

BVGer A-9594/2025 vom 5. Juni 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-06-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-9594_2025

FR: TAF A-9594/2025 du 5 juin 2026

IT: TAF A-9594/2025 del 5 giugno 2026

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (Verwaltungsgerichtsgesetzes, VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und stammt von einer Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG; eine Ausnahme im erwähnten Sinn liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG, wonach Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden können).

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes vorsieht (Art. 37 VGG). 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 am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist als Adressat der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist daher einzutreten.

E. 2.1

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 es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen

weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler: Urteile des BVGer A-853/2022 vom 21. März 2023 E. 2, A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 2.1).

E. 2.2

Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3, 142 II 433 E. 3.4.1; BVGE 2012/33 E. 6.2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteil des BGer 4A_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 m.w.H.; Urteile des BVGer A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 2.2, A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2).

E. 3.1

Zu prüfen ist vorliegend, ob für die ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Beschwerdeführer ein sachlich hinreichender Grund bestand; namentlich, ob die Kündigung gerechtfertigt war wegen mangelnder Eignung respektive Tauglichkeit des Beschwerdeführers, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten.

E. 3.2.1

Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Der Angestellte 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. Mangelnde Eignung und Tauglichkeit sind jedoch nicht leichthin anzunehmen. In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. Das Bundespersonalrecht sieht bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einerseits eine - vorliegend nicht bestrittene - Lohnfortzahlungspflicht von zwei Jahren vor (Art. 56 Abs. 1 und 2 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]), andererseits darf das Arbeitsverhältnis in einem solchen Fall grundsätzlich frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ordentlich aufgelöst werden (Art. 31b Abs. 1 BPV). Im Allgemeinen ist daher (frühestens) nach zwei Jahren von einer längeren Krankheit auszugehen (vgl. Urteile des BGer 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2, 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.1 f. m.w.H.; BVGE 2016/11 E. 8.5). Diese Zweijahresfrist ist jedoch lediglich ein Indiz für das Vorliegen einer langandauernden Krankheit ohne Aussicht auf baldige Besserung, und nicht als starre Frist zu verstehen. Dass eine Krankheit langandauernd und ohne Aussicht auf baldige Besserung ist, kann sich je nach Umständen bereits vor Ablauf von zwei Jahren

zeigen. Die Frist belässt den Behörden damit einen gewissen Ermessensspielraum bei der Beurteilung des Einzelfalles (Urteile des BVerG A-6565/2023 vom 13. März 2025 E. 5.2, A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 5.3.1, A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2). Das Bundesverwaltungsgericht hat beispielsweise in einem Fall festgestellt, dass vor Ablauf der Zweijahresfrist auf eine langandauernde Krankheit ohne Aussicht auf baldige Besserung geschlossen werden kann, wenn seit geraumer Zeit eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit von 100 % vorliegt und der Beurteilungszeitraum zeitlich sehr nahe bei der Zweijahresfrist liegt (Urteil des BVerG A-662/2017 vom 31. August 2017 E. 5.3.1)

E. 3.2.2

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einer angestellten Person ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Art. 11a Abs. 1 Satz 1 BPV). Der Arbeitgeber ist zudem gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen (z.B. Weiterbildung, Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung), bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Gemäss Art. 31 Bst. a BPV gilt eine Kündigung, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und somit wegen mangelnder Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgesprochen wird, personalrechtlich als selbst verschuldet. Trotzdem ist der Arbeitgeber auch in diesen Fällen verpflichtet, alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er der angestellten Person kündigt (vgl. Urteil des BVerG A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2 m.H.). Dafür, dass er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast (vgl. vorne E. 2.2; statt vieler: Urteil des BVerG A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 5.4.1). Demgegenüber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 11a Abs. 2 BPV; Urteile des BVerG A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 5.3.2, A-4470/2020 vom 11. August 2022 E. 5.3, A-4904/2020 vom 5. Juli 2021 E. 3.1.2).

E. 3.2.3

Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, spricht sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

E. 3.3

Die Vorinstanz begründet die Kündigung damit, dass beim Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme vorliegen würden, welche über einen längeren Zeitraum andauert hätten (Verfügung, S. 4, Rz. 2a). Sodann geht die Vorinstanz auch nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des Beschwerdeführers aus. Zwar habe sich der Gesundheitszustand ab März 2024 zunächst verbessert, sodass der Beschwerdeführer vom 1. Januar 2025 bis 27. Februar 2025 wieder vollständig arbeitsfähig gewesen sei. Ab dem 28. Februar 2025 habe sich sein Zustand jedoch erneut verschlechtert; seither sei er durchgehend zumindest teilweise arbeitsunfähig gewesen. Auch der zweite Arbeitsversuch mit reduziertem Ablenkungspotenzial und Unterstützung im Zeitmanagement habe abgebrochen werden müssen. Phasen höherer attestierter

Arbeitsfähigkeit seien jeweils rasch von erneuten Verschlechterungen gefolgt worden, was auf eine Überforderung hindeute. Seit dem 14. Mai 2025 bestehe erneut eine länger andauernde vollständige Arbeitsunfähigkeit. Vor diesem Hintergrund erscheine eine baldige Stabilisierung selbst bei reduziertem Pensum als äusserst unwahrscheinlich. Mittelfristig sei daher nicht davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sein vertragliches Pensum von 100 % wieder leisten könne (Verfügung, S. 4 f., Rz. 2b). Sodann ist die Vorinstanz der Ansicht, sie habe alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft. Sie begründet dies im Wesentlichen damit, der Beschwerdeführer sei trotz angepasster Arbeitseinsätze nur vorübergehend wieder voll arbeitsfähig gewesen; weitere Arbeitsversuche hätten jeweils zu einer Verschlechterung seines Gesundheitszustands geführt oder hätten gesundheitsbedingt abgebrochen werden müssen. Die Arbeitsversuche seien daher jeweils von stetiger Unsicherheit bezüglich Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit geprägt gewesen. Da der Beschwerdeführer weitere Arbeitsversuche als zu grosses Risiko erachtet habe, sei auf weitere Arbeitsversuche verzichtet worden. Vor diesem Hintergrund sei eine Weiterbeschäftigung weder für die Vorinstanz noch für den Beschwerdeführer sinnvoll (Verfügung, S. 3, Rz. 1). In der Vernehmlassung führt die Vorinstanz Näheres zu den zwei Wiedereingliederungsversuchen mit dem Beschwerdeführer aus (Vernehmlassung, S. 4-7). Bereits beim ersten Wiedereingliederungsversuch seien Massnahmen zur Stressbewältigung ergriffen worden, da insbesondere koordinations- und vernetzungsintensive Aufgaben für den Beschwerdeführer herausfordernd gewesen seien. Er sei eng durch den fachlichen Vorgesetzten und das Case Management begleitet worden; Aufgaben und Belastungen seien laufend seiner gesundheitlichen Situation angepasst worden. Dadurch habe er vom 1. Januar 2025 bis zum 27. Februar 2025 sein Pensum und seine Funktion ohne nennenswerte Einschränkungen erfüllen können. Ab dem 28. Februar 2025 sei jedoch erneut eine vollständige Arbeitsunfähigkeit eingetreten. Gestützt auf den zunächst kurzfristig erfolgreichen ersten Arbeitsversuch sei ab dem 12. April 2025 ein zweiter Wiedereingliederungsversuch gestartet worden, nachdem der Beschwerdeführer wieder zu 40 % arbeitsfähig gewesen sei. Aufgrund des Rückfalls sei er noch enger begleitet worden. In regelmässigen Standortgesprächen seien Entlastungsmassnahmen festgelegt worden, etwa die Pausierung seiner Rolle als «Cyberchampion» sowie Massnahmen im Zusammenhang mit dem Terminkalender. Zudem sei ihm empfohlen worden, eine spezifische Therapie aufzunehmen. Im Verlauf dieses zweiten Versuchs habe sich gezeigt, dass die bei der Vorinstanz angewandte agile Arbeitsweise für den Beschwerdeführer ein zentraler Stressfaktor gewesen sei. Trotz zusätzlicher Unterstützung bei Prioritätensetzung und Zeitmanagement sowie eines Coachings der Invalidenversicherung sei er ab dem 14. Mai 2025 erneut vollständig arbeitsunfähig geworden, weshalb der Arbeitsversuch habe beendet werden müssen. Trotz anhaltender Arbeitsunfähigkeit hätten weiterhin Standortgespräche stattgefunden. Sie habe den Beschwerdeführer beraten, mit Hilfsangeboten vernetzen und möglichst wieder eingliedern wollen. Positiv sei aufgenommen worden, dass er sich gemäss eigener Aussage vom 5. Juni 2025 in Therapie begeben habe. Am 3. Juli 2025 habe er den Wunsch geäussert, einen neuen und voraussichtlich letzten Arbeitsversuch im Bereich Cybersecurity durchzuführen. Sein personeller Vorgesetzter habe zugesichert, ein entsprechendes Aufgabengebiet zu suchen; der Beschwerdeführer habe zugesagt, ein ärztliches Einverständnis einzuholen. Am 28. Juli 2025 habe der Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er seine Psychologin in die weiteren Gespräche einbeziehen wolle. Gleichzeitig habe er ein Arztzeugnis eingereicht, wonach er

bis zum 31. August 2025 weiterhin vollständig arbeitsunfähig sei. Daraus habe sie geschlossen, dass die konkreten Voraussetzungen für ein angepasstes Wiedereingliederungssetting noch zu bestimmen seien. Am Standortgespräch vom 25. August 2025 seien als Voraussetzungen insbesondere eine autonome Arbeitsweise ohne Interaktionen und ohne agile Arbeitsmethoden genannt worden. Die Psychologin habe empfohlen, ein konkretes Setting erst nach der vorgesehenen neuropsychologischen Untersuchung festzulegen. Sie habe darauf hingewiesen, dass ein solches Setting für die Funktion eines ICT-Architekten IV faktisch nicht geschaffen werden könne, da die verlangten Anpassungen der durchgehend angewandten agilen Arbeitsweise widersprächen. Ein weiterer Arbeitsversuch analog zu den bisherigen Versuchen sei nach ihrer Ansicht aufgrund ihrer erhöhten Fürsorgepflicht ausgeschlossen gewesen, da die bisherigen Versuche trotz Entlastungsmassnahmen jeweils zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands geführt hätten. Am Standortgespräch vom 8. September 2025 habe sie dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass keine niederschweligen oder ähnlichen Angebote ausserhalb des angestammten Tätigkeitsgebiets vorhanden seien und bislang keine den gesundheitlichen Anforderungen entsprechende Stelle habe gefunden werden können. Falls er einen Arbeitsversuch in einer vollständig anderen Funktion ohne agile Arbeitsweise wünsche, müsse er dies bis zum 18. September 2025 mitteilen und eine Auflistung seiner Fähigkeiten sowie Anforderungen einreichen. Als Alternative seien ihm die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Ausschöpfung der Lohnfortzahlungsfrist per Ende März 2026 sowie die Möglichkeit einer Frühpensionierung erläutert worden. Am 18. September 2025 habe der Beschwerdeführer den Wunsch geäussert, sich vorzeitig pensionieren zu lassen, da ein weiterer Arbeitsversuch für ihn ein zu grosses gesundheitliches Risiko darstelle. Eine Auflistung für eine alternative Funktion habe er nicht eingereicht. Ihm sei erläutert worden, dass er für eine vorzeitige Pensionierung selbst kündigen müsse. Damit seien die Abklärungen zur Wiedereingliederung beendet worden. Den Wunsch nach vorzeitiger Pensionierung habe er gleichentags schriftlich bestätigt. Am 22. September 2025 habe sie ihm die weiteren Schritte erläutert. Am 24. Oktober 2025 habe ein letztes Standortgespräch zur Klärung offener Fragen stattgefunden. Entgegen ihren Erwartungen habe sich der Beschwerdeführer danach jedoch für eine Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses entschieden.

E. 3.4

Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe im Jahr 2021 infolge der organisatorischen und personellen Veränderungen, mit welchen eine agile Arbeitsweise nach dem «DevOps-Modell» eingeführt wurde, Anpassungsschwierigkeiten gehabt, die zu einer Verschlechterung seines Gesundheitszustands führten. Ab Februar 2024 habe er sich in einem Case-Management-Prozess mit verschiedenen erfolglosen Versuchen zur Wiederaufnahme der Arbeit befunden. Im Juli 2025 habe sein Psychiater eine Wiederaufnahme der Arbeit an einem angepassten Arbeitsplatz verordnet. Die verlangte Anpassung des Arbeitsplatzes sei jedoch nicht umgesetzt worden oder konnte nicht umgesetzt werden. Deshalb sei eine Wiederaufnahme der Arbeit unrealistisch erschienen. Daraufhin sei sein Arbeitsvertrag nach einer zweijährigen krankheitsbedingten Abwesenheit und nach 38 Dienstjahren bei der Eidgenossenschaft aufgelöst worden. Angesichts der schwerwiegenden Folgen, welche ein solcher Entscheid sowohl für seine berufliche als auch für seine private Zukunft habe, beantragt der Beschwerdeführer, dass die Frage der Anpassung des Arbeitsplatzes erneut geprüft oder ihm eine andere Stelle angeboten werde. Sollte dies nicht möglich sein, ersucht der Beschwerdeführer darum, dass

ihm die Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG zugesprochen werde (Beschwerde, S. 2). Der Beschwerdeführer ergänzt in seiner Replik, dass es zwar zutrefte, dass die Frage einer vorzeitigen Pensionierung angesprochen worden sei. Für ihn sei jedoch nicht verständlich, weshalb die Kündigung zwingend von ihm hätte ausgehen müssen, damit er eine vorzeitige Pensionierung beanspruchen kann. Dies hätte bedeutet, auf sämtliche Rechte im Zusammenhang mit einer Kündigung verzichten zu müssen. Ausserdem hätte eine Aufhebungsvereinbarung den Eindruck erweckt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ein gemeinsamer Entscheid gewesen, obwohl es sich um einen einseitigen Entscheid der Vorinstanz handeln würde.

E. 3.5.1

Zunächst ist zu prüfen, ob beim Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung eine längere Krankheit, welche eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG zu begründen vermag, vorlag (vgl. vorne E. 3.2.1). Der Beschwerdeführer war gemäss den sich bei den Akten findenden Arztzeugnissen zusammengefasst wie folgt arbeitsunfähig: - 29.01.2024 - (Datum)100 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)50 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)30 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)50 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)40 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)20 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)10 % Arbeitsunfähigkeit Vom (Datum) bis (Datum) war der Beschwerdeführer zu 100% arbeitsfähig. Nach diesem Zeitpunkt war der Beschwerdeführer gemäss den sich bei den Akten findenden Arztzeugnissen zusammengefasst wie folgt arbeitsunfähig: - (Datum) - (Datum)100 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)60 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)50 % Arbeitsunfähigkeit - (Datum) - (Datum)100 % Arbeitsunfähigkeit Aus dem Dargestellten folgt, dass der Beschwerdeführer seit dem 29. Januar 2024 - mit einem Unterbruch von zwei Monaten ([...]) - mindestens teilweise arbeitsunfähig war. Diese krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Einschränkung der Arbeitsfähigkeit dauerte im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 27. November 2025 bereits während mehr als eineinhalb Jahren. Wie zumindest das Arztzeugnis vom 24. Juli 2025 bestätigt, war der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, wie er zudem selbst einräumt. Unter diesen Umständen durfte die Vorinstanz bereits vor Ablauf der grundsätzlich verlangten Zweijahresfrist annehmen, dass es sich mindestens in Bezug auf die Arbeitsstelle bei ihr um eine länger andauernde Krankheit handelt und eine Besserung bzw. Rückkehr an diesen Arbeitsplatz - bei gleichbleibenden Verhältnissen - auch nicht zu erwarten ist (vgl. zur Annahme einer längeren Krankheit vor Ablauf von zwei Jahren auch: Urteil des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 7.1 m.w.H.). Dies wird vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten.

E. 3.5.2

Sodann ist zu prüfen, ob die Vorinstanz alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft hat, bevor sie dem Beschwerdeführer kündigte (vgl. vorne E. 3.2.2).

E. 3.5.2.1

Die Vorinstanz hat nach dem Auftreten der gesundheitlichen Probleme ab dem 12. März 2024 zunächst versucht, den Beschwerdeführer am angestammten Arbeitsplatz und unter Einhaltung gewisser Massnahmen zur Stressbewältigung zu reintegrieren, indem eine enge Begleitung durch den fachlichen Vorgesetzten sowie das Case Management eingeführt

wurde (Protokoll Standortgespräch vom 20. November 2024). Im Rahmen des zweiten Arbeitsversuchs ab dem 12. April 2025 wurden weitere Entlastungsmassnahmen festgelegt, etwa die Pausierung seiner Rolle als «Cyberchampion» sowie die Unterstützung bei der Prioritätensetzung und beim Zeitmanagement. Sodann haben ein dreimonatiges Coaching der Invalidenversicherung und regelmässige Standortgespräche stattgefunden (vgl. Protokolle vom 14. April 2025 und 24. April 2025). Nach Abbruch des zweiten Arbeitsversuchs am 14. Mai 2025 haben die Standortgespräche weiterhin stattgefunden. Dabei begleitete und unterstützte die Vorinstanz den Beschwerdeführer eng und bemühte sich weiterhin um seine Reintegration (vgl. Protokolle vom 5. Juni 2025 und 3. Juli 2025). Am Standortgespräch vom 25. August 2025 sind als Voraussetzungen für eine mögliche Weiterbeschäftigung insbesondere eine autonome Arbeitsweise ohne Interaktionen und ohne agile Arbeitsmethoden genannt worden.

E. 3.5.2.2

Im Verlauf der beiden Arbeitsversuche arbeitete der Beschwerdeführer mit schwankendem Pensum und schwankender Leistungsfähigkeit an seinem angestammten Arbeitsplatz. Es stellte sich heraus, dass die agile Arbeitsweise für den Beschwerdeführer ein Stressfaktor ist. Die Vorinstanz durfte nach dem zweiten gesundheitlichen Rückfall während des Arbeitsversuchs und der erneuten vollständigen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers davon ausgehen, dass eine Rückkehr des Beschwerdeführers an den angestammten Arbeitsplatz nicht möglich war, weil er aus gesundheitlichen Gründen offensichtlich nicht in der Lage war, seine vertraglich vereinbarte Arbeit auszuführen. So führte der Beschwerdeführer selbst aus, ein erneuter Arbeitsversuch stelle für ihn ein zu grosses gesundheitliches Risiko dar (Protokoll des Standortgesprächs vom 18. September 2025). Zudem war die Vorinstanz auch nicht verpflichtet, ihm eine bisher nicht vorhandene massgeschneiderte Stelle anzubieten. Denn auch organisatorische Schwierigkeiten oder fehlende freie Stellen, für welche der betreffende Arbeitnehmer die nötigen Anforderungen erfüllen würde, können eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen (vgl. Urteil des BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 4.4.4 m.w.H.). Die Vorinstanz hat die agile Arbeitsweise eingeführt, was es aber schwierig machte, aufgrund der Schonauflagen geeignete Aufgaben an den Beschwerdeführer abzugeben, bzw. ihn von Aufgaben, die nicht den Schonauflagen entsprechen (autonome Arbeitsweise ohne Interaktionen und ohne agile Arbeitsmethoden) zu befreien. Auch aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin lässt sich keinen Anspruch auf eine massgeschneiderte Stelle ableiten (vgl. Urteil des BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 4.4.4 m.w.H.). Es ist sodann nicht bestritten, dass die Vorinstanz nach niederschweligen Angeboten ausserhalb des angestammten Tätigkeitsgebiets innerhalb des BIT gesucht hat. Dass sie keine den gesundheitlichen Anforderungen entsprechende Stelle gefunden hat, ist der Vorinstanz nicht anzulasten. Am Standortgespräch vom 8. September 2025 bot die Vorinstanz dem Beschwerdeführer an, auch Stellen ausserhalb seiner aktuellen Tätigkeit zu prüfen, wofür er, sofern er sich dies wünsche, eine Auflistung seiner Fähigkeiten und Anforderungen an eine Stelle ausserhalb seiner aktuellen Tätigkeit einreichen solle. Der Beschwerdeführer hat es in der Folge unterlassen entsprechende Unterlagen der Vorinstanz einzureichen und hat sich zunächst explizit für eine Frühpensionierung, zu einem späteren Zeitpunkt hingegen für eine Kündigungsverfügung entschieden. Unter diesen Umständen und auch angesichts der einzuhaltenden Schonmassnahmen war die Vorinstanz auch nicht verpflichtet, eine andere Stelle ausserhalb des BIT bzw. anderweitig in der Bundesverwaltung zu suchen.

E. 3.5.2.3

Vor diesem Hintergrund hat die Vorinstanz alle ihr zur Verfügung stehenden sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft, um den Beschwerdeführer wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern bzw. weiterzubeschäftigen.

E. 3.5.3

Zusammenfassend ist der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner vertraglich vereinbarten Funktion als ICT-Architekt IV aus gesundheitlichen Gründen untauglich geworden. Weil sich keine sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung ergeben haben, stand der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer per 31. März 2026 nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht am 24. März 2026 gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nichts entgegen. Dass die Lohnfortzahlungspflicht am 24. März 2026 endete, ist vorliegend nicht umstritten und entspricht den gesetzlichen Vorgaben von Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV sowie Art. 56a Abs. 1 BPV. Die zweijährige Lohnfortzahlungspflicht begann am 29. Januar 2024, als der Beschwerdeführer nicht mehr entsprechend seinem arbeitsvertraglichen Beschäftigungsgrad von 100 % arbeitsfähig war. Sie verlängerte sich um jene Tage, an denen der Beschwerdeführer zwischenzeitlich wieder vollständig arbeitsfähig war und entsprechend seinem Beschäftigungsgrad arbeitete, namentlich vom (Datum) bis zum (Datum). Unter Berücksichtigung dieser Verlängerung endete die Lohnfortzahlungspflicht am 24. März 2026. Damit erweist sich die Kündigung als sachlich hinreichend begründet und eine (vorliegend nicht beantragte) Entschädigung gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG fällt ausser Betracht (vgl. vorne E. 3.2.3). In seinem Subeventualbegehren verlangt der Beschwerdeführer die Ausrichtung einer Entschädigung gestützt auf Art. 34c Abs. 2 BPG. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung beziehungsweise anstelle einer Weiterbeschäftigung eine Entschädigung besteht bei Aufhebung einer Kündigung, wenn ein schwerwiegender Verstoss gegen geltendes Recht im Sinne von Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG vorliegt. Dies ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer in guten Treuen eine bei seiner amtlichen Tätigkeit festgestellte und von Amtes wegen verfolgte Straftat zur Anzeige bringt oder als Zeuge aussagt (Bst. a), wenn die Kündigung sich als missbräuchlich erweist (Bst. b), wenn die Kündigung zur Unzeit ausgesprochen wurde (Bst. c) oder wenn sich die Kündigung als diskriminierend erweist (Bst. d). Der Beschwerdeführer macht vorliegend keine der in Art. 34c Abs. 1 BPG genannten Gründe geltend; solche ergeben sich auch nicht aus den Akten. Ein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG entfällt daher von vornherein. Da damit auch kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 BPG besteht, erübrigt sich die vom Beschwerdeführer beantragte Aufhebung der angefochtenen Verfügung und Rückweisung an die Vorinstanz zur erneuten Prüfung der Möglichkeiten einer Anpassung seines Arbeitsplatzes für eine Weiterbeschäftigung sowie auch sein Eventualbegehren, ihm sei eine andere Stelle anzubieten.

E. 4.1

Schliesslich ist zu prüfen, ob für die ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Beschwerdeführer eine Kündigungsfrist von vier Monaten gemäss Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV, wie von der Vorinstanz geltend gemacht, oder von sechs Monaten gemäss Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV in Verbindung mit Art. 30a Abs. 3 Bst. b BPV, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, zur Anwendung kommt.

E. 4.2

Unbefristete Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung der Kündigungsfristen (Art. 12 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 2 BPV) auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfristen betragen im ersten Dienstjahr zwei Monate, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr drei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr vier Monate (Art. 30a Abs. 2 Bst. a-c BPV). Für Arbeitnehmer in Berufen mit schwacher Nachfrage oder in Monopolberufen verlängern sich die Kündigungsfristen im ersten bis und mit dem neunten Dienstjahr um einen, ab dem zehnten Dienstjahr um zwei Monate (Art. 30a Abs. 3 Bst. a-b BPV). Unter Monopolberufen sind beispielsweise Mitglieder des Grenzwachtkorps, zivile Zollfachpersonen und Mitglieder des Instruktionkorps zu verstehen (vgl. Urteil des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 7.3 m.H.).

E. 4.3

Die Vorinstanz bringt vor, der Beschwerdeführer sei seit (...) als ICT-Architekt IV tätig. Zusammengefasst würden die Planung, Erstellung, Dokumentation, Kommunikation und Pflege von Geschäfts-, Daten-, Anwendungs- und Technologiearchitekturen sowie die Erstellung von Architekturvorgaben zu den Hauptaufgaben gehören. Diese Aufgaben seien weder ausschliesslich auf im BIT vorkommende Sachverhalte zugeschnitten noch nur innerhalb der Bundesverwaltung ausführbar. Vielmehr stelle der Beruf des ICT-Architekten eine hochrelevante Funktion in der gesamten IT-Branche dar und komme sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch in der Privatwirtschaft vor. Weder die Hauptaufgaben noch die Nebenaufgaben gemäss Stellenbeschreibung würden darauf hinweisen, dass es sich bei der Funktion ICT-Architekt IV um einen Monopolberuf handle. Die Funktion sei auf dem Arbeitsmarkt gefragt, was bereits durch eine einfache Suchabfrage auf zahlreichen Stellenportalen ersichtlich werde. Auch die Studie «ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2033» zeige, dass die ICT-Branche zu den zentralen Beschäftigungsmotoren der Schweiz gehöre und einem anhaltenden Beschäftigungswachstum unterliege. Die Vorinstanz führt weiter aus, die Beschäftigungsquote im ICT-Bereich sei zwischen 2010 und 2024 um 68 % gestiegen. Bis 2033 würden in der Schweiz rund 128'600 zusätzliche ICT-Fachkräfte benötigt. Unter Berücksichtigung der bisherigen Ausbildungsanstrengungen und der erwarteten Zuwanderung würden voraussichtlich nur rund 74'200 Fachkräfte zur Verfügung stehen, woraus sich eine prognostizierte Fachkräftelücke von rund 54'400 Personen ergebe. Daraus schliesst die Vorinstanz, die Nachfrage nach ICT-Fachkräften werde das tatsächliche Angebot übersteigen. Bei der Funktion ICT-Architekt IV handle es sich daher weder um einen Monopolberuf noch um einen Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage bestehe. Art. 30a Abs. 3 Bst. b BPV sei folglich nicht anwendbar.

E. 4.4

Der Beschwerdeführer sieht sich aufgrund seiner Anstellung seit dem (...) bei der Vorinstanz und seinen Umständen faktisch in eine mit den Anwendungsfällen von Art. 30a Abs. 3 Bst. b BPV vergleichbare Situation versetzt.

E. 4.5

Dem Bundesverwaltungsgericht liegt die Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers vor. Zahlreiche der darin beschriebenen Tätigkeiten sind in der gesamten IT-Branche sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch in der Privatwirtschaft - wie die Vorinstanz überzeugend darlegt - gefragt. Daher kann vorliegend nicht von einem Beruf mit schwacher Nachfrage ausgegangen werden. Ebenso wenig ist der Beschwerdeführer in einem

Monopolberuf tätig (vgl. vorne E. 4.2). Die vom Beschwerdeführer vorgebrachte lange Anstellungsdauer kann nicht unter Art. 30a Abs. 3 BPV subsumiert werden und begründet somit keine Verlängerung der Kündigungsfrist. Der Beschwerdeführer war seit dem (...) bei der Vorinstanz angestellt (vgl. Sachverhalt Bst. A.a) und damit während mehr als zehn Dienstjahre für die Vorinstanz tätig. Da, wie vorstehend ausgeführt, kein Anwendungsfall von Art. 30a Abs. 3 BPV vorliegt, ist die von der Vorinstanz angewandte viermonatige Kündigungsfrist rechtmässig (Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV).

E. 5

Zusammenfassend ergibt sich, dass die vorliegende Kündigung sachlich hinreichend begründet ist (vgl. vorne E. 3.5.3). Zudem ist die Kündigungsfrist von vier Monaten von der Vorinstanz korrekt festgelegt worden (vgl. vorne E. 4.5). Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf den 31. März 2026 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 6.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 6.2

Eine Parteientschädigung steht dem Beschwerdeführer angesichts seines Unterliegens nicht zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2], e contrario). Auch die Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE). Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.

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