

BVGer A-3607/2024 vom 31. März 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-03-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3607_2024

FR: TAF A-3607/2024 du 31 mars 2026

IT: TAF A-3607/2024 del 31 marzo 2026

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung gemäss Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021), welche von einer Vorinstanz im Sinn von Art. 33 Bst. d des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) erlassen wurde und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Da zudem keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. Art. 31 ff. VGG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach 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 Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es stellt den rechtserheblichen Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und würdigt die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (zum Ganzen Urteil des Bundesverfassungsgerichts [BVGer] A-3336/2022 vom 10. Oktober 2024 E. 2 m.H.).

E. 2.2

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen

Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1 m.w.H.). Diese Vorbehalte hindern das Gericht jedoch nicht daran, einzugreifen, wenn der angefochtene Entscheid objektiv unangemessen erscheint (Urteil des BVGer A-1112/2021 vom 5. November 2021 E. 2.1). Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

E. 2.3.1

Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die Beweise 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 vom 4. Dezember 1947 [SR 273]; vgl. BGE 125 V 351 E. 3a). Ein Beweis gilt grundsätzlich als erbracht, wenn das Gericht oder die Behörde nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr bleiben oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2).

E. 2.3.2

Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer allfälligen 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.; Urteil des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 2.2). Bleibt ein Sachverhalt unbewiesen, fällt der Entscheid zu Ungunsten der Partei aus, welche die Beweislast trägt (Urteil des BVGer A-1066/2023 vom 25. Januar 2024 E. 3.1; vgl. Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.149 m.w.H.; Auer/Binder, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], *VwVG Kommentar*, 2. Aufl. 2019, Art. 12 N. 16 f.).

E. 2.3.3

Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3; A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

E. 3.1

Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz zunächst eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

E. 3.2.1

Die Parteien haben im Verwaltungsverfahren sowie im verwaltungsgerichtlichen Verfahren Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; Art. 29 ff. VwVG). Der Anspruch umfasst im Wesentlichen das Recht einer Partei auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme

auf den Prozess der Entscheidungsfindung. In diesem Sinne dient das rechtliche Gehör einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht dar (BGE 146 II 335 E. 5.1 und BGE 140 I 99 E. 3.4). Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte und in den Art. 26-33 VwVG konkretisierte Anspruch der Verfahrensbeteiligten auf Gewährung des rechtlichen Gehörs gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1).

E. 3.2.2

Das Recht auf vorgängige Anhörung ist Teilgehalt des rechtlichen Gehörs und bildet gleichsam dessen Kernelement (Waldmann/Bickel, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, N. 3 zu Art. 30 VwVG). Es ist das wichtigste Mittel, um dem Betroffenen einen Einfluss auf die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts und bei der Wahrung seiner Interessen zu sichern (Patrick Sutter, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], Art. 30 N. 1; Waldmann/Bickel, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 20; BGE 133 V 196 E. 1.2; Urteil des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.2.1). Der Anspruch umfasst auch das Recht der Parteien auf Akteneinsicht (Art. 26 ff. VwVG). Demnach besteht ein Anspruch darauf, alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen (Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG; vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 3.3.1 f.). Notwendige Voraussetzung zur Wahrnehmung des Äusserungsrecht ist der Anspruch auf vorgängige Orientierung. Dieser gewährleistet genügende Kenntnisse über den Verfahrensablauf, indem die Parteien in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg zu orientieren sind (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4). Das Recht, sich vor Erlass eines Entscheides zur Sache zu äussern, besteht primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und des Beweisergebnisses. Der Betroffene ist berechtigt, sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (vgl. BGE 143 V 71 E. 4.1). Hingegen erwächst den Parteien kein allgemeiner Anspruch auf vorgängige Anhörung zu Fragen der Rechtsanwendung. Vom Anhörungsrecht nicht erfasst ist ferner auch die Beweiswürdigung. Diese wird regelmässig erst im Entscheid selbst begründet. In diesem Sinn ist die Behörde nicht verpflichtet, der betroffenen Person mitzuteilen, wie sie den Sachverhalt zu würdigen gedenkt, oder ihr gar die Gelegenheit einzuräumen, sich zu ihrer rechtlichen Würdigung zu äussern (Urteil des BVGer A-3542/2018 vom 28. August 2019 E. 4.3.2; Bürgi/Bürgi-Schneider, Öffentliches Personalrecht, Band 1: Bund, 2. Auflage 2024, Art. 30 Abs. 2 Bst. e VwVG N. 367).

E. 3.2.3

Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidungsrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer (definitiven) Entscheidung gelangen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (Urteile des BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2 f. (e contrario), nicht publ. in: BGE 140 I 320 und 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4 (e contrario); Urteile des BVGer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 3.2 und A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 3.4 f. insb. 3.5.1 ff.). Damit der Arbeitnehmer sein Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, hat er nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen er zu

rechnen hat (Urteile des BGer 8C_559/2015 vom 9. Dezember 2015 E. 4.2.3.2 und 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4, je m.H.). Um dies sicherzustellen, wird die Gewährung des rechtlichen Gehörs in der Praxis regelmässig mit einem Verfügungsentwurf verbunden, in dem insbesondere die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird. Es liegt in der Natur der Sache, dass bei der Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich bereits die Absicht besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ansonsten der Arbeitnehmer dazu nicht angehört werden müsste. Ebenso wenig lässt sich verhindern, dass die Arbeitgeberin regelmässig auf ihrem ursprünglichen Willen beharren wird. Entscheidend ist, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst und folglich nicht ausgeschlossen ist, dass die Arbeitgeberin auf ihr Vorhaben zurückkommt (zum Ganzen Urteile des BVerfG A-1504/2020 vom Mai 2021 E. 3.2; A-4057/2018 vom 16. April 2019 E. 3.1.3, je m.w.H.)

E. 3.2.4

Es lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 144 I 11 E. 5.3; vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4). Die Behörde muss die Begründung ihres Entscheids den Parteien nicht vorweg zur Stellungnahme unterbreiten (BGE 132 II 486 E. 3.4; BGE 129 II 497 E. 2.2; BVerfG Urteil 2C_695/2014 vom 16. Januar 2015 E. 4.3). Dennoch werden in der Regel dem Angestellten die Verfügungsabsicht und die Anforderungen der beabsichtigten Verfügung mitgeteilt und es wird ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt (Bürgi/Bürgi-Schneider, a.a.O., Art. 30 Abs. 2 Bst. e VwVG N. 336). Es genügt grundsätzlich, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können (vgl. BGE 132 II 257 E. 4.2; Urteile des BVerfG 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 3.1.1; 2C_523/2021 vom 25. April 2023 E. 3.2 [nicht publ. in BGE 149 I 366]). Insbesondere sind die Betroffenen zu sämtlichen bestrittenen Tatsachen anzuhören (Waldmann/Bickel, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 20). Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3). Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung dieses Rechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen, andererseits müssen Interessen der Verfahrensökonomie und -beschleunigung berücksichtigt werden. Falls die Partei eingeladen wird, sich schriftlich zu äussern, ist zu beachten, dass eine Stellungnahme nicht nur vorbereitet und redigiert, sondern gegebenenfalls auch zwischen der Rechtsvertretung und der Klientenschaft bereinigt werden muss (vgl. zum Ganzen Waldmann/Bickel, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 48). Für die Wahrung des rechtlichen Gehörs ist es erforderlich, dass der Betroffene nicht nur über die ihm vorgeworfenen Tatsachen informiert wird, sondern auch darüber, dass gegen ihn eine Verfügung oder ein Verwaltungsakt mit bestimmter Zielrichtung erwogen wird (Urteil des BVerfG 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 3.1.2).

E. 3.2.5

Der durch Art. 29 Abs. 2 BV garantierte Anspruch auf rechtliches Gehör ist nach konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung formeller Natur. Grundsätzlich führt daher seine Verletzung ungeachtet der Erfolgsaussichten in der Beschwerdesache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3 m.w.H.). Nach der Rechtsprechung ist es jedoch (ausnahmsweise) zulässig, Verfahrensfehler wie eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Rechtsmittelverfahren zu heilen beziehungsweise die unterbliebene Gewährung des rechtlichen Gehörs nachzuholen. Dies setzt voraus, dass die Verletzung nicht besonders schwer wiegt und der Betroffene die Möglichkeit hat, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die zur freien Prüfung aller Sachverhalts- und Rechtsfragen berechtigt ist (vgl. BGE 137 I 195 E. 2.3.2 m.w.H.; Urteil des BGer 1C_586/2019 vom 3. August 2020 E. 2, E. 2.3, Urteil des BVGer A-4715/2020 vom 23. November 2022 E. 6.5.4, m.w.H.).

E. 3.2.6

Das Bundespersonalrecht sieht gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG vor, dass dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen ist, wenn bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften - namentlich der Anspruch auf rechtliches Gehör - verletzt wurden. Mit der Bestimmung soll verhindert werden, dass Kündigungen leichtfertig und ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ausgesprochen werden (vgl. Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 4.3; A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 3.1; A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1).

E. 3.3

Der Beschwerdeführer macht eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. Er bringt vor, die Vorinstanz habe ihm eine zu kurze Frist zur Stellungnahme eingeräumt. Die Vorinstanz habe ihm die anstehende fristlose Kündigung am Freitagvormittag des 26. April 2024 eröffnet. Dies sei durch die Aushändigung eines sechsseitigen Schreibens erfolgt, das diverse rechtliche Ausführungen enthalte und zugleich eine Frist zur Stellungnahme zur Wahrung des rechtlichen Gehörs bis zum 30. April 2024 angesetzt habe. Angesichts des Umfangs und der rechtlichen Ausführungen des Schreibens sei die Angelegenheit komplex gewesen. Selbst eine rechtskundige Person hätte nur begrenzt Zeit gehabt, um sich innerhalb der angesetzten Frist angemessen mit dem Inhalt auseinanderzusetzen. Die durch das Wochenende faktisch verkürzte Frist zur Stellungnahme von weniger als zwei Tagen habe dem rechtsunkundigen und gesundheitlich angeschlagenen Beschwerdeführer keine wirksame Wahrnehmung seiner Interessen ermöglicht.

E. 3.4

Die Vorinstanz entgegnet, dass der Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nicht verletzt worden sei. Am 26. April 2024 habe ein Personalgespräch mit dem Beschwerdeführer stattgefunden. Im Rahmen dieses Gesprächs habe die Vorinstanz dem Beschwerdeführer dargelegt, dass dieser mehrfach seine Treuepflicht verletzt habe. Sein Verhalten - namentlich das eigenmächtige Anlegen eines Depots, die versuchte Übergabe von klassifiziertem Material, das Nichtbefolgen einer berechtigten Anweisung des Vorgesetzten sowie die Übergabe von weiterem, noch nicht näher identifiziertem Material an eine zivile Person ohne Berechtigung - habe zu einem vollständigen und tiefgreifenden Verlust des Vertrauens der Arbeitgeberin in den Arbeitnehmer geführt. Dem Arbeitnehmer

fehle es an der erforderlichen Sensibilität für die Einhaltung von Regeln, berechtigten Anweisungen und Compliance-Vorgaben. Auch habe er Petrollampen und eine Sturmkerze entwendet. Die schriftliche Anzeige über die beabsichtigte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei dem Beschwerdeführer persönlich übergeben und er sei per sofort von der Arbeit freigestellt worden. Gleichzeitig sei ihm eine Frist zur Stellungnahme zum Entwurf der Kündigungsverfügung bis zum 30. April 2024 eingeräumt worden. Innerhalb dieser Frist sei seitens des Beschwerdeführers jedoch weder eine Fristverlängerung beantragt noch eine Stellungnahme eingereicht worden.

E. 3.5.1

Aufgrund der übereinstimmenden Darstellung der Abläufe durch beide Parteien steht fest, dass die beabsichtigte Kündigung dem Beschwerdeführer am 26. April 2024 eröffnet und ihm eine Frist zur Stellungnahme bis zum 30. April 2024 eingeräumt wurde. Die effektive Frist zur Stellungnahme betrug somit - ohne das dazwischenliegende Wochenende zu zählen - rund zwei Arbeitstage (vgl. Urteil des BGER 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2).

E. 3.5.2

In der Rechtsprechung wurde eine Frist von vier Tagen im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung als ausreichend erachtet. In diesem Fall war der Betroffene zuvor mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen konfrontiert worden und erhielt nach der Anhörung eine Bedenkfrist von vier Tagen zur Stellungnahme, bevor das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst wurde (vgl. BGE 140 I 320, nicht publ. E. 5.3 ff.). Eine Frist von fünf Tagen kann grundsätzlich ebenfalls als angemessen gelten, insbesondere wenn der Betroffene oder sein Rechtsvertreter bereits mit dem Sachverhalt vertraut ist (Urteil des BVerG A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 3.5). Das Bundesgericht hat jedoch in einem weiteren Fall festgehalten, dass eine Frist von fünf Tagen nicht angemessen ist, wenn keine besonderen Umstände eines Notfalls vorliegen und sich eine kurze Frist auch nicht mit dem Grundsatz der Verfahrensbeschleunigung rechtfertigen lässt. In jenem Urteil, das ein Verfahren der internationalen Amtshilfe in Steuersachen betraf, wurde ausgeführt, dass den Betroffenen nicht genügend Zeit eingeräumt wurde, um die Akten zu konsultieren und sich zum Umfang der beabsichtigten Massnahme zu äussern. Vielmehr hätte grundsätzlich eine Frist von mindestens zehn Tagen gewährt werden müssen (vgl. Urteil des BGER 2C_289/2015 vom 5. April 2016 E. 2.7.1).

E. 3.5.3

Im hier zu beurteilenden Fall ist zu berücksichtigen, dass die Eröffnung der beabsichtigten Kündigung durch die Aushändigung eines sechsseitigen Schreibens mit umfangreichen rechtlichen Ausführungen erfolgte. Der zugrunde liegende Sachverhalt weist zudem eine gewisse Komplexität auf, insbesondere hinsichtlich der tatsächlichen Abläufe sowie der Frage, welche Unterlagen der Beschwerdeführer tatsächlich weiterzugeben beabsichtigte und welche zum hauptsächlichen Kündigungsgrund - der behaupteten Verletzung der Treuepflicht - geführt haben sollen. In ihrer Verfügung hielt die Vorinstanz selbst fest, dass ihr zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt war, welches Material am zweiten Treffen in Kloten zwischen dem Beschwerdeführer und der Privatperson des Bunkervereins konkret hätte übergeben werden sollen. Sie vermutete lediglich, dass sich darunter Dokumente mindestens der Klassifizierungsstufe «Vertraulich» und «Intern» hätten befinden können. Erst im Beschwerdeverfahren ergab die von der Bundeskriminalpolizei (fedpol)

vorgenommenen Inventarisierung des Materials dessen tatsächlichen Inhalt. Unter diesen Umständen war es dem rechtsunkundigen Beschwerdeführer innerhalb der Frist von de facto zwei Tagen kaum möglich, eine Stellungnahme vorzubereiten. Daran ändert auch der Einwand der Vorinstanz nichts, wonach der Beschwerdeführer im gegen ihn laufenden Strafverfahren eventuell bereits anwaltlich vertreten gewesen sei. Es erscheint wenig realistisch, innerhalb einer derart kurzen Frist einen Rechtsanwalt zu kontaktieren und eine substantiierte Stellungnahme ausarbeiten zu lassen sowie sich mit dem Rechtsvertreter darüber auszutauschen (vgl. Urteil des BGer 2C_289/2015 vom 5. April 2016 E. 2.7.1; Urteil des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 3.4.5). Hinzu kommt, dass sich der Beschwerdeführer in einer gesundheitlich belasteten Situation befand, was der Vorinstanz bekannt war, da sie selbst Kontakt mit der X. _____ aufnahm, welche ihr empfahl, die Polizei beizuziehen. Gerade unter diesen Umständen wäre es der Vorinstanz ohne Weiteres zumutbar gewesen, dem Beschwerdeführer eine längere Frist zur Stellungnahme einzuräumen, zumal dem keine überwiegenden Interessen der Verfahrensbeschleunigung entgegenstanden.

E. 3.5.4

Schliesslich ist festzustellen, dass die Vorinstanz den Nachweis einer tatsächlichen Gewährung des rechtlichen Gehörs im Rahmen des Personalgesprächs vom 26. April 2024 nicht zu erbringen vermag. Aus den dem Gericht vorliegenden Akten ergibt sich nicht, dass dieses Gespräch protokolliert wurde. Ob die Vorinstanz dem Beschwerdeführer das Wort erteilte um sich zu äussern und in welchem Umfang dies allenfalls geschehen wäre, bleibt deshalb ungewiss. Die Vorinstanz vermag somit nicht zu belegen, dass dem Beschwerdeführer im Rahmen dieses Gesprächs tatsächlich eine effektive Äusserungsmöglichkeit eingeräumt wurde. Da sie die objektive Beweislast für die Gewährung des rechtlichen Gehörs trägt, hat sie die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. Urteile des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 3.3.2; A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.4.4).

E. 3.6.1

Demnach steht fest, dass das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers - und damit ein Verfahrensrecht - durch das Vorgehen der Vorinstanz verletzt wurde. Diese Verletzung wiegt jedoch nicht derart schwer, dass die Sache ausnahmsweise zurückgewiesen werden müsste (vgl. statt vieler BGE 147 IV 340 E. 4.11.3). Das Bundesverwaltungsgericht verfügt über volle Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht umfassend (vgl. E. 2.1). Der Beschwerdeführer konnte im Beschwerdeverfahren ausführlich zur Verfügung und zur Vernehmlassung der Vorinstanz Stellung nehmen. Es erscheint daher sachgerecht, von einer Rückweisung allein zur Gewährung des rechtlichen Gehörs abzusehen.

E. 3.6.2

Im Ergebnis steht dem Beschwerdeführer bereits infolge der Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG eine Entschädigung zu. Der Beschwerdeführer beantragt indes ebenso eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG infolge weiterer Rügen (unter anderem Fehlen eines wichtigen Grundes für die fristlose Kündigung). Dies erfordert im Folgenden eine materielle Beurteilung des gesamten Streitgegenstands (vgl. Urteil des BVGer A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.6).

E. 4.1

Es stellt sich im Weiteren die Frage, ob die fristlose Kündigung zeitgerecht erfolgt ist.

E. 4.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe die fristlose Kündigung verspätet ausgesprochen. So sei die Verfügung nicht umgehend nach Kenntnis eines wichtigen Grundes - würde denn ein solcher vorliegen, was bestritten sei - ausgesprochen worden. Laut seiner Darstellung seien der Vorinstanz die massgeblichen Tatsachen spätestens mit der Einreichung der Strafanzeige am 5. April 2024 bekannt gewesen. Gleichwohl habe sie erst am 26. April 2024 die beabsichtigte fristlose Kündigung eröffnet. Dieses Zuwarten sei weder mit der Ferienabwesenheit einzelner Vorgesetzter noch mit dem laufenden Strafverfahren zu rechtfertigen. Insbesondere sei nicht ersichtlich, weshalb personalrechtliche Abklärungen nicht bereits unmittelbar nach Kenntnis der relevanten Sachverhaltselemente hätten vorgenommen werden können. Die Vorinstanz habe vielmehr während mehrerer Wochen keine erkennbaren Schritte zur Klärung der personalrechtlichen Konsequenzen unternommen und damit die fristlose Kündigung nicht unverzüglich ausgesprochen.

E. 4.3

Die Vorinstanz führt demgegenüber aus, die Kündigung sei angesichts der notwendigen Sachverhaltsabklärungen rechtzeitig erfolgt. Sie habe die erforderlichen Schritte den Umständen entsprechend zügig vorgenommen. Nachdem sie hinreichende Kenntnis von der massgeblichen Sachlage erlangt habe, seien die arbeitsrechtlichen Massnahmen umgehend eingeleitet worden. Aufgrund der Aktennotiz des direkten Vorgesetzten habe sie am 5. April 2024 Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer bei der Bundesanwaltschaft eingereicht. Die Willensbildung hinsichtlich der Einleitung eines Strafverfahrens sei zwar abgeschlossen gewesen, daraus könne jedoch nicht geschlossen werden, dass auch die personalrechtliche Beurteilung bereits festgestanden habe. Vielmehr seien weitere Abklärungen notwendig gewesen. Eine gleichzeitige Information des Beschwerdeführers bei Einreichung der Strafanzeige hätte diesem zudem die Möglichkeit eröffnet, das übergebene Material beiseitezuschaffen, bevor (strafrechtliche) Zwangsmassnahmen hätten ergriffen werden können. Weiter führt sie aus, dass aufgrund der Ferienabwesenheit des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers vom 6. April bis zum 14. April 2024 sowie des Chefs Logistikbasis der Armee die erforderlichen internen Abklärungen zunächst hätten ruhen müssen. Erst nach der Rückkehr der entscheid- und weisungsbefugten Personen seien die weiteren Schritte eingeleitet worden. Nach einem telefonischen Austausch mit der Bundesanwaltschaft am 23. April 2024 sei geklärt gewesen, dass der Beschwerdeführer über die Strafanzeige informiert worden sei und arbeitsrechtliche Massnahmen unabhängig vom laufenden Strafverfahren geprüft werden könnten. Noch am selben Tag sei die zuständige HR-Beraterin beauftragt worden, die personalrechtlichen Handlungsoptionen zu prüfen. In der Folge sei der Rechtsdienst beigezogen worden, um eine rechtliche Würdigung vorzunehmen. Nachdem diese abgeschlossen und von den zuständigen Verantwortlichen zur Kenntnis genommen und genehmigt worden sei, habe die Vorinstanz bereits am 25. April 2024 den Entwurf der Kündigungsverfügung vorbereitet. Diese sei dem Beschwerdeführer am 26. April 2024 im Rahmen eines Personalgesprächs übergeben worden. Zusammenfassend stellt sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, sie habe die notwendigen Abklärungen innert nützlicher Frist vorgenommen und die fristlose Kündigung ausgesprochen, sobald eine hinreichende Entscheidungsgrundlage vorgelegen habe. Die Reaktionsfrist habe frühestens nach dem Austausch mit der Bundesanwaltschaft vom

23. April 2024 zu laufen begonnen. Da zwischen diesem Zeitpunkt und der Eröffnung der Kündigungsabsicht lediglich wenige Tage vergangen seien, könne nicht davon gesprochen werden, dass sie mit der fristlosen Kündigung zu lange zugewartet und damit signalisiert habe, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar sei.

E. 4.4

Rechtsprechung und Lehre verlangen in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (vgl. Urteile des BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 4.3 m.w.H.; A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2.1). Wengleich bei der Anwendung von Art. 10 Abs. 4 BPG die zivilrechtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR berücksichtigt werden kann, lässt sich die Praxis, welche eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4), nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen. Aufgrund der Besonderheiten des Verwaltungsverfahrens rechtfertigt es sich, dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionsfrist zuzugestehen als im Privatrecht. Im öffentlichen Personalrecht ergeht die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG). Dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders, wenn Verdachtsmomente zu erhärten beziehungsweise zu widerlegen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen. Hinzu kommen die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, die es häufig nicht erlauben, unverzüglich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden, etwa, wenn die Entscheidung nicht von einer einzelnen Person getroffen werden kann (zum Ganzen: Urteile des BGER 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff. und 8C_465/2018 vom 6. Mai 2019 E. 5.2, je m. H.). Die Reaktionsfrist läuft zudem nicht, solange der Arbeitgeber keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können (Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.2, je m. H.; vgl. BGE 138 I 113 E. 6.5)

E. 4.5

Die Vorinstanz reichte am 5. April 2024 Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer bei der Bundesanwaltschaft ein. Vom 6. April bis 14. April 2024 befand sich der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers in den Ferien; bis wann hingegen der Chef der Logistikbasis der Armee ferienabwesend war, lässt sich den Akten nicht entnehmen. Am 23. April 2024 nahm der Vorgesetzte mit der Bundesanwaltschaft Kontakt auf, um sich über die laufenden Ermittlungen zu erkundigen. Am 25. April 2024 bereitete die Vorinstanz die Kündigungsanzeige vor und am 26. April 2024 wurde dem Beschwerdeführer die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses persönlich eröffnet. Mit Schreiben vom 26. April 2024 forderte die Vorinstanz den Beschwerdeführer auf, zum Entwurf der Kündigungsverfügung Stellung zu nehmen. In der Folge sprach sie am 3. Mai 2024 die fristlose Kündigung aus.

E. 4.6.1

Zu prüfen ist, ob der Umstand, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer vom 26. März 2024 - dem Tag der Vorfälle - bis zum 26. April 2024 nicht zum Sachverhalt befragte, darauf schliessen lässt, dass ihr die Fortführung des Arbeitsverhältnisses während dieser

Zeit noch zumutbar war und die fristlose Kündigung deshalb verspätet erfolgte. Für diesen Zeitraum liegt unbestritten keine formelle Verfügung der Bundesanwaltschaft oder der Bundespolizei vor, welche der Vorinstanz untersagt hätte, arbeitsrechtliche Abklärungen vorzunehmen oder den Beschwerdeführer zu befragen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann es zwar zulässig sein, mit einer fristlosen Kündigung zuzuwarten, wenn ein strafrechtlicher Sachverhalt oder dessen rechtliche Würdigung für die arbeitsrechtliche Beurteilung relevant sein könnte (BGE 138 I 113 E. 6.4.1). Daraus folgt jedoch nicht, dass der Arbeitgeber während eines laufenden Strafverfahrens auf eigene arbeitsrechtliche Abklärungen verzichten dürfte. Vielmehr ist er gehalten, diese beförderlich voranzutreiben und - soweit möglich - parallel zum Strafverfahren durchzuführen (vgl. Urteil des BGer 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023 E. 5.3.5; Urteil des BGer 8C_141/2011 vom 9. März 2012 E. 5.3).

E. 4.6.2

Vorliegend macht die Vorinstanz zwar nicht geltend, den Abschluss des Strafverfahrens abgewartet zu haben. Der für die arbeitsrechtliche Beurteilung relevante Sachverhalt war ihr spätestens mit der Einreichung der Strafanzeige am 5. April 2024 im Wesentlichen bekannt. Sie begründet das Zuwarten damit, dass eine gleichzeitige Information des Beschwerdeführers bei Einreichung der Strafanzeige diesem die Möglichkeit eröffnet hätte, das übergebene Material beiseitezuschaffen. Die Staatsanwaltschaft ordnete die Beschlagnahme der betreffenden Objekte an. Es bestand daher ein berechtigtes Interesse daran, den Beschwerdeführer nicht über die Strafanzeige zu informieren. Gleichwohl waren für die personalrechtliche Würdigung noch weitere Abklärungen erforderlich. Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers unmittelbar nach der Einreichung der Strafanzeige ferienabwesend war und deshalb die weiteren Abklärungen zunächst nicht fortgeführt werden konnten. Nach dessen Rückkehr wurden die notwendigen Schritte hingegen unverzüglich eingeleitet. So nahm der Vorgesetzte zunächst Kontakt mit der Bundesanwaltschaft auf um zu klären, ob der Beschwerdeführer über die Strafanzeige bereits informiert worden war und wie hinsichtlich der Wiederbeschaffung der entwendeten Materialien vorzugehen sei. Diese Fragen konnten nach einem Telefonat mit dem zuständigen Assistenzstaatsanwalt vom 23. April 2024 vorerst geklärt werden. Noch am selben Tag wurde der zuständige Rechtsdienst beauftragt, eine rechtliche Würdigung des festgestellten Sachverhalts vorzunehmen und die personalrechtlichen Handlungsmöglichkeiten zu prüfen. Nachdem diese Beurteilung vorlag und von den entscheidungsbefugten Personen genehmigt worden war, bereitete der Rechtsdienst am 25. April 2024 die Anzeige der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor, welche dem Beschwerdeführer am darauffolgenden Tag ausgehändigt wurde. Zwischen dem Abschluss der Abklärungen am 25. April 2024 und der am 26. April 2024 gewährten Gelegenheit, zur vorgesehenen fristlosen Kündigung Stellung zu nehmen, verging somit lediglich ein Tag. Unter diesen Umständen erscheint die Reaktionszeit der Vorinstanz nicht als unangemessen. Diese relativ kurze Zeitdauer zeigt, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers für die Vorinstanz in subjektiver Hinsicht unzumutbar war.

E. 4.6.3

Abweichend von der Sichtweise des Beschwerdeführers trifft zusammenfassend nicht zu, dass die Vorinstanz trotz Kenntnis der vollen Sachlage zu lange mit der Kündigung zugewartet und dadurch die Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht hat.

E. 5.1

Im Weiteren ist zu prüfen, ob ein wichtiger Grund besteht, der die Vorinstanz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

E. 5.2.1

Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG kann eine Vertragspartei das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 OR). In diesem Zusammenhang ist die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (Urteil des BGer 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.3; Urteil des BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 4.1.1 m.H.).

E. 5.2.2

Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Kündigung - wie im privaten Arbeitsrecht - nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden. Ob die vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (Urteile des BGer 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.2 und 4A_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 5.1; Urteil des BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 4.1.2). Bei der Entscheidung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, kommt dem Arbeitgeber ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel («ultima ratio») aussprechen (Urteile des BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 3.3.3; A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.3 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.4).

E. 5.2.3

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung der angestellten Person für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalles zu bestimmen (Urteile des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 5.3.1, A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 3.3.2 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.2). Aufgrund der Sorgfalts- und Treuepflicht ist der Arbeitnehmer unter anderem zur Obhut anvertrauter Sachen und zum schonungsvollen Umgang mit dem Eigentum des Arbeitgebers verpflichtet. Die Treuepflicht verlangt zudem, dass die angestellte Person gewisse das Arbeitsverhältnis störende Aktivitäten unterlässt. Dazu gehören beispielsweise strafbare oder andere rechtswidrige Handlungen (z.B. Veruntreuung oder Diebstahl) und der Missbrauch von Einrichtungen (z.B. Arbeitsmaterial) des Arbeitgebers zu privaten

Zwecken (zum Ganzen Urteile des BVGer A-2116/2021 vom 22. April 2022 E. 4.3.2, A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 5.2 f., A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2 und A-1263/2013 vom 5. Juni 2013 E. 4.3.1; Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann, Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 20 N. 20, 27 und 30). Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes ist ferner verpflichtet, während und ausserhalb der Arbeitszeit ein Verhalten anzunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das seine Stellung erfordert, und alles zu unterlassen, was die Interessen des Staates beeinträchtigt. Er hat alles zu vermeiden, was das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten schwächt und was die Vertrauenswürdigkeit des Arbeitgebers - auch gegenüber den Mitarbeitenden - herabsetzen würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat (statt vieler Urteil des BGer 8C_194/2018 vom 5. Juli 2018 E. 7.3, Urteil des BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 3.3.2).

E. 5.3.1

Die Vorinstanz begründet die schwere Verletzung der Treuepflicht im Wesentlichen darin, dass der Beschwerdeführer wiederholt und in gravierender Weise gegen grundlegende Vorgaben im Umgang mit klassifiziertem Material verstossen habe. Er habe eigenmächtig ein Depot mit zur Entsorgung vorgesehenem Material und Unterlagen angelegt, welches weiterhin im Eigentum des Bundes stand. Dieses Depot sei ohne Auftrag und ohne Wissen des Vorgesetzten erstellt worden und habe unter anderem als «intern» und «vertraulich» klassifizierte Dokumente umfasst. Dadurch habe er die vorgesehenen Prozesse der Entsorgung missachtet und gegen seine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht verstossen. Als besonders schwerwiegend qualifiziert die Vorinstanz sodann die zwei Vorfälle vom 26. März 2024. Der Beschwerdeführer habe an diesem Tag versucht, einer Privatperson auf dem Gelände der Aussenstelle Bronschhofen eine grössere Menge an Ordnern mit teilweise als «vertraulich» oder «intern» klassifizierten Inhalten auszuhändigen. Diese Übergabe habe nur durch das Einschreiten des Vorgesetzten verhindert werden können. Trotz der ausdrücklichen Weisung, kein Material an Drittpersonen weiterzugeben, habe der Beschwerdeführer noch am selben Tag versucht, die Übergabe in Kloten nachzuholen. Damit habe er eine klare Anordnung missachtet und bewusst in Kauf genommen, Eigentum des Bundes und klassifizierte Informationen unberechtigten Dritten zugänglich zu machen. Die Vorinstanz betont in diesem Zusammenhang, dass für den Umgang mit klassifizierten Informationen strenge gesetzliche und dienstliche Vorgaben gelten. Eine Weitergabe an nicht berechnigte Drittpersonen sei unter keinen Umständen zulässig. Indem der Beschwerdeführer diese Vorgaben missachtet und eigenmächtig über den Verbleib des Materials entschieden habe, habe er die sicherheitsrelevanten Interessen der Vorinstanz erheblich gefährdet. Gerade bei militärischen Akten - etwa Anlageplänen, Protokollen oder Inventaren - bestehe die Gefahr, dass auch aus scheinbar obsoletem Material Rückschlüsse auf bestehende militärische Anlagen gezogen werden könnten. Indem der Beschwerdeführer dieses Material eigenmächtig an sich genommen und einer Drittperson zugänglich machen wollte, habe er die sicherheitsrelevanten Interessen der Arbeitgeberin erheblich gefährdet.

E. 5.3.2

Schliesslich stellt sie fest, dass der Beschwerdeführer in der Woche des 8. April 2024 einem Mitarbeitenden Bildmaterial aus dem Innern einer militärischen Anlage gezeigt habe.

Zudem habe er am 11. April 2024 aus einer militärischen Anlage zwei Petrollampen sowie eine Sturmkerze entwendet und diese im Geschäftsfahrzeug mitgenommen; kurze Zeit später seien diese Gegenstände nicht mehr auffindbar gewesen.

E. 5.3.3

Zusammenfassend habe der Beschwerdeführer durch das unberechtigte Anlegen des Depots sowie die versuchte und teilweise vollzogene Übergabe von Eigentum des Bundes und klassifiziertem Material mehrfach und schwerwiegend gegen seine Treuepflicht verstossen. Das für das Arbeitsverhältnis zentrale Vertrauensverhältnis könne nicht mehr hergestellt werden. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei unzumutbar.

E. 5.4.1

Der Beschwerdeführer bestreitet, in schwerwiegender Weise gegen seine Treuepflicht verstossen zu haben.

E. 5.4.2

Er macht zunächst geltend, er habe während rund zweiunddreissig Jahren in verschiedenen Funktionen für die Bundesverwaltung, insbesondere für die Armee, gearbeitet und dabei stets gute bis sehr gute Leistungen erbracht. Er habe seine Aufgaben engagiert und loyal erfüllt. Weiter bringt er vor, er sei im Sommer 2021 während längerer Zeit arbeitsunfähig gewesen. (...). Erst im November 2022 habe er seine Arbeitsfähigkeit wieder vollständig erlangt. Vor diesem Hintergrund sei er als besonders vulnerabler Arbeitnehmer zu betrachten, weshalb dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit besondere Bedeutung zukommen müsse.

E. 5.4.3

Der Beschwerdeführer bestreitet sodann, ein Depot organisiert zu haben. Die Unterlagen würden ehemalige Festungsminenwerfer-Anlagen betreffen, welche bereits seit Jahren ausser Betrieb oder veräussert worden seien. Die entsprechenden Unterlagen hätten daher keinen aktuellen Bezug mehr zu aktiven militärischen Anlagen gehabt und seien im Zuge der Räumungen ohnehin zur Entsorgung bestimmt gewesen. Ein besonderes Geheimhaltungsinteresse habe folglich nicht bestanden. In Bezug auf die Vorfälle vom 26. März 2024 führt er aus, er sei davon ausgegangen, dass zumindest ein Teil des Materials zur Weitergabe bestimmt gewesen sei, zumal es bereits durch seinen ehemaligen Vorgesetzten zur Abholung bereitgestellt worden sei. Er habe deshalb annehmen dürfen, dass es sich um nicht sensibles Material handle, das ohne Verletzung von Geheimhaltungsinteressen an den betreffenden Bunkerverein abgegeben werden könne. Zudem macht er geltend, die nachträgliche Inventarisierung des Materials durch die Staatsanwaltschaft habe ergeben, dass sich darunter keine klassifizierten Unterlagen befunden hätten. Es habe sich vielmehr um altes, nicht mehr gebrauchtes und weitgehend wertloses Material gehandelt, das ohnehin entsorgt worden wäre. Die Annahme der Vorinstanz, es habe sich um vertrauliche Dokumente gehandelt, erweise sich daher als unzutreffend.

E. 5.4.4

Schliesslich bringt der Beschwerdeführer vor, das Zeigen von Fotos aus dem Innern einer Anlage sei im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit erfolgt. Die Bilder hätten sich auf seinem dienstlichen Computer befunden und seien einem Mitarbeitenden der Armee im Zusammenhang mit Sanierungsarbeiten gezeigt worden. Eine unzulässige Weitergabe sensibler Informationen liege nicht vor. Schliesslich bestreitet der Beschwerdeführer den

Vorwurf, er habe Petrollampen und eine Sturmkerze entwendet. Er macht geltend, der Sachverhalt sei diesbezüglich nicht ausreichend abgeklärt worden und es könne ihm kein entsprechendes Fehlverhalten nachgewiesen werden. Der Beschwerdeführer stellt sich demnach auf den Standpunkt, es liege kein schwerwiegender Verstoss gegen seine Treuepflicht vor. Die Vorinstanz habe die Tragweite der Vorfälle überschätzt und zu Unrecht auf einen irreparablen Vertrauensverlust geschlossen.

E. 5.5.1

Es trifft zwar zu, dass die langjährige Tätigkeit des Beschwerdeführers sowie seine unbestritten guten Leistungen grundsätzlich zu dessen Gunsten sprechen. Von wesentlicher Bedeutung für die Prüfung, ob ein wichtiger Kündigungsgrund besteht, ist im konkreten Fall aber nicht zuletzt die spezifische Funktion des Beschwerdeführers. Der vertrauliche und sorgfältige Umgang mit Material, Infrastruktur und Informationen der Vorinstanz gehört zu den Kernaufgaben eines Mitarbeitenden der Logistikkategorie der Armee. Zum Tätigkeitsbereich des Beschwerdeführers gehört es, technische Einrichtungen und Anlagen zu überwachen und instand zu halten, Arbeitsabläufe zu koordinieren sowie die Übergabe, Nutzung und Rücknahme von Anlagen und zugehörigem Material ordnungsgemäss sicherzustellen. Er war somit in besonderem Masse dazu verpflichtet, die einschlägigen Vorschriften zum Umgang mit dienstlichem Material und sensiblen Informationen einzuhalten. Entscheidend ist zudem, ob das konkret vorgeworfene Verhalten geeignet war, das für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensverhältnis nachhaltig zu erschüttern. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer im Rahmen von Räumungsarbeiten Dokumente, die teilweise als vertraulich klassifiziert waren, vor deren vorgesehener Vernichtung an sich nahm und am 26. März 2024 versuchte, diese einer Privatperson zu übergeben. Darunter befanden sich insbesondere Unterlagen über militärische Anlagen sowie die entsprechende technische Dokumentation. Indem er diese einer nicht berechtigten Person zugänglich machen wollte, nahm er zumindest in Kauf, dass Unberechtigte Kenntnis von potenziell sensiblen Informationen erlangen könnten. Soweit der Beschwerdeführer bestreitet, ein Depot eigenmächtig angelegt zu haben, vermag dies angesichts der festgestellten Umstände nichts zu ändern.

E. 5.5.2

Informationen werden als «Vertraulich» klassifiziert, wenn deren Kenntnisnahme durch Unberechtigte öffentliche Interessen - allenfalls schwerwiegend - beeinträchtigen kann (vgl. Art. 1 Abs. 2 Bst. a-d und Art. 13 Abs. 2 ISG). Entsprechend dürfen solche Informationen nur berechtigten Personen zugänglich gemacht werden (vgl. Art. 6 Abs. 2 Bst. a ISG und Art. 14 Abs. 1 ISG). Diese Grundsätze werden durch die Verhaltensregeln der Bundesverwaltung konkretisiert (vgl. Informationsschutzvorschriften und Reglement 52.059 d der Schweizer Armee über die integrale Sicherheit vom 1. Januar 2012). Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, es habe sich um nicht mehr sensible oder zur Entsorgung bestimmte Unterlagen gehandelt, vermag ihn dies nicht zu entlasten. Entscheidend ist vorliegend nicht die nachträgliche Bewertung einzelner Dokumente, sondern dass er eigenmächtig über deren Verwendung entschied und deren Weitergabe an eine nicht berechnete Drittperson zumindest in Kauf nahm. Die Beurteilung der Entklassifizierung oder Vernichtung obliegt den zuständigen Stellen und nicht dem einzelnen Mitarbeitenden. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die fraglichen Unterlagen möglicherweise Anlagen betreffen, die ausser Betrieb genommen oder deren Rückbau beschlossen wurde. Zwar erscheint nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer

wahrscheinlich aus einer gewissen Verbundenheit mit der Materie beabsichtigte, die Unterlagen nicht der Vernichtung zuzuführen, sondern dem Museum des Bunkervereins zugänglich zu machen. Ein solches Anliegen hätte er jedoch seinem Vorgesetzten unterbreiten und im Rahmen der dienstlichen Abläufe klären müssen. Indem er stattdessen seiner Pflicht zum regelkonformen Umgang mit entsprechenden Dokumenten nicht nachkam, eigenmächtig handelte und sich über eine klare Weisung hinwegsetzte, verletzte er seine Treuepflicht in schwerwiegender Weise.

E. 5.5.3

Das Verhalten des Beschwerdeführers wiegt schwer. Dazu zählen insbesondere die Übergabe von Eigentum der Vorinstanz, die versuchte Weitergabe von klassifiziertem Material an eine Privatperson sowie das Nichtbefolgen einer Weisung des Vorgesetzten betreffend die Weitergabe von Material an dieselbe nicht berechnete Privatperson. Der Beschwerdeführer hat - wie bereits erwähnt - in schwerwiegender Weise gegen seine Treuepflicht verstossen. Unter den genannten Umständen war sein Fehlverhalten geeignet, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage tiefgreifend zu erschüttern. Dies gilt unabhängig davon, ob der Beschwerdeführer, wie die Vorinstanz erwog und von ihm bestritten wird, weiteres Material (namentlich Petrollampen und eine Sturmkerze) unrechtmässig an sich genommen oder Bilder von Militäranlagen einem Mitarbeiter gezeigt habe.

E. 5.5.4

Demnach ergibt sich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz aufgrund der beiden Vorfälle unzumutbar geworden ist. Dies bestätigt sich auch durch die eingereichte Strafanzeige. Wegen des Fehlverhaltens und des grundlegenden Vertrauensverlusts war zudem keine vorgängige Verwarnung nach dem Verhältnismässigkeitsprinzip geboten. Die Vorinstanz konnte sich nicht mehr darauf verlassen, dass der Beschwerdeführer mit dem ihm anvertrauten Eigentum des Bundes korrekt umgeht. Es sind daher, anders als er rügt, keine mildereren Massnahmen ersichtlich, mit denen das für die Zusammenarbeit nötige Vertrauen hätte wiederhergestellt werden können.

E. 5.6

Die fristlose Kündigung erweist sich somit als gerechtfertigt. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer hat aufgrund der festgestellten Verletzung seiner Verfahrensrechte Anspruch auf Zusprechung einer Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG. Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz in Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Bei der Feststellung einer Verletzung von Verfahrensregeln im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist eine Entschädigung unabhängig von der Frage einer allfälligen Heilung geschuldet (Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.3). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die folgenden Faktoren abzustellen: 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 soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers (vgl. Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 9; A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.3 m.w.H.).

E. 6.2

Der am (...) geborene Beschwerdeführer stand im Zeitpunkt der Kündigung seit zweiunddreissig Jahren und damit während ausserordentlich langer Zeit im Dienst der Vorinstanz. Zu seinen persönlichen Verhältnissen ist bekannt, dass er ledig ist. Aus gesundheitlichen Gründen war er mehrere Monate lang hospitalisiert bzw. in Rehabilitation. Vom (...) bis (...) bestand eine vollständige Arbeitsunfähigkeit; zwischen Juli und November 2022 wurde die Arbeitsfähigkeit schrittweise wieder aufgebaut. Seit dem 1. Dezember 2021 wurde für ihn eine (...) errichtet. Der Beschwerdeführer ist als Spezialist für Gebäudebetrieb tätig und verfügt über langjährige sowie fundierte Erfahrung. Angesichts seiner persönlichen Situation und seines Alters kann es für ihn jedoch schwierig werden, bis zur Pensionierung eine neue Vollzeitstelle zu finden. Die Kündigung trifft ihn daher besonders hart. Die Vorinstanz hat den Anspruch des Beschwerdeführers auf Gewährung des rechtlichen Gehörs verletzt, indem sie ihm eine ungenügende Frist zur Stellungnahme zum Kündigungsentwurf gewährte. Es liegt ein mittelschwerer Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers durch die Vorinstanz vor. Bei der Verletzung des rechtlichen Gehörs handelt es sich um einen (formellen) Mangel der Verfügung, der auf Beschwerdeebene kompensiert werden konnte (vgl. E. 3). Unter Berücksichtigung aller relevanten Kriterien ist eine Entschädigung in der Höhe von zwei Bruttomonatslöhnen (einschliesslich des Anteiles des 13. Monatslohnes; vgl. Urteil des BGer 4A_34/2019 vom 15. April 2020 E. 2) als angemessen zu erachten. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. Urteile des BVGer A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 8.3.3; BVGer A-4618/2021 E. 8.2). Soweit der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als zwei Monatslöhnen beantragt, erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 7

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz hat durch die Verletzung des rechtlichen Gehörs ein Verfahrensrecht des Beschwerdeführers verletzt. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für den Beschwerdeführer unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

E. 8.2

Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer steht zu Lasten der Vorinstanz eine reduzierte Parteientschädigung für die ihm erwachsenen notwendigen Kosten zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Mit Blick

auf den Verfahrensausgang erscheint es angemessen, ihm eine um die Hälfte reduzierte Entschädigung zuzusprechen. Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird wie vorliegend keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

E. 8.3

In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands des Verfahrens erscheint ein Honorar von Fr. 4'000.- (inkl. Auslagen) als angemessen. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer demnach eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 2'000.- (inkl. Auslagen) zu bezahlen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des Urteils aufzuerlegen. Keine Parteientschädigung ist der Vorinstanz zuzusprechen (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.