

BVGer A-662/2017 vom 31. August 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-08-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-662_2017

FR: TAF A-662/2017 du 31 août 2017

IT: TAF A-662/2017 del 31 agosto 2017

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG können Verfügungen der Arbeitgeberin mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die Vorinstanz gilt mangels anderslautenden Bestimmungen des Eidgenössischen Justizdepartements als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] i.V.m. Anhang 1, B. Ziff. III 1.3 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerden zuständig. Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR. 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (vgl. Art. 37 VGG).

E. 1.2

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

E. 1.3

Auf die frist- und formgerecht eingereichten Beschwerden ist somit einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG).

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.2 m.w.H.).

E. 3

Nachfolgend wird in einem ersten Schritt die Rechtmässigkeit der Verfügung betreffend die Massnahmen zum Persönlichkeitsschutz beurteilt (E. 4). In einem zweiten Schritt wird die Überprüfung der Verfügung betreffend die Auflösung des Arbeitsvertrags (E. 5) erfolgen.

E. 4.1

In rechtlicher Hinsicht macht der Beschwerdeführer Gehörsverletzungen geltend: Erst auf anwaltliches Ersuchen hin seien ihm anonymisierte und gekürzte Auszüge aus den Befragungen bekannt gegeben worden. In der Folge habe es die Vorinstanz unterlassen, mittels Gewährung der Akteneinsicht oder durch Berücksichtigung seiner nachträglich erfolgten Mitwirkung Transparenz zu schaffen. Indem er den Entscheid der Vorinstanz dadurch nicht habe nachvollziehen können, habe diese seinen Anspruch auf Begründung verletzt. Es sei somit erstellt, dass die Vorinstanz von ihm angebotene Beweise nicht abgenommen, seine Vorbringen nicht berücksichtigt sowie den Anspruch auf Akteneinsicht verletzt habe und ihrer Begründungspflicht (wenn überhaupt) nur sehr oberflächlich nachgekommen sei. Es liege damit einer Verletzung von Art. 26, 32, 33 und 35 VwVG vor. Zudem habe die Vorinstanz den Sachverhalt in Verletzung der Untersuchungsmaxime (Art. 12 VwVG) nicht umfassend und ernsthaft geprüft. Ausserdem hätte man ihm, nachdem man ihn in rechtswidriger Weise von den Befragungen ausgeschlossen habe, zumindest die Gelegenheit geben müssen, nach Kenntnisnahme der konkret zu befragenden Personen resp. der an die jeweiligen Personen vorgesehenen Fragen im Sinne von Beweisunterlagen Ergänzungsfragen gemäss Art. 18 Abs. 1 VwVG zu formulieren. Ferner sei die neue Mitarbeiterin als zentrale Figur der erhobenen Vorwürfe nicht befragt worden und man habe ihm den wesentlichen Inhalt der Untersuchungsakte nicht zur Kenntnis gebracht, weshalb eine schwere Verletzung von Art. 28 VwVG vorliegen würde. Die dargelegten Verletzungen seines Gehörsanspruchs seien dermassen schwer, dass eine Heilung im Rechtsmittelverfahren nicht in Frage käme.

E. 4.2

Lehre und Praxis zu den angeblich verletzten Normen präsentieren sich wie folgt:

E. 4.2.1

Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und Art. 29 ff. VwVG haben die Parteien in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. 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 (Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C_20/2016 vom 18. November 2016 E. 3.3 und 8C_397/2016 vom 16. November 2016 E. 5.2, je m.w.H.). Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Dessen Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheides. Eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich

vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Handelt es sich jedoch um einen besonders schwerwiegenden Verstoss gegen grundlegende Parteirechte, so haben Gehörsverletzungen die Nichtigkeit der Verfügung zur Folge (BGE 137 I 195 E. 2.3.2; BGE 129 I 361 E. 2.1; Urteile BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E 3.2 und A-321/2016 vom 31. Januar 2017 E. 3.1.6, je m.w.H; Bernhard Waldmann/Jürg Bickel, in: Waldmann/Weissenberger (Hrsg.), Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, Rz. 104 ff. zu Art. 29).

E. 4.2.2

Die Behörde stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG). Sie hat den Sachverhalt insoweit zu erheben, als er für die Entscheidungsfindung erheblich ist. Entscheiderheblich sind alle Tatsachen, welche die tatbeständlichen Voraussetzungen der anwendbaren Rechtsnorm erfüllen. Die Ergründung der materiellen Wahrheit gebietet die vollständige und richtige Abklärung von belastenden und entlastenden Tatsachen. Inhalt und Umfang der Sachverhaltsermittlungen bestimmen sich dabei nicht nach freiem, sondern nach pflichtgemässigem Ermessen (Urteil BGer 1C_178/2010 vom 10. Juni 2010 E. 2.2; Waldmann/Bickel, a.a.O., Rz. 27 zu Art. 12). Nötigenfalls kann sich die Behörde zur Erstellung des Sachverhalts Auskünften oder Zeugnissen von Drittpersonen bedienen (Art. 12 Bst. c VwVG). Die Einvernahme von Auskunftspersonen ist von der Zeugeneinvernahme gemäss Art. 14 ff. VwVG zu unterscheiden. Letztere bedarf einer vorgängigen Anordnung von einer der im Gesetz aufgeführten Behörden (vgl. Art. 14 Abs. 1 VwVG). War bei einer Zeugeneinvernahme eine Teilnahme aus objektiven Gründen unmöglich oder durfte diese aus überwiegenden öffentlichen Interessen verweigert werden, so wird dem Recht einer Partei, Ergänzungsfragen zu stellen, Genüge getan, wenn der Partei nach Einsicht in die Aussageprotokolle auf Ersuchen hin Gelegenheit gegeben wird, schriftlich Zusatzfragen zu stellen (BGE 124 V 90 E. 4b). Die Befragung von Auskunftspersonen erfolgt grundsätzlich in Anwesenheit der Verfahrensbeteiligten. Es ist der Behörde aber erlaubt, die Parteien unter bestimmten Umständen von der Anhörung auszuschliessen. Der Behörde steht bei der Beurteilung der Frage, ob ein hinreichender Ausschlussgrund vorliegt, ein Ermessensspielraum zu. Sie kann sich zwar an den in Art. 18 Abs. 2 VwVG bei Zeugeneinvernahmen vorgesehenen Verweigerungsgründen (Wahrung wesentlicher öffentlicher oder privater Interessen) orientieren, verfügt aber über ein weitergehendes Ermessen als es die gesetzliche Ordnung bei Zeugeneinvernahmen zulässt (BGE 130 II 169 E. 2.3.5; Urteil BGer 1C_179/2014 vom 2. September 2014 E. 3.5.1).

E. 4.2.3

Gemäss Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG hat die Partei oder ihr Vertreter Anspruch darauf, in ihrer Sache alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen. Art. 27 VwVG regelt die Ausnahmen. Nach Art. 27 Abs. 1 VwVG darf die Behörde die Einsichtnahme in die Akten unter anderem nur verweigern, wenn wesentliche öffentliche (Bst. a) oder private Interessen (Bst. b) die Geheimhaltung erfordern. Die Verweigerung der Einsichtnahme darf sich nur auf die Aktenstücke erstrecken, für die Geheimhaltungsgründe bestehen (Art. 27 Abs. 2 VwVG). Wird einer Partei die Einsichtnahme in ein Aktenstück gestützt auf Art. 27 VwVG verweigert, so darf auf dieses zum Nachteil der Partei gemäss Art. 28 VwVG nur abgestellt werden, wenn ihr die Behörde von seinem für die Sache wesentlichen Inhalt mündlich oder schriftlich Kenntnis und ihr ausserdem Gelegenheit gegeben hat, sich zu äussern und Gegenbeweismittel zu bezeichnen. Der Betroffene muss dadurch in die Lage versetzt werden, den Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 125 II 417 E. 5; BVGE

2015/1 E. 4.7). Grundsätzlich gilt, dass je stärker das Verfahrensergebnis von der Stellungnahme der Betroffenen zum konkreten Dokument abhängt und je stärker auf ein Dokument bei der Entscheidungsfindung (zum Nachteil der betroffenen Person) abgestellt wird, desto intensiver ist dem Akteneinsichtsrecht Rechnung zu tragen. Mit der Missachtung von Art. 28 VwVG verletzt die Behörde nicht nur das Akteneinsichtsrecht der Parteien, sondern auch deren Anspruch auf einen begründeten Entscheid (BGVE 2011/37 E. 5.4.1; Waldmann/Magnus, Praxiskommentar VwVG, a.a.O., N 7 ff. zu Art. 28 m.w.H.).

E. 4.2.4

Laut Art. 32 VwVG hat die Behörde, bevor sie verfügt, alle erheblichen und rechtzeitigen Vorbringen der Parteien zu würdigen (Prüfungspflicht). Ob die Behörde ihrer Prüfungspflicht nachgekommen ist, ergibt sich in erster Linie aus der Begründung der Verfügung (BGE 117 1b 481 E. 6/bb; BVGE 2013/46 E. 6.2.3). Schriftliche Verfügungen sind zu begründen (Art. 35 VwVG). Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentliche Punkte beschränken. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 143 III 65 E. 5.2). Des Weiteren hat die Behörde nach der Bestimmung von Art. 33 Abs. 1 VwVG die Pflicht, die ihr angebotenen Beweise abzunehmen, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen. Indes kann die Behörde im Einzelfall von der Beweisabnahme absehen, wenn der rechtserhebliche Sachverhalt bereits hinreichend geklärt ist. Der Instruktionsbehörde kommt bei der Auswahl der abzunehmenden Beweise ein gewisses Ermessen zu. Im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung darf die Behörde von weiteren Beweisvorkehren absehen, wenn sie aufgrund der bereits erhobenen Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und mit nachvollziehbaren Gründen annehmen kann, dass diese durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (BGE 136 I 229 E. 5.3; Urteil BGer 1C_488/2016 vom 16. Februar 2017 E. 2.2; Waldmann/Bickel, a.a.O., Rz. 21 f. zu Art. 33).

E. 4.3

Nachfolgend sind die Rügen des Beschwerdeführers auf ihre Stichhaltigkeit hin zu überprüfen.

E. 4.3.1

Nachdem der Beschwerdeführer die Mobbingvorwürfe erhoben hatte, führte die Vorinstanz drei Wochen später ein eingehendes Gespräch mit ihm. Aus dem Befragungsprotokoll ist ersichtlich, dass es sich um eine seriöse und gut vorbereitete Befragung handelte, mithin die Vorbringen des Beschwerdeführers ernst genommen worden sind. Auf seinen Wunsch hin wurde darauf C._____ befragt. Zudem führte die Vorinstanz im gleichen Monat Gespräche mit B._____ und D._____, Chef der (...), womit sie sich sichtlich um eine breit abgestützte Sachverhaltsabklärung bemühte. Wie noch zu sehen sein wird, durfte sie danach von einer Befragung der italienischsprachigen Mitarbeiterin absehen (vgl. unten E. 4.4.8). Des Weiteren ergibt sich aus den Befragungsprotokollen, dass die Vorinstanz die angehörten Personen mit allen relevanten Mobbingvorwürfen des Beschwerdeführers konfrontierte. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist in diesem Zusammenhang

nicht zu beanstanden, dass der Fragenkatalog, welcher für die eine französischsprachige Person bestimmt war, weniger detailliert ausgefallen ist. Diese konnte aufgrund ihrer übergeordneten hierarchischen Position und dem grösseren Abstand zum Geschehen verständlicherweise weniger detailliert Auskunft geben. Die Vorinstanz ist seriös und ernsthaft vorgegangen. Inwiefern sie den Untersuchungsgrundsatz verletzt und angebotene Beweise zu Unrecht nicht abgenommen haben soll, ist nicht ersichtlich. Eine Verletzung von Art. 12 VwVG und Art. 33 VwVG liegt somit nicht vor.

E. 4.3.2

Die Vorinstanz verfügte bezüglich der Gewährung der Teilnahme des Beschwerdeführers an den Befragungen über einen gewissen Ermessensspielraum, nachdem es sich mangels Anordnung durch eine im Gesetz aufgelistete Behörde nicht um förmliche Zeugeneinvernahmen, sondern um Einvernahmen von Auskunftspersonen handelte (vgl. oben E. 4.2.2). Überdies traf die Vorinstanz in ihrer Funktion als Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer eine gesetzlich statuierte Fürsorgepflicht (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]). Aus dieser ergab sich wiederum die Pflicht, den erhobenen Mobbingvorwürfen nachzugehen (vgl. BGE 125 III 73 E. 2.a; Urteil BGer 8C_900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 5; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2013.00018 vom 6. November 2013 E. 3). Sie war deshalb darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden des Beschwerdeführers möglichst wahrheitsgetreu und vollständig antworten, damit sie ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen konnte. Aufgrund der delikaten Thematik durfte sie davon ausgehen, dass solche Antworten am ehesten dann zu erwarten sind, wenn die Mitarbeitenden offen und im Vertrauen über das Vorgefallene sprechen können. Ein öffentliches Interesse an der vertraulichen Durchführung der Befragungen war somit gegeben (vgl. zum öffentlichen Interesse an "funktionsfähigen staatlichen Institutionen" Waldmann/Oeschger, Praxiskommentar VwVG, a.a.O., N 23 zu Art. 27; beispielhaft der Fall BGE 122 I 153 E. 6c/aa m.w.H.). Da der Beschwerdeführer darüber hinaus nie eine Teilnahme an den bevorstehenden Befragungen verlangte und einer Konfrontation mit seinem Vorgesetzten sogar aus dem Weg ging, hat die Vorinstanz zu Recht die Einvernahmen unter Ausschluss des Beschwerdeführers durchgeführt.

E. 4.3.3

Die Vorinstanz war im Vorfeld zu den Befragungen auch nicht verpflichtet, dem Beschwerdeführer den Fragenkatalog zwecks Formulierung von Ergänzungsfragen offen zu legen. Bei Zeugeneinvernahmen in Abwesenheit einer Partei sieht die Rechtsprechung ein diesbezügliches Recht nur nach der Befragung auf Gesuch hin vor (vgl. oben E. 4.2.2). Diese Rechtsprechung ist auf Befragungen von Auskunftspersonen übertragbar. Der Beschwerdeführer hat, nachdem er die wichtigsten Ausschnitte aus den Befragungen erhalten hatte, nie Ergänzungsfragen an die Vorinstanz gerichtet, weshalb der Vorinstanz von vornherein keine Rechtsverletzung vorgeworfen werden kann.

E. 4.3.4

Des Weiteren durfte die Vorinstanz gestützt auf Art. 27 VwVG ein Geheimhaltungsinteresse hinsichtlich der Befragungsprotokolle bejahen (vgl. oben E.4.3.2) und die Akteneinsicht in diese verweigern bzw. dem Beschwerdeführer nur den wesentlichen Inhalt der Befragungsprotokolle im Sinne von Art. 28 VwVG zur Kenntnis bringen. Insbesondere hatte sie das Interesse der befragten Mitarbeitenden an der Wahrung

der ihnen zugesicherten Vertraulichkeit ihrer Angaben zu schützen. Dies umso mehr, nachdem ihnen keine Parteistellung im vorliegenden Verfahren zukommt (vgl. Urteil BVerfG B-4024/2010 vom 8. November 2011 E. 3.2.3; Roger Rudolph, Das Recht des Arbeitnehmers auf Einsicht in sein Personaldossier, in: Aktuelle juristische Praxis [AJP] 2014, S. 1672 ff., S. 1676). Zwar findet sich jeweils einleitend in den Befragungsprotokollen kein protokollierter Hinweis auf die Vertraulichkeit der Gespräche. Die Behauptung der als glaubwürdig einzustufenden Vorinstanz, die Vertraulichkeit der Gespräche im Vorfeld jeweils zugesichert zu haben, ist mit Blick auf den sensiblen Verfahrensinhalt glaubhaft. An die Wesentlichkeit des zur Kenntnis zu bringenden Inhalts galten indes erhöhte Anforderungen, nachdem sich die Vorinstanz für ihren Entscheid hauptsächlich auf den Inhalt der Befragungsprotokolle abstellte (vgl. E. 4.2.3). Die offengelegten Auszüge befassen sich mit dem Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer, seinem Vorgesetzten und der italienischsprachigen Mitarbeiterin sowie mit dem damit zusammenhängenden Bericht über (...). Die gewichtigsten Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers drehten sich ebenfalls um diesen Themenkomplex. Anhand dieser Auszüge war es für den Beschwerdeführer nachvollziehbar, warum die Vorinstanz in ihrer Verfügung die Vorfälle nicht als Mobbing qualifizierte.

E. 4.3.5

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass die Vorinstanz das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers im Verfahren, welches zum Erlass der Verfügung geführt hat, nicht in schwerwiegender Weise verletzt hat. Das Bundesverwaltungsgericht besitzt umfassende Kognition (vgl. oben E. 2) und hat dem Beschwerdeführer in teilweiser Gutheissung seines Akteneinsichtsgesuchs - soweit an der Vertraulichkeit einzelner Aussagen aus den Befragungsprotokollen festgehalten worden ist (Art. 27 VwVG) - Zusammenfassungen des wesentlichen Inhalts derselben zugänglich gemacht. Im Rahmen seiner Schlussbemerkungen konnte der Beschwerdeführer dazu Stellung nehmen. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs ist somit als geheilt zu betrachten.

E. 4.4

Nachfolgend ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer gemobbt worden ist.

E. 4.4.1

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist Mobbing ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Mit anderen Worten beinhaltet es die systematische Schikane eines Mitarbeiters mit dem Ziel, diesen vom Arbeitsplatz wegzudrängen. Die Lehre geht ab einem halben Jahr von einem längeren Zeitraum aus und bejaht eine ausreichende Intensität ab einer Mobbinghandlung pro Woche. Dabei ist das Opfer oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - auch nicht auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinar massnahmen oder einer Entlassung - seinen Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene

Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf berufen kann. Die einzelnen Handlungen müssen stets System haben, damit sie sich zu Mobbing verdichten. Vereinzelt feindselige Handlungen oder Verhaltensweisen bilden kein Mobbing. Weil die Beurteilung auf einer Gesamtwürdigung der Umstände beruht, insbesondere der Indizien, welche das Mobbing ausmachen, ist rechtsprechungsgemäss selbst in Fällen, wo freie Kognition besteht, der entscheidenden Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (Urteile BGer 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1 und 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1, letzteres mit diversen Hinweisen und weitergehenden Ausführungen zur Begrifflichkeit; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, 6. Aufl. 2015, Art. 328 OR N 19 ff; Antonia Ulrich, Mobbing am Arbeitsplatz, in: Bütler/Schindler/Sprecher/Sutter [Hrsg.], Sicherheit & Recht 3/2014, S. 223 ff.).

E. 4.4.2

Am Anfang des Konflikts stand eine Meinungsverschiedenheit, welche sich ein paar Jahre zuvor zugetragen hatte. Wie der Beschwerdeführer anlässlich seiner Anhörung vom 1. April 2015 selber zu Protokoll gab, ging es dabei um einen längeren Bericht über (...), welchen er um die Jahre (...) verfassen musste. Sein Vorgesetzter befand diesen Bericht in qualitativer Hinsicht als nicht zufriedenstellend, was der Beschwerdeführer jedoch nicht akzeptieren wollte. Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers ist dieser Vorfall somit aktenkundig. Seiner Behauptung, erst im Jahre 2015 erstmals mit dieser Kritik konfrontiert worden zu sein, kann nicht gefolgt werden. Es steht fest, dass sein Vorgesetzter seit diesem Vorfall der Ansicht war, dass der Beschwerdeführer Mühe beim Verfassen von langen und komplexen Berichten bekundet. Es handelt sich dabei um eine Leistungsbeurteilung der Vorinstanz, von welcher das Bundesverwaltungsgericht selbst im Zweifel nicht abweicht (vgl. E. 2). Konkrete Anhaltspunkte, wonach diese Beurteilung unhaltbar sein könnte, liegen nicht vor. Im Gegenteil ist aus einem von der Vorinstanz offengelegten Auszug aus den Anhörungen ersichtlich, dass diese Ansicht auch C._____, welche der Beschwerdeführer selber als integre Persönlichkeit ansieht, geteilt wird. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, vermag an dieser Feststellung nichts zu ändern. So kann er insbesondere aus dem Umstand, wonach er zu Beginn alleine mit der Erstellung des Berichts über (...) beauftragt worden war, nicht ableiten, dass diese Schwäche nicht bestehe. Gemäss Aussagen aus den zusammengefassten Befragungsprotokollen war nie vorgesehen, dass der Beschwerdeführer diesen alleine verfassen würde. Dies bestätigte der Beschwerdeführer auch selber, indem er zu Protokoll gab, dass der Bericht die Mitarbeit mehrerer Leute, insbesondere einer italienischsprachigen Person bedurfte, und höheren Anforderungen als üblich genügen musste. In seinem Schreiben vom 11. März 2015 an die Chefin der Abteilung (...) begrüßte er auch ausdrücklich die Anstellung der neuen Mitarbeiterin.

E. 4.4.3

Dass die Vorinstanz zur Auffassung gelangte, dass die neue Mitarbeiterin qualitativ bessere Texte, welche einen echten Mehrwert darstellten, verfasse, stellt wiederum eine Leistungsbeurteilung dar, bezüglich welcher der Vorinstanz ein weiter Ermessensspielraum zusteht (vgl. oben E. 2). Anhaltspunkte, wonach diese Beurteilung unhaltbar sein könnte, liegen nicht vor. Folglich ist es auch nachvollziehbar, dass der Vorgesetzte den beiden (...) Arbeiten zuwies, welche ihren jeweiligen Stärken am besten entsprachen. Für den Beschwerdeführer bedeutete dies die Zuweisung einer unterstützenden Funktion, was

aufgrund seiner ihm attestierten Stärken (Erstellen von kürzeren Texten in guter Qualität, Planung und Koordination) Sinn machte. Nicht unüblich ist, dass ein Vorgesetzter, welcher für das Gelingen eines Projekts die Hauptverantwortung trägt, an diesem mitarbeitet, sofern es aus seiner Sicht nötig erscheint. Die Arbeitsaufteilung stellt kein mobbingrelevantes Verhalten dar, sondern vielmehr einen sachlich nachvollziehbaren Entscheid des Vorgesetzten. Selbst der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass die vorgenommene Arbeitsaufteilung wahrscheinlich nicht gegen ihn persönlich gerichtet gewesen sei.

E. 4.4.4

Ferner ist nicht aktenkundig, in welcher Anzahl und Frequenz sich die Vorwürfe hinsichtlich der Zusammenarbeit innerhalb des Projekts ereignet haben. Dass diese ein Mass angenommen hatten, welches das Vorliegen eines schikanösen Verhalten als naheliegend erscheinen lassen würde, ist nicht belegt. Aber auch die konkreten Vorwürfe an sich lassen keine feindselige Absicht erkennen: Der Beschwerdeführer moniert den "schleichenden Entzug der Verantwortung". Die Befragungsprotokolle ergeben aber, dass es nicht die Meinung war, ihm eine übergeordnete Verantwortung über das Dossier zu übertragen. Vielmehr hat man von Anfang an gewollt, dass die beiden (...) innerhalb des Dossiers ihren eigenen Zuständigkeitsbereich hätten und es nicht einen Dossierverantwortlichen gäbe, dem der andere unterstellt wäre. Der Vorwurf basiert auf einem falsch verstandenen Auftrag und wird zu Unrecht erhoben. Unverständlich ist auch der Vorwurf, die neue Mitarbeiterin habe ihm nicht auf seine Emails geantwortet. Es ist unbestritten, dass die Kommunikation über seinen Vorgesetzten geführt werden musste, weil unterbunden werden sollte, dass der Beschwerdeführer ihr weiterhin eigenmächtig Aufträge erteilte. Es liegt somit eine sachliche Begründung für den angeordneten Kommunikationsweg vor und die Mitarbeiterin hat zu Recht nicht auf seine Emails geantwortet. Die weiteren geschilderten Vorfälle sind in einem Projekt, in welchem eine klare Aufgabenteilung vorgegeben ist, nichts Aussergewöhnliches: Falls bisherige Recherchen einer Person zu einem Thema nicht genügen, werden diese wiederholt; Ansprechpartner stehen auch neuen Mitarbeitern zur Konsultation und Treffen zur Verfügung; wenn der Vorgesetzte keinen Bedarf für ein Meeting sieht, dann wird dieses nicht angesetzt; der Zugang zu Arbeitsdaten anderer Mitarbeiter kann unterschiedlich geregelt sein und bilaterale Gespräche kommen auch in Arbeitsgruppen vor, insbesondere, wenn eine Mitarbeiterin neu ist. Dass der Beschwerdeführer diese Handlungen als ausgrenzend empfunden hat oder er mit dieser Arbeitsorganisation nicht zufrieden war, mag sein. Es bestehen aber keine Anzeichen, dass diese Handlungen in der Absicht, ihn auszugrenzen, vorgenommen worden sind.

E. 4.4.5

Auch für die Zuteilung des Dossiers (...) an ihn und die Übertragung der bisher von ihm wahrgenommenen Vorbereitungsarbeiten für eine jährliche Konferenz an einen anderen Mitarbeiter bestanden sachliche Gründe. Es obliegt einem Vorgesetzten zu entscheiden, für welche Arbeiten er einen Mitarbeiter einsetzen möchte. Vorliegend hat dieser entschieden, die infolge der Aufgabenaufteilung bei der Erstellung des (...)berichts beim Beschwerdeführer freigewordenen Kapazitäten für ein anderes Dossier einzusetzen. Ob der Beschwerdeführer der Ansicht war, dass es noch andere Arbeit für den (...)bericht gegeben hätte, ist dabei unerheblich. Ebenso machte es Sinn, die Vorbereitungsarbeiten zur Expertenkonferenz in jenem Jahr einem Mitarbeiter zu übertragen, welcher zum gewünschten Thema bereits über ein Vorwissen verfügte. Ob dieser, wie vom

Beschwerdeführer behauptet, am Schluss einfach seine Folien unverändert übernommen hatte, lässt den getroffenen Entscheid nicht als schikanös erscheinen. Zusammenfassend wurden in beiden Punkten sachlich begründete Entscheidungen hinsichtlich des Ressourceneinsatzes getroffen. Der Beschwerdeführer wurde dadurch nicht schikaniert.

E. 4.4.6

Was der beanstandete Emailverkehr zu einem vom Beschwerdeführer verfassten Bericht anbelangt, erhielt dieser per Email am 13. April 2015 einen klaren und freundlich formulierten Auftrag von seinem Vorgesetzten. Nachdem der Beschwerdeführer diesbezüglich eine Rückfrage hatte, wies ihn sein Vorgesetzter darauf hin, dass er klare Anweisungen gegeben habe und er eine entsprechende Ausführung erwarte. Diese Antwort war zwar bestimmt formuliert, aber nicht feindselig. Im Email vom 21. April 2015 verlangte sein Vorgesetzter um 08:15 Uhr bis um 13:30 Uhr eine Hintergrundnotiz in der Form eines Emailformats mit Beispielen für Erfolge (...), welche mit der Zusammenarbeit mit (...) erzielt werden konnten. Inwiefern der Vorgesetzte durch diesen Auftrag in bewusster Missachtung der medizinischen Vorgaben, wonach der Arbeits- und Zeitdruck nicht zu hoch sein soll, den Beschwerdeführer schikaniert haben soll, erschliesst sich dem Bundesverwaltungsgericht nicht: Der Beschwerdeführer war schon seit längerer Zeit in diesem Themenbereich tätig, weshalb es ihm zuzutrauen war, innerhalb von vier Stunden einige Beispiele aufzulisten.

E. 4.4.7

Aus den zusammengefassten Befragungsprotokollen ergibt sich sodann, dass nicht so unklar kommuniziert worden ist, wie es der Beschwerdeführer behauptet, und man ihm die Gründe hinter den jeweiligen Entscheidungen zu vermitteln versucht hat. Im Email vom 2. März 2015 weist der Vorgesetzte den Beschwerdeführer darauf hin, dass er auf die Beanstandungen des Beschwerdeführers schon mehrmals in der Vergangenheit eingegangen sei. Zudem äusserte er sich zum Vorwurf bezüglich der Expertenkonferenz im Email vom 21. April 2015, wonach sich der Beschwerdeführer ein Jahr Zeit gelassen habe, bis er seinen Unmut darüber geäussert habe. Beide Emails blieben vom Beschwerdeführer unwidersprochen und sind auf seine neue Rolle innerhalb des Projekts und nicht auf eine absichtliche Ausgrenzung zurückzuführen.

E. 4.4.8

Nach dem Gesagten erübrigt es sich, auf die weiteren Vorwürfe einzugehen (Vorfall mit dem Zwischenzeugnis, Kritik zu seinem Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern, Vorwurf, keinen Hochschulabschluss zu haben). Selbst wenn sich die diesen Vorwürfen zugrundeliegenden und im Übrigen bestrittenen Sachverhalte so zugetragen hätten, würden sie nicht schikanöse Handlungen, sondern Arbeitskonflikte darstellen. Schliesslich ist es auch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz nach der Befragung der drei Personen nicht auch noch die neue Mitarbeiterin befragt hat. Sie durfte aufgrund der offensichtlichen Unbegründetheit der Mobbingvorwürfe davon ausgehen, dass eine weitere Befragung nichts an dieser Einschätzung geändert hätte.

E. 4.5

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die vom Beschwerdeführer empfundene Geringschätzung durch die veränderte Rolle innerhalb des Projekts und die in diesem Zusammenhang erhobenen Vorwürfe nicht auf ein systematisches, feindliches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten seines Vorgesetzten und der neuen

Mitarbeiterin, mit dem Zweck ihn zu isolieren, auszugrenzen oder ihn vom Arbeitsplatz zu entfernen, zurückgeführt werden kann. Die Beschwerde betreffend Massnahmen zum Persönlichkeitsschutz ist somit abzuweisen.

E. 5

Als nächstes ist zu prüfen, ob die Vorinstanz dem Beschwerdeführer zu Recht ordentlich gekündigt und ihm die Zusprechung einer Entschädigung verweigert hat.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer verzichtet ausdrücklich auf eine allfällige Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz und verlangt stattdessen gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG die Zusprechung einer Entschädigung von mindestens acht Monatslöhnen, nachdem die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nicht gegeben gewesen seien. In seinen Schlussbemerkungen bringt er vor, dass alternativ eine Entschädigung in gleicher Höhe infolge Vorliegens einer missbräuchlichen Kündigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b i.V.m. Art. 2 BPG geschuldet sei.

E. 5.1.1

Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Ein Angestellter ist nicht geeignet oder untauglich, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (vgl. Urteil BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2 m.w.H.).

E. 5.1.2

In Krankheitsfällen darf nur dann von einer mangelnden Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgegangen werden, wenn dieser Zustand im Zeitpunkt der Kündigung bereits über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. Nach der Praxis des Bundesverwaltungsgerichts ist im Normalfall frühestens nach zwei Jahren von einer längeren Krankheit auszugehen (BVGE 2016/11 E. 8.5, Urteil BVGer A-5488/2016 vom 9. Dezember 2016 E. 4.2 m.w.H.).

E. 5.1.3

Soll ein Arbeitsverhältnis wegen gesundheitlicher Probleme des Arbeitnehmers gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG infolge mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst werden, ist von einer unverschuldeten Kündigung auszugehen. Eine solche ist nicht leichtthin anzunehmen, ist doch der Arbeitgeber gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG gehalten, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Mithin hat die zuständige Stelle gemäss Art. 11a Abs. 1 BPV bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Sie kann die Personal- und Sozialberatung in ihre Abklärungen einbeziehen (Urteil BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2 und 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 8.2; BVGE 2016/11 E. 7.1 m.w.H.;

Urteil BVGer A-3912/2016 vom 14. November 2016 E. 4.2). Ist ein Arbeitnehmer für die Stelle als ungeeignet oder untauglich zu betrachten, ist zu prüfen, ob unter den gegebenen Umständen ein Angebot einer vergleichbaren zumutbaren Arbeit innerhalb der Bundesverwaltung möglich ist (vgl. Urteil BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 5.4). Demgegenüber ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Urteil BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2 m.w.H.).

E. 5.1.4

Die Beschwerdeinstanz muss einem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sie einerseits die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gutheisst und die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurückweist und andererseits sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

E. 5.1.5

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen bejaht werden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an (Urteile BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.1 und 8C_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2, je m.w.H.). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 336 OR kann das Gericht das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den vom Arbeitgeber angegebenen Kündigungsgrund als unrichtig erscheinen lassen, und dieser die Zweifel nicht beseitigen kann. Obwohl diese Vermutung den Beweis erleichtert, kehrt sie deswegen die Beweislast nicht um. Sie stellt eine Form des "Indizienbeweises" dar. Der Arbeitgeber seinerseits kann Beweise für seine eigenen Angaben zum Kündigungsgrund liefern (BGE 130 III 699 E. 4.1 m.w.H.; Urteil BGer 4A_2/2014 vom 19. Februar 2014 E. 3.1; Urteil BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1. m.w.H.). Bei Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung spricht die Beschwerdeinstanz der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Art. 34c Abs. 1 BPG eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34c Abs. 2 BPG).

E. 5.2

Die zusätzlich beantragte Entschädigung von drei Monatslöhnen stützt der Beschwerdeführer auf Art. 19 Abs. 3 Bst. b i.V.m. Abs. 5 BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV.

E. 5.2.1

Gemäss dieser Bestimmung richtet der Arbeitgeber dem gekündigten Arbeitnehmer eine Entschädigung von mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn aus, wenn dieser über 50 Jahre alt ist. Voraussetzung dafür ist indes, dass die Kündigung ohne Verschulden der angestellten Person erfolgt (vgl. Art. 19 Abs. 1 und 2 sowie statt vieler

Urteil BVGer A-4005/2016 vom 27. Juni 2017 E. 6.1) und diese nicht bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt wird (Art. 78 Abs. 3 Bst. a BPV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt namentlich dann als vom Arbeitnehmer verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). In der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung der BPV sah aArt. 31 Abs. 2 BPV vor, dass die zuständige Stelle aus wichtigen Gründen in den Fällen nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG bestimmen kann, dass die Kündigung als unverschuldet gilt. Mangelnde Eignung und Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG, namentlich gesundheitliche Probleme, bezeichneten Rechtsprechung und Doktrin in diesem Zusammenhang bis anhin als objektive, nicht vom Angestellten verschuldete Gründe (Urteil BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2; Urteile BVGer A-3912/2016 vom 14. November 2016 E. 4.2 und A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 5.2 m.w.H.; zum alten Recht Harry Nötzli, in: Handkommentar BPG, Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, aArt. 12 Rz. 34 und aArt. 19 Rz. 3).

E. 5.2.2

Mit Beschluss vom 2. Dezember 2016 verordnete der Bundesrat die ersatzlose Streichung von aArt. 31 Abs. 2 BPV. Zudem wird neu in Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV statuiert, dass keine Entschädigung an Personen ausgerichtet wird, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Art. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst wird. Diese Neuerungen traten per 1. Januar 2017 in Kraft (vgl. AS 2016 4508, 4511, 4514). Als Grund für diese Neuerung wird angegeben, dass Mitarbeitenden, welchen wegen Untauglichkeit gekündigt werde, in den meisten Fällen eine IV-Rente zugesprochen würden. Finanzielle Einbussen durch die Kündigung würden durch die PUBLICA und IV grösstenteils kompensiert (vgl. Ausführungen des Eidgenössischen Personalamts EPA vom 2. Dezember 2016 zu den Änderungen im Personalrecht). Nach der bundesgerichtlichen Praxis ist die Rechtmässigkeit von streitigen Verwaltungsverfügungen (mangels einer anderslautenden übergangsrechtlichen Regelung) grundsätzlich nach der Rechtslage im Zeitpunkt ihres Ergehens zur beurteilen (BGE 139 II 243 E. 11.1). Die Schlussbestimmungen des BPV enthalten keine übergangsrechtlichen Regelungen zu den Änderungen vom 2. Dezember 2016. Ein zwingender Grund, welcher für die sofortige Anwendung des neuen Rechts sprechen würde (vgl. dazu BGE 127 II 306 E. 7.c m.w.H.), liegt nicht vor. Der geltend gemachte Anspruch des Beschwerdeführers wird daher nach dem Recht, welches vor dem 1. Januar 2017 in Kraft war, beurteilt werden.

E. 5.2.3

Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 i.Vm. Abs. 5 BPG wird der betroffenen Person ausgerichtet für ihre Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder mit Blick darauf, dass sie durch ihr Alter auf dem Stellenmarkt benachteiligt ist. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem Sozialversicherungsbeträge zu entrichten sind (vgl. BVGE 2016/11 E. 12.8 m.w.H.). Bei der Festsetzung der Entschädigungen werden insbesondere das Alter der Angestellten, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV und die Kündigungsfrist berücksichtigt (Art. 79

Abs. 4 BPG).

E. 5.3

Nachfolgend ist zunächst zu klären, ob die Vorinstanz dem Beschwerdeführer aus einem sachlichen Grund ordentlich gekündigt hat.

E. 5.3.1

Gemäss einer Vereinbarung vom 6. Oktober 2014 über das Arbeitszeitmodell betrug das Arbeitspensum des Beschwerdeführers ab 1. Januar 2015 100%. Im Weiteren steht fest, dass der Beschwerdeführer - abgesehen von einer kurzen und nicht ins Gewicht fallenden Phase von 13 Tagen im April 2015 - im Kündigungszeitpunkt seit dem 7. Januar 2015 krankheitsbedingt nie mehr in der Lage war, sein Arbeitspensum zu erfüllen. Die Zweijahresfrist, bei deren Erreichen man von einer langandauernden Krankheit ausgehen kann, wurde somit um knapp drei Wochen nicht erreicht. Jedoch gilt es zu beachten, dass diese Frist bloss ein Indiz für das Vorliegen einer langandauernden Krankheit darstellt und nicht als starre Frist zu verstehen ist. Die Rechtsprechung erachtet diese Frist als für den Normalfall vorgesehen (vgl. oben E. 5.1.2), was einen gewissen Ermessensspielraum eröffnet. Ob eine Krankheit langandauernd ist, kann unter Umständen bereits vor Ablauf von zwei Jahren beurteilt werden, insbesondere wenn seit geraumer Zeit eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit von 100% vorliegt und der Beurteilungszeitpunkt zeitlich sehr nahe bei der Zweijahresfrist liegt. Die Vorinstanz durfte daher bereits drei Wochen vor dem Erreichen der Zweijahresgrenze vom Vorliegen einer langandauernden Krankheit ausgehen, welche ihn für die Erfüllung seiner bisherigen Arbeit ungeeignet machte.

E. 5.3.2

Sodann beschied das letzte ärztliche Attest vom 25. November 2016, welches der Vorinstanz am 20. Dezember 2016 vorlag, dem Beschwerdeführer eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bis 31. Dezember 2016. Eine aussagekräftige Prognose über eine allfällige Genesung wurde darin, wie in allen vorangegangenen monatlichen Arztzeugnissen, nicht gemacht. Eine konkrete Aussicht auf eine baldige Besserung der gesundheitlichen Verfassung des Beschwerdeführers bestand im Verfügungszeitpunkt somit nicht. An dieser Beurteilung ändert der Umstand, wonach dem Beschwerdeführer am 19. Dezember 2016 anlässlich einer ärztlichen Begutachtung erstmals eine etwas positivere Genesungsprognose in Aussicht gestellt worden ist, nichts. Eine Wiedererlangung der Arbeitskraft im Umfang von 50% wurde vom weiteren Genesungsverlauf abhängig gemacht und war unsicher. Zudem wäre im Falle einer Genesung im prognostizierten Umfang immer noch eine partielle Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Dazu kommt, dass man den Beschwerdeführer offenbar nicht in seinem angestammten Arbeitsbereich hätte einsetzen können. Ein weiteres Zuwarten wäre für die Vorinstanz vor diesem Hintergrund nicht zumutbar gewesen. Ebenfalls irrelevant ist die Tatsache, dass der Beschwerdeführer im April 2017 wieder seine volle Arbeitsfähigkeit erlangte. Entscheidend sind die Umstände im Zeitpunkt des Verfügungserlasses (vgl. oben E. 5.1.2). In jenem Zeitpunkt war die Erlangung seiner vollen Arbeitsfähigkeit nicht ersichtlich.

E. 5.3.3

Als Nächstes ist zu prüfen, ob die Vorinstanz alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten zur Wiedereingliederung des Beschwerdeführers in den Arbeitsprozess ausgeschöpft hat.

E. 5.3.3.1

Vorab gilt es klarzustellen, welche medizinischen Gegebenheiten die Vorinstanz dabei zu berücksichtigen hatte. Das erste Schreiben vom Medical Service vom 25. Februar 2015 lässt darauf schliessen, dass die Erkrankung zwar teilweise arbeitsplatzbezogen war, insgesamt jedoch eine generelle Arbeitsunfähigkeit vorlag. Dass es sich auch nach seinem Rückfall Ende April 2015 wiederum um eine generelle Arbeitsunfähigkeit handelte, zeigt das Schreiben des Medical Service vom 15. September 2015. Darin wird ausgeführt, dass ein Arbeitsversuch unter Schonauflagen und unter einem anderen Vorgesetzten eine mittelfristige Verbesserung seines Gesundheitszustands bedingen würde. Auch im Schreiben des Medical Service vom 25. April 2016 wird nur von einer leichten Besserung der Erkrankung gesprochen, welche weiterhin eine regelmässige Therapie bedürfe. Ein Weiterarbeiten am bisherigen Arbeitsplatz wird darin ausgeschlossen, gleichzeitig wird darin aber auch nicht gesagt, dass er ausserhalb des bisherigen Arbeitsplatzes bereits wieder arbeitsfähig wäre. Nachdem auch in den darauf folgenden Monaten in den monatlichen Arztzeugnissen stets und ohne Erläuterung von einer Arbeitsunfähigkeit von 100% gesprochen wurde, war während der ganzen Zeit seiner krankheitsbedingten Abwesenheit von einer generellen Arbeitsunfähigkeit auszugehen, welche auch noch im Verfügungszeitpunkt vorlag. Dafür spricht auch das ärztliche Attest vom 19. Dezember 2016, in welchem es heisst, dass das Erlangen einer partiellen Arbeitsfähigkeit überhaupt erst im Laufe des ersten Quartals 2017 möglich erscheine. Der Beschwerdeführer war zusammengefasst von Ende April 2015 bis zum Verfügungszeitpunkt zu 100% arbeitsunfähig. Im Falle einer Verbesserung seines Gesundheitszustandes hätte man höchstens einen Arbeitsversuch unter Berücksichtigung der sehr eng gefassten Schonauflagen in Betracht ziehen dürfen. Indes fand beim Beschwerdeführer nie eine Genesung statt, welche es ihm erlaubt hätte, einen Arbeitsversuch zu starten. Zwar hatte er sich im Frühling 2016 zu einem Arbeitsversuch bereit erklärt. Nachdem er die darauf angebotene befristete Stelle nicht angenommen hat, muss davon ausgegangen werden, dass er dazu noch nicht in der Lage gewesen ist.

E. 5.3.3.2

Was die konkreten Eingliederungsmassnahmen betrifft, beherzigte der Vorgesetzte sogleich die vom Medical Service im Schreiben vom 25. Februar 2015 ausgesprochenen Empfehlungen und lud den Beschwerdeführer nach seiner Rückkehr zu einem Grundsatzgespräch über die Dossierzuteilung ein. Dass der Beschwerdeführer diese Einladung in der Folge aus terminlichen Gründen ausschlug, ist nicht der Vorinstanz anzulasten. In der Folge führte die Vorinstanz ernsthafte Untersuchungen zu den vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfen durch und erlaubte ihm die Telearbeit, was ebenfalls als Schritt zur Reintegration des Beschwerdeführers zu werten ist. Nachdem ihm das Ergebnis der internen Untersuchung mitgeteilt worden ist, forderte die Vorinstanz ihn zwischen Juni 2015 und September 2015 zweimal erfolglos zu einer Aussprache mit seinem Vorgesetzten in Anwesenheit einer Person des HR auf. Vor dem Hintergrund der ärztlichen Empfehlungen, wonach im Falle einer Klärung der arbeitsorganisatorischen Fragen die Prognose für die Erlangung einer normalen Arbeitsfähigkeit gut sei, waren diese Einladungen sinnvoll und die zweimonatige Pause zwischen den Anfragen aus Rücksicht auf die Genesung des Beschwerdeführers angemessen.

E. 5.3.3.3

Als Nächstes versuchte die Vorinstanz die Reintegration des Beschwerdeführers mittels eines Case Managements unter Einbezug der PSB. Dass sich die Diskussionen in der Folge über die daran teilzunehmenden Personen in die Länge zogen, kann der Vorinstanz nicht zum Vorwurf gemacht werden. Ebenso wenig wie die daraufhin von der PSB ausgesprochene Empfehlung, kein Case Management durchzuführen. Diese Empfehlung basierte unter anderem auf der Forderung der Vorinstanz, dass der Beschwerdeführer aus Ressourcengründen an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren müsse, was der Beschwerdeführer jedoch ablehnte. Diesbezüglich kritisiert er, dass damals im März 2016 sechs für ihn geeignete Stellen bei der Vorinstanz auf dem Stellenportal des Bundes ausgeschrieben gewesen seien. Ob diese für ihn geeignet gewesen wären, kann das Bundesverwaltungsgericht nicht beurteilen. Die Vorinstanz weist jedoch zu Recht darauf hin, dass diese mit den geltenden medizinischen Vorgaben kaum vereinbar gewesen wären. Folglich musste die Vorinstanz für diese Stellen den Beschwerdeführer nicht in Betracht ziehen. Es konnte von der Vorinstanz in jener Zeit nur verlangt werden, den Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der aufgeführten Schonauflagen wieder langsam im Sinne eines Arbeitsversuchs in den Arbeitsprozess zu integrieren. Dass sie für einen blossen Arbeitsversuch nicht eine neu zu besetzende Stelle heranziehen musste, versteht sich nach dem Gesagten von selbst.

E. 5.3.3.4

Gleichwohl bot ihm die Vorinstanz dann für einen Arbeitsversuch eine befristete Tätigkeit in der Abteilung (...) an, welche den medizinischen Schonauflagen entsprochen hätte und somit geeignet gewesen wäre, den Beschwerdeführer wieder langsam in den Arbeitsprozess einzuführen. Obwohl er sich im Vorfeld zu einem Arbeitsversuch bereit erklärt hatte, äusserte er sich nie zu diesem Angebot und schlug es somit implizit aus. Das definitive Scheitern der Reintegration ist somit nicht der Vorinstanz anzulasten. Als dann der Medical Service mit Schreiben vom 25. April 2016 zum Schluss kam, dass eine Rückkehr des Beschwerdeführers zum bisherigen Arbeitsplatz ausgeschlossen sei und eine berufliche Reintegration an einem anderen Arbeitsplatz angestrebt werden müsse, durfte die Vorinstanz ihre Reintegrationsbemühungen bezüglich seines bisherigen Arbeitsplatzes einstellen.

E. 5.3.3.5

Obwohl die Parteien in der Folge Vergleichsverhandlungen zur definitiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufnahmen, forderte die Vorinstanz den Beschwerdeführer im Juli 2016 zweimal auf, ihr das Pensum zu nennen, zu welchem er es sich zukünftig vorstellen könne, bei einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung zu arbeiten. Der Beschwerdeführer kam dieser Aufforderung jedoch nie nach. Ohne diese Angaben und solange der behandelnde Arzt dem Beschwerdeführer weiterhin eine generelle Arbeitsunfähigkeit ohne eine konkrete Genesungsprognose unter gleichzeitiger Lockerung der Schonauflagen beschied, ging die Vorinstanz zu Recht davon aus, dass eine vergleichbare zumutbare Stelle innerhalb der Bundesverwaltung nicht zu finden war.

E. 5.3.4

Da die Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers krankheitsbedingt war, konnte die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (aArt. 31a Abs. 1 BPV). Der kurze Unterbruch von 13 Tagen im April 2015, an welchen der Beschwerdeführer zu 100%

arbeitsfähig war, führte nicht zu einer Unterbrechung dieser Frist (vgl. Art. 31a Abs. 3 BPV). Zudem musste sie aufgrund der über zehnjährigen Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der Vorinstanz die ordentliche Kündigungsfrist von vier Monaten einhalten und die Kündigung auf das Ende eines Monats aussprechen (Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV). Die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers begann am 7. Januar 2015. Folglich konnte die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis frühestens auf Ende Januar 2017 auflösen. Unter Einhaltung der viermonatigen Kündigungsfrist verfügte diese die Kündigung am 20. Dezember 2016 auf Ende April 2017. Zusammengefasst hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ordentlich aus einem sachlich hinreichenden Grund auf Ende April 2017 unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen gekündigt. Nachdem auch keine Verfahrensvorschriften verletzt worden sind, ist ihm keine Entschädigung gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zuzusprechen.

E. 5.3.5

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil der Kündigungsgrund bereits im Frühjahr 2016 festgestanden habe. Was der Beschwerdeführer an diesbezüglichen Indizien aufzählt, lässt nicht auf das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung schliessen: Dass ihm die Vorinstanz das Mobbingverfahren negativ angelastet, die Früherfassungsmeldung bei der IV absichtlich verzögert und die Art, wie er durch seine beiden Rechtsvertreter verteidigt worden sei, teilweise persönlich genommen haben soll, sind nicht belegte Mutmassungen. Auch ist nicht einzusehen, inwiefern die gerügte Gehörsverletzung (vgl. oben E. 4.3.4) sowie eine falsche Sachverhaltsdarstellung hinsichtlich eines für das vorliegende Verfahren irrelevanten Ereignisses (abgebrochene Übersiedlung [...]) Indizien dafür darstellen. Ferner war die Kündigung sachlich gerechtfertigt (vgl. oben E. 5.3.5), die Reintegrationsbemühungen der Vorinstanz sind nicht zu beanstanden (vgl. oben E 5.3.4) und letztere war nicht angehalten, ihm eine der offenen Stellen in ihrem Amt anzubieten (vgl. oben E. 5.3.3.3). Eine Entschädigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b i.V.m. Art. 2 BPG ist somit nicht geschuldet.

E. 5.4

Schliesslich ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer eine Entschädigung gestützt auf Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV zusteht.

E. 5.4.1

Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt des Erlasses der Kündigungsverfügung (...) Jahre alt. Die wegen seiner Krankheit ausgesprochene Kündigung gilt als nicht durch ihn verschuldet (vgl. oben E. 5.2.1). Da der Beschwerdeführer bei keiner Arbeitgeberin nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt wird, erfüllt er die Voraussetzungen gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG. Dementsprechend hat ihm die Vorinstanz grundsätzlich eine Entschädigung auszurichten.

E. 5.4.2

Diesbezüglich wendet die Vorinstanz ein, dass ihm eine solche schon deswegen nicht zustehen könne, weil er seine Mitwirkungspflicht gemäss Art. 11a BPV verletzt habe, was es ihr erlaubt hätte, ihm schon früher zu kündigen. So hätte er seine Energie dazu nutzen können, eine Arbeit zu finden, welche den Anforderungen des Medical Service entsprochen hätte. Stattdessen habe er alles unternommen, um die Diskussionen zu verzögern, damit er möglichst lange nicht arbeiten müssen.

E. 5.4.3

Es bestehen durchaus Anhaltspunkte für eine mögliche Verletzung seiner Mitwirkungspflicht. Insbesondere ist vordergründig nicht verständlich, wieso er den angebotenen Arbeitsversuch in der Abteilung (...) nicht angenommen hat, obwohl er sich im Vorfeld für einen solchen bereit erklärte. Eine Erklärung dafür findet sich in den Akten nicht. Ebenso ist nicht nachvollziehbar, wieso er der Vorinstanz für deren Suche nach einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung das gewünschte zukünftige Pensum nicht mitgeteilt hat. Demgegenüber lässt sich den Arztzeugnissen entnehmen, dass beim Beschwerdeführer seit Ende April 2015 eine generelle Arbeitsunfähigkeit von 100% vorlag (vgl. oben E. 5.3.3.1). Nun stellt ein Arztzeugnis kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Durch ärztliches Zeugnis wird zwar in der Regel der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall erbracht. Ob das Gericht darauf abstellt, bleibt jedoch eine Frage der Beweiswürdigung (Urteil BGer 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1 m.w.H.). Vorliegend bestehen keine genügend konkreten Anhaltspunkte, welche es erlauben würden, von der ärztlich attestierten Beurteilung abzuweichen. Es ist ohne weiteres denkbar, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Krankheitszustands schlussendlich nicht in der Lage war, den Arbeitsversuch in der Abteilung Koordination zu starten oder sein zukünftig angestrebtes Pensum im Anfragezeitpunkt bereits zu benennen. Aus demselben Grund kann ihm auch nicht vorgeworfen werden, nicht selber eine andere Stelle gesucht zu haben. Dies hätte nur dann von ihm erwartet werden können, wenn er eine zumindest partielle Arbeitsfähigkeit erreicht hätte. Wie erwähnt, war dies jedoch laut den Arztzeugnissen während der ganzen Zeit nicht der Fall. Ausserdem hat er sich an den Abklärungen bezüglich der Durchführung eines Case Managements beteiligt und dadurch seinen Willen bekundet, an der Lösung des Problems mitzuwirken. Kurzum kann ihm eine Verletzung seiner Mitwirkungspflicht nicht rechtsgenügend nachgewiesen werden. Es steht ihm daher eine Entschädigung zu.

E. 5.4.4

Der Beschwerdeführer ist seit April 2017 wieder voll arbeitsfähig. Seine Fähigkeiten als (...) dürften auch bei anderen Arbeitgebern gefragt sein. Er hat keine Familie und keine Kinder, weshalb er keinen speziellen Betreuungspflichten nachkommen muss. Zudem ist er kurz vor der ausgesprochenen Kündigung (...) Jahre alt geworden. Diese Gründe sprechen für eine Entschädigung im untersten Bereich des Entschädigungsrahmens. Leicht entschädigungserhöhend sind die Umstände während der Kündigungsfrist und seine Anstellungsdauer in der Bundesverwaltung zu berücksichtigen. Zwar hatte er eine lange Kündigungsfrist von vier Monaten. Doch erst nach der Hälfte der laufenden Kündigungsfrist erlangte er wieder eine Arbeitsfähigkeit von 50%, was es ihm theoretisch erst ermöglichte, mit der Stellensuche zu beginnen. Schliesslich war die Dauer seiner Tätigkeit in der Bundesverwaltung von 15 Jahren sicher nicht kurz, aber gleichzeitig auch nicht lang, ist doch erst ab einer Dauer von 20 Jahren von einem langandauernden Anstellungsverhältnis auszugehen (vgl. dazu Art. 78 Abs. 1 Bst. b BPV). Aus den dargelegten Gründen erachtet das Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen als angemessen.

E. 5.5

Die Beschwerde erweist sich somit in diesem Punkt als begründet, weshalb sie teilweise gutgeheissen wird. Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. der regelmässig ausgerichteten

Zulagen) unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

E. 6

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 7.1

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]). Bei nur teilweisem Obsiegen ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (vgl. Art. 7 Abs. 2 VGKE). Sie umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE).

E. 7.2

Der Rechtsvertreter hat gesondert nach den ursprünglich separaten Verfahren zwei Kostennoten eingereicht. Beide Kostennoten enthalten Positionen, welche auch das erstinstanzliche Verfahren betreffen und nicht zu entschädigen sind. Massgebend sind nur die Kostenpositionen ab Erhalt der vorinstanzlichen Verfügungen. In jenem Teil des Verfahrens, welcher die Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit im Arbeitsverhältnis betraf, obsiegte der Beschwerdeführer nur hinsichtlich des separaten Akteneinsichtsgesuchs und dies auch nur teilweise. Insgesamt erscheint aufgrund des diesbezüglich ausgewiesenen Aufwands eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 800.00 als angemessen (inkl. Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE und anteilmässiger Berücksichtigung der Spesen).

E. 7.3

In der Beschwerde betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangt der Beschwerdeführer die Zusprechung einer Entschädigung von insgesamt elf Monatslöhnen. Zugesprochen bekam er zwei, was einem Obsiegen von 18% gleichkommt. Zudem unterlag der Beschwerdeführer bezüglich seiner beantragten vorsorglichen Massnahme infolge Nichteintretens vollumfänglich, weshalb von einem Obsiegen von insgesamt 10% auszugehen ist. Mit Blick auf den ausgewiesenen Aufwand wird die diesbezügliche Parteientschädigung auf Fr. 1'300.00 (inkl. Mehrwertsteuerzuschlag und anteilmässiger Berücksichtigung der Spesen) festgesetzt. Für das gesamte Verfahren beträgt die Parteientschädigung somit total Fr. 2'100.00 (vgl. oben E. 7.2). Sie ist der Vorinstanz aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 2 VwVG). Letzterer steht als Bundesbehörde keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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