

BVGer A-5381/2013 vom 8. Mai 2014

Bundesverwaltungsgericht, 2014-05-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5381_2013

FR: TAF A-5381/2013 du 8 mai 2014

IT: TAF A-5381/2013 del 8 maggio 2014

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt. Sie stammt von einer zuständigen Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG und kann nach Art. 36 Abs. 1 BPG direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch Dispositiv-Ziff. 1 und 3 der angefochtenen Verfügung beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Die Beschwerde wurde im Übrigen frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und - grundsätzlich - Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Angemessenheitsprüfung auferlegt es sich auf dem Gebiet des Personalrechts allerdings eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. BVGE 2007/34 E. 5; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5729/2013 vom 17. Februar 2014 E. 3 m.w.H.).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt weiter den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; vgl. Art. 12 VwVG; BGE 138 V 218 E. 6; BVGE 2012/21 E. 5.1). Sofern keine anderslautenden Rügen vorgebracht werden, geht es allerdings grundsätzlich davon aus, die entscheiderelevanten Sachumstände seien bereits vollständig erhoben worden. Es führt nur dann ein eigenes Beweisverfahren durch, wenn sich im Rahmen der Instruktion oder Entscheidvorbereitung diesbezügliche Zweifel ergeben (vgl. BVGE 2012/21 E. 5.1; Moser/Beusch/ Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.119a). Seine Untersuchungspflicht wird dabei insbesondere durch die Mitwirkungspflichten der Parteien gemäss Art. 13 VwVG eingeschränkt (vgl. BGE 132 II 113 E. 3.2; BVGE 2009/50 E. 10.2.1). Es würdigt sodann 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 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es 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 (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Für die (objektive) Beweislast gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.150).

E. 2.3

Im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt ausserdem der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach verpflichtet, auf den festgestellten Sachverhalt jenen Rechtssatz anzuwenden, den es als richtig erachtet, und diesem jene Auslegung zu geben, von der es überzeugt ist. Dieses Prinzip hat zur Folge, dass es nicht an die rechtliche Begründung der Begehren gebunden ist (vgl. Art. 62 Abs. 4 VwVG) und eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen kann, die von jener der Vorinstanz abweicht (sog. Motivsubstitution; vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 1.54).

E. 3.1

Gemäss dem allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz ist in der Regel dasjenige materielle Recht massgeblich, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts deshalb in der Regel anhand der bei dessen Ergehen geltenden materiellen Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 2C_559/2011 vom 20. Januar 2012 E. 1.4 m.w.H.; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3).

E. 3.2

Die angefochtene Verfügung erging am 23. August 2013, mithin nach Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts per 1. Juli 2013. Bezüglich dieser besteht - vom hier nicht massgeblichen Art. 116e BPV abgesehen - keine Übergangsregelung. Die angefochtene Verfügung ist demnach entsprechend der vorstehend dargelegten allgemeinen

intertemporalrechtlichen Regel grundsätzlich (vgl. E. 4.1) anhand des massgeblichen revidierten Bundespersonalrechts zu überprüfen (vgl. Peter Helbling, in: Stämpflis Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], 2013 [nachfolgend: Handkommentar BPG], Art. 41 N. 6). Dieses unterscheidet sich hinsichtlich der hier im Zentrum des Interesses stehenden Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses insofern vom bisherigen Recht, als zusätzlich zu den bisherigen, weiterhin geltenden Kündigungsgründen (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a-f BPG bzw. Art. 12 Abs. 6 Bst. a-f BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 899; nachfolgend: aArt. 12 Abs. 6 Bst. a-f BPG]) eine Kündigung auch aus anderen sachlich hinreichenden Gründen in Frage kommt (vgl. Art. 10 Abs. 3 BPG). Dies bedeutet freilich nicht, dass für eine entsprechende Kündigung auf einen Umstand abgestellt werden darf, der sich vor Inkrafttreten des revidierten Bundespersonalrechts abschliessend verwirklicht hat; darin läge vielmehr eine unzulässige echte Rückwirkung (vgl. Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2009, § 24 Rz. 23 ff.).

E. 4.1

Wie dargelegt (vgl. Bst. B), wurde der Beschwerdeführer von der Vorinstanz für seinen Einsatz in T._____ nur befristet angestellt und sah der letzte geltende Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2011/9. Januar 2012 das Ende des Arbeitsverhältnisses per 10. August 2012 vor. Zwischen den Parteien ist indes zu Recht unstrittig, dass ungeachtet dessen von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Wie die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung zutreffend ausführt, war der Beschwerdeführer seit seiner Anstellung als Z._____ in (...) in Y._____ per 14. November 2005 ununterbrochen für den Bund in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Da nach Art. 9 Abs. 2 BPG in der im massgeblichen Zeitpunkt geltenden Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 897; nachfolgend: aArt. 9 Abs. 2 BPG) ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse nach fünf Jahren als unbefristet gelten (vgl. Helbling, in: Handkommentar BPG, Art. 9 N. 17) und die Spezialregelung von Art. 6 Abs. 1 Bst. f der Rahmenverordnung BPG vom 20. Dezember 2000 (SR 172.220.11) im massgeblichen Zeitpunkt noch nicht galt (Inkrafttreten 1. Juli 2013), war sein Arbeitsverhältnis daher ab dem 14. November 2010 als unbefristet zu qualifizieren.

E. 4.2

Zu diesem Zeitpunkt war er gestützt auf den Arbeitsvertrag vom 27./28. Januar 2010 in der Fassung der Abänderungsvereinbarung vom 15./28. April 2010 als Mitglied des Personals für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe angestellt. Daran änderte sich mit dem mit Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2011/9. Januar 2012 vereinbarten Funktionswechsel per 1. Januar 2012 nichts. Er blieb daher auch unter dem letzten rechtsgültig vereinbarten Arbeitsvertrag der Verordnung vom 2. Dezember 2005 über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH, SR 172.220.111.9) unterstellt. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt und auch der Beschwerdeführer in den Schlussbemerkungen nicht ausdrücklich bestreitet, kommt deshalb die Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsmassnahmen und Reorganisationen (SR 172.220.111.5; nachfolgend: Reorganisationsverordnung) vorliegend (von vornherein) nicht zur Anwendung (vgl. Art. 1 Abs. 2 Reorganisationsverordnung i.V.m. Art. 1 Abs. 2 Bst. f BPV). Ausserdem sind lediglich gewisse Bestimmungen der BPV anwendbar, und zwar nur sinngemäss (vgl. Art. 1 Abs. 2 Bst. f BPV i.V.m. Art. Art. 2

Abs. 1 PVFMH). Von diesen ist für die hier zu beurteilende Frage der Rechtmässigkeit der angefochtenen Verfügung bzw. Kündigung einzig Art. 31 BPV am Rande von Belang, der in Abs. 1 die Fälle aufführt, in denen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses als vom Arbeitnehmer verschuldet gilt. Die PVFMH wiederum enthält bezüglich der Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildenden, erwähnten Frage keine massgeblichen Bestimmungen. Diese ist daher - von der genannten Ausnahme abgesehen - anhand der einschlägigen Normen des BPG zu prüfen.

E. 5

Wie erwähnt (vgl. Bst. G und J), ist die Vorinstanz der Ansicht, es lägen die Kündigungsgründe von Art. 10 Abs. 3 Bst. c, d und f BPG (vgl. aArt. 12 Abs. 6 Bst. c, d und f BPG) sowie weitere sachlich hinreichende Kündigungsgründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG vor. Der Beschwerdeführer bestreitet dies. Nachfolgend ist deshalb im Einzelnen auf die streitigen Kündigungsgründe einzugehen (vgl. E. 5.1 und E. 6 ff.).

E. 5.1

Die Vorinstanz beruft sich zunächst auf den Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG (vgl. aArt. 12 Abs. 6 Bst. f BPG), wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung ordentlich kündigen kann. Sie bringt vor, der Arbeitsvertrag vom 27./28. Januar 2010 habe eine Klausel enthalten, wonach das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden könne, wenn das Projekt abgeschlossen oder von ihr nicht mehr finanziert werde. Seit Beginn des Einsatzes des Beschwerdeführers in T. _____ sei daher klar gewesen, dass das Arbeitsverhältnis ende, wenn einer dieser beiden Fälle eintrete. Ende Juli 2012 sei dann der zweite Fall eingetreten, da der Einsatz des Beschwerdeführers in T. _____ wegen Budgetkürzungen nicht mehr länger habe finanziert werden können. Dass eine Verlängerung über diesen Zeitpunkt hinaus nicht möglich sein werde, sei seit Oktober 2011 klar gewesen.

E. 5.2

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, eine Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG unter Heranziehung der erwähnten Vertragsklausel sei unzulässig. Zur Begründung führt er - unter Berücksichtigung der Änderungen bzw. Einschränkungen in den Schlussbemerkungen - im Wesentlichen aus, grundsätzlich sei es zwar zulässig, in den Arbeitsvertrag Voraussetzungen für dessen Bestehen aufzunehmen. Derartige Klauseln dürften allerdings nicht dazu führen, die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers zu umgehen. Dies gelte insbesondere für aArt. 9 Abs. 2 BPG. Es treffe zudem - da ihm aufgrund dieser Bestimmung sämtliche Rechte des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zukämen - hinsichtlich des Grundsatzes von Art. 19 Abs. 1 BPG zu, wonach der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen habe, bevor er das Arbeitsverhältnis durch Kündigung auflöse. Das Angebot der Vorinstanz, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen, werde diesen Anforderungen nicht gerecht und vermöge zudem unter Verhältnismässigkeitsgesichtspunkten offensichtlich nicht zu genügen.

E. 5.3.1

In dem von der Vorinstanz erwähnten Arbeitsvertrag vom 27./28. Januar 2010, mit dem der Beschwerdeführer für seinen Einsatz in der Funktion des V. _____ beim U. _____ in T. _____ angestellt wurde, wird in Ziff. 10.2 festgehalten, "[a]u cas où le projet prend fin

ou que son financement n'est plus assuré par le DFAE, la disparition de l'une de ces conditions serait un motif de résiliation du contrat de travail". Eine gleichlautende Klausel findet sich auch im letzten geltenden Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2011/9. Januar 2012, mit dem, wie erwähnt (vgl. E. 4.2 und Bst. B), dem Beschwerdeführer neu die Funktion des S._____ beim U._____ übertragen und das Arbeitsverhältnis (vermeintlich) befristet bis zum 10. August 2012 verlängert wurde. Wie nachfolgend darzulegen ist, vermag diese Klausel eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG gestützte Kündigung allerdings nicht zu rechtfertigen.

E. 5.3.2

Wie die Vorinstanz selber vorbringt, war bereits seit Oktober 2011 klar, dass der Einsatz des Beschwerdeführers in T._____ nur bis Ende Juli 2012 würde finanziert werden können. Dieser Umstand schlug sich in der im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2011/9. Januar 2012 (vermeintlich) vorgesehenen Befristung des Arbeitsverhältnisses nieder. Mit dieser wurde somit die fehlende Finanzierungsmöglichkeit ab diesem Zeitpunkt antizipiert. Dass Ziff. 10.2 dieses Arbeitsvertrags ungeachtet dessen auch auf diese Situation Anwendung finden sollte, erscheint daher bereits aus diesem Grund als fraglich. Die entsprechende Auslegung durch die Vorinstanz vermag darüber hinaus aber auch aus grundsätzlichen Überlegungen nicht zu überzeugen. Da sowohl der letzte geltende Arbeitsvertrag als auch jener vom 27./28. Januar 2010 (vermeintlich) befristet war, macht die in beiden Verträgen übereinstimmende Klausel von Ziff. 10.2 nur dann Sinn, wenn damit ermöglicht werden sollte, das jeweilige Arbeitsverhältnis aus den in dieser Klausel genannten beiden Gründen vor dessen durch die vertragliche Befristung automatisch eintretender Beendigung aufzulösen. Sie ist nach Treu und Glauben daher in diesem Sinn zu interpretieren. Ungeachtet der Frage, ob es sich bei den in Ziff. 10.2 genannten Gründen tatsächlich um Kündigungsgründe handelt, wie die Vorinstanz annimmt, oder sich aus diesen Gründen allenfalls eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ergibt (vgl. Harry Nötzli, in: Handkommentar BPG, Art. 12 N. 42), betrifft diese Klausel somit lediglich eine allfällige Auflösung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem im jeweiligen Arbeitsvertrag ausdrücklich genannten Zeitpunkt des Anstellungsendes. Sie kann daher nicht - wie dies die Vorinstanz tut - herangezogen werden, um das Arbeitsverhältnis nach dem im letzten geltenden Arbeitsvertrag festgelegten entsprechenden Zeitpunkt, das heisst nach dem 10. August 2012, aufzulösen. Daran ändert nichts, dass die vertraglich vorgesehene Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen aArt. 9 Abs. 2 BPG nicht greift, sondern von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Dieser Umstand rechtfertigt keine andere (weiter gehende) Auslegung von Ziff. 10.2, zumal damit aArt. 9 Abs. 2 BPG in unzulässiger Weise umgangen würde, da die unwirksame Befristung einfach durch die Kündigungsmöglichkeit nach Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG ersetzt würde.

E. 5.3.3

Die rund ein Jahr nach dem im letzten geltenden Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt des Anstellungsendes ausgesprochene angefochtene Kündigung kann daher nicht unter Heranziehung von Ziff. 10.2 dieses Vertrags - bzw. des Arbeitsvertrags vom 27./28. Januar 2010 - auf Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG gestützt werden. Es kann deshalb offen bleiben, ob der in Ziff. 10.2 genannte zweite Grund (Beendigung der Finanzierung des Projekts) überhaupt vorliegt, was namentlich wegen des auslegungsbedürftigen Begriffs "Projekt" nicht als ohne Weiteres klar erscheint.

E. 6

Die Vorinstanz beruft sich weiter auf den Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG (vgl. aArt. 12 Abs. 6 Bst. c BPG), wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit des Arbeitnehmers, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen kann. Zur Begründung bringt sie allerdings nicht vor, dem Beschwerdeführer habe die Eignung oder Tauglichkeit gefehlt, die ihm mit dem letzten geltenden Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 2011/9. Januar 2012 oder mit dem früheren Arbeitsvertrag vom 27./28. Januar 2010 übertragene Arbeit zu verrichten. Ebenso wenig macht sie solches hinsichtlich seiner zuletzt im P._____ ausgeübten Tätigkeit geltend. Sie bringt vielmehr vor, es gebe für den Beschwerdeführer departementsintern keine seinem Profil und seinen Fähigkeiten entsprechende längerfristige Stelle. Sie habe zudem auch in anderen Departementen keine ihm entsprechende Stelle finden können (vgl. dazu ausführlicher E. 7.1). Damit beruft sie sich offensichtlich nicht auf einen Umstand, der unter den Kündigungsgrund von 10 Abs. 3 Bst. c BPG fällt, betrifft dieser doch nicht die Frage, ob für den Arbeitnehmer nach Beendigung eines Arbeitseinsatzes eine ihm entsprechende neue Stelle gefunden werden kann. Wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt, kann die angefochtene Kündigung daher nicht auf diesen Kündigungsgrund gestützt werden.

E. 7.1

Dass der Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nicht vorliegt, vermutet offenbar auch die Vorinstanz. Sie bringt deshalb ergänzend vor, der Sachverhalt, auf den sie ihre Kündigung gemäss dieser Bestimmung stütze (vgl. E. 6), sei auch als sachlich hinreichender Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG zu qualifizieren. Zum geltend gemachten Fehlen einer adäquaten departementsinternen Stelle führt sie dabei aus, der Beschwerdeführer sei vom U._____ wegen seiner besonderen Fähigkeiten eingesetzt worden. Für diese bestehe bei ihr jedoch keine Einsatzmöglichkeit mehr. Für die Stellen in Auslandsvertretungen, für die er sich in zahlreichen Fällen erfolglos beworben habe, mangle es ihm sodann am notwendigen Profil und an den entsprechenden Fähigkeiten; ausserdem gehöre er nicht zum versetzungspflichtigen Personal, das bei diesen Stellen Vorrang habe. Hinsichtlich der geltend gemachten erfolglosen Suche nach passenden Stellen in anderen Departementen bringt sie im Sinne eines Beispiels vor, das N._____ habe sich nicht für die Fähigkeiten des Beschwerdeführers interessiert, da dieser nicht über das für die in Frage kommende Stelle erforderliche juristische Profil verfüge.

E. 7.2

Der Beschwerdeführer verneint demgegenüber den von der Vorinstanz geltend gemachten Kündigungsgrund. Er macht geltend, diese habe sich nicht ernsthaft um seine Weiterbeschäftigung gekümmert. Hinsichtlich allfälliger departementsinterner Stellen habe sie sich mit dem pauschalen Hinweis begnügt, seine Tätigkeit in dem für das versetzungspflichtige Personal reservierten Bereich komme nicht in Frage, ohne entsprechende Möglichkeiten überhaupt zu prüfen. Sie nenne denn auch nur die erst auf seine Initiative hin vorgenommene Prüfung seiner Einsatzes als M._____ in (...) in L._____ als Beispiel für ihre Bemühungen in diesem Bereich. Ausserdem habe sie weitere Einsatzmöglichkeiten für das nicht versetzungspflichtige Personal unbeachtet gelassen. Bezüglich allfälliger departementsexterner Stellen habe sie sich weiter auf allgemeine Anfragen beim W._____ und beim N._____ beschränkt, welche - wenig überraschend - zu keinen brauchbaren Lösungen geführt hätten.

E. 7.3

Ob der von der Vorinstanz geltend gemachte Sachverhalt einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG bildet, müsste vorliegend nur näher geprüft werden, wenn das Bundesverwaltungsgericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung an dessen Verwirklichung keine ernsthaften Zweifel mehr hätte oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erschienen (vgl. E. 2.2). Dies ist nachfolgend zu prüfen.

E. 7.3.1

Aus den Ausführungen der Parteien und den Akten wird deutlich, dass die Vorinstanz seit dem Ende des Einsatzes des Beschwerdeführers in T. _____ bestrebt war, das Arbeitsverhältnis mit diesem mittels Vereinbarung möglichst bald aufzulösen. Sie war deshalb grundsätzlich lediglich bereit, ihn noch während einer kurzen Übergangsfrist bis zu dem mit der angestrebten Auflösungsvereinbarung festgesetzten Zeitpunkt weiterzubeschäftigen. Entsprechend bot sie ihm sowohl bei seiner Rückkehr aus T. _____ als auch im Oktober 2012 eine bloss bis Ende 2012 befristete Stelle an. Ausserdem verlängerte sie die im Oktober angebotene Stelle, die er per 1. November 2012 antrat, zunächst lediglich um einen Monat (Verlängerung vom Dezember 2012) und anschliessend (im Januar 2013) bloss bis zum Vorliegen einer "Lösung für das Arbeitsverhältnis" (so ihre Wortwahl in der angefochtenen Verfügung). Im Einklang mit dieser Strategie beschränkte sie sich departementsintern im Wesentlichen darauf, eine lediglich kurzfristige Einsatzmöglichkeit für den Beschwerdeführer zu finden. Dass sie je in Betracht zog, diesen departementsintern längerfristig weiterzubeschäftigen - sei dies in einer unbefristeten Stelle oder in einer befristeten Stelle ohne gleichzeitigen Abschluss einer Auflösungsvereinbarung -, sich in irgendeiner Weise um ein entsprechendes Angebot bemühte oder massgebliche Abklärungen oder Suchbemühungen vor- bzw. unternahm, um eine entsprechende Stelle zu finden, ist hingegen nicht ersichtlich und wird von ihr auch nicht behauptet. Aus den Akten geht vielmehr hervor, dass sie an ihrer Strategie, den Beschwerdeführer nur noch für kurze Zeit zu beschäftigen, selbst dann festhielt, als ihr die (...), bei der er nach seiner Rückkehr von T. _____ ursprünglich eingesetzt werden sollte (vgl. Bst. C), im Oktober 2012 mitteilte, eine Beschäftigungsdauer von nur noch zwei Monaten (November und Dezember) sei mit Blick auf den Einführungs- und Betreuungsaufwand nicht ideal und stehe - neben zwei weiteren Gründen - einem Einsatz entgegen. Ihr Vorbringen, es gebe departementsintern keine dem Profil und den Fähigkeiten des Beschwerdeführers entsprechende längerfristige Stelle, erweist sich somit im Wesentlichen als pauschale, weder weiter überprüfte noch belegte Behauptung. Angesichts der Zweifel, die sich aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers und der Akten hinsichtlich dieses Vorbringens ergeben, namentlich des Umstands, dass zumindest in einem Fall Interesse daran bestand, diesen als M. _____ in einer Auslandvertretung einzusetzen (vgl. Beschwerdebeilage 22), mithin in einer Funktion, die er in der zweiten Phase seines Einsatzes in (...) in Y. _____ durchaus zur Zufriedenheit der Vorinstanz ausgeübt hatte (vgl. Bst. A), kann das Vorbringen bzw. die Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz daher nicht als erstellt gelten.

E. 7.3.2

Daran ändert hinsichtlich allfälliger Stellen in Auslandvertretungen nichts, dass sich der Beschwerdeführer für die Stelle des M. _____ in (...) in L. _____ vorstellen konnte, aber nicht berücksichtigt wurde. Gemäss der Vorinstanz waren für seine Nichtberücksichtigung

nicht die von ihr für das Fehlen einer Einsatzmöglichkeit in Auslandvertretungen angeführten Faktoren - Fehlen des notwendigen Profils und der entsprechenden Fähigkeiten, keine Zugehörigkeit zum versetzungspflichtigen Personal - ausschlaggebend; massgeblich war vielmehr, dass er - so die Vorinstanz - kein grosses Interesse an dieser Stelle bekundete und seine einzige Motivation darin bestand, im Departement zu bleiben. Seine Nichtberücksichtigung kann daher weder hinsichtlich dieser Stelle noch bezüglich der weiteren Stellen dieser Art als Beleg für das angebliche Fehlen einer Einsatzmöglichkeit in einer Auslandvertretung gewertet werden. Gleiches gilt für den Umstand, dass sich der Beschwerdeführer erfolglos für zahlreiche andere Stellen in Auslandvertretungen bewarb. Die Vorinstanz erläutert die Gründe für seine Nichtberücksichtigung in diesen Fällen nicht genauer. Diese bleiben daher - da sie sich grundsätzlich auch nicht aus den Akten ergeben - letztlich offen. Es ist deshalb namentlich nicht zu beurteilen, ob seine Nichtberücksichtigung in diesen Fällen auf den fehlenden Willen der Vorinstanz, ihn für länger als eine bloss kurze Übergangsfrist weiterzubeschäftigen, seinen (...) - (...) - oder die vorstehend erwähnten Faktoren zurückzuführen ist.

E. 7.3.3

Es kann demnach nicht als erstellt gelten, dass es für den Beschwerdeführer departementsintern keine seinem Profil und seinen Fähigkeiten entsprechende längerfristige Stelle gab bzw. gegeben hätte. Der von der Vorinstanz geltend gemachte Kündigungsgrund der fehlenden passenden Stelle ist daher bereits aus diesem Grund und ungeachtet ihrer Ausführungen zur Situation in anderen Departementen zu verneinen. Es kann entsprechend offen bleiben, ob er gegebenenfalls als sachlich hinreichender Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG zu qualifizieren wäre.

E. 8.1

Die Vorinstanz beruft sich ausserdem auf den Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG (vgl. aArt. 12 Abs. 6 Bst. d BPG), wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit ordentlich kündigen kann. Sie macht geltend, der Beschwerdeführer habe sich für eine ausgeschriebene Stelle beim W._____, die seinem Profil allenfalls entsprochen hätte, nicht beworben, obschon sie ihn darauf hingewiesen habe. Anlässlich eines Vorstellungsgesprächs für eine andere Stelle beim W._____ habe er weiter erklärt, es sei ihm nicht klar, weshalb er am Gespräch teilnehme, habe er doch bei ihr eine Stelle, die ihm gefalle. Auch beim Vorstellungsgespräch für die Stelle als M._____ in (...) in L._____ habe er die Bereitschaft vermissen lassen, die Funktion zu übernehmen, obschon diese allenfalls seinem Profil entsprochen hätte. Im Weiteren habe er sich einzig für departementsinterne, dem versetzungspflichtigen Personal vorbehaltene Stellen im Ausland beworben, nicht jedoch für Stellen in anderen Departementen, wie sie ihm nahegelegt habe. All dies zeige, dass ihm die Bereitschaft fehle, eine Stelle zu finden, die seinen Fähigkeiten entspreche.

E. 8.2

Der Beschwerdeführer verneint das Vorliegen des Kündigungsgrunds von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG. Er bringt vor, die Stelle beim W._____, die Gegenstand des Vorstellungsgesprächs gebildet habe, sei eine auf ein Jahr befristete Praktikumsstelle gewesen. Diese habe er abgelehnt, weil sie offensichtlich die Zumutbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt habe und ihre Annahme eine massive

Verschlechterung seiner Rechtsposition zur Folge gehabt hätte. Die Stelle in (...) in L. _____ sei weiter auf zwei Jahre befristet und mit der Unterzeichnung einer Austrittsvereinbarung verbunden gewesen. Aus diesem Grund habe er bereits vor dem Vorstellungsgespräch per E-Mail mitgeteilt, dass lediglich eine längere Beschäftigungsdauer von 36 bzw. vorzugsweise 48 Monaten in Betracht komme. Aus dem gleichen Grund habe er auch anlässlich des Vorstellungsgesprächs Vorbehalte gegenüber der Stelle geäußert. Die Vorinstanz habe ihn im Übrigen nie angewiesen, diese Stelle oder gegebenenfalls eine andere anzunehmen. Auch habe sie sich zu keiner Zeit interessiert gezeigt, dass er grosse eigene Anstrengungen unternahme, eine Stelle zu finden. Er habe die ihm zumutbaren entsprechenden Anstrengungen trotzdem unternommen und seine Bereitschaft in dieser Hinsicht vielfach unter Beweis gestellt. Dass die Bemühungen erfolglos geblieben seien, habe er nicht zu verantworten.

E. 8.3.1

Der Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die für den Stellenwechsel erforderliche persönliche und berufliche Mobilität nicht aufbringt, das heisst, sich weigert, eine ihm angebotene zumutbare Arbeit anzunehmen (vgl. BBl 1999 II 1614; Nötzli, a.a.O., Art. 12 N. 38). Soweit die Vorinstanz dem Beschwerdeführer sinngemäss vorwirft, er habe sich für die falschen Stellen beworben, ist dieser Kündigungsgrund daher von vornherein zu verneinen. Gleiches gilt, soweit sie geltend macht, es fehle ihm die Bereitschaft, eine neue Stelle zu finden, die seinen Fähigkeiten entspreche.

E. 8.3.2

Zu prüfen ist hingegen, wie es sich mit den von der Vorinstanz konkret erwähnten Stellen beim W. _____ und der Stelle in (...) in L. _____ verhält. In dieser Hinsicht wirft sie dem Beschwerdeführer zwar, wie erwähnt, vor, er habe sich für eine Stelle nicht beworben und anlässlich der Vorstellungsgespräche für die beiden anderen Stellen die Bereitschaft vermissen lassen, diese anzunehmen. Dass ihm die drei Stellen konkret angeboten wurden und er die Möglichkeit hatte, sie anzunehmen, dies jedoch nicht tat, macht sie jedoch nicht geltend. Solches ergibt sich auch nicht aus den Akten. Damit fehlt es aber an einer Voraussetzung für eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG gestützte Kündigung, setzt diese doch den Nachweis voraus, dass dem Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit angeboten wurde, er dieses Angebot jedoch ablehnte (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.4.3). Auf die Frage, ob die beiden Stellen im W. _____ und die Stelle in (...) in L. _____ zumutbar gewesen wären - was die Vorinstanz freilich ebenfalls nicht vorbringt -, braucht deshalb nicht weiter eingegangen zu werden. Erwähnt sei immerhin, dass dies, soweit es sich dabei um befristete Stellen handelte, deren Antritt mit dem Abschluss einer Auflösungs- bzw. Austrittsvereinbarung verbunden gewesen wäre, mithin um Stellen, die die Rechtsstellung des Beschwerdeführers erheblich verschlechtern hätten, nicht der Fall sein dürfte.

E. 9.1

Die Vorinstanz macht schliesslich geltend, der Sachverhalt, auf den sie ihre Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG stütze (vgl. E. 8.1), sei auch als sachlich hinreichender Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG zu qualifizieren. Da sie dem Beschwerdeführer im Wesentlichen vorwirft, es fehle ihm die Bereitschaft, eine seinen Fähigkeiten entsprechende neue Stelle zu finden, stellt sie sich somit auf den Standpunkt,

unter dem revidierten Bundespersonalrecht sei die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bereits in diesem Fall und nicht erst dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine ihm angebotene zumutbare Arbeit ausschlägt.

E. 9.2

Wie es sich damit verhält, brauchte vorliegend nur weiter geprüft zu werden, wenn - was nachfolgend zu prüfen ist - davon auszugehen wäre, der von der Vorinstanz geltend gemachte Sachverhalt habe sich verwirklicht. Ebenso müsste nur in diesem Fall geklärt werden, ob die neue, allgemeine Kündigungsbestimmung von Art. 10 Abs. 3 BPG nach den Regeln des intertemporalen Rechts auf diesen Sachverhalt überhaupt angewendet werden darf (vgl. E. 3.2).

E. 9.2.1

Vorliegend ist unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer erfolglos für zahlreiche Stellen in Auslandsvertretungen bewarb. Angesichts seiner Bemühungen könnte ihm demnach nur dann vorgeworfen werden, es habe ihm die Bereitschaft gefehlt, eine seinen Fähigkeiten entsprechende Stelle zu finden, wenn davon ausgegangen würde, ein Einsatz in einer Auslandsvertretung sei nicht in Frage gekommen. Wie dargelegt (vgl. E. 7.3.1 ff.), kann dies jedoch nicht als erstellt gelten. Es kann entsprechend auch nicht davon ausgegangen werden, der Beschwerdeführer habe sich mit aussichtslosen Bewerbungen begnügt und damit die erwähnte fehlende Bereitschaft zum Ausdruck gebracht.

E. 9.2.2

Diese ergibt sich im Weiteren auch nicht aus dem Umstand, dass er sich, wie erwähnt, für eine Stelle beim W. _____ nicht bewarb sowie anlässlich der Vorstellungsgespräche für eine weitere Stelle beim W. _____ und die Stelle als M. _____ in (...) in L. _____ nicht zu überzeugen vermochte. Ob diese Stellen seinen Fähigkeiten entsprochen hätten, lässt die Vorinstanz offen und ist aufgrund der Akten nicht abschliessend zu beurteilen. Soweit sie befristet waren und den Abschluss einer Auflösungs- bzw. Austrittsvereinbarung voraussetzten, für ihn also eine erhebliche Verschlechterung seiner Rechtsstellung zur Folge gehabt hätten, darf sein Verhalten ausserdem nicht zu seinen Ungunsten interpretiert werden (vgl. E. 8.3.2).

E. 9.2.3

Es kann demnach nicht als erstellt gelten, dass der Beschwerdeführer nicht bereit war, eine seinen Fähigkeiten entsprechende neue Stelle zu finden. Ungeachtet der Frage, ob dieser Umstand überhaupt als Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG zu qualifizieren wäre, ist daher bereits aus diesem Grund mit dem Beschwerdeführer das Vorliegen auch dieses von der Vorinstanz geltend gemachten Kündigungsgrunds zu verneinen. Damit erweist sich die Kündigung als ohne sachlich hinreichenden Grund ausgesprochen und damit als zu Unrecht erfolgt. Zu prüfen bleibt, was daraus folgt.

E. 10.1

Gemäss dem revidierten BPG besteht nur im Falle einer qualifiziert rechtswidrigen Kündigung im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Heisst die Beschwerdeinstanz eine Beschwerde gegen eine zu Unrecht erfolgte, jedoch nicht im vorstehenden Sinn qualifiziert rechtswidrige Kündigung gut, muss sie der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer daher bloss eine Entschädigung zusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Diese ist unter Würdigung aller

Umstände festzusetzen. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG).

E. 10.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. c (recte: Bst. b) BPG in Verbindung mit Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR. Zum einen sei sie erfolgt, weil er Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis gestellt habe; zum anderen seien die von der Vorinstanz angeführten Kündigungsgründe vermutlich bloss vorgeschoben, um ihn aus anderen, ihm nicht bekannten Gründen nicht weiterbeschäftigen zu müssen. Er sei deshalb in einer zumutbaren Funktion weiterzubeschäftigen. Eventualiter, das heisst für den Fall, dass das Bundesverwaltungsgericht die Missbräuchlichkeit der Kündigung verneinen sollte, sei ihm eine Entschädigung nicht unter zehn Monatslöhnen zuzusprechen.

E. 10.3

Die Vorinstanz bestreitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Zur Begründung bringt sie vor, sie habe die vom Beschwerdeführer erwähnten Forderungen geprüft und abgewiesen, weil keine Rechtsgrundlage dafür bestanden habe oder dieser bereits entschädigt gewesen sei. Die Forderungen hätten im Weiteren beim Entscheid, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, keine Rolle gespielt. Der Beschwerdeführer habe somit keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

E. 10.4.1

Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG hat der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, wenn die von ihm ausgesprochene Kündigung nach Art. 336 OR missbräuchlich ist. Gemäss Art. 336 Abs. 2 Bst. d OR, worauf der Beschwerdeführer ausdrücklich verweist, gilt eine Kündigung als missbräuchlich, wenn sie erfolgt, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Mit der Sanktionierung dieser auch als "Rachekündigung" bezeichneten Kündigung wollte der Gesetzgeber die gerichtliche Klärung von Ansprüchen während der Anstellung möglich machen und die Bestrafung durch eine Kündigung verhindern. Der gerichtlichen Geltendmachung gleichgesetzt ist die (vorerst nur) mündliche oder schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 336 N. 8). Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer am 21. Februar 2013 durch seinen Rechtsvertreter eine Reihe von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis stellen liess. Die Vorinstanz prüfte diese und wies sie mit E-Mail vom 19. März 2013 mit Begründung zurück. Hinweise darauf, dass sie die Kündigung wegen dieser Forderungen aussprach, ergeben sich aus den Akten hingegen nicht. Der Beschwerdeführer beschränkt sich denn auch darauf, die angebliche Rachekündigung zu behaupten, ohne sein Vorbringen zu substantiieren oder zu belegen. Damit vermag er nicht ausreichend darzutun, dass die Vorinstanz aus dem von ihm geltend gemachten Grund und somit missbräuchlich kündigte. Das Vorliegen einer Rachekündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 2 Bst. d OR ist daher zu verneinen.

E. 10.4.2

Aus den Akten ergeben sich im Weiteren auch keine massgeblichen Hinweise darauf, dass die von der Vorinstanz angeführten Kündigungsgründe lediglich vorgeschoben sind. Namentlich ist nicht ersichtlich, dass diese die Gründe für ihren Wunsch, das

Arbeitsverhältnis zu beenden, im Verlauf der Auseinandersetzung, die sie mit dem Beschwerdeführer seit dessen Rückkehr aus T. _____ führte, wesentlich geändert oder sich diesbezüglich in Widersprüche verstrickt hätte. Ihre Ausführungen zu dieser Frage erscheinen vielmehr als konsistent. So begründete sie bereits ihr Bestreben, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen, mit dem Umstand, dass der Einsatz des Beschwerdeführers in T. _____ beendet sei und es für ihn departementsintern - angeblich - keine Einsatzmöglichkeit mehr gebe. Dieser Umstand bildet, wie dargelegt, auch den Hauptgrund für die Kündigung. Der Beschwerdeführer erläutert, substantiiert oder belegt seinen Vorwurf im Rahmen seiner bloss rudimentären Ausführungen zur Missbräuchlichkeit der Kündigung denn auch nicht weiter; ebenso wenig nennt er allfällige andere Kündigungsgründe. Im Rahmen seiner Vorbringen zum Sachverhalt bringt er hingegen vor, er sei überzeugt, dass (...). Dass es sich dabei um den eigentlichen Grund für die Kündigung handelt, macht er allerdings nicht ausdrücklich geltend; ebenso wenig erläutert oder substantiiert er, wieso dem so sein sollte. Entsprechende Ausführungen hätten sich indes allein schon deshalb aufgedrängt, weil er von der Vorinstanz nach seiner Tätigkeit beim W. _____, die im Anschluss an seinen Einsatz in Y. _____ erfolgte, trotz (...) erneut angestellt und sein Einsatz in T. _____ ausserdem zweimal verlängert wurde. Daran ändert nichts, dass die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung einräumt, der Beschwerdeführer (...) Daraus geht nicht hervor, dass (...) einen oder gar den eigentlichen Kündigungsgrund darstellte. Der zweite vom Beschwerdeführer vorgebrachte Missbräuchlichkeitsgrund kann demnach ebenfalls nicht als erstellt gelten. Auf die Frage, wie er in rechtlicher Hinsicht zu qualifizieren wäre, braucht daher nicht weiter eingegangen zu werden.

E. 10.4.3

Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers ist somit nicht von einer missbräuchlichen und damit qualifiziert rechtswidrigen Kündigung auszugehen. Der Beschwerdeführer hat daher keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG. Soweit er die Aufhebung der Kündigung (Dispositiv-Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung) und seine Weiterbeschäftigung beantragt (Hauptbegehren), ist seine Beschwerde daher abzuweisen.

E. 10.5.1

Da die Kündigung entgegen der Vorinstanz ohne sachlich hinreichenden Grund erfolgte, steht dem Beschwerdeführer nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG eine Entschädigung zu. Bei deren Festsetzung ist zunächst zu berücksichtigen, dass er seit November 2005 von einer kurzen Anstellung beim W. _____ abgesehen ununterbrochen für die Vorinstanz arbeitete und zwar, soweit aus den Akten ersichtlich, durchaus zu deren Zufriedenheit. Zu beachten sind weiter die Umstände der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dabei fällt namentlich in Betracht, dass die Vorinstanz, wie erwähnt (vgl. E. 7.3.1), seit dem Ende des Einsatzes des Beschwerdeführers in T. _____ auf die möglichst baldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinarbeitete und grundsätzlich einzig bereit war, ihn noch während einer kurzen Übergangsfrist weiterzubeschäftigen. Entsprechend beschränkte sie sich departementsintern im Wesentlichen darauf, eine bloss kurzfristige Einsatzmöglichkeit für ihn zu finden, ohne weiter zu prüfen, ob er längerfristig weiterbeschäftigt werden könnte, und ohne ihn bei seiner eigenen departementsinternen Stellensuche, von der sie ihm vielmehr abriet, in massgeblicher Weise zu unterstützen. Dies, obschon diese Suche durch (...), erschwert wurde. Hinsichtlich allfälliger Stellen in anderen Departementen erklärte sie

sich weiter zwar dazu bereit, gegebenenfalls eine "Anschubfinanzierung" (so ihre Wortwahl in der Vernehmlassung) zu leisten; sie liess es aber mit - relativ allgemein gehaltenen - Anfragen an das W._____ und das N._____ bewenden, die im Übrigen den Eindruck erwecken, es sei ihr in erster Linie um die Umsetzung ihrer vorstehend erwähnten Strategie, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer möglichst bald aufzulösen, gegangen. Dieses unkooperative, auf die eigenen Interessen fokussierte und wenig rücksichtsvolle Verhalten gegenüber einem langjährigen und verdienten Mitarbeiter rechtfertigt es, die Entschädigung auf zehn Monatslöhne festzusetzen. Abzustellen ist dabei auf den Lohn, den der Beschwerdeführer bei seinem letzten Einsatz im P._____ in O._____ verdiente.

E. 10.5.2

Soweit der Beschwerdeführer die Ausrichtung einer Entschädigung verlangt (Eventualbegehren), ist seine Beschwerde demnach gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, ihm auf der Basis des vorstehend erwähnten Lohns zehn Monatslöhne als Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG auszurichten. Gutzuheissen ist ausserdem sein Begehren auf Aufhebung der unzutreffenden Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als durch ihn verschuldet gilt.

E. 11

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 12.1

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Der Stundenansatz für Anwältinnen und Anwälte beträgt mindestens Fr. 200.- und höchstens Fr. 400.- (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

E. 12.2

Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer unterliegt mit seinem Hauptbegehren auf Aufhebung der Kündigung und Weiterbeschäftigung. Er setzt sich jedoch mit seinem Eventualbegehren auf Ausrichtung einer Entschädigung von mindestens zehn Monatslöhnen und seinem Begehren auf Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung durch. Er gilt demnach in der Hauptsache als obsiegend und hat Anspruch auf eine Parteientschädigung. Da keine Kostennote eingereicht wurde, ist diese aufgrund der Akten festzusetzen. Nicht zu berücksichtigen ist dabei der anwaltliche Aufwand im Zusammenhang mit dem Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde, da dieses mit Zwischenverfügung vom 23. Oktober 2013 abgewiesen wurde. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren (exklusive Aufwand für das erwähnte Gesuch) erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 6'000.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

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