

# **BVGer A-2817/2024 vom 7. Mai 2026**

Bundesverwaltungsgericht, 2026-05-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-2817\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2817_2024)

FR: TAF A-2817/2024 du 7 mai 2026

IT: TAF A-2817/2024 del 7 maggio 2026

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000, BPG, SR 172.220.1). 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. 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3] i.V.m. Anhang 1 (...) der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV, SR 172.010.1]), 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. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG und Art. 34 ff. BPG).

### **E. 1.2**

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.3**

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

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts - einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens -, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG). Dabei muss sich das Gericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen, sondern kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1). Aus der Rechtsanwendung von Amtes wegen folgt, dass das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz nicht an die rechtliche Begründung der Begehren gebunden ist (vgl. Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es kann eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen (allenfalls auch nur teilweise) gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer von derjenigen der Vorinstanz

abweichenden Begründung bestätigen (sog. Motivsubstitution; vgl. BGE 150 II 346 E. 1.5.1 m.H.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung, wenn es - wie hier - um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Das Gericht entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. Urteile des BVGer A-2634/2022 vom 2. August 2023 E. 2.1 und A-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 2.1).

## **E. 2.2**

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel. Es nimmt die ihm angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG) und kann von einem beantragten Beweismittel dann absehen, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentlichen Erkenntnisse zu vermitteln vermag oder wenn es den Sachverhalt auf Grund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BVGE 2009/46 E. 4.1 m.H.) Es gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung: Das Gericht würdigt die Beweise frei - das heisst ohne Bindung an förmliche Beweisregeln -, umfassend und pflichtgemäss (Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess, BZP, SR 273; vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Für rechtserhebliche Tatsachen ist grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass). Eine behauptete Tatsache gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn das Gericht an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

## **E. 2.3**

Bleibt eine entscheidungsrelevante 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 unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; BVGE 2012/33 E. 6.2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes. Behauptet die betroffene Person die Missbräuchlichkeit der Kündigung, trägt sie dafür die Beweislast (Urteil des BGer 4A\_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 m.w.H.; Urteile des BVGer A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 2.3, A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

## **E. 3**

Der Beschwerdeführer stellt Anträge auf Zeugeneinvernahmen. Vorliegend erlauben die im Recht liegenden Akten sowie die Ausführungen an der öffentlichen Parteiverhandlung eine ausreichende Würdigung des Sachverhalts. Damit erübrigen sich die Beweisanträge, da Feststehendes nicht zu beweisen ist. Die entsprechenden Beweisanträge des Beschwerdeführers sind daher in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen (vgl. E. 2.2 hiervor).

## **E. 4**

Der Beschwerdeführer beantragt gestützt auf Art. 34b BPG die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von 24 Monatslöhnen.

### **E. 4.1.1**

In Bezug auf den Lehrauftrag macht der Beschwerdeführer geltend, dass die Evaluationen des Unterrichts an der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ in den vorausgehenden vierzehn Jahren überwiegend mindestens genügend bis gut gewesen seien. Es könne somit nicht von dauerhaft ungenügenden Leistungen die Rede sein. Im Juni 2023 sei festgehalten worden, dass er bezüglich Lehre "auf Kurs" sei. Noch in der Gesamtbeurteilung vom 5. August 2023 sei die Lehre mit der Note 3 ("Zielerreichung gut") beurteilt worden. Dass die Vorinstanz nun plötzlich geltend mache, bereits bei den Leistungen im Studiengang 2021 seien Mängel aufgetreten, sei insoweit nicht nachvollziehbar bzw. nicht relevant. Letztlich basiere der Entzug des Lehrauftrags einzig und allein auf einer einmaligen negativen Rückmeldung einzelner Studierender im Herbst 2023, welche den Studiendirektor bewogen habe, ihm keinen neuen Lehrauftrag zu erteilen. Im Übrigen gehe es auch nicht an, dass die Studienleitung einzig und allein auf die Rückmeldung (einzelner) Studierender abstelle und sich nicht - zum Beispiel durch eigene Unterrichtsbesuche - ein eigenes Bild mache. Mit einer Ausnahme, als ihm der Besuch eines Didaktikkurses auferlegt worden sei, sei der Unterricht nicht beanstandet worden. Die Kritik einer einzigen Klasse bzw. eines Teils davon (soweit sie überhaupt berechtigt gewesen sei) erweise sich damit offensichtlich als Ausreisser und vermöge einen Entzug des Lehrauftrags nicht zu rechtfertigen. Dasselbe gelte hinsichtlich der Vorwürfe betreffend die Modalitäten der Wiederholungsprüfung und der Prüfungseinsicht im Herbst 2023. Fragwürdig sei, weshalb sein Vorgesetzter den Entzug des Lehrauftrags einfach so hingenommen habe, statt sich für ihn stark zu machen. Der Entzug des Lehrauftrags rechtfertige eine Kündigung des gesamten Anstellungsverhältnisses letztlich schon deshalb nicht, weil er nur einen Teil des (nicht unterzeichneten) Stellenbeschriebs ausmache.

### **E. 4.1.2**

Weiter bemängelt der Beschwerdeführer bezüglich der Forschung, dass die Verzögerung beim Buch (...) darauf zurückzuführen gewesen sei, dass (...) seine Aufmerksamkeit erfordert habe. Schliesslich sei das Manuskript dennoch vom Verlag (...) im Dezember 2022 als qualitativ hochwertig erachtet worden. Die Kritik des Vorgesetzten wie auch des Autors der Zweitmeinung würden weitgehend inhaltliche Meinungsverschiedenheiten betreffen. Er habe den Vorgesetzten regelmässig über die Projektfortschritte orientiert, wogegen dieser bis zur Beurteilung vom 7. August 2023 nie eine Rückmeldung gegeben habe. In dieser halte die Vorinstanz fest, dass der in Zusammenarbeit erarbeitete Artikel (...) fristgerecht eingereicht worden sei. Die Bewertung mit der Note 1 erweise sich als offensichtlich nicht gerechtfertigt.

### **E. 4.1.3**

Schliesslich erblickt der Beschwerdeführer auch kein (anderes) Fehlverhalten. Ein "wiederholter" eigenmächtiger Ferienbezug hätte in den Mitarbeiterbeurteilungen Niederschlag finden müssen, was jedoch nicht der Fall sei. Die in der angefochtenen Verfügung ausführlich erwähnte Diskussion um die Publikation des Buches (...) habe einvernehmlich geregelt werden können. Als Kündigungsgrund komme auch der angebliche Vertrauensverlust nicht in Frage, da keine Pflichtverletzungen vorlägen. Dieser

stelle rechtsprechungsgemäss keinen eigenständigen Kündigungsgrund dar.

#### **E. 4.2.1**

Die Vorinstanz hält zusammenfassend daran fest, dass es sich nicht nur um Einzelfälle gehandelt habe. Auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer sich von der Note 1 (2022) auf 2 (2023) gesteigert habe, ändere nichts an der Gesamtbetrachtung. Einerseits liege die Bewertung mit der Note 2 immer noch im unteren Bereich. Andererseits habe er schwerwiegende Sorgfaltspflichtverletzungen begangen, die zu einem vollständigen Vertrauensverlust geführt und gezeigt hätten, dass er weder einsichtig noch kritikfähig sei. Der Entzug des Lehrauftrages der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ sei definitiv.

#### **E. 4.2.2**

Die Vorinstanz bestreitet mit Verweis auf die Personalbeurteilungen, dass der Beschwerdeführer gute bis sehr gute Noten erreicht habe. Sie stellt sich auf den Standpunkt, dass die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach seine Unterrichts- und Evaluationsnoten in den letzten 14 Jahren überwiegend mindestens genügend bis gut gewesen seien, weder belegt würden, noch wären derart lange zurückliegende Beurteilungen von Relevanz. Es sei die Pflicht des Vorgesetzten gewesen, auf derart negative Rückmeldungen der Studierenden bzw. der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ zu reagieren. Die Studierenden hätten die Hochschule Y.\_\_\_\_\_ und die (...) darum ersucht, eine Lösung betreffend die Besetzung und den Betrieb der Lerneinheit zu suchen, da die momentane Durchführung der Vorlesung ungenügend und insbesondere in Anbetracht der fachlichen Relevanz untragbar sei. Aus dem Schreiben vom 6. November 2023 gehe hervor, dass die Leistungen des Beschwerdeführers in Bezug auf seinen Unterricht von den Studierenden nun zum zweiten Mal, also bereits vom vorherigen Studiengang, kritisiert worden seien. Auch wenn die Lehre in der Beurteilung 2022 in der Gesamtschau mit der Note 3 bewertet worden sei, seien die festgestellten Mängel trotzdem bereits im Formular der Gesamtbeurteilung 2022 festgehalten worden. Die Vorlesungen würden als monoton betrachtet und seien aufgrund der langsamen Sprechgeschwindigkeit ermüdend und schwerfällig. Die vermehrte Involviertheit der Studierenden sowie die Verwendung eines Mikros würden sich aufdrängen. Die Präsentation von (...) werde begrüsst, aber deren praktische Umsetzung sei in aktuellen und nicht in alten (...) gefragt. Es spiele keine Rolle, dass im Lenkungsgespräch vom 9. Juni 2023 festgehalten worden sei, die Lehre sei auf Kurs. Zum Zeitpunkt des Lenkungsgesprächs habe sie keine Kenntnis davon gehabt, dass die Lehre weder den Ansprüchen der Studenten noch den Massstäben der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ entspreche. Hinsichtlich der Prüfungseinsicht und der Modalitäten der Wiederholungsprüfung bestätige der Beschwerdeführer nochmals, dass er nicht bereit gewesen sei, Kritik anzunehmen, seine Methoden zu überdenken bzw. sein Verhalten oder seine Leistungen zu verbessern. Gemäss der Leistungsvereinbarung zwischen ihr und der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ würden bei der Erteilung von Lehraufträgen im (...) Lehrbereich in der Regel die Lehrkräfte der (...) berücksichtigt. Von einer Verpflichtung sei darin keine Rede.

#### **E. 4.2.3**

Hinsichtlich der Beurteilung im Bereich Forschung erläutert die Vorinstanz, dass das "vereinbarte Produkt" das Buchprojekt (...) massgebend gewesen sei (und nicht die Leistungen im Zusammenhang mit dem [...]). Dies sei dem Beschwerdeführer bereits am Gespräch vom 26. April 2022 mitgeteilt worden. Trotz dieser klaren Aussage habe der Beschwerdeführer entschieden, sich auf den (...) zu konzentrieren und nicht auf das

vereinbarte Leistungsziel. Es spiele keine Rolle, ob der Verlag (...) das Manuskript als qualitativ hochwertig betrachte oder nicht. Entscheidend sei ihre Beurteilung, welche durch einen unabhängigen Experten bestätigt worden sei. Für die Gesamtbeurteilung des Jahres 2022 seien einzig die Versionen 1 und 2 des Manuskripts relevant, die dann auch im Rahmen des Gutachtens beurteilt und als ungenügend befunden worden seien. Die Publikation sei nur unter bestimmten Auflagen gewährt worden. Dass es der Beschwerdeführer auch hier unterlasse, das Schreiben vom 21. März 2024 (Vergleichsangebot zur Publikation) zu den Akten zu reichen, zeige einmal mehr, dass er versuche, die Tatsachen zu verschleiern. Er habe sehr wohl die Möglichkeit erhalten, sich zu verbessern. Das Hauptprodukt des Forschungs- und Studienaufenthaltes sei das Buch (...) und nicht der Artikel (...) gewesen. Im Übrigen sei die Hälfte des letztgenannten Artikels nicht durch den Beschwerdeführer geschrieben worden.

#### **E. 4.2.4**

Die Vorinstanz widerspricht dem Beschwerdeführer weiter dahingehend, dass es sich bei dem eigenmächtigen Ferienbezug nicht um ein Missverständnis gehandelt habe. Die Reise zu seiner Tochter nach (...) sei von ihm geplant worden und er habe es unterlassen, seinem Vorgesetzten einen entsprechenden Antrag zu stellen. Der Beschwerdeführer habe die Ferien also eigenmächtig und ohne Bewilligung beziehen wollen. Der Vorgesetzte habe per Zufall erst am Tag vor der Abreise davon Kenntnis bekommen. Die schriftliche Dokumentation der vorherigen eigenmächtigen Ferienbezüge habe nicht stattfinden können, da die Gesamtbeurteilungen jeweils bereits erfolgt gewesen seien. Die Vorinstanz verweist diesbezüglich auf verschiedene E-Mails. Die aufgeführten Vorfälle würden die wiederholten Verfehlungen im Zusammenhang mit seiner Ferienerfassung belegen. Zur Publikation des Buches widerspricht die Vorinstanz den Ausführungen des Beschwerdeführers. Da das Urheberrecht des Buches bei ihr liege, habe sie eine derartige Publikation untersagt. Diese anfängliche Ablehnung der Publikation sei weder schikanös, noch belege dies eine negative und voreingenommene Haltung des Vorgesetzten. Der Vorgesetzte habe nach Empfehlungen des internen Rechtsdienstes gehandelt und die letztliche Einigung zur Publikation sei nur unter strengen Auflagen zustande gekommen. Sie habe sich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einzig auf den Vertrauensverlust gestützt. Vielmehr habe sie sich zusätzlich auf die ungenügende Leistung und das persönliche Verhalten des Beschwerdeführers, welches als grobe Sorgfaltspflichtverletzung zu qualifizieren sei, gestützt. Seine Aussage "Dozenten sind wie Königreiche" anlässlich des Lenkungsgesprächs zeige seine Einstellung gegenüber der vorgesetzten Stufe auf. Eine Einmischung sei nicht gefragt.

#### **E. 4.3.1**

Der Beschwerdeführer repliziert dahingehend, dass die Version 1 des Manuskripts genügt habe, um den Verlag zu einem Angebot zu veranlassen, was der Zielvereinbarung (mehr als) entspreche. Rund die Hälfte der Teilnehmer hätten eine positive Rückmeldung auf den Unterricht der fraglichen Vorlesung abgegeben. Selbst wenn die Beendigung des Lehrauftrags nötig geworden wäre und selbst wenn er diese Beendigung verschuldet hätte, ergebe sich daraus nicht zwingend, dass das Arbeitsverhältnis habe beendet werden müssen. Es hätte für die Vorinstanz genügend Möglichkeiten gegeben, ihm ein anderes Pflichtenheft zuzuweisen (effektiv habe die Vorinstanz mit der dienstlichen Anordnung vom 27. Februar 2024 diesen Weg gewählt). Die Prüfungsbesprechung könne laut Professor Z. \_\_\_\_\_ auch an Assistenten delegiert werden oder schriftlich erfolgen. Dies sei auch an der Dozentur (...)

so gehandhabt worden. Der betroffene Student sei ebenfalls eingeladen worden, seine Fragen schriftlich einzureichen bzw. Einsicht in die Prüfung zu nehmen, habe davon jedoch keinen Gebrauch gemacht.

#### **E. 4.3.2**

Im Jahr 2022 habe er sich auf die beiden Forschungsprojekte und nicht auf den (...) konzentriert. Letzterer habe jedoch zu Verzögerungen bei den beiden Forschungsprojekten geführt, die deklariert worden seien. Er sei mit der Einholung eines externen Gutachtens einverstanden gewesen, nicht aber mit dem Inhalt desselben. Der Vorgesetzte habe das Forschungsprojekt weiterlaufen lassen und es sei erfolgreich abgeschlossen worden. Zwar habe das Differenzbereinigungsverfahren die Sichtweise des Vorgesetzten (zum Manuskript) bestätigt, doch sei der Tatsache Rechnung zu tragen, dass im (...) Bereich häufig der Hierarchie-Gedanke prägend sei, was eine echte ergebnisoffene Differenzbereinigung erschwere.

#### **E. 4.3.3**

Die Vorinstanz habe nicht "per Zufall" und nach "mehrmaligem Nachfragen" Kenntnis von der Reise nach (...) erhalten. An diesem Gespräch habe er von sich aus Antrag auf Genehmigung von mobilem Arbeiten vom 8. bis 11. August 2023 im Ausland gestellt. Für den Fall, dass dieser Antrag abgelehnt würde, habe er sogar angeboten, diese vier Tage als Ferien zu beziehen, obwohl er vorgehabt habe, an diesen Tagen zu arbeiten und dies auch nachweislich getan habe. Der Vorgesetzte habe sich jedoch geweigert, den Antrag auch nur schon entgegenzunehmen, geschweige denn weiterzuleiten oder aber auf das Angebot von Ferienbezug einzutreten. Die zuständige HR-Beraterin könne dies im Bestreitungsfall als Zeugin bestätigen. Er habe seine Ferienbuchhaltung in der E-Mail vom 10. Mai 2022 erläutert und die Unklarheiten ausgeräumt (wobei ihm in einem Fall effektiv unabsichtlich ein Fehler unterlaufen sei). Die Sache sei damit offenbar auch für den Vorgesetzten erledigt gewesen. Das Vergleichsangebot zur Publikation des Buches vom 21. März 2024 sei aktenkundig. Von einer "Verschleierung" könne keine Rede sein. In aller Form bestritten werde die tendenziöse Unterstellung, wonach er die Dozenturen als "Königreiche" bezeichnet und damit jede Einflussnahme von aussen abgelehnt habe.

#### **E. 4.4**

In ihrer Duplik erblickt die Vorinstanz eine Verletzung der Treuepflicht darin, dass der Beschwerdeführer während seiner Arbeitsunfähigkeit an einer Buchvernissage teilgenommen und der (...) für ein Interview zur Verfügung gestanden habe. Sie erwidert zum Verhalten des Beschwerdeführers, dass es ohne das Gespräch am Nachmittag des 7. August 2023 im Büro des Beschwerdeführers, kein Gespräch am Abend des 7. August 2023 gegeben hätte. Weil der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten erst am Nachmittag des 7. August 2023 in seinem Büro und auf dessen Nachfrage hin mitgeteilt habe, dass er diese Woche nicht mehr verfügbar sei, sondern nach (...) zu seiner Tochter reise, habe sich der Vorgesetzte gezwungen gesehen, sofort die zuständige HR-Beraterin für den Abend zu organisieren, um den LOBE-Prozess (LOBE = Leistungsorientierte Beurteilung) noch vor der allfälligen Abreise des Beschwerdeführers am Folgetag abzuschliessen. Indem der Beschwerdeführer dieses zentrale Gespräch in seinem Büro in Abrede stelle, um sich tatsächenswidrig in ein besseres Licht zu rücken, werde er seiner erhöhten Treuepflicht und Vorbildfunktion als Topkader der Bundesverwaltung erneut nicht gerecht.

#### **E. 4.5**

Der Beschwerdeführer hält demgegenüber fest, dass die Vernissage und das Interview in seiner Freizeit und erst nach erfolgter Kündigung stattgefunden hätten. Die Darstellung der Gegenpartei sei (ein weiteres Mal) tatsachenwidrig. Richtig sei, dass sein Vorgesetzter am Nachmittag des 7. August 2023 sein Büro betreten und eine Besprechung verlangt habe. Da der Vorgesetzte die Besprechung aber noch am selben Tag gewollt habe, habe das Gespräch in die Abendstunden verschoben und die HR-Beraterin kurzfristig aufgeboten werden müssen. Erst in diesem Gespräch sei die (...)reise zur Sprache gekommen.

#### **E. 4.6**

Die Parteien halten in ihren weiteren Eingaben und an der Parteiverhandlung im Wesentlichen an ihren Ausführungen fest.

#### **E. 4.7.1**

Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Der Gesetzgeber zählt in den Buchstaben a bis f - nicht abschliessend - mehrere derartige Gründe auf. Die Vorinstanz macht zur Begründung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sachliche Gründe geltend und beruft sich auf Art. 10 Abs. 3 BPG. Sie sah sich insbesondere aufgrund des mangelhaften Verhaltens und der mangelhafter Leistung des Beschwerdeführers zur Kündigung veranlasst. Gerade letztere kann auch als Verletzung vertraglicher Pflichten gesehen werden, weshalb sich die Kündigung auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG stützt.

#### **E. 4.7.2**

Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen. Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fließend, weshalb die Abgrenzung dieser beiden Kündigungsgründe Schwierigkeiten bereitet. Versäumt es die angestellte Person, ihre volle Arbeitskraft zur Erreichung des Arbeitserfolges einzusetzen, oder führt sie die Arbeit so schlecht aus, dass diese das Entstehen eines fehlerfreien Arbeitsergebnisses verhindert, ist ihre Leistung nicht nur mangelhaft, sondern verletzt auch die Arbeitspflicht. Ebenso erweist sich ein mangelhaftes Verhalten oft als Pflichtverletzung. Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen zum Beispiel ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit oder mangelhafte Dynamik oder Integrationsbemühungen in Frage (vgl. Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1 und A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.1). Entscheidend ist unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit in jedem Fall, dass der angeführte Grund die Kündigung als Massnahme gerechtfertigt erscheinen lässt (Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.1 und A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3).

#### **E. 4.7.3**

Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten der schweizerischen Eidgenossenschaft 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. Als Ausfluss der Sorgfalts- und Treuepflicht hat der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin voraussehbare bevorstehende Abwesenheiten und Arbeitsverhinderungen rechtzeitig mitzuteilen (Urteile des BVGer A-2116/2021 vom 22. April 2022 E. 4.3.2 und A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 4.1.3 m.H.; vgl. Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann, Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, 2013 [nachfolgend Handkommentar BPG], Art. 20 BPG Rz. 36).

#### **E. 4.7.4**

Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt. Die dortige Auflistung ist aber nicht abschliessend, weshalb auch ein Vertrauensverlust grundsätzlich als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG in Betracht fällt. Sofern der Vertrauensverlust allerdings auf die Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängel zurückzuführen ist, geht dieser Kündigungsgrund in den (ausdrücklichen) Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (Urteile des BVGer A-636/2024 vom 4. November 2025 E. 5.1.2, A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1 und E. 6.1.1 und A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.2).

#### **E. 4.7.5**

Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht aber als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierete Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (vgl. Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1.2 und A-6032/2017 vom 28. März 2018 E. 5.3.4).

#### **E. 4.7.6**

Die Gesamtbeurteilungen des Beschwerdeführers seit dem Jahr 2009 (Schwerpunkt der Beurteilungsperiode jeweils unterstrichen) sind wie folgt ausgefallen (1 = ungenügend; 2 = genügend; 3 = gut; 4 = sehr gut): 2009/2010 2 2010/2011 3 2011/2012 3 2012/2013 3 2013/2014 3 2014/2015 3 2015/2016 3 (Vorakte 47) 2 (Vorakte 48) 3 (Vorakte 49) 3 (Vorakte 50) 2 (Vorakte 51) 3 (Vorakte 52) 3 (Beschwerdebeilage 23) 2016/2017 (Vorakte 53) 2017/2018 (Vorakte 54) 2018/2019 (Vorakte 35) 2019/2020 (Vorakte 36) 2020/2021 (Vorakte 37) 2021/2022 (Vorakte 12) 2023 (Vorakte 18) 3 3 3 3 3 1 2

#### **E. 4.7.7**

Die ungenügenden Bewertungen von Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers in den Beurteilungsperioden 2021/2022 und 2023 begründet die Vorinstanz im Wesentlichen mit schlechten Leistungen in der Lehre (Evaluation der Studierenden an der Hochschule Y. \_\_\_\_\_), mit dem Buch (...) (durch eine von der Vorinstanz eingeholte Zweitmeinung ebenfalls als ungenügend qualifiziert) sowie mit dem Verhalten des Beschwerdeführers (keine Mitteilung über Ferienreise und falsche Verbuchungen im Zeiterfassungssystem). Diese Beurteilungen werden vom Beschwerdeführer bestritten.

#### **E. 4.7.8**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und das Gebot schonender Rechtsausübung haben Auswirkungen auf die vom Arbeitgeber zu beachtenden Verhaltensregeln (Urteil des BVGer A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.3 m.H.). Nach der Rechtsprechung bedingt sowohl eine Kündigung wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG), als auch wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG), grundsätzlich eine vorgängige Mahnung oder Verwarnung (vgl. BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteile des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.1.2 und A-1524/2018 vom 9. April 2019 E. 4.3.1 f.; Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, BBl 2011 6703 ff., S. 6715). Dasselbe gilt auch für eine ordentliche Kündigung wegen Vertrauensverlusts (Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3 f. m.H.; vgl. ferner BBl 2011 6703 ff., S. 6715). Unabhängig von der konkreten Gesetzesbestimmung gebietet es überdies bereits das Verhältnismässigkeitsprinzip (vgl. Art. 5 Abs. 2 BV), aber auch der allgemeine Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV sowie Art. 2 ZGB), vor einer Kündigung eine Mahnung oder Verwarnung auszusprechen, sofern eine solche geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen (vgl. Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.1.2 m.H.).

#### **E. 4.7.9**

Die einer Kündigung vorangehende Mahnung erfüllt zwei Funktionen: Zum einen soll sie dem betroffenen Arbeitnehmer die begangenen Verfehlungen vorhalten und ihn zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen ist mit der Mahnung darauf hinzuweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion). Die angestellte Person muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat. In der Mahnung muss deshalb zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen (vgl. Urteile des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 3.4 und A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.7). Gerade diese Warnfunktion dient der Wahrung der Verhältnismässigkeit einer allfällig avisierten Kündigungsmassnahme (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-1524/2018 vom 9. April 2019 E. 4.3.2 m.w.H.). Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (vgl. Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3 und E. 7.5; statt vieler Urteil des BVGer A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3; auch BBl 2011 6703 ff., S. 6715). Es ist demnach festzuhalten, dass vor einer ordentlichen Kündigung prinzipiell stets eine Mahnung notwendig ist, sofern sie nicht von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (vgl. BGE 143 II 443 E. 7.5). Die Voraussetzungen für einen Verzicht auf eine vorgängige Mahnung erweisen sich als streng und die Schwelle dafür ist demzufolge hoch anzusetzen. Zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die erwähnten Funktionen der Mahnung unterlaufen (Urteile des BVGer A-3323/2024 vom 28. März 2025 E. 6.2.2.3 und A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.5 m.H.).

#### **E. 4.8**

Es stellt sich somit als erstes die Frage, ob eine ausreichende Mahnung durch die Vorinstanz vor Erlass der angefochtenen Verfügung erfolgte. Aus den Akten geht hervor, dass die Beurteilungen der Jahre 2010-2014 bezüglich der Lehre nur genügend bzw. teilweise sogar ungenügend ausgefallen sind (2009/2010: 2; 2010/2011: 1, 2011/2012: 2; 2012/2013: 2; 2013/2014: 1). Entsprechend wurde der Beschwerdeführer für die Beurteilungsperiode 2014/2015 am 6. März 2015 (Vorakte 52) wegen der Leistungen im Bereich der Lehre ermahnt. Diese Mahnung wird von der Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung zu Recht nicht erwähnt. Denn für die Beurteilung, ob die Vorinstanz den Beschwerdeführer rechtsgenügend gemahnt hat, ist unter anderem der zeitliche Aspekt zu berücksichtigen. Dabei fällt auf, dass zwischen der Mahnung und der angefochtenen Kündigungsverfügung vom 21. März 2024 über neun Jahre liegen. Ausserdem haben sich die Leistungen des Beschwerdeführers in der Folge in den nächsten sechs Beurteilungen im Bereich der Lehrevaluationen verbessert (vgl. 2014/2015: 3; 2015/2016: 3; 2016/2017: 3; 2017/2018: 3; 2018/2019: 3; 2019/2020: 3; 2020/2021: 3). Hinzu kommt, dass er auch in den entsprechenden Gesamtbeurteilungen jeweils mit "gut" bewertet wurde (vgl. E. 4.7.6 hiervor). Erst am 7. August 2023 erhielt der Beschwerdeführer eine ungenügende Gesamtbeurteilung (vgl. Vorakte 12). Eine Mahnung (nach 2015) erfolgte dagegen unbestrittenermassen nicht. Eine solche ergibt sich auch nicht sinngemäss aus den Akten. Vielmehr stellt sich die Vorinstanz einzig auf den Standpunkt, dass keine Mahnung nötig war.

#### **E. 4.9**

Fraglich ist weiter, ob aufgrund der Leistungen und des Verhaltens des Beschwerdeführers in den Beurteilungsperioden 2021/2022 und 2023 auf eine Mahnung verzichtet werden konnte.

##### **E. 4.9.1**

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass er jahrelang sowohl im Bereich Lehre wie auch im Bereich Forschung gute Leistungen erbracht habe. Auch sein Verhalten (Sozial-, Selbst- und Führungskompetenz) habe keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben. Erst im Januar 2023 sei eine negative Beurteilung im Bereich Forschung erfolgt. Im Herbst 2023 sei er im Bereich der "Lehre" negativ bewertet worden, ebenfalls wegen eines einmaligen Ereignisses. Insgesamt habe er sich jedoch sogar verbessert. Es sei ihm für das Jahr 2023 die Bewertung 2 (genügend) erteilt worden. Dies zeige, dass er zur Verbesserung fähig sei. Eine Mahnung erscheine schon deshalb nicht als nutzlos. Bei Mitarbeitenden mit einem hohen Dienstalter und Alter dürfe bloss in Ausnahmefällen auf eine Mahnung verzichtet werden. Die Vorinstanz habe den Grundsatz der Verhältnismässigkeit aber auch dadurch verletzt, dass sie auch abgesehen von einer Mahnung keine milderen Mittel zu einer Kündigung gesucht habe. Als einzige Massnahme habe sie ihn aufgrund des Entzugs des Lehrauftrags in den (...) versetzt, wobei nicht einzusehen sei, weshalb diese Versetzung nicht über den 31. Juli 2024 hinaus möglich gewesen sei.

##### **E. 4.9.2**

Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, es sei klar gewesen, dass der Beschwerdeführer auch bei einer allfälligen Verbesserung seiner Leistungen und seines Verhaltens, einen Grossteil seiner vertraglichen Pflichten nicht mehr wahrnehmen können. Dazu komme, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten mehrfach gezeigt habe, dass er nicht einsichtig sei und somit auch eine Ermahnung nicht geeignet gewesen

wäre, eine Änderung seines Verhaltens herbeizuführen. Für die Frage, ob im vorliegenden Fall auf eine Ermahnung habe verzichtet werden dürfen oder nicht, spiele das Alter des Beschwerdeführers keine Rolle. Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers habe sie mildere Mittel zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergriffen. Sie habe ihm mehrfach eine andere vergleichbare und zumutbare Stelle angeboten, welche er abgelehnt habe. Eine andere als die dem Beschwerdeführer erstmals am 18. Januar 2024 angebotene Stelle, habe es nicht gegeben. Auch aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin lasse sich zudem kein Anspruch auf eine massgeschneiderte Stelle ableiten.

### **E. 4.9.3**

Für die Lehre gilt Folgendes: In der Gesamtbeurteilung 2021/2022 wurde kritisiert, dass die Vorlesungen als monoton betrachtet würden und aufgrund der langsamen Sprechgeschwindigkeit ermüdend und schwerfällig seien. Die vermehrte Involvierung der Studierenden sowie die Verwendung eines Mikros dränge sich auf. Die Beurteilung der (...) -Vorlesung (...) (Herbstsemester 2021) basiere auf dem Feedback der Teilnehmer, welches die (...) durchführe. Dabei sei für den Beschwerdeführer ein Durchschnitt von 6.24 auf 10 Punkte ermittelt worden, was gerade noch im Bereich von "gut" liege, aber am unteren Ende. Daraus resultierte die Bewertung mit Note 3 ("gut"). Gemäss den Akten (vgl. Vorakten 18 und Beschwerdebeilage 20) ist einzig die Lehrevaluation (...) an der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ im Jahr 2023 schlecht ausgefallen. An dieser nahmen sechs Studierende teil. Dieselben Studierenden verwiesen auf ein früheres "Semesterfeedback des (...) 21", welches nicht bei den Akten ist (vgl. Vorakte 15). Die Lehrevaluationen der früheren Jahre (inkl. 2021) fielen ebenso im Wesentlichen positiv aus (Beschwerdebeilage 20). Auch das Zwischenzeugnis vom 19. Dezember 2016 des früheren Vorgesetzten äussert sich positiv zur Lehre (Beschwerdebeilage 21). Die von Professor Z.\_\_\_\_\_ getätigte Aussage (vgl. Vorakte 14), der Beschwerdeführer zeige keine Bereitschaft, die geäusserte Kritik konstruktiv aufzunehmen und den Kurs wesentlich anzupassen, lässt ausser Acht, dass es weder die Hochschule Y.\_\_\_\_\_ noch die Vorinstanz war, die entsprechende Anpassungen (ausser der Verwendung eines Mikrofons und die Verwendung von strategischen Konzepten in neuen und nicht in alten Strategien) ausdrücklich verlangten oder Weisungen aussprachen. Der Beschwerdeführer nahm mit Stellungnahme vom 23. Oktober 2023 einzig zu den Vorwürfen der sechs Studierenden Stellung und war mit diesen nicht einverstanden. Er war insbesondere nicht bereit, den Qualitätsstandard der Vorlesungen zu senken (Beschwerdebeilage 3). Eine solche Stellungnahme steht ihm ohne weiteres zu und kann ihm nicht entgegengehalten werden (vgl. Urteil des BVGer A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 9.2.10). Kommt schliesslich hinzu, dass die Evaluationen in den Weiterbildungslehrgängen (...) sehr gut waren (Vorakte 18). Auch mit E-Mail vom 7. November 2023 bekräftigte er gegenüber der Hochschule Y.\_\_\_\_\_, dass er durchaus bereit sei, Kritik aufzunehmen und umzusetzen, sofern sie begründet sei. Er habe der Klasse in der Aussprache sehr aufmerksam zugehört und zu ihren Kritikpunkten einzeln Stellung genommen. Er sehe aber aufgrund seiner längeren Erfahrungen mit diesem Kurs tatsächlich keinen Grund, diesen "wesentlich anzupassen" (Beschwerdebeilage 9). Vor diesem Hintergrund wäre es gegebenenfalls an der Hochschule Y.\_\_\_\_\_ bzw. der Vorinstanz als Arbeitgeberin gelegen, eine vollständige Evaluation durchzuführen, sei es mittels Unterrichtsbesuch oder vertiefter Untersuchung der durch die Studierenden erwähnten Vorkommnisse. Wie es sich damit verhält, ist jedoch nicht entscheidend. Aufgrund der Akten ergeben sich - entgegen der Ansicht der Vorinstanz - keine dauerhaft ungenügenden Leistungen des Beschwerdeführers im Bereich der Vorlesungen. Daran

vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass er gemäss der Beurteilung 2012/2022 kein Mikrofon benutzt bzw. strategischen Konzepte in alten Strategien verwendete. Zudem wurde zur Lehre bemängelt, dass die Prüfungseinsicht im Herbst 2023 nicht persönlich erfolgt sei. Allerdings hat die Vorinstanz nicht dargelegt, dass es von ihr als Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 BPG Weisungen zur persönlichen Vornahme der Prüfungseinsicht erteilt wurden. Im Gegenteil ist es gerichtsnotorisch, dass an vielen Hochschulen die Prüfungseinsicht durch Assistenten erfolgt, was hier offenbar auch so gehandhabt wurde (vgl. Beschwerdebeilage 10). Ebensowenig ergibt sich nachvollziehbar aus den Akten, dass der Beschwerdeführer für eine Notenüberprüfung nicht erreichbar gewesen wäre, sondern dies wird vom Beschwerdeführer namentlich mit Verweis auf sechs E-Mails und dazugehörige Antworten bestritten, die er trotz bewilligter Ferien geschrieben habe (vgl. Beschwerdebeilage 9). Auch an dieser Stelle hat die Vorinstanz ohne Würdigung der Stellungnahme des Beschwerdeführers auf die Auffassung der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ abgestellt (Vorakte 38 und Verfügung, Rz. 51) und damit auf ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers geschlossen. Professor Z. \_\_\_\_\_ anerkannte mit E-Mail vom 8. November 2023 (Vorakte 16), dass der Beschwerdeführer seine E-Mails beantwortet und die Frist zur Notenüberprüfung schliesslich eingehalten habe. Das Problem habe vielmehr darin bestanden, dass er diese Mails überhaupt habe schreiben müssen, nachdem ihn Beschwerden erreicht hätten, dass der Beschwerdeführer sich weigern würde, die Notenüberprüfung innerhalb der Frist vorzunehmen. Im E-Mail vom 30. Oktober 2023 ergänzt Prof. Z. \_\_\_\_\_, das Problem sei, dass der Beschwerdeführer sich aufgrund der Ferienabwesenheit zunächst geweigert habe. Der Beschwerdeführer habe aufgefordert werden müssen, eine fristgerechte Notenüberprüfung vorzunehmen (Vorakte 14). Dass sich der Beschwerdeführer geweigert hat, ist nicht dokumentiert. Inwiefern er durch sein Verhalten Weisungen verletzt hätte oder ein anderes Fehlverhalten ihm vorzuwerfen wäre, ergibt sich aus den Akten nicht, zumal der Beschwerdeführer nach seinen Angaben in den Ferien war und die E-Mails sowie die Notenüberprüfung fristgemäss vornahm. Unbestritten ist sodann, dass bei zwei Wiederholungsprüfungen identische Fragen wie bei den Originalprüfungen vorkamen (vgl. Vorakte 14 und Beschwerdebeilage 9). Eine Weisung liegt diesbezüglich jedoch ebensowenig vor. Dazu passt, dass Professor Z. \_\_\_\_\_ auf Nachfrage keine entsprechende Richtlinie nannte, sondern antwortete (vgl. Vorakte 16): "Fairness ist laut (...) Prüfungs- und Notengebungseleitfaden ein zentraler Grundsatz. Nicht alles, was diesem Grundsatz widerspricht, ist zusätzlich durch explizite Regeln verboten." Diese Aussage von Professor Z. \_\_\_\_\_ bestätigt, dass es keine entsprechende Richtlinie bzw. Weisung gab. Selbst wenn ein geringfügiges Fehlverhalten diesbezüglich vorläge, wäre klarerweise Gelegenheit zur Verbesserung zu geben, zumal dies nach den Angaben des Beschwerdeführers vorher in seiner Tätigkeit als Dozent noch nie vorgekommen ist (Beschwerdebeilage 9). Weiter ist im Zusammenhang mit der Mahnung auf die Leistungsvereinbarung mit der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ näher einzugehen. Zwar ist es richtig, dass die Vorinstanz nicht über die Erteilung des Lehrauftrags entscheidet, da die Lehrkräfte der (...) bei der Erteilung von Lehraufträgen der Hochschule im Bereich der (...) einzig "berücksichtigt" werden (vgl. [...]). Dies ändert aber nichts daran, dass der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz als einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 BPG angestellt war. Aus dem Verlust des Lehrauftrags an der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ resultiert jedenfalls nicht automatisch eine Sorgfaltspflicht- oder Treueverletzung, sondern die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers sind wie im Bundespersonalrecht vorgeschrieben objektiv zu bewerten (vgl. E. 4.7.5 hiervor). Vor dem Hintergrund seiner

jahrzehntelangen mehrheitlich gut bewerteten Tätigkeit in der Lehre (jedenfalls nach der Mahnung im Jahr 2015), hätte die Vorinstanz ihm deshalb Gelegenheit geben müssen, sich zu verbessern. Wie sie das konkret nach dem Verlust des Lehrauftrags bewerkstelligt hätte, spielt keine Rolle. Vielmehr wäre es ihrer umsichtigen Planung oblegen, rechtzeitig dafür zu sorgen, entweder sich bei der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ für einen erneuten Lehrauftrag einzusetzen (allenfalls mit didaktischer Unterstützung), die Leistungsvereinbarung mit der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ anzupassen (vgl. Beschwerdebeilage 4), den Lehrauftrag unabhängig von der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ zu organisieren, wie es bei bestimmten Weiterbildungslehrgängen der (...) teilweise auch der Fall ist oder aber den Beschwerdeführer ausserhalb der Lehre einzusetzen. Auch der von der Vorinstanz geltend gemachte Reputationsverlust wegen dem nicht erneut erteilten Lehrauftrag ändert nichts daran. Deshalb gereicht es der Vorinstanz nicht zum Vorteil, wenn sie geltend macht, dass sie keine andere Stelle gehabt habe. Somit gilt, dass eine Mahnung im Bereich der Lehre (nach Untersuchung der Vorfälle) angezeigt und nicht von vornherein zwecklos gewesen wäre.

#### **E. 4.9.4**

Die geltend gemachten ungenügenden Leistungen im Bereich der Forschung beschlagen das vom Beschwerdeführer erstellte Buch (...) (in der ersten und zweiten Version). Die Vorinstanz führte aus, der Sinn und Zweck dieses Buchprojektes sei, dass dieses Buch als Lehrmittel an der (...) genutzt werden könne (vgl. Vorakte 31). Das vom Beschwerdeführer erstellte Manuskript habe die gestellten Anforderungen jedoch nicht erfüllt (vgl. die Kritik in Vorakte 12), was in einer Einschätzung von Professor B. \_\_\_\_\_ vom 4. August 2023 bestätigt wurde. Dieser zeigt auf, dass das Manuskript die Erwartungen nicht erfüllen konnte. Kritisiert werden insbesondere der Aufbau, die kritische Würdigung von zentralen Fragestellungen und die systematische Analyse von Quellen. Es handle sich im Wesentlichen um eine chronologische Darstellung der (...) in den vergangenen 60 Jahren. Nur unter der Voraussetzung, dass der Titel für den Einsatz als Lehrmittel geändert und die Studie als Basis für weiterführende Studien genutzt werde, sei es für den Einsatz als Lehrmittel (...) geeignet. Die Frage, ob die Arbeit angesichts der zur Verfügung gestandenen und eingesetzten Ressourcen quantitativ wie qualitativ den Erwartungen entspreche, verneinte der Experte. Ob die Leistungen betreffend das Manuskript (in den Versionen 1 und 2) ungenügend waren, kann aufgrund der nachfolgenden Ausführungen letztlich offenbleiben. Negativ fällt ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer sich nach seinen Angaben (namentlich auch in der öffentlichen Parteiverhandlung) intensiv mit dem (...) beschäftigte. Diesbezüglich wurde ihm am Lenkungsgespräch vom 26. April 2022 unmissverständlich mitgeteilt, dass im Teilbereich der Forschung das Forschungsprojekt und nicht die Medienauftritte bewertet würden (vgl. Vorakte 39). Nach seinen Ausführungen als auch nach den Feststellungen von Frau C. \_\_\_\_\_ im Differenzbereinungsverfahren war dies jedoch nicht passiert (vgl. Vorakte 13). Gemäss der Aussage des Beschwerdeführers an der Parteiverhandlung sieht er eine moralische Pflicht gegenüber der Gesellschaft, seine Einsichten zurückzugeben. Dieser Umstand entbindet den Beschwerdeführer nicht, sich nach den Prioritäten der Vorinstanz zu richten. Relativierend kommt indessen hinzu, dass der Beschwerdeführer Verhandlungen mit dem Verlag aufgenommen und in Co-Autorenschaft den Artikel (...) fristgerecht eingereicht hatte (vgl. Vorakte 18), wie in der Zielvereinbarung vom 6. Dezember 2021 besprochen (vgl. Vorakte 6). Die von der Vorinstanz als ungenügend bewerteten Versionen 1 und 2 des Manuskripts und die Fokussierung des Beschwerdeführers auf den (...) ändern aber

wiederum nichts daran, dass eine Mahnung angesichts des langandauernden Arbeitsverhältnisses und der in den letzten Jahren durchwegs guten Leistungen in der Forschung angezeigt gewesen wären. Die Berücksichtigung der zweiten Version des Manuskripts (statt der ersten) genügt - entgegen den Vorbringen der Vorinstanz - den strengen Anforderungen an eine Mahnung jedoch nicht (vgl. E. 4.7.9 hiervor). Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Beschwerdeführer mit Lohnklasse 30 zum höheren Kader zählt und damit mehr von ihm erwartet werden darf als von einem gewöhnlichen Mitarbeiter. Anzumerken bleibt, dass die Leistungen im Zusammenhang mit dem Manuskript sowohl für die Beurteilungsperioden 2021/2022 als auch 2023 verwendet wurden (vgl. Vorakten 12 und 18). Somit kann auch aus der erneut schlechten Bewertung in diesem Teilbereich nicht abgeleitet werden, dass ihm eine Mahnung erteilt worden wäre oder dauerhaft ungenügende Leistungen vorgelegen hätten.

#### **E. 4.9.5**

Ebensowenig reicht das Verhalten des Beschwerdeführers aus, um auf eine Mahnung zu verzichten. Aus den Akten ergibt sich, dass einen Tag vor der Abreise nach (...) am 7. Oktober 2023 eine Besprechung stattfand (Vorakte 18). Strittig ist aber insbesondere die Örtlichkeit der Besprechung bzw. ob der Beschwerdeführer den Vorgesetzten aus eigener Initiative über die Reise informiert hat. Wie es sich damit im Einzelnen verhält, kann aufgrund der nachfolgenden Ausführungen offenbleiben. Der Beschwerdeführer hatte zunächst die Absicht, während seines Aufenthalts in (...) zu arbeiten. Wiewohl eine verspätete Ferienmeldung bzw. ein unrechtmässiger Ferienbezug eine Sorgfalts- bzw. Treuepflichtverletzung darstellen könnte, geht aus dem Mail vom 16. Oktober 2023 hervor, dass dieses Verhalten schlussendlich als unbezahlter Urlaub geduldet wurde: "Ich werde Deinen Antrag um unbezahlten Urlaub schon bewilligen, aber nicht mit dieser Begründung" (vgl. Beschwerdebeilage 12). Dagegen fehlt eine Dokumentation bzw. ein Protokoll über das Gespräch am Tag vor Antritt der Ferienreise. Vor diesem Hintergrund kann dem Beschwerdeführer (mit Vertrauensarbeitszeit) zwar der Vorwurf gemacht werden, dass er die Vorinstanz nicht rechtzeitig über sein Ansinnen (von Arbeit aus dem Ausland bzw. Bezug von unbezahlten Ferien) unterrichtet hat. Auch die weiteren vom Vorgesetzten erwähnten Ferieneinträge im Outlook bzw. im SAP hat der Beschwerdeführer mit dem Vorgesetzten geklärt. Zumindest für einen Vorfall im Jahr 2022 hat er auch zugegeben, dass er einen Fehler gemacht hat. Bei diesem Vorfall hat er jedoch gearbeitet, anstatt Ferien zu beziehen, was nicht schwer wiegt (vgl. Vorakte 41). Bei einem anderen Vorfall sei der Antrag offenbar automatisch generiert worden (vgl. Vorakten 8, 40 und 41). Zwar vermag die Ferienbuchhaltung des Beschwerdeführers für den Vorgesetzten ein Ärgernis gewesen sein und es ist deshalb nachvollziehbar, dass ein transparenteres Verhalten erwünscht gewesen wäre. Für sich genommen fallen die wenigen tatsächlich falschen Einträge (die alle geklärt wurden) jedoch nicht derart ins Gewicht, dass das Vertrauensverhältnis deshalb bereits unwiederbringlich zerrüttet wäre und auf eine Mahnung hätte verzichtet werden können. Dazu passt, dass diese Verfehlungen dazumal nicht einmal schriftlich dokumentiert, sondern nur per E-Mail geklärt wurden (vgl. die E-Mails in den Vorakten 40 und 41). Das Vorbringen der Vorinstanz, die schriftliche Dokumentation der vorherigen eigenmächtigen Ferienbezüge habe nicht stattfinden können, da die Gesamtbeurteilungen jeweils erfolgt gewesen seien, ist unbehelflich. Eine Dokumentation und eine Mahnung sind offensichtlich jederzeit möglich. Schliesslich kann auch aus den Vorgaben der Zielvereinbarung 2022 nicht abgeleitet werden, dass dem Beschwerdeführer unübliche Anweisungen zu seinem Sozialverhalten hätten erteilt werden müssen (vgl. Vorakte 6). In

der angefochtenen Verfügung führte die Vorinstanz in sachverhaltlicher Hinsicht aus, dass die urheberrechtliche Angelegenheit noch nicht abgeschlossen werden konnte, jedoch auf die nachfolgenden rechtlichen Erwägungen keinen Einfluss habe. Somit gilt es festzuhalten, dass die Frage der Buchpublikation von der Vorinstanz nicht als kausal eingestuft wurde und einvernehmlich gelöst werden konnte (vgl. Vorakte 42). Anzumerken bleibt, dass die Vergleichsvereinbarung zur Publikation bei den Akten ist und nicht ersichtlich ist, inwiefern der Beschwerdeführer diesen Umstand "verschleiert" hätte. Daher stellt diese zudem auch keinen Grund für eine unwiederbringliche Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses dar. Festzuhalten ist schliesslich, dass aus der Kritik des Beschwerdeführers an der Einschätzung des Experten nicht ohne weiteres auf mangelnde Kritikfähigkeit geschlossen werden kann, da inhaltliche Meinungsverschiedenheiten in der Wissenschaft in der Natur der Sache liegen. Dass seine Kritik an der Einschätzung des Experten unsachlich gewesen wäre, ist nicht dokumentiert. Entscheidend ist diesbezüglich, dass er jedenfalls bereit war, das Manuskript mehrfach zu überarbeiten und dies auch getan hat.

#### **E. 4.9.6**

Auch in einer Gesamtbeurteilung aller aufgeführten Vorfälle (vgl. die erwähnten Leistungen in der Forschung und die erwähnten Ferienbuchungen) ist nicht von derart gravierenden Sorgfalts- und Treuepflichtverletzungen auszugehen, die eine Mahnung erübrigt hätten. Im Übrigen sind den Akten auch keine weiteren Hinweise zu entnehmen, dass das Vertrauensverhältnis (aus anderen Gründen) unwiederbringlich zerrüttet wäre. Die Aussage des Beschwerdeführers wonach die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten "speziell" bzw. "surreal" gewesen sei und er einige flapsige Bemerkungen gemacht habe, die ihm leidtäten (Protokoll der öffentlichen Parteiverhandlung vom 16. Juni 2025, S. 7 f.), zeigt zwar auf, dass die Zusammenarbeit nicht immer reibungslos lief. Dennoch ergibt sich daraus keine unwiederbringliche Zerrüttung. Die Bemerkung des Beschwerdeführers, wonach es sich bei Lehrstühlen um "Königreiche" handle (vgl. Vorakte 18), relativiert dieser. Nach seiner Darstellung hat er mit "Königreich" die Autonomie gemeint, welche Dozenturen faktisch hätten. Gleichzeitig betont er, dass diese in ein "Kaiserreich" eingebunden seien. Auch wenn es sich dabei um eine überspitzte Aussage handelt, zeigt sich jedenfalls aus dieser keineswegs, dass der Beschwerdeführer keine Kritik angenommen hätte. Vielmehr betont er damit die allgemein bekannte Autonomie der Lehrstühle an Hochschulen.

#### **E. 4.9.7**

Abschliessend gilt es zur (mit der Vernehmlassung nachgeschobenen) Treuepflichtverletzung festzuhalten, dass die Buchvernissage und das (...) -Interview ebenfalls keinen sachlichen Grund für eine Kündigung darstellen, da diese Vorkommnisse erstens nach der Kündigung erfolgten (vgl. Urteil des BVGer A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.2.3 m.H.; Lukas Marxer, Die Kündigung von Staatsangestellten durch den Arbeitgeber gemäss Bundespersonalgesetz, Bern 2025, Rz. 42 m.H.) und zweitens nicht erstellt ist, dass diese der Genesung abträglich gewesen wären, wie sie die Vorinstanz vorbringt. Sie hätte ohnehin die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. E. 2.3 hiervor).

#### **E. 4.9.8**

Zusammenfassend liegt keine Mahnung vor. Zudem kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine neue Mahnung von vornherein aussichtslos gewesen wäre. Damit liegt kein

sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG (bzw. subsidiär für die Treupflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG) vor.

#### **E. 4.10**

Die Vorinstanz beruft sich ausserdem auf den Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG, wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit ordentlich kündigen kann.

##### **E. 4.10.1**

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er selber diverse Versetzungsvorschläge gemacht habe, auf die jedoch nicht eingegangen worden sei. Stattdessen habe die Vorinstanz eine Vereinbarung unterbreitet, gemäss welcher er eine Gehaltsreduktion von fünf Gehaltsstufen und eine Befristung seines Anstellungsverhältnisses per Ende September 2025 hätte in Kauf nehmen müssen. Dieser Vorschlag sei in Anbetracht der Umstände weder verhältnismässig noch zumutbar gewesen, so dass er ihn zu Recht abgelehnt habe.

##### **E. 4.10.2**

Demgegenüber entgegnet die Vorinstanz, dass sie ihm mehrfach eine andere vergleichbare und zumutbare Stelle angeboten habe, welche er abgelehnt habe. Eine andere als die dem Beschwerdeführer erstmals am 18. Januar 2024 angebotene Stelle, habe es nicht gegeben. Auch aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin lasse sich zudem kein Anspruch auf eine massgeschneiderte Stelle ableiten.

##### **E. 4.10.3**

Nach Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit ein Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, wenn seitens des Arbeitnehmers eine mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit besteht. Im Zusammenhang mit dem Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG kommt ein Anbieten oder Zuweisen einer anderen Arbeit nur dann in Frage, wenn dies aus triftigen Gründen erforderlich erscheint (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.3.3.5). Wenn der Arbeitnehmer nicht einmal die Bereitschaft zeigt, zumutbare andere Arbeit zu verrichten, leistet er im Grunde genommen einer Weisung seines Arbeitgebers keine Folge. Soweit mithin unter anderer zumutbarer Arbeit der veränderte Arbeitsbereich oder der veränderte Arbeitsort beim bisherigen Arbeitgeber verstanden wird, hat der Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG keine eigenständige Bedeutung, die über Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG hinausgeht (vgl. Urteile des BVGer A-2662/2013 vom 9. Dezember 2013 E. 5 und A-5146/2021 vom 1. Oktober 2012 E. 5).

##### **E. 4.10.4**

Was den unbestimmten Rechtsbegriff der Zumutbarkeit in Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG angeht, so hält etwa Art. 104a Abs. 1 BPV (Stand: 1. Januar 2024) im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und Reorganisationen fest, eine Stelle in der Bundesverwaltung sei dann zumutbar, wenn sie höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist als die bisherige Stelle (Bst. a); für den Hin- und Rückweg zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln insgesamt höchstens vier Stunden benötigt werden (Bst. b) und die angestellte Person nach Abschluss der Einführung und unter Berücksichtigung von Vorbildung, Sprache und Alter in der Lage ist, die Leistungs- und Verhaltensziele auf der Ebene der Beurteilungsstufe 3 zu erreichen. Für Angestellte, die das 55. Altersjahr

vollendet haben und deren Stelle in den Lohnklassen 24 oder höher eingereiht ist, gilt eine Stelle in der Bundesverwaltung als zumutbar, wenn diese höchstens fünf Lohnklassen tiefer eingereiht ist (vgl. Art. 104a Abs. 2 BPV). Art. 104a BPV gilt bei Stellenwechseln aufgrund von Umstrukturierungen und Reorganisationen. Allerdings ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei einer Versetzung nach Art. 25 Abs. 3 Bst. a BPV, aber ohne Weiteres auch grundsätzlich auf Art. 104a BPV abzustellen (Urteile des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 5.4.5, A-3558/2018 vom 12. März 2019 E. 5.3, A-4464/2015 vom 23. November 2015 E. 3.5.2 und A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.4.2.1; vgl. Lukas Marxer, a.a.O., Rz. 130). Sodann sind jedoch weitere, in der BPV nicht aufgeführte Gründe denkbar, welche die Beurteilung der Zumutbarkeit einer Stelle beeinflussen können. So kann sich eine Stelle als unzumutbar erweisen, wenn diese zu einer völligen Unter- oder Überforderung führt (vgl. Urteile des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.4.2.1 und A-2662/2013 vom 9. September 2013 E. 7.4.2 und E. 7.4.5). Ob eine andere Arbeit zumutbar ist, ergibt sich nebst Art. 104a BPV vor allem aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (Lukas Marxer, a.a.O., Rz. 130 m.H.). Bei befristeten Stellen dürfte dies wegen der verschlechterten Rechtsstellung nicht der Fall sein (Urteil des BVGer A-5381/2013 vom 8. Mai 2014 E. 8.3.2).

#### **E. 4.10.5**

Die dem Beschwerdeführer am 18. Januar 2024 per 1. Februar 2024 angebotene Stelle als (...) lag in Bern. Die neue Stelle war fünf Lohnklassen tiefer als die bestehende eingereiht (Lohnklasse 25 statt 30). Dabei handelt es sich um eine "andere Arbeit" im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG. Da der Beschwerdeführer das 55. Altersjahr vollendet hat, würde der Unterschied der Lohnklassen einem der Kriterien von Art. 104a Abs. 2 BPV entsprechen, an dem sich auch die Auslegung von Art. 25 Abs. 3 Bst. a BPV orientiert. Allerdings richtet sich die Zumutbarkeit nach dem Gesagten nebst Art. 104a BPV auch nach Treu und Glauben. Gegen die Zumutbarkeit spricht indessen, dass es sich um eine befristete Stelle handelt. Dies gilt besonders bei einem älteren Mitarbeiter, wie den Beschwerdeführer, der nach Ablauf der befristeten Stelle, sehr grosse Schwierigkeiten zu vergegenwärtigen gehabt hätte, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Aus diesem Grund ist festzuhalten, dass die dem Beschwerdeführer angebotene Stelle seine Rechtsstellung massgeblich verschlechtert hätte und damit als unzumutbar zu qualifizieren ist. Dass dem Beschwerdeführer weitere (zumutbaren) Stellen angeboten worden wären, ist nicht dokumentiert (vgl. Vorakte 21 zur Stelle als [...] und Vorakte 23 zum Vergleichsvorschlag zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses). Somit hat der Beschwerdeführer keine zumutbare Stelle abgelehnt und ein sachlicher Grund für die Kündigung ist damit nicht gegeben. Offen bleiben kann bei diesem Ausgang, ob überhaupt ein triftiger Grund für das Zuweisen einer anderen Arbeit bestanden hat.

#### **E. 4.11**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vorliegend kein sachlich hinreichender Grund vorlag, der die Vorinstanz zur Entlassung des Beschwerdeführers berechtigte. Die Beschwerde ist in diesem Punkt gutzuheissen.

#### **E. 5**

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung erweise sich als missbräuchlich. Er fordert die Weiterbeschäftigung.

#### **E. 5.1**

Der Beschwerdeführer bringt (namentlich an der Parteiverhandlung) vor, dass Indizien für die Missbräuchlichkeit bestünden. Es sei eine gewisse Systematik erkennbar. Erstens habe er nicht mehr ins Konzept (des Studiengangs) gepasst. Die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ und der (...) sollte neu ausgerichtet werden. Er habe als altgedienter Mitarbeiter in diesem neuen Konzept offenkundig keinen Platz mehr. Doch statt dies offen und transparent zu kommunizieren und für ihn eine angemessene Lösung zu finden, habe der Vorgesetzte Kündigungsgründe konstruiert und ihm das Leben schwer gemacht, um ihn loszuwerden. Es handle sich dabei um ein verstecktes Spiel, was die Missbräuchlichkeit der Kündigung begründe. Es habe offenbar einen "Kuhhandel" mit der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ gegeben. Fachliche Gründe gebe es keine. Auf diese Ereignisse spiele der Vorgesetzte auch im Podcast (...) an. Damit müsse dieser Kuhhandel gemeint sein, der zur überstürzten Trennung geführt habe. Zweitens sei systematisch ein Nachfolger aufgebaut und (...) worden. Dieser sei ohne Absprache für Konferenzen aufgeboten sowie für Kurse beauftragt worden und habe seine Dissertation vorstellen dürfen. Dieser sei auch ohne sein Wissen in das Nachfolgeprogramm (...) aufgenommen worden, was es der Leitung erlaubt habe, diesen unmittelbar nach seinem Austritt zum Nachfolger zu ernennen. Dabei sei das übliche Verfahren für die Wahl von (...) -Dozenten (öffentliche Ausschreibung, Bildung einer Wahlkommission und Probevortrag etc.) umgangen worden. Auch dies zeige, dass seine Kündigung von langer Hand geplant gewesen sei. Per E-Mail sei er als Vorgesetzter des Nachfolgers vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Drittens sei es der Vorinstanz darum gegangen, einen kritischen Wissenschaftler auszubooten. So erkläre es sich auch die Forderung, die vereinbarte Finanzierung seines Buchs beim Schweizerischen Nationalfonds (SNF) zurückzuweisen. Das anfängliche Publikationsverbot erweise sich somit als schikanös und zeige die negative voreingenommene Haltung des Vorgesetzten dem Beschwerdeführer gegenüber. Viertens sei die Fürsorgepflichtverletzung als missbräuchlich zu erachten. Es habe es einen persönlichen Konflikt zwischen ihm und seinem Vorgesetzten gegeben (Dienstreise gestrichen und Hochschulpraktikantenstelle verweigert). Die Motive seien bereits missbräuchlich. Spätestens im Rahmen des Konflikts wäre es Aufgabe des Arbeitgebers, Abhilfe zu schaffen. Der Konflikt hätte (mit der beantragten Mediation) bereinigt werden müssen. Hinzu komme, dass die Vorinstanz eine Mediation abgelehnt habe. Fünftens spreche die Versetzung dafür, dass es eine mildere Massnahme gegeben habe. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Arbeitsort nach (...) verlegt worden sei, und weshalb der für den 28. und 29. Februar 2024 bereits geplante Unterricht habe abgesagt werden müssen.

## **E. 5.2**

Die Vorinstanz entgegnet zur Rüge der missbräuchlichen Kündigung, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses stünde in keinerlei Zusammenhang mit dem Projekt "Weiterentwicklung der Lehrgänge (...)". Es sei offen, ob dieses Projekt überhaupt umgesetzt werde. Schon allein aufgrund dessen bestünde zwischen dem Projekt und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer offensichtlich kein Zusammenhang. Ein Alumnitreffen sei primär eine private Angelegenheit. Der Einsatz von Hochschulpraktikanten bei der Unterstützung von Forschungsprojekten entspreche dem Zweck der Hochschulpraktikanten besser, als für Dozenten Folien für die Lehre zu entwerfen. Somit sei der Einsatz eines Hochschulpraktikanten nicht angezeigt gewesen. Die Publikation des Buches sei aufgrund des Gutachtens zu den Versionen 1 und 2 und der im Gutachten bestätigten Mängel nicht weiter unterstützt worden. Dies sei auch so kommuniziert worden. Entsprechend habe sie die weiteren Versionen des Manuskriptes

auch nicht prüfen müssen. Die Entscheidkompetenz für den Entzug des Lehrauftrages habe allein bei der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ gelegen. Es habe denn auch keine Beschwerdemöglichkeit bestanden. Sein Assistent habe während dem einjährigen Forschungs- und Studienaufenthalt des Beschwerdeführers dessen Stellvertretung wahrgenommen. Es habe also Sinn gemacht, dass sein Assistent bei gewissen Aufträgen nach wie vor involviert gewesen sei. Das vorgebrachte E-Mail habe die Zeit des Forschungsaufenthalts betroffen. Der Beschwerdeführer sei zu diesem Zeitpunkt nicht Ansprechperson (für die Lehre) gewesen. Es sei nicht möglich gewesen, dem Beschwerdeführer die befristete Stelle langfristig anzubieten, weil es diese so gar nicht gegeben habe. Alle Beteiligten seien an der Besprechung vom 5. Dezember 2023 der Auffassung gewesen, dass eine Mediation keinen Sinn mehr mache, da nach anderen Einsatzmöglichkeiten gesucht werde und man nach vorne blicken wolle.

### **E. 5.3**

In seiner Replik äussert sich der Beschwerdeführer, dass die Kritik der (...) -Studenten möglicherweise damit zusammenhänge, dass sie nicht das nötige akademische Rüstzeug mitbrächten, möglicherweise stünden sie sogar unter dem Einfluss des (...) (dem Vorgesetzten eben dieser Studenten), welcher ihn und seine Arbeit ja ohnehin nicht schätzen würde und schlechtzumachen versucht habe.

### **E. 5.4**

Die Vorinstanz erwidert, dass die unterschiedlichen Ansichten formell mittels Differenzbereinigerungsverfahren hätten abgeschlossen werden können. Für den Beschwerdeführer sei diese Angelegenheit jedoch - mangels Einsichtsbereitschaft und Kritikfähigkeit - nach wie vor nicht erledigt. Deshalb versuche er alle Register zu ziehen, um von seinem eigenen Fehlverhalten abzulenken.

#### **E. 5.4.1**

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht: vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden.

#### **E. 5.4.2**

Die Aufzählung in Art. 336 OR ist allerdings nicht abschliessend. Eine Kündigung kann vielmehr auch aus anderen Gründen missbräuchlich sein, sofern diese von einer Schwere sind, die mit jener der in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR genannten Gründe vergleichbar ist. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber 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. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten genügt jedoch nicht, um eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen (BGE 136 III 513 E. 2.3, 132 III 115 E. 2.2 f. und 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BGer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2).

#### **E. 5.4.3**

Eine Kündigung kann ferner missbräuchlich sein, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen Pflichtverletzung ganz

oder teilweise zu verantworten hat, indem er etwa seine Fürsorgepflicht verletzt. Diese verpflichtet sowohl den privaten wie auch den öffentlichen Arbeitgeber (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG), die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers (Urteile des BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4 und A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 3.2.3). In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese primär eine Unterlassungspflicht ist und bei der Herleitung von Handlungspflichten, die als solche nicht im Gesetz vorgesehen sind, Zurückhaltung geboten ist (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2; BVGE 2015/48 E. 5.5 ff.; Urteil des BVGer A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 5.3). Bei Arbeitnehmern mit fortgeschrittenem Alter und langer Dienstzeit gilt eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht. Dieser besondere Schutz hat indes nicht zur Folge, dass ein absoluter Kündigungsschutz für Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter besteht (BGE 132 III 115 E. 5.4; BVGE 2015/48 E. 5.6; Urteil BGer 4A\_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2; Urteile des BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4 und A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 5.3).

#### **E. 5.4.4**

Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Davon erfasst sind u.a. auch Massnahmen gegen Mobbing bzw. Bossing. Ergreift der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers oder auch etwa zur Lösung eines Konflikts, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig (vgl. dazu Urteil des BGer 4A\_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2; Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl., Bern 2024, Rz. 453 ff.).

#### **E. 5.4.5**

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem verpönten Motiv und der Kündigung voraus: Der als missbräuchlich angefochtene Kündigungsgrund muss bei der Entscheidung zur Auflösung des Arbeitsvertrags eine entscheidende Rolle gespielt haben (Urteil des BGer 4A\_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 m.H.). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt der Arbeitnehmer (vgl. E. 2.3 hiervor).

#### **E. 5.5**

Im Folgenden ist zu prüfen, ob die Kündigung, wie vom Beschwerdeführer vorgebracht, missbräuchlich erfolgt ist.

##### **E. 5.5.1**

Welche Modalitäten zu beachten sind, ist nachfolgend aufgrund der gesamten Umstände zu bestimmen. Der Beschwerdeführer war bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2025 über 61 Jahre alt und ist seit über 25 Jahren für den Bund tätig. Wie den Akten zu entnehmen ist, hat er die ihm übertragenen Aufgaben über längere Zeit wenigstens "gut" erledigt. Dagegen wurden die Leistungen im Bereich der Lehre im Jahr 2015 abgemahnt. Auch die Leistungen der letzten zwei Jahre wurden als "ungenügend" bzw. "genügend"

bewertet. Während seiner langjährigen Tätigkeit hat er sich - entsprechend den arbeitsvertraglichen Pflichten - in hohem Masse spezialisiert und dürfte es auch aufgrund seines vorgerückten Alters auf dem Arbeitsmarkt schwer haben, eine neue Anstellung zu finden. Die Vorinstanz traf angesichts des Alters des Beschwerdeführers, dessen langer Dienstzeit und der arbeitsplatzbedingten hohen Spezialisierung eine erhöhte Fürsorgepflicht, welche sich rechtsprechungsgemäss insbesondere anhand der Kündigungsmodalitäten zu manifestieren hatte.

### **E. 5.5.2**

Zum Vorwurf des "versteckten Spiels" verweist der Beschwerdeführer auf die Zusammenarbeit der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ mit der (...). Gemäss den nachvollziehbaren Ausführungen der Vorinstanz, war diese neue Zusammenarbeit noch nicht definiert, womit daraus nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers abgeleitet werden kann. Im Podcast (...) vom 21. Juni 2014 ([...]) äusserte sich der Vorgesetzte wie folgt (Minute 34:31-34:56 [vgl. ferner auch Minute 32:34-35:30 in den Schlussbemerkungen transkribiert]): "Zuerst versuchst du den Weg zu gehen zu korrigieren. Das ist immer so, das ist auch Verpflichtung jeden Chefs, also einem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, sich zu verbessern. Aber manchmal gibt es dann im Umfeld noch ganz viele andere Ereignisse, die dann gleichzeitig darauf einprasseln, die das dann auch verunmöglichen (...)." Diese Aussagen des Vorgesetzten (und auch die weiteren transkribierten Aussagen in den Schlussbemerkungen) erscheinen sehr vage und ohne Kontext lässt sich nicht eruieren, wer damit gemeint ist. Daraus lässt sich jedenfalls nicht ableiten, dass eine Abmachung zwischen der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ und der (...) ausschlaggebend für die Kündigung gewesen wäre. Schliesslich ist es auch nachvollziehbar, dass der damalige Assistent die Stellvertretung des Beschwerdeführers als Dozent während dessen einjährigen Forschungs- und Studienaufenthalt wahrgenommen hat. Dass der Beschwerdeführer entsprechend nicht mehr alle Informationen und Unterlagen (den Zeitraum des Sabbaticals betreffend) erhielt, liegt in der Natur der Sache. Dokumentiert ist nur eine Nachfrage bezüglich dieser Unterlagen, wobei der Vorgesetzte diese am 25. Januar 2023 besprechen und übergeben wollte (Beschwerdebeilage 17). Unter diesen Umständen ist namentlich kein Indiz für ein verstecktes Spiel darin zu erblicken, dass der damalige Assistent (und Dozent Strategische Studien ad interim) seine Dissertation bei der Verwaltungseinheit X. \_\_\_\_\_ vorstellen durfte. Dass der damalige Assistent gefördert wurde, ist nichts Ungewöhnliches und damit weder ein Indiz für ein *fait accompli* noch ein verstecktes Spiel.

### **E. 5.5.3**

Weiter stört sich der Beschwerdeführer daran, dass der Arbeitskonflikt zwischen ihm und dem Vorgesetzten nicht gelöst worden sei. Dass das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten nicht ideal war, gab er an der öffentlichen Parteiverhandlung wieder, wonach die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten "speziell" bzw. "surreal" gewesen sei und er einige flapsige Bemerkungen gemacht habe, die ihm leidtäten. Er habe sich auf eine Zusammenarbeit nach Vorschrift zurückgezogen (Protokoll der öffentlichen Parteiverhandlung vom 16. Juni 2025, S. 7 f.). Dazu passt, dass in der Gesamtbeurteilung 2023 erwähnt wird, dass "der Konflikt mit dem Vorgesetzten nicht gelöst werden konnte." Diese Aussage ist jedoch im Kontext der Gesamtbeurteilung zu sehen: "A. \_\_\_\_\_ hat erneut ein schwieriges Jahr hinter sich. Einerseits konnte der Konflikt mit dem Vorgesetzten nicht gelöst werden. Im Gegenteil: Der Abschluss des LOBE 21/22 wurde, nach Erhalt der gemeinsam fixierten Peer Review des Hauptproduktes

gemäss Zielsetzung des Forschungs- und Studienaufenthalts von B. \_\_\_\_\_, nicht akzeptiert und durch ihn der Differenzvereinbarung zugeführt. Andererseits ist die Lehre dieses Jahr von den Studenten (...) nicht verstanden worden und ungenügend beurteilt. Die wiederholte negative Bewertung der Ausbildung und die Probleme rund um die Prüfung (Prüfungskorrektur/ Prüfungseinsicht/Nachholprüfung) haben dazu geführt, dass die Hochschule Y. \_\_\_\_\_ ihm zukünftig keinen Lehrauftrag mehr erteilen wird. Damit ist ein Hauptbestandteil seines Anstellungsverhältnisses nicht mehr erbringbar. Zusätzlich wollte A. \_\_\_\_\_ eigenmächtig seinen Arbeitsort für eine Woche nach (...) verlegen, ohne die vorgesetzte Stelle vorgängig zu informieren. Damit wurden bei ihm zum dritten Mal in Folge Unregelmässigkeiten bezüglich seiner Ferienbuchhaltung offenkundig. Solch eigenmächtiges Handeln ist nicht akzeptierbar und beschädigt jegliches Vertrauen. Es gibt aber auch positive Rückmeldungen. So hat A. \_\_\_\_\_ die anerkannten Assistenten vermehrt in die Ausbildung integriert. Wo immer die Dozentur gemeinsam aufgetreten ist, war das Resultat positiv." Aus dem Zusammenhang zeigt sich, dass die Bewertung der Leistungen und die Ferienreise nach (...) als "Konflikt mit dem Vorgesetzten" gemeint sind. Denn es fand im Nachgang zur Bewertung ALLEGRA 2023 ein Differenzbereinigungsverfahren statt (vgl. Vorakte 20). Unterschiedliche Auffassungen über Leistung und Verhalten stellen jedoch noch kein Indiz für eine Fürsorgepflichtverletzung dar. Als weitere Indizien für eine Fürsorgepflichtverletzung erwähnt der Beschwerdeführer das Alumnitreffen sowie die Verweigerung einer Praktikantenstelle. Zwar mag es den Beschwerdeführer gestört haben, dass er nicht (auf Arbeitszeit) an das Alumnitreffen reisen durfte. Allerdings erscheint die Begründung der Vorinstanz vertretbar, dass ein Alumnitreffen im Wesentlichen eine private Angelegenheit ist, da es sich nicht um eine Konferenz oder ein Seminar zum Austausch von Forschungsergebnissen handelte. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass er früher ans (...) entsandt worden ist bzw. die Teilnahme am Alumnitreffen früher bewilligt wurde. Sachlich begründet und nachvollziehbar erscheint auch der Umstand, dass Hochschulpraktikanten in der Forschung statt in der Lehre eingesetzt werden, da für die Lehre Assistenten zur Verfügung stünden. Daraus lässt sich jedoch nicht auf eine Fürsorgepflichtverletzung durch einen (ungelösten) Arbeitskonflikt schliessen. Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers hat sich der Vorgesetzte für das Manuskript interessiert. Es wurde besprochen und eine Expertise angefordert (vgl. Vorakten 11 und 12). Dass die Vorinstanz schliesslich auf eine Publikation verzichtete, ändert daran nichts. Da das Buch (aus sachlichen Gründen) nicht weiterverfolgt wurde, kann auch aus der fehlenden Unterstützung für eine Förderung durch den SNF kein Indiz für eine Missbräuchlichkeit erblickt werden. Aus den Beurteilungen geht ebenso nichts Derartiges hervor. Vielmehr geht C. \_\_\_\_\_ im Differenzbereinigungsverfahren auf sein Verhalten und seine Kommunikation ein, die zu den entsprechenden Beurteilungen geführt hätten (vgl. Vorakte 20). Die Vorinstanz hat sich somit ein ausreichendes Bild von der Situation gemacht und ist nicht untätig geblieben. Eine vom Beschwerdeführer verlangte Mediation, auf die er später verzichtete, ändert daran nichts.

#### **E. 5.5.4**

Insofern als der Beschwerdeführer der Vorinstanz sinngemäss vorwirft, er sei einem Bossing zum Opfer gefallen ("schikanöses Verhalten"), ist Folgendes festzuhalten. Das Vorliegen von Mobbing resp. Bossing verlangt gemäss der Rechtsprechung 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 (Urteil des BVGer A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 4.5 m.H.). Auch bei wiederholten Vorfällen, welche die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzen, liegt kein Mobbing bzw. Bossing vor, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist. Weder eine Regelmässigkeit noch eine Absicht der Vorinstanz, den Beschwerdeführer systematisch zu schikanieren, sind ersichtlich. Für die vorgängige Ablehnung der Publikation führte bestanden unterschiedliche Auffassungen zum Urheberrecht, wobei die Vorinstanz geltend macht, dass der Vorgesetzte nach den Empfehlungen des Rechtsdienstes gehandelt habe. Schliesslich konnte eine Einigung gefunden werden (vgl. Vorakte 42). Eine "schikanöse Haltung" des Vorgesetzten kann in diesen Verhandlungen über die Publikation des Buches jedoch nicht erblickt werden. Vielmehr ist es naheliegend, dass die Vorinstanz bei der Publikation von Büchern über die eigene Tätigkeit genau hinschaut und rechtliche Abklärungen trifft. Zur Versetzung nach Luzern gilt Folgendes: Für ein solche braucht es keine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, sondern es ist ausreichend, wenn sie dienstlich erforderlich und zumutbar ist (Art. 25 Abs. 3bis Bst. a BPV; vgl. Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 7.4.1.1 zu Art. 25 Abs. 3 Bst. a BPV). Die Versetzung im Sinne Art. 25 Abs. 3bis Bst. a BPV vom 27. Februar 2024 an die HKA nach Luzern, erfolgte aus dienstlichem Grund, da der Lehrauftrag an der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ nicht mehr erteilt worden war. Die Zumutbarkeit wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Eine Frist ist nicht einzuhalten, aber die Versetzung ist auf zwölf Monate zu befristen, was der Fall war. Dass er in den Weiterausbildungslehrgängen (WAL) in der Vergangenheit gute Bewertungen erhielt, ist erstellt (vgl. Vorakte 18). Somit verfängt die Argumentation, dass eine neue gute Bewertung habe verhindert werden wollen, nicht. Ein Indiz für die Missbräuchlichkeit ist damit nicht gegeben. Schliesslich sind auch keine Indizien ersichtlich, dass die Vorinstanz einen kritischen Wissenschaftler aus seiner Position hätte entfernen wollen. Dies zeigt sich namentlich an seinen Ausführungen an der mündlichen Parteiverhandlung, wonach er seit längerem Publikationen verfasst, die womöglich nicht der Meinung "aus Bern" entsprechen (Protokoll der öffentlichen Parteiverhandlung vom 16. Juni 2026, S. 7). Der Umstand, dass er entsprechend seit längerer Zeit seine eigenen Meinungen vertritt, ohne Nachteile zu vergegenwärtigen, spricht gegen den erhobenen Vorwurf. Ein Fall von Bossing liegt demzufolge nicht vor.

#### **E. 5.5.5**

Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, dass die Vorinstanz (aufgrund der Fürsorgepflicht) bei der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ hätte intervenieren müssen, kann ihm nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz hat sich anrechnen zu lassen, dass sie den Beschwerdeführer nicht ausreichend gemahnt hat (vgl. E. 4.11 hiervor), wobei ein neuer Lehrauftrag eine von verschiedenen Möglichkeiten gewesen wäre, Gelegenheit zur Verbesserung zu gewähren. Allerdings bildet das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG für sich allein noch keine Missbräuchlichkeit. Insbesondere ist nicht von Belang, ob sie ihn an der Hochschule Y. \_\_\_\_\_ oder anderswo (konkret an der [...]) weiterbeschäftigte. Zur Weiterbeschäftigung gehörte die soeben erwähnte Versetzung vom 27. Februar 2024 an die (...), befristet für ein Jahr. Dass die Versetzung kurzfristig erfolgt ist, ergibt sich aus den Akten. Die kurzfristige Versetzung des Beschwerdeführers vermag für ihn vor dem Hintergrund, dass nach seinen Angaben der Unterricht vom 28. und 29. Februar 2024 abgesagt werden musste, etwas überraschend gewesen sein. Zu bemerken ist aber auch, dass ein dienstlicher Grund infolge Wegfalls des Lehrauftrags vorlag. Gemäss den nachvollziehbaren Ausführungen der Vorinstanz war sie selbst im Unklaren, welche Aufgaben sie ihm nach Verlust des

Lehrauftrags zuweisen sollte. So stammt das E-Mail von Professor Z.\_\_\_\_\_, wonach der Lehrauftrag nicht nur befristet, sondern definitiv nicht mehr erteilt werde, vom 14. Februar 2024 (vgl. Vorakte 25). Somit erklärt sich die kurzfristige und lediglich befristete Versetzung gemäss Art. 25 Abs. 3bis BPV nach (...), da nach dieser Bestimmung lediglich auf zwölf Monate befristet eine Versetzung erfolgen kann. Dieser Umstand spricht im Übrigen auch gegen ein fait accompli. Damit scheidet eine Fürsorgepflichtverletzung diesbezüglich aus.

#### **E. 5.6**

Zusammengefasst erweist sich die Kündigung nicht als missbräuchlich, weshalb kein Anspruch des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG besteht. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

#### **E. 6.1**

Als nächstes macht der Beschwerdeführer geltend, dass seine Kündigungsfrist vier Monate betrage. Hinzu komme jedoch eine Verlängerung von zwei Monaten, da er in einem Monopolberuf tätig sei. Die Kündigung könne deshalb (wenn überhaupt) frühestens auf Ende September 2024 wirksam werden.

#### **E. 6.2**

Die Vorinstanz bestreitet, dass es sich bei der Funktion als Dozent um einen Monopolberuf handle. Der Beschwerdeführer sei (...) und sei an verschiedenen Gymnasien und Universitäten tätig gewesen. Gemäss dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) gehörten zu den Monopolberufen beispielsweise Mitglieder des Grenzwachtkorps, zivile Zollfachpersonen und Mitglieder des Instruktionkorps oder sehr spezialisierte Funktionen wie beispielsweise Test- und Werkpiloten sowie Mitglieder des Überwachungsgeschwaders.

#### **E. 6.3**

Der Beschwerdeführer repliziert dahingehend, dass er seit Jahrzehnten im Bereich der (...) tätig sei. Dieses Forschungsfeld werde wissenschaftlich schweizweit einzig an der (...) betrieben. Seit dem Jahr 1999 habe er nur (...) Themen bearbeitet und sich seit Jahren auf (...) fokussiert. Die Nachfrage nach dieser Expertise sei ausserhalb des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) kaum gegeben. Hinzu komme, dass er nach 25 Jahren Absenz von anderweitiger (...) Arbeit und im Alter von 60 Jahren nicht in der Lage sei, in einem anderen Bereich der (...) tätig zu sein.

#### **E. 6.4**

Mit Eingabe vom 15. Mai 2025 stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass sich das Arbeitsverhältnis wegen Krankheit bis am 31. Januar 2025 verlängert habe. Die Vorinstanz stimmt dieser Auffassung an der öffentlichen Parteiverhandlung zu.

#### **E. 6.5**

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

Monate (Art. 30a Abs. 3 BPV). Unter Monopolberufen sind beispielsweise Mitglieder des Grenzwachtkorps, zivile Zollfachpersonen und Mitglieder des Instruktionkorps zu verstehen. Spezialisierte Funktionen umfassen zum Beispiel Test- und Werkpiloten sowie Mitglieder des Überwachungsgeschwaders (vgl. Eidgenössisches Personalamt EPA, Kommentar vom 1. Januar 2024, Art. 78 Abs. 1 BPV).

#### **E. 6.6**

Vorliegend war der Beschwerdeführer als Dozent (...) angestellt. Gemäss Stellenbeschrieb ab 1. Januar 2019 (Vorakte 4) lauten seine Tätigkeiten wie folgt: "Betreibt wissenschaftliche Forschung in seinem Lehrgebiet und erarbeitet die wissenschaftlichen Grundlagen in seinem Wissensgebiet. Publikation der Ergebnisse seiner Forschungstätigkeit sowie führen und fördern seiner wissenschaftlichen Assistenten. Erteilen von Unterricht in seinem Wissensgebiet in Form von Vorlesungen und Blockkursen an der (...) und an der Hochschule Y. .... Teilnahme an nationalen und internationalen Veranstaltungen im Bereich des Fachgebietes. Konzipiert und realisiert Projekte in seinem Fachbereich."

#### **E. 6.7**

Der Beschwerdeführer hatte als (...) zahlreiche Aufgaben in der Forschung und Lehre (inkl. Weiterbildungslehrgängen) mit verschiedensten Kursen. Zudem besuchte er nationale und internationale Veranstaltungen im Fachgebiet. Ebenso war er für die Förderung seiner wissenschaftlichen Assistenten verantwortlich. Zwar ist dem Beschwerdeführer zuzugestehen, dass er sich im Bereich der (...) Forschung fundiert auseinandergesetzt hat. Dennoch ist das Aufgabengebiet des Beschwerdeführers mit demjenigen von anderen Dozenten bzw. (...) vergleichbar, wie sich aus dem Stellenbeschrieb zeigt (Vorakte 4). Somit kann nicht von einer derart spezialisierten Funktion gesprochen werden, die wie ein Monopolberuf nur bei der Vorinstanz bzw. bei einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 BPG existieren. Entsprechende Stellen als (...) bzw. Dozent im Allgemeinen (in verschiedenen Forschungsbereichen) bestehen an verschiedenen Hochschulen und auf anderer Stufe sogar an Gymnasien. Inwiefern eine weniger stark spezialisierte Tätigkeit als (...) nicht möglich sein soll, bringt der Beschwerdeführer nicht substantiiert vor und ist auch nicht ersichtlich. Daher gilt keine verlängerte Kündigungsfrist von zwei Monaten gemäss Art. 30a Abs. 3 Bst. b BPV. Das Arbeitsverhältnis endet unbestrittenermassen am 31. Juli 2024 mit viermonatiger Kündigungsfrist. Einigkeit besteht zwischen den Parteien auch dahingehend, dass es sich wegen Krankheit bis am 31. Januar 2025 verlängerte (vgl. Protokoll der öffentlichen Parteiverhandlung vom 16. Juni 2025, S. 13), worauf die Vorinstanz zu behaften ist.

#### **E. 6.8**

Zusammenfassend handelt es sich bei der Stelle als Dozent nicht um einen Monopolberuf, weshalb die Kündigungsfrist vier Monate beträgt und das Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2024 endete. Wegen Krankheit verlängerte sich das Arbeitsverhältnis unbestrittenermassen bis am 31. Januar 2025.

#### **E. 7.1**

Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund infolge einer fehlenden Mahnung und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens

einem Jahreslohn zusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

### **E. 7.2**

Die Entschädigung wird unter Würdigung aller Umstände festgelegt und 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 beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit 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 ökonomischen Auswirkungen der Kündigung für die betroffene Person, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. Urteil des BGer 1C\_340/2023 vom 21. März 2024 E. 5.2; Urteil BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.3.2).

### **E. 7.3**

Der Beschwerdeführer wurde entlassen, ohne ihn davor rechtsgenügend zu mahnen. Deshalb wiegt das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung nicht leicht und es ist von einem mittleren Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers auszugehen. Er stand im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses seit über 25 Jahren im Dienst der Vorinstanz. Der Beschwerdeführer bekleidete als Dozent und als Mitglied des höheren Kaders (Lohnklasse 30) eine gewisse Vertrauensposition. Das Vertragsverhältnis ist damit hinsichtlich Dauer und Intensität als in einem hohen Bereich liegend einzustufen. Überdies dürfte die Arbeitssuche aufgrund seines Alters (Jahrgang 1963) stark erschwert sein. Im Übrigen ist der Beschwerdeführer Vater dreier Kinder, welche jedoch bereits erwachsen sind (vgl. Vorakte 44). Eine wirtschaftliche oder soziale Notlage macht er jedenfalls nicht geltend. Als leicht entschädigungsmindernd wirken sich die Fokussierung auf den Ukrainekrieg trotz anderslautender Weisung sowie das teilweise intransparente Verhalten bei der Buchung von Ferien aus (vgl. E. 4.9.4 f. hiervor).

### **E. 7.4**

Insgesamt legen die bei der Festsetzung der Entschädigung zu berücksichtigenden Kriterien unter den gegebenen Umständen eine Entschädigung von acht Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) nahe. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solche zu entrichten sind (vgl. Urteile des BVGer A-636/2024 vom 4. November 2025 E. 6.4 und A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 6.4).

### **E. 8**

Festzuhalten ist, dass der Beschwerdeführer mit seinem Antrag auf eine Entschädigung in der Höhe von 24 Monatslöhnen nicht (vollumfänglich) durchdringt. Es bleibt von Amtes wegen zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer die Zusprechung einer weiteren Entschädigung allenfalls nach Art. 19 BPG zusteht. Denn das Gericht kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen (sog. Motivsubstitution; vgl. E. 2.1 hiervor), zumal die Parteien ausdrücklich eingeladen wurden, hierzu Stellung zu nehmen.

### **E. 8.1**

Der Beschwerdeführer äussert sich nicht hierzu.

## **E. 8.2**

Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, dass eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG nur für den Fall geschuldet, dass eine Kündigung unverschuldet erfolgt sei. Da dies vorliegend nicht der Fall sei, habe der Beschwerdeführer auch keinen Anspruch auf eine entsprechende Entschädigung.

## **E. 8.3**

Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt unter anderem dann als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 4 Bst. a-d und Bst. f BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, oder bei einer fristlosen Kündigung, (zu Recht) aufgelöst wird (vgl. Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person insbesondere 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 enthalten mitunter Angestellte, die über 50-jährig sind (Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV) oder deren Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat (Art. 78 Abs. 1 Bst. b BPV). Die Entschädigung 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; Urteil des BVGer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 7.2.2). Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 19 Abs. 5 BPG i.V.m. Art. 79 Abs. 1 BPV). Bei der Festsetzung der Entschädigungen werden insbesondere das Alter der Angestellten, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 und die Kündigungsfrist berücksichtigt (Art. 79 Abs. 4 BPV). Seit dem 1. Januar 2020 richtet sich die Entschädigung nach Art. 78 Abs. 1-2bis BPV nach Anhang 3 BPV (Art. 79 Abs. 1bis 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). Angebrochene Anstellungs- und Lebensjahre werden aufgerundet (Ziff. 5 Anhang 3 BPV). Die nach Abs. 1 ermittelte Abgangsentschädigung kann auf maximal 12 Monatslöhne erhöht werden, wenn triftige Gründe vorliegen, wie namentlich eine soziale Härte (Ziff. 3 Anhang 3 BPV).

## **E. 8.4**

Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG hat den Charakter eines ausserordentlichen Ausgleichs der Nachteile einer Kündigung, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers mit einer speziellen Position erfolgte und diesen in eine schwierige Lage bringt. Die unterschiedlich geartete Zweckbestimmung rechtfertigt es diese kumulativ zu einer Entschädigung wegen Fehlens eines sachlichen Grundes nach Art. 34b BPG zuzusprechen, sofern die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind (BVGE 2015/48 E. 7.6.2; Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 7 f. und A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 7.3.1).

## **E. 8.5.1**

Eine Entschädigung gestützt auf Art. 19 Abs. 3 Bst. a BPG wegen eines Monopolberufs fällt ausser Betracht, da die Stelle des Beschwerdeführers als Dozent nicht als Monopolberuf gilt (vgl. E. 6.8 hiervor).

### **E. 8.5.2**

Dem Beschwerdeführer wurde allerdings ohne sein Verschulden, nämlich ohne sachlich hinreichenden Grund, gekündigt. Im Zeitpunkt der Vertragsauflösung am 31. Januar 2025 war er bereits 62 Jahre alt und seit über 25 Jahren angestellt (aufgerundet gemäss Ziff. 5 Anhang 3 BPV). Ihm steht bereits deshalb eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c BPV zu. 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 Bundesverwaltung am 1. August 1999 an. Seine Anstellungsdauer betrug zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung am 31. Januar 2025 demnach (ebenfalls aufgerundet) 26 Jahre. Bei einer Anstellungsdauer von über 25 Jahren beträgt sie gemäss der Tabelle in Anhang 3 BPV vier Monatslöhne. Der Beschwerdeführer hat somit aufgrund seines Alters und seiner Anstellungsdauer Anspruch auf Zusprechung von jeweils vier bzw. insgesamt acht Bruttomonatslöhnen (inkl. regelmässig ausgerichteten Zulagen) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (vgl. zum Abzug der Sozialversicherungsbeiträge die Nachweise in E. 8.3 hiervor). Gründe für die Zusprechung einer höheren Entschädigung sind weder ersichtlich noch dargetan. Die Entschädigung von insgesamt liegt 16 Monatslöhnen (acht mit und acht ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) liegt sodann im Rahmen der Rechtsbegehren (vgl. zum Dispositionsgrundsatz BVGE 2015/44 E. 4.2; Urteile des BVGer A-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 5.1 und A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 14.1).

### **E. 9**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und eine Entschädigung in der Höhe von acht Bruttomonatslöhnen mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

### **E. 10**

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen zu befinden.

#### **E. 10.1**

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Der teilweise unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

##### **E. 10.2.1**

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE).

### **E. 10.2.2**

Der Beschwerdeführer dringt mit seinem Antrag auf Aufhebung der angefochtenen Verfügung und Weiterbeschäftigung nicht durch. Hingegen obsiegt er mit seinem Antrag auf Zusprache einer Entschädigung zu zwei Dritteln (16 statt 24 Monatslöhne; davon acht Monatslöhne mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge). Insgesamt ist der Beschwerdeführer damit zur Hälfte als obsiegend anzusehen (vgl. mutatis mutandis das Urteil des BGer 8C\_895/2015 vom 8. März 2016 E. 6). Am 15. Juni 2025 reichte er eine detaillierte Kostennote ein und macht damit einen Aufwand von Fr. 17'732.40 (inkl. Auslagen von Fr. 257.70 und Mehrwertsteuer) geltend. Im Nachgang zur Parteiverhandlung reichte er am 23. Juni 2025 zusätzlich eine detaillierte Kostennote für die Verhandlung in der Höhe von Fr. 2'473.35 ein. Somit macht er gesamthaft Fr. 20'205.75 geltend. Der Stundenaufwand (berechnet anhand des geltend gemachten Stundensatzes von Fr. 270.-) erscheint angemessen. Sodann liegt der Stundenansatz in der zulässigen Bandbreite (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Die geltend gemachte Parteientschädigung von insgesamt Fr. 20'205.75 ist somit nicht zu beanstanden. Entsprechend hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nach Massgabe seines Obsiegens nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine (aufgerundete) Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 10'102.90 zu bezahlen. (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.