

BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-12-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3006_2017

FR: TAF A-3006/2017 du 4 décembre 2018

IT: TAF A-3006/2017 del 4 dicembre 2018

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG). Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinne des BPG. Sie ist innerhalb des Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (nachfolgend: VBS) der Gruppe Verteidigung unterstellt und mit den als Bundesämtern bezeichneten Verwaltungseinheiten gleichzustellen (Art. 3 Abs. 2 BPG; Art. 2 Abs. 4 und 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3]; Anhang 1 Bst. B Ziff. IV/1.4.1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV, SR 172.010.1]). Der angefochtene Entscheid wurde von der Vorinstanz gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Er ist eine Verfügung i.S.v. Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und somit ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund i.S.v. Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachlich wie funktional zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung besitzt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der Beschwerdeführer hat sich am Verfahren vor der Vorinstanz beteiligt und ist Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Der Beschwerdeführer ist daher ohne Weiteres als zur Beschwerdeerhebung berechtigt anzusehen.

E. 1.3.1

Näher einzugehen ist auf den Streitgegenstand. Streitgegenstand des Beschwerdeverfahrens ist das in der angefochtenen Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit es nach Massgabe der Beschwerdebegehren im Streit liegt. Der Entscheid der unteren Instanz (Anfechtungsobjekt) bildet somit den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstands begrenzt: Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war. Fragen, über welche die vorinstanzliche Behörde nicht entschieden hat, darf die Beschwerdeinstanz grundsätzlich nicht beurteilen, da sie ansonsten in die funktionale Zuständigkeit der unteren Instanz eingreifen würde. Auf

entsprechende Begehren wäre nicht einzutreten. Bestehen Zweifel über die genaue Tragweite der im Dispositiv geregelten Rechte und Pflichten, ist auf die Begründung der Verfügung zurückzugreifen. Gleiches gilt in Bezug auf die Parteibegehren; lassen die Rechtsbegehren nicht deutlich erkennen, wie die beantragte Änderung der angefochtenen Verfügung lauten soll, ist die Beschwerdebegründung beizuziehen. Dabei ergibt sich der Streitgegenstand stets aus der beantragten Rechtsfolge (zum Ganzen Urteile des BVerG A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 1.3 und A-1251/2012 vom 15. Januar 2014 E. 1.6, je mit Hinweisen; Thomas Flückiger, in: Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, Art. 7 Rz. 18 f.; vgl. auch BGE 136 II 457 E. 4.2 sowie Urteil des BVerG 2C_446/2007 vom 22. Januar 2008 E. 2.2).

E. 1.3.2

Gegenstand der angefochtenen Verfügung vom 24. April 2017 ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer per 31. August 2017. Einzig darüber und über die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen Nebenfolgen hat die Vorinstanz verfügt. Soweit der Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich bzw. sachlich nicht begründet rügt und aus diesem Grund zur Hauptsache die Aufhebung der angefochtenen Verfügung sowie eine Entschädigung verlangt (Rechtsbegehren Ziffn. 1, 5 und 12), liegen seine Rechtsbegehren innerhalb des Anfechtungsobjekts und erweist sich seine Beschwerde als zulässig.

E. 1.3.3

Der Beschwerdeführer verlangt sodann, es sei ihm während der Kündigungsfrist, d.h. bis zum 31. August 2017, der Lohn einschliesslich der Zulagen und Sozialversicherungsbeiträge weiter zu bezahlen (Rechtsbegehren Ziffn. 3, 4, 8b und 8c). Nach Ansicht der Vorinstanz ist auf dieses Begehren nicht einzutreten, da es über das Anfechtungsobjekt hinausgeht. Aus der Beschwerdebegründung ergibt sich jedoch, dass der Beschwerdeführer nicht die Fortzahlung des Krankenlohns gemäss Art. 56 Abs. 3 BPV anbegehrt, wie die Vorinstanz annimmt (siehe hierzu das Beschwerdeverfahren A-2019/2017). Vielmehr macht er geltend, er sei seit dem 1. Januar 2017 teilweise arbeitsfähig und habe seine Arbeitskraft der Vorinstanz angeboten, weshalb diese während der Kündigungsfrist (anteilmässig) den vertragskonformen Lohn schulde. Über diese Frage hat die Vorinstanz bisher nicht entschieden, weshalb darauf grundsätzlich nicht einzutreten wäre. Die Frage der Lohnzahlung während der Kündigungsfrist steht jedoch in einem engen sachlichen Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der langandauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers und ist daher vorliegend aus prozessökonomischen Gründen zuzulassen (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.210 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

E. 1.3.4

Der Beschwerdeführer verlangt schliesslich gesondert und unabhängig vom Hauptsachenbegehren, es sei der Abschnitt betreffend die Ermahnung vom 29. Januar 2016 aus der angefochtenen Verfügung zu löschen. Zudem seien besagte Ermahnung sowie jene vom 21. März 2016 aus dem Personaldossier zu entfernen (Rechtsbegehren Ziffn. 2 und 11). Die personalrechtliche Ermahnung vom 29. Januar 2016 findet in der angefochtenen Verfügung lediglich im Sachverhalt Erwähnung, nicht jedoch im Dispositiv und auch nicht in den Erwägungen. Das Rechtsbegehren des Beschwerdeführers, es sei der Abschnitt über

die personalrechtliche Ermahnung vom 29. Januar 2016 aus der angefochtenen Verfügung zu löschen, geht somit über das in der angefochtenen Verfügung geregelte Rechtsverhältnis hinaus, weshalb darauf nicht einzutreten ist; anfechtbar ist grundsätzlich nur das Dispositiv einer Verfügung (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 2.9 f.). Ebenfalls nicht Gegenstand der angefochtenen Verfügung ist die vom Beschwerdeführer verlangte Löschung der beiden Ermahnungen aus dem Personaldossier. Es fragt sich jedoch, ob diesbezüglich die Beschwerde sinngemäss als Rechtsverweigerungsbeschwerde entgegenzunehmen wäre; aus den Vorakten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer nach Erhalt der beiden Ermahnungen im März 2016 deren Entfernung aus dem Personaldossier verlangte (Vorakten, act. 77 und 82), die Vorinstanz jedoch nicht auf das Begehren des Beschwerdeführers einging (vgl. Vorakten, act. 79). Davon ist jedoch abzusehen. Der Grundsatz von Treu und Glauben gemäss Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101), der von Behörden wie Privaten ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr verlangt, hätte es geboten, mit einer Rechtsverweigerungsbeschwerde nicht über ein Jahr zuzuwarten, zumal dem Beschwerdeführer nach eigenen Ausführungen bewusst war, dass die Vorinstanz diesbezüglich nicht reagieren würde (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 5.22). Auch insofern ist daher auf die Beschwerde nicht einzutreten.

E. 1.3.5

Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist somit die Frage nach der Rechtmässigkeit der Kündigung (nachfolgend E. 3 ff.) und ob der Beschwerdeführer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ordentlichen Lohn besitzt (nachfolgend E. 7).

E. 1.4

Die Beschwerde wurde fristgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 VwVG) und die Beschwerdeschrift vom Beschwerdeführer auf entsprechende Aufforderung hin verbessert (Art. 52 Abs. 2 VwVG), wobei die verbesserte Beschwerdeschrift den Anforderungen von Art. 52 Abs. 1 VwVG genügt und die Beschwerde somit auch als formgerecht eingereicht anzusehen ist. Es ist daher unter Vorbehalt des vorstehend unter Erwägung 1.3.4 Ausgeführten auf die Beschwerde einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (Urteil des BVGer A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 2.2 mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273];

BGE 137 II 266 E. 3.2; Urteil des BGer 2C_483/2013 vom 13. September 2013 E. 3.1.1; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), 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 es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteil des BVer A-400/2017 vom 19. April 2018 E. 2; vgl. auch Urteil des BGer 2C_1065/2015 vom 15. September 2016 E. 5.1). Auch im öffentlichen Recht gilt sodann der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 ZGB, wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (zum Ganzen BGE 140 I 285 E. 6.3.1 und Krauskopf/Emmenegger/Babey, in: Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, Art. 12 Rz. 8, 207-209, 213 und 215; zudem Urteil des BVer A-1700/2017 vom 25. April 2018 E. 2 mit Hinweisen).

E. 3.1

Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ordentlich gekündigt. Sie machte geltend, der Beschwerdeführer sei vom 7. April 2015 an wegen Krankheit während mehr als zweier Jahre (arbeitsplatzbezogen) arbeitsunfähig gewesen. Ihre Versuche, den Beschwerdeführer wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, seien erfolglos geblieben, weshalb sie berechtigt gewesen sei, das Arbeitsverhältnis aufgrund der mangelnden Tauglichkeit des Beschwerdeführers aufzulösen. Demgegenüber ist der Beschwerdeführer der Ansicht, die Vorinstanz habe in verschiedener Hinsicht ihre Fürsorgepflicht grob verletzt, ein falsches Spiel mit ihm gespielt und nie ernsthaft die Absicht gehabt, ihn wieder einzugliedern. Die Kündigung sei daher missbräuchlich.

E. 3.2

Der Arbeitgeber kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen auflösen, namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft des Arbeitnehmers, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Nicht geeignet oder untauglich ist der Arbeitnehmer, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person im Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Andauernde gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (Urteile des BGer 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2 und 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2, je mit Hinweisen). Mangelnde Eignung und Tauglichkeit sind nicht leichthin anzunehmen, zumal der Arbeitgeber bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person verpflichtet ist, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 BPV). Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, spricht sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

E. 3.3

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 des Obligationenrechts (OR, SR 220) umschrieben werden (sachlicher Kündigungsschutz). Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Sie konkretisiert beispielhaft das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot, so dass eine missbräuchliche Kündigung auch aus anderen Gründen bejaht werden kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten 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 die 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; gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG). Besondere Bedeutung ist der Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrechts bei älteren Arbeitnehmern zu schenken. Ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten genügt jedoch nicht, um eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Nach der Rechtsprechung kann ferner - entsprechend dem verfassungsmässigen Verhältnismässigkeitsgrundsatz - ein krasses Missverhältnis der Interessen eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen (zum Ganzen BGE 136 III 513 E. 2.3 und Urteile des BGer 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1, 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 und 8C_243/2015 vom 17. März 2016 E. 5.3, je mit Hinweisen auf die Rechtsprechung; zudem Urteile des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 5.7.1 sowie A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 5.2; Beatrix Schibli, Kündigungsschutz in sachlicher Hinsicht im Bundespersonalrecht, Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [SVVOR], Verwaltungsorganisationsrecht - Staatshaftungsrecht - öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2016/2017, S. 199-203; Denis G. Humbert, Die missbräuchliche Kündigung im Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2011 S. 1474 f.). Ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, soll sie aufgehoben werden; der Arbeitgeber bietet der angestellten Person in diesem Fall die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine andere zumutbare Arbeit an (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Anstelle einer Weiterbeschäftigung kann der angestellten Person auf deren Gesuch hin indes auch eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zugesprochen werden (Art. 34c Abs. 2 BPG).

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei missbräuchlich erfolgt. Seiner Ansicht nach hat die Vorinstanz in krasser Weise ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie nicht ausreichend zur Lösung der ihr bekannten arbeitsplatzbezogenen Konflikte beigetragen und die Arbeitsorganisation in (...) nicht verbessert habe. Zudem habe sie sich nicht ernsthaft um seine Wiedereingliederung (in eine angepasste Arbeitsstelle) bemüht. Die Vorinstanz hält dem Beschwerdeführer demgegenüber vor, er habe seine Mitwirkungspflichten verletzt und Eingliederungsmassnahmen "torpediert". Zudem habe er mit seiner anhaltenden Kritik an der Arbeitsorganisation der Vorinstanz und seiner fehlenden Teamfähigkeit seinen Unwillen und sein Unvermögen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess der

Vorinstanz gezeigt. Im Folgenden ist zu prüfen, ob die Vorinstanz, wie der Beschwerdeführer geltend macht, ihre Fürsorgepflichten grob verletzt hat und (aus diesem Grund) die Kündigung missbräuchlich erfolgt ist. Die (objektive) Beweislast trifft hierbei den Beschwerdeführer, d.h. er hat den Missbrauchstatbestand zu beweisen und trägt (entsprechend) auch die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit (vgl. vorstehend E. 2.2 sowie Urteil des BGer 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.5).

E. 4.2

Die Vorinstanz trifft, wie bereits ausgeführt, eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (vgl. vorstehend E. 3.3). Die Bestimmung von Art. 328 OR, die unter Berücksichtigung der verfassungsmässigen Grundsätze als ergänzendes öffentliches Recht zur Anwendung gelangt (vgl. Urteil des BVGer A-1117/2014 vom 30. April 2015 E. 4.1.2), verpflichtet den Arbeitgeber dazu, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat insbesondere auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Daraus ergibt sich nach der Lehre eine allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, welche den Persönlichkeitsschutz für das Arbeitsverhältnis konkretisiert (vgl. Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3. Aufl. 2014, S. 217). Den Arbeitgeber treffen sodann gemäss Art. 328 Abs. 2 OR besondere Schutzpflichten zum Schutze von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer. Die Bestimmung statuiert indes keine Erweiterung der aus der allgemeinen Fürsorgepflicht resultierenden Schutzpflichten, sondern konkretisiert diese ebenso wie die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) für bestimmte Bereiche; die als eine Art Generalklausel festgeschriebene Fürsorgepflicht konkretisiert sich in vielfältigen Einzelpflichten, die teilweise (spezial-)gesetzlich festgelegt sind (vgl. etwa Art. 11a BPV und Art. 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV 3, SR 822.113]; sodann BGE 132 III 257 E. 5.4; Urteil des BVGer A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 7.3 f.; zudem zum Verhältnis von Art. 328 OR und dem ArG Harry Nötzli, in: Blesi/Pietruszak/Wildhaber [Hrsg.], Arbeitsgesetz [ArG], Kurzkomentar, 2018, Art. 6 Rz. 10-15). Welchen Umfang die Fürsorgepflicht einnimmt, ist anhand der konkreten Umstände im Einzelfall sowie gestützt auf Treu und Glauben festzulegen. Der Entscheid, was dem Arbeitgeber zuzumuten ist und wo sein eigener Persönlichkeitsschutz überwiegt, setzt schliesslich eine Interessenabwägung voraus, die nach den Regeln der Billigkeit vorzunehmen ist (vgl. Art. 328 Abs. 2 OR; zudem BGE 132 III 257 E. 5.4 und E. 6; Urteil des BVGer A-546/2014 vom 16. Juni 2014 E. 4.6). Die Pflicht, die Besonderheiten des einzelnen Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen, kann eine erhöhte Fürsorgepflicht und weitergehende (präventive) Massnahmen gebieten. Hiervon ist die Rechtsprechung etwa bei langjährigen, älteren und hochspezialisierten Arbeitnehmern ausgegangen (BGE 132 III 257 E. 5.5; Urteil des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 mit Hinweisen; Urteil des BVGer A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 5.3). Vom Arbeitgeber wird sodann verlangt, dass er die Erkenntnisse der arbeitswissenschaftlichen Forschung umsetzt; gemäss Art. 328 Abs. 2 OR sind jene Massnahmen zu treffen, die "nach der Erfahrung" notwendig sind. Der Arbeitgeber hat demnach insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden (Art. 6 Abs. 2 ArG und Art. 2 Abs. 1 Bst. d ArGV 3). Die Fürsorgepflicht verlangt insgesamt nach einer (im Einzelfall) zweckmässigen Arbeitsorganisation, welche die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer achtet (Brühwiler, a.a.O., S. 229 f.; zum Ganzen zudem

Urteil des BVGer A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 7.4.2 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung und die Literatur). Vor diesem Hintergrund sind im Folgenden die Vorbringen des Beschwerdeführers einzeln zu prüfen, wobei vorab auf (schwerwiegendes Ereignis im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Beschwerdeführers) einzugehen ist.

E. 4.3.1

(Angaben zu einem schwerwiegenden Ereignis im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Beschwerdeführers). Ein solch ausserordentliches Ereignis kann sich naturgemäss sehr belastend auswirken, so auch beim Beschwerdeführer. Gegenüber dem Vertrauensarzt bezeichnete er das Ereignis anlässlich der Untersuchung am 23. März 2016 als einschneidend. Die (Untersuchung) belaste ihn sehr und er habe deswegen grosse Angst. Anlässlich des Arbeitsversuchs des Beschwerdeführers im (...) in der Zeit von Mitte April 2016 bis Ende Juni 2016 hielt dessen Vorgesetzter sodann fest (Vorakten, act. 92, E-Mails vom 9. und 16. Juni 2016 [auszugsweise]): "Notre confrère semble avoir passablement de difficultés à devoir prendre une décision face [...] et on le sent visiblement mal à l'aise lorsqu'il doit examiner [...] et poser [...]" "Lundi et mardi, il a travaillé avec [...] qui l'a laissé faire [...] sous sa surveillance. [A._____] a pu faire ce travail, mais très lentement, avec beaucoup d'angoisse quant à une erreur possible." (Schwerwiegende Ereignis) im Zusammenhang mit der amtlichen Tätigkeit eines Angestellten des Bundes (...), ist der Arbeitgeber aufgrund der Erfahrung und gestützt auf die Fürsorgepflicht gehalten, von sich aus (präventiv) tätig zu werden und betroffenen Arbeitnehmern etwa psychologische Hilfe anzubieten. Damit können potentiell belastende Ereignisse bewältigt und psychische Erkrankungen vermieden werden (vgl. etwa für Einsatzkräfte: Der Beauftragte des Bundesrates für den Koordinierten Sanitätsdienst [KSD], Einsatzrichtlinien und Ausbildungsstandards für die psychologische Nothilfe, 2013, insbes. S. 11, 12 f. und 14-16, abrufbar unter [www.vtg.admin.ch/Organisation/Truppe/Armeestab_Sanitat_Koordinierter_Sanitatsdienst_\[KSD\]_Dokumente/Download/Nationales_Netzwerk_Psychologische_Nothilfe_\[NNPN\]](http://www.vtg.admin.ch/Organisation/Truppe/Armeestab_Sanitat_Koordinierter_Sanitatsdienst_[KSD]_Dokumente/Download/Nationales_Netzwerk_Psychologische_Nothilfe_[NNPN]), besucht am 12. November 2018). Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer trotz des Subordinationsverhältnisses auch im Arbeitsverhältnis im Allgemeinen selbst Verantwortung für seine Gesundheit zu übernehmen. Er hat den Arbeitgeber über (später auftretende) gesundheitliche Belastungen, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen (sog. tätigkeitsimmanente Belastungen) oder sich auf diese auswirken können, zu informieren. An der Pflicht des Arbeitgebers, in ausserordentlichen Situationen grundsätzlich von sich aus tätig zu werden, ändert dies jedoch nichts. Insbesondere kann so dem Umstand entgegengewirkt werden, dass betroffene Arbeitnehmer unter Umständen aus persönlichen Gründen nicht von sich aus in der Lage sind, gegenüber dem Arbeitgeber gesundheitliche Probleme anzusprechen. Ein Arbeitnehmer, der ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers ausschlägt, kann sich später allerdings nicht darauf berufen, dieser habe insoweit seine Fürsorgepflichten verletzt (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 7.4.2 und 7.5.2 mit Hinweisen). Die Vorinstanz wäre nach dem Gesagten verpflichtet gewesen, dem Beschwerdeführer nach (schwerwiegendes Ereignis im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Beschwerdeführers) (psychologische) Unterstützung anzubieten. Dies umso mehr, als die Vorinstanz um die persönlichen Eigenschaften des Beschwerdeführers wusste und daher Grund zu der Annahme haben musste, dieser würde möglicherweise gesundheitliche Probleme und Schwierigkeiten bei der Ausübung der bisherigen (...) Tätigkeit nicht von sich aus ansprechen. Es ergibt sich jedoch weder aus den Akten noch wird vorgebracht, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer unmittelbar nach dem erwähnten Ereignis oder später Unterstützung

angeboten hätte. Die Vorinstanz hat damit ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Beschwerdeführer in erheblichem Mass verletzt.

E. 4.3.2.1

Der Beschwerdeführer weist weiter auf einen langandauernden Konflikt zwischen dem (Personal des Bereichs 1) und dem (Personal des Bereichs 2) an seinem Arbeitsort in (...) sowie auf Unstimmigkeiten am (...) hin, die ungelöst geblieben seien. Der Konflikt sei mit der Zeit sehr belastend gewesen. Die Vorinstanz führt diesbezüglich aus, die Konflikte seien (im Wesentlichen) auf die individuellen Verhaltensmuster und Charakterzüge des Beschwerdeführers zurückzuführen und insoweit von ihm selbst verursacht.

E. 4.3.2.2

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 328 OR schliesst den Schutz der Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers mit ein. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern und Dritten zu schützen. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber im Falle eines Konflikts am Arbeitsplatz sämtliche zumutbaren Massnahmen ergreifen muss, um die Lage zu entspannen. Er trägt hierfür auch die Beweislast (vgl. vorstehend E. 2.2). Hat er sich nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Schreitet der Arbeitgeber unter diesen Umständen zur Bereinigung des Konflikts oder wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers, die sich ihrerseits als Folge des ungelösten Konflikts erweist, zur Kündigung, ist diese missbräuchlich (Urteile des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1, 1C_354/2008 vom 4. Mai 2009 E. 2.4 f. und 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.2, je mit Hinweisen; BVGE 2015/48 E. 5.6; Roger Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 2011 S. 80 f. und 90; vgl. zudem Urteil des BGer 8C_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1). Als geeignet zur Konfliktlösung werden Massnahmen wie die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktparteien, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen und Zielvorgaben sowie die Umorganisation der Arbeitsabläufe qualifiziert (Urteil des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 mit Hinweisen; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, Art. 328 Rz. 12 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Bei der Auswahl der zu treffenden Massnahmen steht dem Arbeitgeber ein Ermessensspielraum zu (Urteil des BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Er kann nach der Rechtsprechung von (weiteren) Konfliktlösungsbemühungen absehen, wenn aufgrund der konkreten Situation klar ist, dass solchen Bemühungen kein Erfolg beschieden sein wird (BGE 136 III 513 E. 2.5 f. und Urteile des BGer 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.4 und 4A_158/2010 vom 22. Juni 2010 E. 3.2 f.; vgl. ferner Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, S. 1003 f.; Rudolph, a.a.O., S. 81 ff. und Abegg/Stebler, Bemerkungen zum Urteil des Bundesgerichts 4A_102/2008 vom 27. Mai 2008, AJP 2008 S. 1179 f.).

E. 4.3.2.3

Der Beschwerdeführer war als (...) angestellt und in dieser Funktion insbesondere verantwortlich für (...). Für die (...) Aufgaben (...) war der (Bereich 2) zuständig. Der (Bereich 1) und der (Bereich 2) sind getrennt organisiert, jedoch "zur Zusammenarbeit verpflichtet" (Beschwerdebeilage 104). Die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers wurde,

abgesehen vom Jahr 2013, jeweils mit der Stufe 3 ("erreicht die Ziele vollständig") bewertet (Vorakten, act. 33, 34 und 38). Anlässlich der Personalbeurteilung für das Jahr 2012 hielt der Beschwerdeführer fest, dass die Voraussetzungen für eine ergebnisorientierte Führung am Arbeitsort in (...) "suboptimal" seien, wobei er auf "personelle Gründe" hinwies (Vorakten, act. 34). Im Mai 2013 fand ein Gespräch zwischen dem Chef des (Bereichs 2), dem Beschwerdeführer und dessen Vorgesetzten statt. Es wurde vereinbart, die Kommunikation zwischen (dem Personal des Bereichs 1) und (dem Personal des Bereichs 2) zu verbessern. Zudem wurden Fragen im Zusammenhang mit dem Ablauf der (...) geregelt (Vorakten, act. 137). Im Herbst 2013 wies der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten auf andauernde arbeitsorganisatorische Differenzen mit dem (Personal des Bereichs 2) hin. Der Vorgesetzte forderte den Beschwerdeführer (erneut) auf, seine Kommunikation zu verbessern, natürliche und technische Autorität zu zeigen und Lösungen mit dem (Personal des Bereichs 2) zu suchen (Vorakten, act. 138). Aus der Sicht der Vorinstanz verbesserte sich in der Folge die Zusammenarbeit zwischen dem (Bereich 1) und dem (Bereich 2) (Vorakten, act. 38; vgl. bereits Vorakten, act. 37). Der Beschwerdeführer hingegen wies anlässlich der Personalbeurteilung vom 13. Oktober 2014 unter Nennung einiger Beispiele auf weiterhin bestehende organisatorische sowie administrative Probleme und Unstimmigkeiten hin und regte die Erstellung eines Pflichtenheftes an (Vorakten, act. 38; vgl. auch Vorakten, act. 47 und 144). Am 30. März 2015 schickte ein Mitarbeiter des (...) zwei E-Mails an den Beschwerdeführer, die in Kopie u.a. an den Chef des (Bereichs 2) in (...) gingen. Darin wurde der Beschwerdeführer mitunter für angebliche Fehler im Zusammenhang mit der Erfassung von (...) scharf kritisiert (Vorakten, act. 47 und 143). Seit dem 7. April 2015 ist der Beschwerdeführer krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

E. 4.3.2.4

Unbestritten ist, dass am (...) in (...) seit längerer Zeit ein Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitenden des (Bereichs 2) bestand; der Beschwerdeführer wies die Vorinstanz seit Oktober 2012 wiederholt auf Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit hin und die Vorinstanz versuchte im Jahr 2013 mittels eines gemeinsamen Gesprächs, den Konflikt zu lösen. Dafür, dass der Konflikt (überwiegend) auf die Person des Beschwerdeführers zurückzuführen ist, wie die Vorinstanz geltend macht, ergeben sich aus den Akten keine Hinweise. Im Gegenteil: In den Personalbeurteilungen und Lenkungsgesprächen wurde der Beschwerdeführer durchwegs als anerkannter und geschätzter (...) bezeichnet, dessen persönliche und fachliche Kompetenzen sehr geschätzt würden (Vorakten, act. 33 und 34). Die Vorinstanz bescheinigte dem Beschwerdeführer zudem, in persönlicher Hinsicht genügend flexibel zu sein, um seine Kommunikation gegenüber dem (Personal des Bereichs 2) situationsgerecht anzupassen und zu verbessern (Vorakten, act. 37 und 38). Im Zentrum des Konflikts standen organisatorische Fragen der Zusammenarbeit zwischen (Bereich 1) und (Bereich 2), die getrennt organisiert, jedoch zur Zusammenarbeit verpflichtet sind. Es wird nicht vorgebracht und ergibt sich auch nicht aus den Akten, dass diese Zusammenarbeit verbindlich geregelt ist. So hatte der Beschwerdeführer, obschon letztlich verantwortlich für (...), keine Weisungsbefugnis gegenüber dem (Personal des Bereichs 2). Daraus ergaben sich in der Zusammenarbeit offenbar wiederholt Konfliktsituationen, die allein mit der von der Vorinstanz geforderten lösungsorientierten Kommunikation nicht gelöst werden konnten (vgl. auch Vorakten, act. 99, insbes. S. 6). Dies wird auch von Seiten der Vertrauensstelle für das Bundespersonal bestätigt. Diese hielt anlässlich einer telefonischen Unterredung mit der Vorinstanz am 14.

September 2015 fest, die fehlende Regelung der Zusammenarbeit zwischen (dem Personal des Bereichs 1) und (dem Personal des Bereichs 2) werde auch in anderen (...) bemängelt (Vorakten, act. 128, Journaleintrag vom 14. September 2015; vgl. auch Vorakten, act. 93). Die sich im Arbeitsalltag ergebenden Konfliktsituationen belasteten den Beschwerdeführer sehr, wie sich aus den ärztlichen Zeugnissen und Berichten ergibt. Auch im Gespräch mit seinen Vorgesetzten vom 12. August 2015 wies er erneut auf die schwierigen Umstände hin (Vorakten, act. 47).

E. 4.3.2.5

Nach dem Gesagten hat als erstellt zu gelten, dass die seit längerem bestehenden Spannungen zwischen (dem Personal des Bereichs 1) und (dem Personal des Bereichs 2) massgeblich durch unregelmässige Kompetenzabgrenzungen und eine fehlende Regelung der Zusammenarbeit verursacht wurden. Dies hat die Vorinstanz zu vertreten. Zur Lösung dieses Konflikts ordnete die Vorinstanz im Jahr 2016 erneut Gespräche zwischen dem Beschwerdeführer und dem Chef des (Bereichs 2) an und delegierte die Durchführung an einen externen Coach. Diese Massnahme war jedoch nicht hinreichend; die Lösung eines Kompetenzkonflikts durch Gespräche mit einem aussenstehenden Coach, der nicht die Kompetenz zur Bestimmung von Verantwortlichkeiten hat, ist nicht möglich. So hat selbst der Coach "wenig klare Strukturen und Prozessabläufe" mit als eine Ursache des Konflikts bezeichnet (Vorakten, act. 84). Hinzu kommt, dass die Vorinstanz aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers verpflichtet war, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um diesen wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren (Art. 11a Abs. 1 BPV). Die Vorinstanz hätte somit andere bzw. weitergehende Massnahmen, etwa das Erteilen von konkreten Handlungsanweisungen oder auch die Zuweisung von Kompetenzen zur Regelung organisatorischer Fragen, in Betracht ziehen müssen. Der Beschwerdeführer hatte dies wiederholt angeregt bzw. gefordert und die Vorinstanz legte weder ihm gegenüber noch im Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht dar, aus welchen Gründen weitergehende Konfliktlösungsmassnahmen nicht zumutbar waren. Sie beschränkte sich vielmehr auf die zwei Gruppengespräche am Ort des Konflikts, verzichtete in der Folge auf weitere Arbeitsversuche bzw. Eingliederungsmassnahmen und löste das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer schliesslich auf. Hinsichtlich des Konflikts am zweiten Arbeitsort des Beschwerdeführers in (...) verzichtete die Vorinstanz gar ganz auf Konfliktlösungsmassnahmen. Die Vorinstanz ging somit weder schonend vor noch traf sie rechtzeitig die geeigneten Massnahmen zur Bereinigung der Konflikte (vgl. Urteile des BGer 8C_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.3, 4A_430/2010 vom 15. November 2010 E. 3 und 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.3; Urteil des BStGer RR.2016.115 vom 20. Dezember 2017 E. 9; Humbert, a.a.O., S. 1482 f.; Rudolph, a.a.O., S. 82 f.). Sie verletzte insofern auch in dieser Hinsicht die ihr obliegende Fürsorgepflicht in erheblichem Mass.

E. 4.3.3.1

Der Beschwerdeführer hält der Vorinstanz schliesslich vor, sich nicht hinreichend um seine Wiedereingliederung bemüht und ihm konkret vorliegende Stellenangebote vorenthalten zu haben. Damit habe sie ihre Fürsorgepflicht gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG und Art. 11a Abs. 1 BPV verletzt.

E. 4.3.3.2

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einer angestellten Person schöpft der Arbeitgeber alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 Satz 1 BPV). Dafür, dass er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast (vgl. vorstehend E. 2.2 sowie Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 10.3.1). Gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV kann der Arbeitgeber die angestellte Person verpflichten, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken. Der Arbeitgeber ist zudem gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen (z.B. Weiterbildung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung etc.), bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt (vgl. Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2 unter Verweis auf das Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 8.2). Gestützt auf die zum 1. Januar 2017 aufgehobene Bestimmung von aArt. 31 Abs. 2 BPV [AS 2013 1521] ging die Praxis zuvor namentlich bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen gesundheitlicher Probleme von einer unverschuldeten Kündigung aus (BVGE 2016/11 E. 7.1 und Urteil des BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 5.2). Mit der Änderung bzw. Aufhebung von Art. 31 Abs. 2 BPV gilt nun seit dem 1. Januar 2017 eine Kündigung, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Angestellten und somit wegen mangelnder Tauglichkeit i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgesprochen wird, personalrechtlich als selbst verschuldet (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). Die Bestimmung von Art. 19 Abs. 1 BPG findet somit ihrem Wortlaut nach in solchen Fällen keine Anwendung mehr. Aus der Mitteilung des Eidgenössischen Personalamtes (nachfolgend: EPA) vom 2. Dezember 2016 ergibt sich jedoch, dass mit besagter Änderung der BPV die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG neu geregelt werden sollte und dies in dem Sinne, dass bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Untauglichkeit keine solche mehr ausgerichtet wird (vgl. Urteil des BVGer A-662/2017 vom 31. August 2017 E. 5.2.2). Entsprechend wurde nicht nur Art. 31 Abs. 2 BPV aufgehoben, sondern gleichzeitig Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV geändert. Demnach wird an Personen, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Art. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit - mithin u.a. wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - aufgelöst wird, keine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG mehr ausgerichtet. Anhaltspunkte, dass mit der Änderung der BPV vom 2. Dezember 2016 nebst der Neuregelung der Anspruchsberechtigung von Abgangsentschädigungen i.S.v. Art. 19 Abs. 3 BPG auch die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die in Art. 19 Abs. 1 BPG konkretisiert wird (Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 5.6), eingeschränkt werden sollte, sind keine ersichtlich. Eine solche Einschränkung widerspräche auch dem Zweck von Art. 19 Abs. 1 BPG, den Angestellten eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu gewähren (Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, Bundesblatt [BBl] 2011 6703, 6717 f., nachfolgend: Botschaft 2011; Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz [BPG], BBl 1999 1597, 1618, nachfolgend: Botschaft 1998; vgl. auch Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, S. 78). Der Arbeitgeber ist somit - entsprechend dem Sinn und Zweck von Art. 19 Abs. 1 BPG - weiterhin verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person, die krankheitsbedingt und somit aus objektiven Gründen an ihrer Arbeitsleistung verhindert ist, kündigt (vgl. Urteil des BGer 8C_46/2017 vom 7. August 2017 E. 4). Bei diesem Ergebnis

braucht nicht weiter geprüft zu werden, ob eine Einschränkung der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht allein durch Verordnungsrecht überhaupt zulässig bzw. sie im Rahmen der an den Ordnungsgeber delegierten Rechtsetzungsbefugnisse liegen würde. Ebenso offen bleiben kann, ob sich die Pflicht, vor der Kündigung alle zumutbaren Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, auch aus Art. 11a BPV ergibt oder ob dessen Anwendungsbereich enger gefasst ist (vgl. Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 5.2; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 10.3.1); der Gesetzgeber spricht von "Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung", der Ordnungsgeber von "Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers".

E. 4.3.3.3

Die Vorinstanz ging zu Beginn des Jahres 2017 davon aus, dass der Beschwerdeführer in seiner angestammten Arbeitsstelle nicht wieder eingegliedert werden kann. Sie hat aus diesem Grund innerhalb der Organisationseinheit (...) nach einer angemessenen Beschäftigungsmöglichkeit für ihn gesucht. Mit E-Mail vom 17. Februar 2017 teilte der Chef des (...) der Vorinstanz mit, über "zwei Einsatzmöglichkeiten im Sinne einer angemessenen administrativen Tätigkeit" für den Beschwerdeführer zu verfügen, für welche dieser aufgrund seiner Ausbildung und seiner bisherigen Tätigkeit über eine gute Basis verfüge. Er erläuterte kurz die beiden Einsatzmöglichkeiten und gab die Kontakte für weitere Fragen an. Die Vorinstanz bezeichnete diese Einsatzmöglichkeiten mit interner E-Mail vom 21. Februar 2017 als wertvoll (zum betreffenden E-Mail-Verkehr Vorakten, act. 124). Sie leitete jedoch die allfälligen Einsatzmöglichkeiten nicht an den Beschwerdeführer weiter und vermittelte auch keinen Kontakt zwischen diesem und dem (...). Vielmehr schritt sie zwei Monate später, am 24. April 2017, zur Kündigung, obschon der Beschwerdeführer gemäss ärztlichem Zeugnis in einer angepassten Arbeitsstelle mit überwiegend administrativer Tätigkeit teilweise arbeitsfähig gewesen wäre. Mit diesem Vorgehen verletzte die Vorinstanz sowohl das Gebot schonender Rechtsausübung als auch ihre Fürsorgepflicht gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG in schwerwiegender Weise. Zudem fällt in Betracht, dass die externen Bewerbungen des Beschwerdeführers, der im Zeitpunkt der Kündigung 59 Jahre alt war, ohne Erfolg geblieben waren und dass es für ihn angesichts seines Alters und seiner Erkrankung schwierig werden würde, eine andere Anstellung zu finden. Die Vorinstanz wusste um diese Umstände (Vorakten, act. 104). Der Beschwerdeführer hatte entsprechend ein eminentes Interesse an einer Weiterbeschäftigung. Diesem steht kein schutzwürdiges Interesse der Vorinstanz gegenüber, das deren Vorgehen - Kündigung des Arbeitsverhältnisses trotz allfälliger Einsatzmöglichkeiten - rechtfertigen würde. Insbesondere ergeben sich aus den Akten keine konkreten Hinweise, dass der Beschwerdeführer seine Wiedereingliederung bewusst hintertrieben und Einschätzungen der Vertrauensärzte ignoriert hätte, wie die Vorinstanz vorbringt. Auch (Gesprächs-)Terminen ist der Beschwerdeführer nie unentschuldigt ferngeblieben (Beschwerdebeilagen 92, 95, 96 und 158). Schliesslich hat der Beschwerdeführer der Vorinstanz bzw. dem ärztlichen Dienst die Ermächtigung zum Einholen von Angaben über seine gesundheitliche Situation erteilt (Vorakten, act. 41 und 103). Es bleibt allein der Umstand, dass er zurückhaltend über seinen gesundheitlichen Zustand bzw. die Diagnosen und Befunde informierte. Daraus folgt indes keine ins Gewicht fallende Verletzung seiner Mitwirkungspflicht. Der Vorinstanz hätte ihrerseits die Möglichkeit gehabt, den Beschwerdeführer (eher) zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu verpflichten (vgl. Urteil des BVGer A-5326/2015 vom 24. August 2016 E. 4.1 mit Hinweis; ferner Art. 28 BPG und Art. 56 Abs. 4 BPV).

E. 4.3.4

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Vorinstanz wiederholt und in teils schwerwiegender Weise gegen Fürsorgepflichten sowie das Gebot der schonenden Rechtsausübung versties. Besonders ins Gewicht fällt der Umstand, dass sie trotz der Möglichkeit, den Beschwerdeführer in einer angepassten Arbeitsstelle allenfalls weiter zu beschäftigen, das Arbeitsverhältnis kündigte. Die Kündigung erweist sich daher insgesamt und insbesondere mit Blick auf das krasse Missverhältnis der auf dem Spiel stehenden Interessen als missbräuchlich i.S.v. Art. 336 OR. Die Beschwerde ist insoweit gutzuheissen. Offen bleiben kann bei diesem Ergebnis, ob vorliegend zusätzlich eine missbräuchliche Vereitelungskündigung i.S.v. Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR vorliegt; der Beschwerdeführer hat die Vorinstanz am 11. Januar 2017 um eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 56 Abs. 3 BPV über den 7. April 2017 hinaus ersucht, wobei die Lohnfortzahlung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt ([...]).

E. 4.4

Es stellt sich die Frage nach den Rechtsfolgen der missbräuchlichen Kündigung. Heisst das Bundesverwaltungsgericht die gegen eine Kündigungsverfügung erhobene Beschwerde gut, weil diese missbräuchlich nach Art. 336 OR ist, bietet der Arbeitgeber der angestellten Person grundsätzlich die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Vorliegend begehrt der Beschwerdeführer jedoch eine Entschädigung an. Es ist daher auf eine Aufhebung der Verfügung vom 24. April 2017 und entsprechend auf eine Weiterbeschäftigung zu verzichten und dem Beschwerdeführer insoweit in Gutheissung seiner Beschwerde eine Entschädigung zuzusprechen (Art. 34c Abs. 2 BPG). Die Höhe der Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzulegen, wobei insbesondere das Alter der angestellten Person, deren berufliche und persönliche Situation sowie die Anstellungsdauer zu berücksichtigen sind (Botschaft 2011, BBl 2011 6703, 6724). Das Bundesverwaltungsgericht stellt für die Bemessung der Höhe der Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG auf die Rechtsprechung zu aArt. 19 Abs. 3 BPG [AS 2001 901] ab, welcher die subsidiäre Entschädigung für den Fall sowohl einer sachlich nicht begründeten als auch einer missbräuchlichen Kündigung regelte (Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 8.2 mit Hinweisen). Es rechtfertigt sich daher, vorliegend dieselben Kriterien beizuziehen und für die Höhe der Entschädigung insbesondere auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien sowie die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Arbeitgeberin und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage des Arbeitnehmers sowie dessen Alter und Stellung im Unternehmen der Arbeitgeberin abzustellen (Urteil des BVGer A-1058/2018 vom 27. August 2018 E. 7.2 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses 59 Jahre alt. Er stand zu diesem Zeitpunkt während rund 6 ½ Jahren in den Diensten der Vorinstanz, war jedoch seit dem 7. April 2015 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit bestand im Zeitpunkt der Kündigung teilweise weiterhin; zwischenzeitlich erhielt er von der IV rückwirkend ab dem 7. April 2016 eine Dreiviertelsrente zugesprochen. Der Beschwerdeführer ist verheiratet und ist (...) unterstützungspflichtig. Die Vorinstanz missachtete ihre Fürsorgepflichten gegenüber dem Beschwerdeführer wiederholt und in schwerwiegender Weise; weder bot sie dem Beschwerdeführer nach (schwerwiegendes Ereignis im Zusammenhang mit der

Tätigkeit des Beschwerdeführeres) Unterstützung an, noch bemühte sie sich hinreichend um die Lösung bestehender Konflikte am Arbeitsplatz und um die Wiedereingliederung des Beschwerdeführers. Besonders ins Gewicht fällt zudem, dass sie dem Beschwerdeführer, der in einer angepassten Arbeitsstelle (vorwiegend administrative Tätigkeiten) teilweise arbeitsfähig gewesen wäre, zwei konkrete Einsatzmöglichkeiten nicht weiterleitete bzw. ihn nicht zu vermitteln suchte. Diese Persönlichkeitsverletzungen wiegen schwer, zumal es für den Beschwerdeführer schwierig sein dürfte, seine Restarbeitsfähigkeit auf dem freien Arbeitsmarkt zu verwerten, wie die von ihm ins Recht gelegten Absagen belegen (Beschwerdebeilagen 200-205). Vor diesem Hintergrund fällt der Umstand, dass der Beschwerdeführer im Umgang mit Arbeitskollegen und bei der Erledigung der Arbeit zu Pedanterie neigen soll, nicht ins Gewicht. Unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigt es sich daher, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes zuzusprechen. Massgebend hierbei ist der Bruttomonatslohn. Zu diesem sind der Grundlohn, einschliesslich der Zulage für Vertrauensarbeitszeit ([...]), sowie alle geschuldeten Leistungen des Arbeitgebers mit Lohncharakter wie etwa Provisionen und (anteilmässig) der 13. Monatslohn zu zählen (Urteil des BGer 4A_92/2017 vom 26. Juni 2017 E. 3.2.1 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung; vgl. auch Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar zum Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR, 2014, Art. 336a Rz. 10). Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf Entschädigungen gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG ebenso wie auf solchen nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG aufgrund ihres fehlenden Einkommenscharakters keine solchen zu entrichten sind (Urteil des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 8.4.4; vgl. auch Urteil des BGer 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1 mit Hinweisen).

E. 5.1

Die Vorinstanz hat, wie vorstehend erwogen, ihre Pflichten gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verletzt, indem sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auflöste, obschon die Möglichkeit bestand, diesen in einer angepassten Arbeitsstelle wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (vgl. vorstehend E. 4.3.3). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses war folglich auch sachlich nicht begründet (vgl. Urteile des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 3, insbes. E. 3.5 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 10.3 f.), weshalb der Beschwerdeführer grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG hat. Da ihm vorliegend bereits eine Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG wegen missbräuchlicher Kündigung zuzusprechen ist, stellt sich die Frage, ob die Ansprüche gemäss den Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c Abs. 2 BPG alternativ oder kumulativ sind. Darauf ist im Folgenden einzugehen.

E. 5.2.1

Die Konkretisierung einer Norm im Hinblick auf einzelne Lebenssachverhalte als Teil der Gesetzesanwendung geschieht durch Auslegung. Deren Ziel ist die Ermittlung des Sinngehalts einer Gesetzesbestimmung. Ausgangspunkt jeder Auslegung ist deren Wortlaut. Ist dieser nicht klar oder bestehen Zweifel, ob ein scheinbar klarer Wortlaut den wahren Sinn der Norm wiedergibt, ist auf die übrigen Auslegungselemente zurückzugreifen. Abzustellen ist namentlich auf die Entstehungsgeschichte einer Rechtsnorm (historisches Element), ihren Sinn und Zweck (teleologisches Element) sowie die Bedeutung, die ihr im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt (systematisches Element). Dabei folgt das Bundesverwaltungsgericht einem pragmatischen Methodenpluralismus (BVGE 2015/48 E. 7.2 sowie Urteile des BVGer A-632/2018 vom

14. Oktober 2018 E. 1.3.3 und A-7178/2016 vom 13. November 2017 E. 5.2, je mit Hinweisen; vgl. zudem BGE 143 II 685 E. 4).

E. 5.2.2

Aus dem Wortlaut der beiden Bestimmungen geht nicht ausdrücklich hervor, ob die Entschädigungen gemäss den Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c Abs. 2 BPG kumulativ oder alternativ zuzusprechen sind oder wie deren Anwendung zu koordinieren ist. Die Frage war bisher - soweit ersichtlich - auch in der Praxis nicht abschliessend zu entscheiden (vgl. Urteil des BGer 8C_895/2015 vom 8. März 2016 E. 4.2 sowie Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 10.3, jedoch mit unterschiedlicher Stossrichtung). Demnach ist auf die weiteren Auslegungselemente abzustellen.

E. 5.2.3

Aus den Materialien zum heute geltenden Recht ergibt sich, dass die Stossrichtung der Teilrevision des BPG vom 14. Dezember 2012 (AS 2013 1493 ff.) in einer verstärkten Anlehnung des BPG an das OR bestand. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Angestellten sollten mehr Handlungsspielraum und Flexibilität erhalten, wobei man insbesondere die Auflösung des Arbeitsverhältnisses flexibler regeln wollte. Der Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung soll entsprechend nur noch bei einer Aufhebung einer Kündigung bestehen, die einen schwerwiegenden Verstoss gegen geltendes Recht darstellt, etwa bei einer missbräuchlichen Kündigung oder einer solchen zur Unzeit. Im Fall einer ungültigen Kündigung soll demgegenüber die Ausrichtung einer Entschädigung anstelle der Weiterbeschäftigung die Regel sein (Botschaft 2011, BBl 2011 6703, 6704 f. und 6723 f.). Die Botschaft äussert sich nicht explizit zu der Frage der Kumulation oder Alternativität der Entschädigungen. Das vormals geltende Recht sah für die ungültige und die missbräuchliche Kündigung dieselben Rechtsfolgen vor: Gemäss aArt. 14 Abs. 1 (Bst. b) und Abs. 3 Bst. a BPG (AS 2001 899 f.) hatte der Arbeitgeber der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich war, eine andere zumutbare Arbeit anzubieten. War eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, trat an die Stelle des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung ein solcher auf Entschädigung (aArt. 19 Abs. 3 BPG). Diese subsidiär zu leistende Entschädigung hatte und hat den Charakter einer Sanktion und wirkt pönal (BVGE 2015/48 E. 7.6.1 mit Hinweis auf die Materialien). Die Bestimmung von aArt. 19 Abs. 3 BPG hatte folgenden Wortlaut (Hervorhebungen nur hier): Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses [...] 3Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absätze 1 oder 3 Buchstabe a aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die nicht sie zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiterbeschäftigt werden kann. [...] Das vormals geltende Recht unterschied hinsichtlich der Rechtsfolgen nicht zwischen einer ungültigen und einer missbräuchlichen Kündigung, auch nicht in Bezug auf den gesetzlich festgelegten Rahmen einer allenfalls zu leistenden Entschädigung (vgl. Harry Nötzli, in: Potmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], Handkommentar, 2013, Art. 19 Rz. 16). Der Gesetzgeber mass insofern der missbräuchlichen Kündigung nicht von vornherein einen weitergehenden Unrechtsgehalt zu als einer ungültigen Kündigung; gleich wie nach heute geltendem war jedoch auch nach altem Recht die Art und Weise der Kündigung und der Grad der Persönlichkeitsverletzung als ein Kriterium unter anderen bei der Bemessung der Entschädigung im Einzelfall zu berücksichtigen (vgl. vorstehend E. 4.4. sowie Urteile des BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 6.2 und A-6664/2009 vom 29. Juni 2010 E. 6.3.2.2). Die Frage der Kumulation stellte sich im alten Recht somit nicht, weshalb sich auch den Materialien

hierzu nichts entnehmen lässt (Botschaft 1998, BBl 1999 1597, 1618 f.). Auch vor Bundes- und vor Bundesverwaltungsgericht war die Frage unter der Geltung des alten Rechts soweit ersichtlich nicht zu beurteilen. Wortlaut und Gesetzssystematik lassen indes darauf schliessen, dass gemäss aArt. 19 Abs. 3 BPG lediglich eine Entschädigung zuzusprechen war, selbst wenn sich eine Kündigung etwa als unbegründet und missbräuchlich erwies. Im geltenden Recht sind die Rechtsfolgen einer ungültigen bzw. sachlich nicht gerechtfertigten und einer missbräuchlichen Kündigung getrennt geregelt (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c BPG). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass als Folge der eingangs erwähnten Neuordnung ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nur noch im Fall einer qualifiziert rechtswidrigen Kündigung besteht (vgl. Art. 34c Abs. 1 BPG) und in den übrigen Fällen neu ausschliesslich eine Entschädigung auszurichten ist. Vor diesem Hintergrund kann mit Blick auf die vorliegend zu beantwortende Frage allein aus der Gesetzssystematik nicht geschlossen werden, der Gesetzgeber habe mit Art. 34b und Art. 34c Abs. 2 BPG zwei selbständige und unabhängig voneinander bestehende Entschädigungsansprüche einführen wollen. Hätte er dies beabsichtigt, müsste sich ein entsprechendes Verständnis zumindest aus den Materialien zu Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c BPG ergeben, was jedoch nicht der Fall ist. Die Auslegung von Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c BPG ergibt somit, dass die Entschädigungen nicht kumulativ zuzusprechen sind und das Mass der Widerrechtlichkeit der Kündigung als ein Element unter anderen bei der Bemessung der Entschädigung im Einzelfall zu berücksichtigen ist.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer hat aus diesem Grund nicht zusätzlich zu seinem Entschädigungsanspruch wegen missbräuchlicher Kündigung einen solchen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer verlangt sodann eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG, wobei er insbesondere auf sein fortgeschrittenes Alter hinweist.

E. 6.2

Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person eine Entschädigung aus, wenn diese in einem Beruf gearbeitet hat, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht, das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mehr als 20 Jahre gedauert hat oder die Person im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das 50. Altersjahr erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 BPV). Sodann wird vorausgesetzt, dass die Kündigung unverschuldet erfolgt ist. Wird eine Kündigung - wie vorliegend - ohne sachlichen Grund i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d BPG ausgesprochen, gilt sie als nicht verschuldet (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario; Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 15.1, je mit Hinweisen; Schibli, a.a.O., S. 192). Die Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG wird der angestellten Person als Zeichen ihrer Treue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage arbeitet, oder aufgrund des Alters, welches sich auf dem Arbeitsmarkt nachteilig auswirken kann, ausgerichtet. Sie bezweckt den Ausgleich von Nachteilen, die insbesondere einem langjährigen oder älteren Mitarbeiter bei unverschuldeter Kündigung entstehen können und hat keinen pönalen Charakter; das Bundesgericht qualifiziert die Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG in seiner jüngeren Rechtsprechung als "une prestation en capital" bzw. als "prestation purement patrimoniale"

(Urteil des BGer 9C_43/2018 vom 19. Oktober 2018 E. 5.4.2 und E. 5.5, vgl. zudem E. 5.3.2 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung auch des BVGer). Die Entschädigung ist aus diesem Grund kumulativ zu jener gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG zuzusprechen (BVGE 2015/48 E. 7; Schibli, a.a.O., S. 195). Ihre Höhe entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 19 Abs. 5 BPG und Art. 79 Abs. 1 BPV). Bei ihrer Festsetzung sind insbesondere das Alter der angestellten Person, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung und die Kündigungsfrist zu berücksichtigen (Art. 79 Abs. 4 BPV).

E. 6.3

Der Beschwerdeführer war zum Zeitpunkt der Kündigung 59 Jahre alt und hat mithin Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG. Mit Blick auf die Festsetzung der Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters und seiner gesundheitlichen Situation Schwierigkeiten hat und haben wird, seine verbleibende Arbeitsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Er hat zudem eine Familie, ist (...) unterstützungspflichtig und erwirtschaftete das Familieneinkommen bisher alleine. Diese Umstände sprechen für eine Entschädigung in der oberen Hälfte des gesetzlich vorgesehen Rahmens. Zu berücksichtigen ist jedoch auch, dass die Dauer der Anstellung mit rund 6 ½ Jahren (effektive Tätigkeit rund 4 ¼ Jahre) eher kurz war; gemäss Art. 78 Abs. 1 Bst. b BPV gilt ein Anstellungsverhältnis als lange, wenn es mindestens 20 Jahre gedauert hat. Das Bundesverwaltungsgericht erachtet aus den dargelegten Gründen eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen (Bruttomonatslohn zuzüglich regelmässig ausgerichtete Zulagen [vgl. vorstehend E. 4.4], abzüglich Sozialversicherungsbeiträge [BVGE 2016/11 E. 12.8]) als angemessen.

E. 7

Der Beschwerdeführer verlangt schliesslich, es sei ihm bis zum Ablauf der Kündigungsfrist anteilmässig der ordentliche Lohn zu bezahlen, wobei er geltend macht, er sei teilweise arbeitsfähig gewesen und habe seine Arbeitskraft der Vorinstanz angeboten (vgl. vorstehend E. 1.3.3). Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich zur Leistung der vertraglich übernommenen Arbeit verpflichtet (Art. 321 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Die Arbeitspflicht ist die der Lohnzahlungspflicht (Art. 15 Abs. 1 BPG) gegenüberstehende Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag. Lohn ist mithin grundsätzlich nur für eine vertragsgemässe Arbeitsleistung geschuldet. Der Beschwerdeführer war vorliegend unstrittig nicht mehr in der Lage, die von ihm vertraglich übernommene Arbeit zu leisten. Folglich hat er auch keinen Anspruch auf den vertragsgemässen Lohn. Der Umstand, dass er gemäss ärztlichem Zeugnis seit dem 1. Januar 2017 in einer angepassten Arbeitsstelle teilweise (wieder) arbeitsfähig war, ist im Rahmen der Pflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG zu berücksichtigen. Diesbezüglich ist auf das bereits Ausgeführte zu verweisen (vgl. vorstehend E. 4.3.3). Die Beschwerde ist daher in diesem Punkt abzuweisen.

E. 8

Insgesamt ergibt sich, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer missbräuchlich war. Diesem ist daher antragsgemäss und gestützt auf Art. 34c Abs. 2 BPG eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes zuzusprechen. Auf eine Aufhebung der angefochtenen Verfügung vom 24. April 2017 ist zu verzichten, da der Beschwerdeführer keine Weiterbeschäftigung verlangt hat. Weiter hat der

Beschwerdeführer gestützt auf Art. 19 Abs. 3 BPG Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen. Soweit der Beschwerdeführer weitergehende (Lohn-)Forderungen stellt, sind diese unbegründet und ist die Beschwerde daher abzuweisen, soweit aufgrund des vorliegenden Ergebnisses überhaupt darüber zu entscheiden ist und darauf eingetreten werden kann.

E. 9.1

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Somit sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 9.2

Der nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführer verlangt eine Entschädigung für die ihm entstandenen Aufwendungen. Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige oder verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Entschädigt werden grundsätzlich nur die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (Art. 8 Abs. 1 VGKE). Einer nicht vertretenen Partei ist eine Entschädigung nach der Rechtsprechung nur auszurichten, wenn es sich um eine komplexe Angelegenheit mit hohem Streitwert handelt und die Interessenwahrung einen hohen Aufwand nötig machte, der den Rahmen dessen überschreitet, was der Einzelne üblicher- und zumutbarerweise zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (BGE 125 II 518 E. 5; bestätigt etwa in Urteil des BGer 2D_37/2010 vom 23. November 2010 E. 4.2). Diese Kriterien sind für das vorliegende personalrechtliche Beschwerdeverfahren nicht erfüllt: Es handelt sich nicht um eine besonders komplexe Angelegenheit und der Beschwerdeführer hat sich in seinen Rechtsschriften im Wesentlichen auf die Darstellung des ihm bekannten Sachverhalts beschränkt, wobei in den teils ausschweifenden Eingaben zahlreiche Wiederholungen enthalten sind. Das Entschädigungsbegehren des Beschwerdeführers ist daher abzuweisen. Von vornherein keinen Anspruch auf eine Entschädigung hat die Vorinstanz (Art. 7 Abs. 3 VGKE). (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.