

BVGer A-6660/2018 vom 9. Dezember 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-12-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6660_2018

FR: TAF A-6660/2018 du 9 décembre 2019

IT: TAF A-6660/2018 del 9 dicembre 2019

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern diese von einer Vorinstanz nach Art. 33 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt (vgl. Art. 31 VGG). Der angefochtene Entscheid ist eine Verfügung im genannten Sinn und stammt von einer zulässigen Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG. Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist.

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist - soweit sie nicht gegenstandslos geworden ist (vgl. nachfolgend E. 2) - demnach einzutreten.

E. 2

Der Beschwerdeführer hat seinen Hauptantrag um vollumfängliche Aufhebung der angefochtenen Verfügung und um Weiterbeschäftigung in seinen Schlussbemerkungen zurückgezogen, weshalb darüber nicht zu befinden und die Beschwerde insofern als gegenstandslos geworden abzuschreiben ist. Entsprechend ist auch nicht auf dessen Ausführungen im Zusammenhang mit der Missbräuchlichkeit der Kündigung einzugehen und auf die Befragung der vom Beschwerdeführer angebotenen Zeugen betreffend die persönlichen Konflikte am Arbeitsplatz ist zu verzichten. Stattdessen ist der Eventualantrag um Aufhebung der Dispositiv-Ziffn. 2 und 3 und um Zusprechung einer Entschädigung im Umfang von zwölf Monatslöhnen zu prüfen.

E. 3

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebs-internen 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. statt vieler Urteil des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.1; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

E. 4

Im Verwaltungsprozess gilt der Untersuchungsgrundsatz; die Behörde ermittelt den Sachverhalt von Amtes wegen (Art. 12 VwVG), wobei den Parteien unter Umständen Mitwirkungspflichten obliegen (Art. 13 VwVG). Eine eigentliche (subjektive) Beweisführungslast trifft die Parteien dagegen - anders als im Zivilprozess - nicht (statt vieler Urteil des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 5.1; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.149). Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. 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 (Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.141). Bleibt ein behaupteter Sachumstand unbewiesen, stellt sich die Frage, wer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen hat. Diesbezüglich gilt auch im Bereich des öffentlichen Rechts in Anlehnung an Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) der allgemeine Rechtsgrundsatz, dass diejenige Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen hat, welche aus ihr Rechte ableitet (Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2 mit Hinweisen).

E. 5

Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, er habe während seiner bereits durch die Schulungsanbieter bezahlten Abwesenheiten zu Unrecht auch Arbeitszeit bei ihr erfasst und damit das ihm entgegengebrachte Vertrauen missbraucht. Sodann habe sich herausgestellt, dass er unter der Geltung der Vertrauensarbeitszeit (ab 1. Januar 2018) seine Dozententätigkeit nicht als Abwesenheit (Bezug von Ferientagen) verbucht habe. Auf diese Weise habe er sich in der Zeit von Februar 2015 bis Juni 2018 zu Unrecht Arbeitszeit von insgesamt 306.32 Stunden gutschreiben lassen. Dies entspreche einer Lohnsumme von Fr. 23'000.-. Zwar werde grundsätzlich nicht bezweifelt, dass der Beschwerdeführer - wie

dieser geltend macht - teilweise auch während seiner Unterrichtssequenzen für die Vorinstanz gearbeitet habe. Ein Vergleich der Stundenpläne mit den erfassten Arbeitszeiten zeige jedoch, dass er in zahlreichen Fällen weit über 50% der Unterrichtszeiten gleichzeitig auch für sie gearbeitet haben solle, was offensichtlich nicht richtig sein könne. Ebenso wenig sei es glaubwürdig, dass er während allen Unterrichtspausen stets und vollumfänglich gearbeitet habe. Ohnehin stehe fest, dass der Beschwerdeführer für diese Abwesenheiten keine Telearbeitsvereinbarung vorweisen könne. Vielmehr sei vereinbart worden, dass die Nebenbeschäftigung nicht als bezahlte Abwesenheit gelte. Bereits deshalb könne er - selbst wenn er tatsächlich für die Vorinstanz gearbeitet habe - keine vergütete Arbeitszeit geltend machen. Eine explizite oder stillschweigende Genehmigung der Zeiterfassungspraxis des Beschwerdeführers sei sodann nie erteilt worden. So könne insbesondere aus der Tatsache, dass der Vorgesetzte die Zeiterfassungen des Beschwerdeführers jeweils Ende Monat genehmigt habe, keine Genehmigung abgeleitet werden, da aus den Outlook-Einträgen des Beschwerdeführers nicht ersichtlich gewesen sei, wann der Beschwerdeführer seiner Dozententätigkeit nachgegangen sei. Der Beschwerdeführer habe folglich durch seine falsche Zeiterfassung den Kündigungsstatbestand von Art. 10 Abs. 3 Bst. a bzw. Abs. 4 BPG erfüllt. Der Beschwerdeführer bestreitet demgegenüber, dass ein Grund für eine Kündigung vorliege. Er macht geltend, er habe nur dann Arbeitszeit erfasst, wenn er effektiv auch für die Vorinstanz gearbeitet habe. Aufgrund der sehr hohen Arbeitslast sei er gezwungen gewesen, die ihm zur Verfügung stehende Zeit zugunsten der Vorinstanz optimal zu nutzen. Entsprechend habe er während Gruppenarbeiten und Prüfungen seine Pendenzen erledigt. Dabei sei sein Vorgesetzter über jede schulbedingte Abwesenheit informiert gewesen und habe ihm bewilligt, seiner Arbeit für die Vorinstanz auch während seiner externen Unterrichtssequenzen nachzugehen. Zudem habe er die entsprechende Zeiterfassung jeden Monat freigegeben. In seiner E-Mail vom 2. Mai 2017 habe der Vorgesetzte dementsprechend keineswegs überrascht reagiert, als die seit Jahren gelebte Zeiterfassungspraxis zur Sprache gekommen sei. Vielmehr habe er dieser ausdrücklich zugestimmt (vgl. Sachverhalt B.). Zum Vorwurf der unterlassenen Abwesenheitserfassung während der Vertrauensarbeitszeit führt der Beschwerdeführer sodann an, es habe sich bei der Dozententätigkeit um eine unbezahlte und damit um eine nicht zu erfassende Abwesenheit gehandelt. Da folglich nichts erfasst werden müssen, könne es auch keine Fehler bei der Erfassung geben. Die von der Vorinstanz für diese Zeit aufgerechneten Stunden seien daher nicht zu berücksichtigen. Selbst wenn also davon ausgegangen würde, er habe nicht - wie erfasst - für die Vorinstanz gearbeitet, erweise sich die Berechnung von 306.32 Stunden als fehlerhaft. Ebenso sei darin nicht berücksichtigt worden, dass es bei jeder Unterrichtssequenz Pausen gegeben habe, während welchen er problemlos für die Vorinstanz habe arbeiten können. Unter Berücksichtigung dieser Korrekturen ergebe sich ein Resultat von 139.33 Stunden.

E. 5.1

Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Was darunter zu verstehen ist, umschreibt die Bestimmung nicht. Sie zählt in den Buchstaben a bis f jedoch nicht abschliessend mehrere derartige Gründe auf. Zu den aufgeführten Gründen zählt namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a).

E. 5.1.1

Nach Art. 10 Abs. 4 BPG können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts [OR, SR 220]).

E. 5.1.2

Zu den wichtigen Pflichten im Arbeitsverhältnis gehört die in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerte Sorgfalts- und Treuepflicht. Danach haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung: Unter diesem Aspekt ist der Arbeitnehmer insbesondere zu treuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit verpflichtet sowie zur Abwendung oder Anzeige drohender Gefahren, zur Obhut anvertrauter Sachen, zur Einhaltung der Arbeitszeit usw. (vgl. Urteile des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 5.2, A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.4, A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2; Peter Helbling, in: Kommentar BPG, 2013, Art. 20 N. 50 f.). Falsche Arbeitszeiterfassungen stellen unabhängig von der Höhe des Schadens eine schwerwiegende - in gewissen Konstellationen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigende - Verletzung der Treuepflicht dar (vgl. Urteile des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 5.2 und A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013 E. 6.1).

E. 5.2

Dass der Beschwerdeführer während seiner Unterrichtssequenzen zeitweise auch für die Vorinstanz gearbeitet hat, wird - vorbehaltlich des tatsächlichen Umfangs dieser Arbeitszeiten - nicht bestritten. Nachfolgend zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer diese während seiner Nebenbeschäftigung angegebene Arbeitsleistung zu Recht als Arbeitszeit bei der Vorinstanz deklariert hat.

E. 5.2.1

Im Rahmen seines Eintrittsprozesses kam der Beschwerdeführer seiner Meldepflicht gemäss Art. 91 Abs. 1 BPV nach und gab der Vorinstanz an, während rund 20 Tagen im Jahr als nebenberuflicher Dozent zu arbeiten. Die Vorinstanz stufte diese Nebenbeschäftigung als nicht bewilligungspflichtig ein und gewährte keinen bezahlten Urlaub. Stattdessen duldete sie in dieser Zeit die Abwesenheit des Beschwerdeführers, wobei er die dadurch angefallenen Minusstunden nachzuholen bzw. durch bereits geleistete Überstunden zu kompensieren hatte. Mithin durfte er seine diesbezüglichen Abwesenheiten nicht als Arbeitszeit eintragen. Anhand des Zeiterfassungssystems kann die Vorinstanz belegen, dass der Beschwerdeführer entgegen dieser Vereinbarung während seiner Unterrichtszeiten Arbeitszeit bei der Vorinstanz erfasst hat. Selbst wenn die erfassten Arbeitsstunden - wie der Beschwerdeführer geltend macht - erbracht worden sind, so konnte er ohne vorherige Absprache und individuelle Genehmigung seines Vorgesetzten nicht davon ausgehen, dass er die während einer Nebenbeschäftigung erbrachten Leistungen als Arbeitszeit anrechnen darf, zumal dabei die ordnungsgemässe und effektive Arbeitserfüllung unter Umständen nicht gewährleistet ist. Haupt- und Nebenbeschäftigung sind deshalb klar voneinander zu trennen, mithin dürfen während der Hauptarbeitszeit grundsätzlich auch keine nebenberuflichen Aufgaben erfüllt werden (und umgekehrt). Der

Arbeitnehmer ist ausserdem verpflichtet, seine vertraglichen Leistungen am vereinbarten Ort zu erbringen (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Diss., Bern 2005, Rz. 160). Im Arbeitsvertrag vom (...) bzw. den angepassten Arbeitsverträgen vom (...) und vom (...) wird als Arbeitsort Bern und damit das UVEK genannt. Folglich durfte der Beschwerdeführer seinen Arbeitsort ausserhalb des UVEK nicht frei bestimmen. Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können Angestellte ihre Arbeit jedoch ganz oder teilweise ausserhalb des Arbeitsplatzes leisten (vgl. Art. 33 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]). Home-Office (von zu Hause aus) und Mobile-Office (beispielsweise Arbeiten von unterwegs oder in Business-Centern) setzen somit eine Absprache mit dem/der Vorgesetzten voraus (vgl. die Richtlinie des Eidgenössischen Personalamts EPA betreffend Mobile Arbeitsformen in der Bundesverwaltung). Den Akten lässt sich entnehmen, dass die Vorinstanz mit dem Beschwerdeführer lediglich eine Vereinbarung über die Verrichtung von Arbeit von zu Hause aus, nicht indes eine solche über die Verrichtung von mobiler Telearbeit getroffen hat. Der Beschwerdeführer durfte seine Arbeiten - vorbehältlich des genehmigten Home-Office - somit nicht eigenmächtig und einseitig ausserhalb des UVEK erledigen. Folglich kann der Beschwerdeführer, soweit er geltend macht, während seiner Unterrichtstätigkeit und den Unterrichtspausen Arbeiten für die Vorinstanz erledigt zu haben, daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Indem er diese nicht bewilligten Arbeitsleistungen im Zeiterfassungssystem erfasste, hat er vielmehr wichtige Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG verletzt. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer oft Arbeitszeiten aufgeschrieben hat, welche von der Vorinstanz zu Recht als nicht nachvollziehbar beurteilt wurden. So ist es nicht glaubhaft, dass der Beschwerdeführer teilweise von Beginn weg sowie ununterbrochen während der gesamten Unterrichtszeit und darüber hinaus für die Vorinstanz gearbeitet haben soll (beispielsweise am 1. Juni 2015 von 9.34 Uhr bis 12.04 Uhr [Unterrichtszeit: 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr], am 12. Januar 2016 von 12.56 Uhr bis 19.03 Uhr [Unterrichtszeit: 13.00 Uhr bis 17.30 Uhr] sowie am 20. Januar 2017 von 7.10 Uhr bis 12.57 Uhr [Unterrichtszeit: 8.00 Uhr bis 11.50 Uhr]). Daraus ist zu schliessen, dass er mehrfach und über eine längere Zeit nicht geleistete Arbeitszeit erfasst und insofern ebenfalls wichtige Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG verletzt hat.

E. 5.2.2

Indessen ist dem Beschwerdeführer insoweit zuzustimmen, als der Vorgesetzte mit E-Mail vom 2. Mai 2017 über die für die Vorinstanz erbrachte Arbeitsleistung während des Unterrichts informiert worden ist. Nicht gefolgt werden kann der Vorinstanz, wenn sie geltend macht, der Beschwerdeführer habe sich in diesem E-Mail auf die von ihm selbst besuchten Kurse bezogen, erwähnte er doch ausdrücklich, dass es sich um von ihm "durchgeführte" Kursveranstaltungen handelt. Der Vorgesetzte musste zudem davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsleistung während der Unterrichtssequenzen nicht nur erbringt, sondern diese auch als vergütete Arbeitszeit erfasst, zumal es in der erwähnten E-Mail um die Zeiterfassung des Beschwerdeführers ging. Der Vorgesetzte hatte somit ab diesem Zeitpunkt Kenntnis von der Arbeitsverrichtung des Beschwerdeführers während des Unterrichts. Da er darauf nicht reagiert, sondern mitgeteilt hat, dass die Situation bis auf Weiteres so belassen werde, muss er sich die widerspruchslose Duldung entgegenhalten lassen. Hingegen vermag der Beschwerdeführer nicht nachzuweisen, dass der Vorgesetzte bereits vor diesem Zeitpunkt über seine Arbeitsleistungen informiert gewesen ist und diese genehmigt hat. Insbesondere war für die

Vorinstanz anhand der Zeiterfassungen nicht erkennbar, dass der Beschwerdeführer während seiner Unterrichtssequenzen gearbeitet hat, zumal er die Stunden im Mobile-Office nicht mit dem Code "Mobiles Arbeiten" erfasst hatte. Daran ändert sich auch nichts, wenn - wie der Beschwerdeführer geltend macht - seine Unterrichtssequenzen im Outlook-Kalender sichtbar gewesen sind. Fehlen gegenteilige Hinweise, darf der Vorgesetzte grundsätzlich davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten bzw. Abwesenheiten korrekt erfasst hat. Von einem Vorgesetzten kann daher - wie die Vorinstanz zu Recht ausführt - insbesondere nicht verlangt werden, er habe im Rahmen der Arbeitszeitkontrolle stets sämtliche relevanten Outlook-Einträge mit den Zeiterfassungen abzugleichen.

E. 5.2.3

Ausgehend von der Berechnung der Vorinstanz (abzüglich 3.52 Stunden am 8. Januar 2016, welche ausserhalb der Unterrichtszeiten erfasst wurden) hat der Beschwerdeführer folglich bis zum 2. Mai 2017 nicht bewilligte Arbeitsstunden im Umfang von 161.13 Stunden im Zeiterfassungssystem erfasst. Die am 21. und 24. August 2017 sowie am 20. und 25. September 2017 erfassten Arbeitszeiten im Umfang von insgesamt 17.97 Stunden hat sich die Vorinstanz nach dem Gesagten entgegenhalten zu lassen. Zwar ist ihr zuzustimmen, dass insbesondere der angegebene Umfang der Arbeitszeit vom 20. September 2017 (12.21 Uhr bis 17.14 Uhr) nicht glaubhaft ist, da dies bedeuten würde, dass der Beschwerdeführer von Beginn weg und fast während der gesamten Unterrichtszeit (13.00 Uhr bis 17.30 Uhr) für die Vorinstanz gearbeitet hat. Sie vermag indes das - für ihre Lohnrückforderung vorausgesetzte - genaue Ausmass der zu Unrecht eingetragenen Arbeitszeit, nicht konkret zu belegen. Der Beschwerdeführer legt demgegenüber einzelne E-Mails und eine Aussage eines Mitarbeiters vor, welche seine zeitweise Arbeitstätigkeit während des Unterrichts belegen, weshalb jedenfalls nicht die gesamte Zeiterfassung als fehlerhaft bezeichnet werden kann.

E. 5.2.4

Zu prüfen bleibt die Rechtmässigkeit der Arbeitszeiterfassung unter dem Arbeitszeitmodell VAZ ab dem 1. Januar 2018. Aus der Zeiterfassung des Beschwerdeführers ergibt sich, dass er an den Tagen, an welchen er unterrichtet hat, keine Einträge (An- oder Abwesenheiten) vorgenommen hat.

E. 5.2.4.1

Gemäss Art. 64a Abs. 2 BPV leisten die Angestellten ihre Arbeitszeit mit dem Modell der Jahresarbeitszeit (JAZ) oder der Vertrauensarbeitszeit (VAZ). Das Modell der VAZ wurde insbesondere eingeführt für Arbeitnehmer, die aus betrieblichen Gründen regelmässig Überzeitarbeit in grösserem Umfang leisten müssen; es sollte insbesondere das Anhäufen grosser Überzeitguthaben verhindert werden (Urteil des BVGer A-2498/2016 vom 11. April 2017 E. 3.2). Nach der gesetzlichen Regelung sind Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit von der Erfassung der Arbeitszeit befreit und verfügen entsprechend über die Zeitsouveränität. Im Vordergrund steht somit die Erledigung vereinbarter Aufgaben. Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit können nicht kompensiert werden (Art. 64b Abs. 1 BPV). Anstelle dieser Kompensation erhalten sie eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 6 % des Jahreslohns oder können sich im Einvernehmen mit den Vorgesetzten anstelle der Barvergütung zehn Ausgleichstage oder 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen (Art. 64b Abs. 5 BPV). Für Angestellte der

Lohnklassen 30-38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch (Art. 64b Abs. 2 BPV). Angestellte der Lohnklassen 24-29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihrem Vorgesetzten vertraglich vereinbaren (Art. 64b Abs. 3 BPV).

E. 5.2.4.2

Wie erwähnt, hatte der Beschwerdeführer unter dem Arbeitszeitmodell JAZ seine nebenberuflich bedingten Abwesenheiten durch Gleitzeitstunden zu kompensieren. Verfügte er über keine solche Gleitzeit, musste er Ferientage beziehen, um seiner Nebenbeschäftigung nachgehen zu können. Ab dem 1. Januar 2018 arbeitete er unter dem Arbeitszeitmodell der VAZ, womit eine Kompensation von Gleitzeit nicht mehr möglich war. Stattdessen vereinbarte er mit seinem Vorgesetzten eine Gutschrift von zehn zusätzlichen freien Tagen (Ausgleichstage). Folgerichtig hatte der Beschwerdeführer nun unter der Geltung der VAZ - zumal auch nichts anderes vereinbart wurde - für seine Abwesenheiten Ausgleichstage bzw. Ferientage zu beziehen. Zwar trifft es zu, dass bei der VAZ - wie der Beschwerdeführer vorbringt - die Erledigung der vereinbarten Aufgaben und somit nicht die Arbeitszeiten im Vordergrund stehen (vgl. E. 5.2.4.1). Dies hat indes nicht zur Folge, dass Angestellte unbeschränkt, ohne Ferien- bzw. Ausgleichstage zu beziehen, frei nehmen können. Vielmehr verfügen auch Angestellte, welche unter dem Modell der VAZ arbeiten, über ein Kontingent an Ferientagen und teilweise an Ausgleichstagen, welche sie zu beziehen und als Absenzen im Zeiterfassungssystem zu erfassen haben (vgl. Handbuch "E-Gate Zeitwirtschaft Mitarbeitende" des EPA vom August 2018, S. 34). Ferien- und Ausgleichstage können im Zeiterfassungssystem der Bundesverwaltung ab einer Einheit von einem halben Tag (entspricht 4.15 Stunden bei einer Tagessollarbeitszeit von 8.3 Stunden) bezogen werden (vgl. Handbuch "E-Gate Zeitwirtschaft Mitarbeitende" des EPA vom August 2018, S. 91, vgl. auch Handbuch "Zeitwirtschaft IPDM" des EPA vom Juli 2019, S. 140). Aus den Akten ist nicht ersichtlich, dass zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschwerdeführer eine spezielle Abmachung vorlag, die ihn berechtigt hätte, eine gewisse Abwesenheitsdauer noch nicht als Ferien eintragen zu müssen (beispielsweise eine zulässige Abwesenheit bis zu einem Tag). Der Beschwerdeführer war daher verpflichtet, ab einem halben Tag Abwesenheit Ferien zu beziehen. Halb- und ganztägige Abwesenheiten fielen somit nicht mehr in die Zeitsouveränität des Beschwerdeführers und er hat sich hierfür Ferientage anrechnen zu lassen. Ausgehend von der Berechnung der Vorinstanz ergibt sich demnach eine Summe aller nicht erfassten Abwesenheiten ab dem 1. Januar 2018 bis zum 22. Juni 2018 von 123.7 Stunden. Ebenso nicht erfasst hat der Beschwerdeführer während dieser Zeit angeblich geleistete Arbeit im Mobile-Office ("Mobiles Arbeiten") (vgl. Handbuch "E-Gate Zeitwirtschaft Mitarbeitende" des EPA vom August 2018, S. 37), weshalb er aus diesem Vorbringen nichts zu seinen Gunsten ableiten kann.

E. 5.2.5

Zusammengefasst hat der Beschwerdeführer 161.13 nicht bewilligte (darin enthalten teilweise auch nicht geleistete) Stunden als Arbeitszeit sowie 123.7 Stunden zu Unrecht nicht als Abwesenheitszeit, ausmachend insgesamt 284.83 Stunden - statt wie von der Vorinstanz angenommen 306.32 Stunden - erfasst. Damit hat er wichtige Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG verletzt und es liegt ein sachlicher Kündigungsgrund vor.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer wendet allerdings ein, er sei vorgängig nicht rechtsgenügend gemahnt worden. Die Vorinstanz hält dem entgegen, es sei im vorliegenden Fall keine vorgängige Mahnung notwendig gewesen, da das Fehlverhalten des Beschwerdeführers derart schwer wiege, dass auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre. Zudem hätte das verlorene Vertrauensverhältnis durch eine Mahnung nicht wiederhergestellt werden können. Stattdessen habe sie versucht, dieses wiederherzustellen, indem sie den Beschwerdeführer dazu aufgefordert habe, Einsicht in sein Fehlverhalten zu zeigen und den entstandenen Schaden auszugleichen. Dies habe er jedoch abgelehnt.

E. 5.3.1

Eine Mahnung ist unabhängig von der einschlägigen Kündigungsbestimmung erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen (statt vieler Urteil A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.7 m.w.H.). Sie dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.; Urteile BVGer A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3, A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.3.1, A-1508/2007 vom 15. November 2007 E. 3.4.1 ff.). Falls eine Mahnung hingegen ungeeignet ist, das Vertrauen in dem Masse, wie es für die betreffende Position erforderlich ist, wiederherzustellen, oder sich als sinnlos erweist, kann auf eine solche verzichtet werden (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteile BVGer A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3, A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1).

E. 5.3.2

Als Grund für eine fristlose Kündigung gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. E. 5.1.1). Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis ordentlich aufgelöst und damit zu erkennen gegeben, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar war. Ihrer Auffassung, dass auch eine fristlose Kündigung möglich gewesen wäre und daher auf das Erfordernis der vorgängigen Mahnung verzichtet werden könne, kann daher bereits aus diesem Grund nicht gefolgt werden. Das Vertrauensverhältnis war somit nicht derart zerstört, dass eine Wiederherstellung durch ein milderer Mittel nicht mehr möglich gewesen wäre. Mit Schreiben vom 18. Juli 2018 (vgl. Sachverhalt F.) wurde dem Beschwerdeführer denn auch Gelegenheit gegeben, das begangene Unrecht wiedergutzumachen und das gestörte Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. Die Vorinstanz drohte dem Beschwerdeführer die Kündigung an, sofern er keine Einsicht in sein Fehlverhalten zeige und in Aufarbeitung des Sachverhalts den entstandenen Schaden nicht ausgleiche. Eine blosser Mahnung wäre im vorliegenden Fall nicht geeignet gewesen, das Vertrauen wiederherzustellen. Vielmehr durfte die Vorinstanz das Vertrauensverhältnis, nachdem sich der Beschwerdeführer geweigert hatte, Einsicht zu zeigen und die vergangenen Geschehnisse gemeinsam aufzuarbeiten sowie den Schaden auszugleichen, nach wie vor als beeinträchtigt betrachten. Die Kündigung erweist sich somit auch in formeller Hinsicht als gültig.

E. 5.4

Folglich erweist sich die ordentliche Kündigung des Beschwerdeführers als rechtmässig. Seine Beschwerde erweist sich insoweit als unbegründet und sein Antrag auf Ausrichtung einer Entschädigung ist abzuweisen. Bei diesem Ergebnis ist auf den weiteren Vorwurf der Vorinstanz, der Beschwerdeführer habe seine Nebenbeschäftigungen als Inhaber einer Einzelfirma sowie als Geschäftsführer einer GmbH nicht gemeldet, nicht einzugehen, zumal die Vorinstanz die Frage der Gewichtung dieser Verletzung ausdrücklich offenliess und ihre Kündigung somit auf die falsche Zeiterfassung stützte.

E. 5.5

Gemäss Art. 31 Abs. 1 BPV gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als 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 (Bst. a). Vorliegend erfolgte die Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. da BPG und gilt damit als verschuldet im Sinne von Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV.

E. 5.5.1

Der Beschwerdeführer macht in diesem Zusammenhang geltend, Dispositiv-Ziff. 2 der angefochtenen Verfügung sei aufzuheben, da diese als Rechtsgrundlage Art. 31 BPG nenne, welcher jedoch keinen Zusammenhang zur Verschuldensfrage aufweise.

E. 5.5.2

Da es sich bei der Nennung des Art. 31 BPG statt des Art. 31 BPV offensichtlich um einen Redaktionsfehler der Vorinstanz handelt, ist dieser zu berichtigen. Er wirkt sich nicht auf den Prozessausgang aus.

E. 5.6

Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz zu Recht verfügt hat, dass die per (...) zu Unrecht abgerechnete Arbeitszeit im Umfang von 306.32 Stunden mit dem Saldo der Zeitabrechnung per (...) verrechnet wird und der Saldo auszugleichen ist. Der Beschwerdeführer rügt in diesem Zusammenhang, die Vorinstanz lege nicht dar, in welcher Form dem Bund ein finanzieller Schaden entstanden sei. Ein solcher sei - wenn überhaupt - nur in dem Umfang entstanden, indem er sich die Überstunden (50 Stunden) habe auszahlen lassen. Hingegen sei ihr kein Schaden erwachsen, soweit er die restlichen Stunden durch Freizeit kompensiert habe.

E. 5.6.1

Der Arbeitsvertrag ist ein schuldrechtliches Austauschverhältnis. Wenn der Arbeitnehmer nicht leistet, kann der Arbeitgeber den Lohn zurückbehalten (vgl. Art. 82 OR) bzw. hat für den bereits zu viel bezahlten Lohn einen bereicherungsrechtlichen Rückforderungsanspruch nach Art. 62 OR (vgl. auch Art. 30 Abs. 4 VBPV). Die Vorinstanz schuldet somit keinen Lohn, soweit der Beschwerdeführer weniger Stunden geleistet hat, als vereinbart.

E. 5.6.2

Der Beschwerdeführer erfasste 161.13 nicht bewilligte und damit nicht zu berücksichtigende Stunden als Arbeitszeit. Des Weiteren wurden unter der Geltung der VAZ 123.7 Stunden zu Unrecht nicht als Abwesenheitszeit erfasst (vgl. E. 5.2.5). Dadurch entstand der Vorinstanz bzw. dem Bund ein finanzieller Schaden bzw. dem Beschwerdeführer eine nicht gerechtfertigte Bereicherung, da er hierfür zu Unrecht Lohn

erhalten hat. Nicht gefolgt werden kann dem Beschwerdeführer, soweit er geltend macht, im Umfang der Kompensation durch Freizeit sei kein Schaden entstanden. Da er die fraglichen Stunden zu Unrecht erfasst hat, verfügte er über keine Arbeitszeit, welche er hätte kompensieren können. Statt Freizeit zu beziehen, hätte er in dieser Zeit arbeiten müssen. Der Schaden besteht daher darin, dass der Beschwerdeführer weniger Stunden geleistet hat, als er gemäss der vertraglichen Vereinbarung hätte leisten müssen (vgl. auch Urteile des BVer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 6.2.1 und BVer A-3049/2017 vom 12. Dezember 2017 E. 3.2.4). Die Vorinstanz ist somit berechtigt, den negativen Zeitsaldo im Umfang von 284.83 Stunden mit einem allfälligen Positivsaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am (...) zu verrechnen und den Restbetrag zurückzufordern.

E. 5.6.3

Die Beschwerde erweist sich folglich insofern als unbegründet. Der Antrag auf Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 3 ist indes insoweit gutzuheissen, als dass der Beschwerdeführer lediglich 284.83 Stunden und nicht - wie von der Vorinstanz angenommen - 306.32 Stunden zu Unrecht als Arbeitszeit erfasst hat.

E. 6

Es bleibt über die Kosten für das vorliegende Beschwerdeverfahren und allfällige Parteientschädigungen zu entscheiden.

E. 6.1

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen vor Bundesverwaltungsgericht ist grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 6.2

Der obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird wie vorliegend keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). Der teilweise als obsiegend geltende Beschwerdeführer ist anwaltlich vertreten. Ihm ist eine reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen. In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 500.- (inkl. Auslagen) als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. Die Vorinstanz hat als Bundesbehörde, die als Partei auftritt, trotz ihres teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).