



Urteil vom 14. Juli 2014

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richter Markus Metz, Richter Jürg Steiger,
Gerichtsschreiber Oliver Herrmann.

Parteien

A. _____,
vertreten durch lic. iur. Armin Durrer,
Beschwerdeführer,

gegen

Luftwaffe der Armee,
3003 Bern,
Zustelladresse: Rechtsdienst Gruppe Verteidigung, Rechts-
dienst 2,
Papiermühlestrasse 14, 3003 Bern,
Vorinstanz

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

A._____ (nachfolgend: Arbeitnehmer) arbeitete ab dem (...) 1990 in verschiedenen Funktionen für die Gruppe Verteidigung des Eidgenössischen Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), zuletzt seit dem (...) 2007 als (...) bei der Luftwaffe, (...) (nachfolgend: Arbeitgeberin) (act. 6/1-5, 6/85).

B.

Bei einem Nichtbetriebsunfall am 2. August 2013 zog sich der Arbeitnehmer einen Wadenbeinbruch und einen Bänderriss zu, weshalb er vom 2. August bis am 15. Oktober 2013 zu 100% arbeitsunfähig war (act. 1/1 [= act. 6/108] Ziff. I Rz. 1, act. 1/8, 1/9).

C.

Trotz vollständiger Arbeitsunfähigkeit ging der Arbeitnehmer während der Rekonvaleszenzphase seiner Freizeitbeschäftigung, dem Jagdsport, nach, was durch Wildabschüsse vom 4., 10. und 24. September 2013 dokumentiert ist (act. 6/115).

D.

Nachdem die Arbeitgeberin am 20. September 2013 durch eine Drittperson von den ersten beiden Wildabschüssen erfahren hatte und diese im Rahmen weiterer Abklärungen von der zuständigen kantonalen Behörde bestätigt worden waren, fand am 7. Oktober 2013 ein Gespräch zwischen den Parteien statt (act. 1/20 = act. 6/95). Von der Arbeitgeberin mit dem Vorwurf der Jagdtätigkeit konfrontiert, gab der Arbeitnehmer diese zu, worauf ihn Erstere vor die Wahl stellte, die vorbereitete "Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses" per 31. Oktober 2013 (act. 1/10 = act. 6/96) zu unterzeichnen oder eine Verfügung zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses entgegenzunehmen. Der Arbeitnehmer unterzeichnete gleichentags die Vereinbarung (act. 1/1 Ziff. I Rz. 5).

E.

Mit Schreiben vom 14. Oktober 2013 gelangte der inzwischen anwaltlich vertretene Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin und liess insbesondere mitteilen, dass er die unterzeichnete Vereinbarung vom 7. Oktober 2013 als nichtig erachte und deshalb vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ausgehe. Aus diesem Grund bot der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin sodann ausdrücklich seine Arbeitskraft an ab dem Zeitpunkt des Wegfalls seiner Arbeitsunfähigkeit (act. 1/11).

F.

Mit Anzeige vom 24. Oktober 2013 stellte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer den Erlass einer Verfügung zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht und gab ihm Gelegenheit, sich bis am 4. November 2013 zum vorgelegten Verfügungsentwurf zu äussern (act. 1/12 = act. 6/98).

G.

Nachdem die von der SUVA bescheinigte unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers am 15. Oktober 2013 geendet hatte, wurde ihm mit Arztzeugnis vom 31. Oktober 2013 rückwirkend ab dem 16. Oktober 2013 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit bescheinigt, letztmals bis am 30. April 2014 (act. 1/9, act. 11).

H.

Innert auf eigenes Gesuch hin erstreckter Frist liess der Arbeitnehmer am 13. November 2013 seine Stellungnahme zum Verfügungsentwurf vom 24. Oktober 2013 bei der Arbeitgeberin einreichen (act. 1/13).

I.

Am 28. November 2013 erfuhr die Arbeitgeberin gemäss eigenen Angaben vom dritten Wildabschuss des Arbeitnehmers vom 24. September 2013 (act. 1/1 Ziff. I Rz. 8).

J.

In der Folge verfügte die Arbeitgeberin am 10. Dezember 2013 die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, der Arbeitnehmer habe seine Treuepflicht verletzt, indem er durch seine Jagdtätigkeit eine Beeinträchtigung des Heilungsverlaufs seiner Verletzungen zumindest in Kauf genommen habe. Es handle sich um eine schwere Pflichtverletzung, welche das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien unwiderruflich zerrüttet habe und eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar erscheinen lasse. Zudem widerspreche eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses öffentlichen Interessen und berge ein Reputationsrisiko (act. 1/1). Eine Verwarnung bzw. Abmahnung des Beschwerdeführers war zuvor nicht erfolgt (act. 1 Ziff. III Rz. 11; act. 5 Bst. G).

K.

Gegen die Verfügung vom 10. Dezember 2013 lässt der Arbeitnehmer (nachfolgend: Beschwerdeführer), vertreten durch Rechtsanwalt A. Dur-

rer, mit Eingabe vom 6. Januar 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht führen. Er beantragte insbesondere die Aufhebung der Verfügung zufolge Nichtigkeit bzw. zufolge fehlender wichtiger Gründe für eine fristlose Kündigung sowie seine Weiterbeschäftigung. Zugleich stellte er die prozessualen Anträge, der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu gewähren und die Arbeitgeberin (nachfolgend: Vorinstanz) vorsorglich dazu zu verpflichten, ihm für die Dauer des Beschwerdeverfahrens die bisherige oder eine zumutbare andere Arbeit anzubieten (act. 1 S. 2).

L.

Am 11. Februar 2014 ging hierorts die Vernehmlassung der Vorinstanz vom 7. Februar 2014 ein, mit welcher die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde beantragt wird (act. 5).

M.

Nach Eingang der Stellungnahme der Vorinstanz vom 17. Januar 2014 zu den prozessualen Anträgen des Beschwerdeführers (act. 3) wurde dessen Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung sowie Erlass vorsorglicher Massnahmen vom hiesigen Gericht mit Zwischenverfügung vom 12. Februar 2014 abgewiesen (act. 4).

N.

Mit Eingabe vom 13. März 2014 liess der Beschwerdeführer die Replik einreichen, mit welcher er auf den Weiterbeschäftigungsanspruch verzichtet und stattdessen die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie die Zusprechung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung beantragt (act. 9). Die Vorinstanz hält mit Duplik vom 16. April 2014 an ihrem Antrag auf Abweisung der Beschwerde fest (act. 13).

O.

Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32) nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

1.2 Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1 Bst. B Ziff. IV 1.4.5 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Sodann stellt die Verfügung vom 10. Dezember 2013 ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar und kann nach dem per 1. Juli 2013 in Kraft getretenen, revidierten Bundespersonalrecht direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Da keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

1.3 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren 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 durch den angefochtenen Entscheid, mit welchem seine fristlose Entlassung verfügt wurde, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist.

1.4 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher einzutreten.

2.

2.1 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 Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 2 m.w.H.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Parteianträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein. Eine Ausnahme (mit Gegen Ausnahme) besteht, wenn ein Entscheid lediglich wegen Unangemessenheit zuungunsten einer Partei geändert werden soll (Art. 62 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1647/2013 vom 27. November 2013 E. 2.2 m.w.H.).

3.

Mit der Anzeige der Verfügung betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 24. Oktober 2013 (act. 1/12) anerkannte die Vorinstanz konkludent die Ungültigkeit der am 7. Oktober 2013 unterzeichneten und mit Schreiben des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers vom 14. Oktober 2013 (act. 1/11) als nichtig bezeichneten Auflösungsvereinbarung (act. 1/10), weshalb es sich erübrigt, in den nachfolgenden Erwägungen näher auf diese einzugehen.

4.

4.1

4.1.1 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG können die Parteien das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Diese auf den 1. Juli 2013 in Kraft getretene Bestimmung umschreibt die "wichtigen Gründe" nicht näher. Art. 12 Abs. 7 BPG in der Fassung vom 1. Oktober 2012 [AS 2001 894], nachfolgend: aBPG) hielt entsprechend der zivilrechtlichen Regelung in Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) noch fest, als Grund für die fristlose Kündigung gelte "jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden" dürfe. Mit der per 1. Juli 2013 erfolgten Anpassung sollte indes keine inhaltliche Änderung der Rechtslage erfolgen; für eine fristlose Entlassung ist nach wie vor ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR erforderlich (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes [nachfolgend: Botschaft BPG], BBI 2011 6714), weshalb zur Beantwortung der Frage, ob der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zugemutet werden darf, (weiterhin) die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden kann. Allerdings ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen. Es rechtfertigt nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Angestellten die fristlose Kündigung. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits wird vorausgesetzt, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens führte. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (noch zu Art. 12 Abs. 7 aBPG: Urteil des Bundesgerichts 8C_501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013 E. 4.1; HARRY NÖTZLI, in: Stämpfli Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 12 N 46).

4.1.2 Der privat- wie der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Sie muss aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wäh-

len, die angemessen ist bzw. genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die eine Arbeitgeberin aussprechen kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") und damit restriktiv anzuwenden ist. Die Arbeitgeberin hat ihren Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Sie muss den konkreten Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers sowie allen anderen Gegebenheiten wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses prüfen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013 E. 4.2 und A-4597/2012 vom 21. Februar 2013 E. 3.3, je m.w.H.). Anlass zur fristlosen Entlassung besteht vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb oder seiner betrieblichen Tätigkeit die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht (A-4465/2013 E. 4.3 und A-4597/2012 E. 3.4).

Die "Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten" ist gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG ein sachlich hinreichender Grund für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der wichtige Grund gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG muss schwerer wiegen als ein Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.1). Ob ein rechtmässiger Kündigungsgrund vorliegt entscheidet sodann nicht allein die Wichtigkeit einer Pflicht, sondern die Intensität der Verletzungshandlung. Auch zu einer ordentlichen Kündigung berechtigen nur schwere Pflichtverletzungen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 m.w.H.; NÖTZLI, a.a.O., Art. 12 N 20).

4.1.3 Der wichtige Grund, der Anlass für eine fristlose Kündigung bietet, ist regelmässig die Verletzung einer vertraglichen und/oder gesetzlichen Verpflichtung. Ein solcher kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 BPG normierten Treuepflicht liegen.

Die mit der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin korrelierende Treuepflicht des Arbeitnehmers ist eine die Arbeitspflicht ergänzende Nebenpflicht. Sie ist beschränkt und besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Die Treuepflicht hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der konkreten Umstände zu bestimmen. Sie wird begrenzt durch die überwiegenden, berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers und ihr

Inhalt ist stets das Resultat einer Interessenabwägung. Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Der Arbeitnehmer soll das Arbeitsverhältnis störende oder die Interessen der Arbeitgeberin schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen und unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten der Arbeitgeberin aktiv werden und handeln. Mit Bezug auf eine Arbeitsverhinderung soll der Arbeitnehmer eine solche weder vortäuschen noch unnötig verlängern und zumutbare Massnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit treffen. Insbesondere hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit zu einer möglichst raschen Genesung beizutragen und bei wieder erlangter (Teil-)Arbeitsfähigkeit die Arbeitsleistung (allenfalls teilweise) unverzüglich wieder aufzunehmen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321a N 2; PETER HELBLING, in: Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 20 N 22 ff.; ferner JÜRIG BRÜHWILER, Verhinderung und Verminderung von Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Riemer-Kafka [Hrsg.], Case Management und Arbeitsunfähigkeit, Luzerner Beiträge zur Rechtswissenschaft [LBR], Bd. 13, 2006, S. 36).

Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ab. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als dasjenige bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (Urteil des Bundesgerichts 4A_298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321a N 2 S. 172; HELBLING, a.a.O., Art. 20 N 21).

Öffentlich-rechtliche Angestellte haben – im Gegensatz zu privatrechtlichen Arbeitnehmern – nicht nur die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin, sondern auch die öffentlichen Interessen des Bundes bzw. Staates zu wahren (Art. 20 Abs. 1 BPG). Insofern geht das BPG über Art. 321a Abs. 1 OR hinaus und statuiert eine "doppelte Loyalität" (so HELBLING), die sich sodann darin ausdrückt, dass Staatsangestellte nicht nur bei ihrem auf die Arbeit bezogenen (innerdienstlichen) Verhalten Loyalität schulden und die Interessen des Gemeinwesens zu wahren haben, sondern – wenn auch in geringerem Ausmass – ebenso ausserdienstlich. Die Treuepflicht bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden (BGE 136 I 332 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.1; Urteil

des Bundesverwaltungsgerichts A-1675/2010 vom 20. August 2012 E. 7.2; HELBLING, a.a.O., Art. 20 N 50 f.).

4.1.4 Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen, genügt doch für eine fristlose Kündigung nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht einmal jedes strafbare Verhalten am Arbeitsplatz (BGE 129 III 380 E. 3.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_507/2010 vom 2. Dezember 2010 E. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6738/2011, A-6760/2011 vom 30. Oktober 2012 E. 4.2).

4.1.5 Die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG schliesslich trägt die ihn geltend machende Partei, vorliegend also die Vorinstanz (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB, SR 210]; BGE 130 III 213 E. 3.2).

4.2 Nachfolgend ist zu prüfen, ob ein wichtiger Grund bestand, der die Vorinstanz zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigte.

4.2.1 Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe seine Treuepflicht in einem Ausmass verletzt, welches die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache. Sie lässt in der angefochtenen Verfügung sowie ihren Eingaben an das Gericht ausführen, der Beschwerdeführer habe während der ärztlich verordneten Rekonvaleszenzphase alles zu unterlassen gehabt, was den Heilungsprozess hätte gefährden können, und alles unternehmen müssen, um baldmöglichst wieder in den Arbeitsprozess integriert werden zu können (act. 1/1 Ziff. II Rz. 3). Diese Pflicht habe er verletzt, indem er sich während seiner unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit auf die Jagd – einer nach der allgemeinen Lebenserfahrung risikobehafteten Tätigkeit, die an sich schon ein hohes Gefahrenpotential berge und bei der eine gesteigerte Unfallhäufigkeit bestehe (act. 5 Bst. I/a) – begeben habe, umso mehr als er in den ersten sechs Wochen nach seinem Unfall und der Operation sein rechtes Bein nicht bzw. nur mit einem Gewicht von 15 kg verbunden mit Vacoped (Fuss-/Beineinschalung) und Krücken habe belasten dürfen (act. 5 Bst. F/a S. 3). Dadurch habe er ärztliche Auflagen missachtet und sich vorsätzlich einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt sowie den Heilungsprozess klar gefährdet und damit pflichtwidrig eine Verlängerung der

Arbeitsverhinderung in Kauf genommen (act. 1/1 Ziff. II Rz. 3, act. 5 Bst. I/a).

Sodann würde eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in die Bediensteten, sowie das gute Funktionieren des Dienstes in Frage stellen. Es bestehe ein Reputationsrisiko, mitunter weil der Bund über eine überaus grosszügige Lohnfortzahlungsregelung verfüge, welche durch öffentliche Mittel alimentiert werde. Die Steuerzahler hätten einen Anspruch darauf, dass weder die Verwaltung noch einzelne Angestellte diese Gelder missbräuchlich oder unzweckmässig verwendeten. Das Verhalten des Beschwerdeführers habe aber auch eine Signalwirkung für die übrigen Angestellten des Bundes. Würde dieser wiederholtes und pflichtwidriges Verhalten während einer Arbeitsverhinderung tolerieren, könnten durch Nachahmer zusätzliche Kosten generiert werden (act. 5 Bst. H).

Der Beschwerdeführer wohne in einer ländlichen Gemeinde, in der er bereits aufgewachsen sei und wo man sich kenne. Daher sei davon auszugehen, dass man in seinem Umfeld nicht nur seine Arbeitgeberin (die Vorinstanz) kenne, sondern auch sein pflichtwidriges Verhalten während seiner Arbeitsunfähigkeit zur Kenntnis nehme, zumal noch einige andere Angestellte der Vorinstanz bzw. der Bundesverwaltung in der gleichen Gegend wohnten. Als seit Jahrzehnten in einer ländlichen Gegend wohnhafter und langjähriger Angestellter des Bundes habe vom Beschwerdeführer eine gewisse Sensibilität erwartet werden dürfen (act. 5 Bst. F/b, act. 13 Ziff. 2). Die von diesem begangenen Pflichtverletzungen seien denn auch durch Drittpersonen registriert worden, weshalb für die Vorinstanz bei einer Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers ein Reputationsrisiko bestanden hätte (act. 1/1 Ziff. II Rz. 5).

Im Übrigen lägen keine Hinweise auf eine (damals) bestehende Bereitschaft seitens des Beschwerdeführers vor, seine Arbeit zumindest teilweise im Sinne eines Wiedereingliederungsversuches wieder aufzunehmen, sei dies am Arbeitsort oder zuhause mittels Laptop (act. 13 S. 3). Er habe Arbeitseinsätze zwar nicht kategorisch abgelehnt, es habe jedoch auch kein Interesse oder die nötige Eigeninitiative festgestellt werden können (act. 6/94).

Nicht relevant sei ferner, dass sich die Gefährdung der Genesung nicht realisiert habe, diese mithin nicht beeinträchtigt und vom Arzt nachträglich ein normaler Heilungsverlauf attestiert worden sei. Die Treuepflicht sei

durch den Beschwerdeführer bereits durch die Inkaufnahme einer verzögerten Genesung verletzt worden (act. 5 Bst. F/a).

Eine mildere Massnahme als die fristlose Entlassung schliesslich sei von der Vorinstanz zwar geprüft worden, nach dem Hinfall der Auflösungsvereinbarung jedoch angesichts der schuldhaften und wiederholten Verletzung der Treuepflicht durch den Beschwerdeführer nicht zur Verfügung gestanden. Das Vertrauensverhältnis sei dadurch unwiderruflich zerrüttet worden und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen, auch nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Allein die fristlose Kündigung sei darüber hinaus geeignet gewesen, einen Reputationsschaden abzuwenden bzw. den bereits verwirklichten Imageschaden der Vorinstanz mindestens teilweise wieder gut zu machen (act. 5 Bst. L).

4.2.2 Der Beschwerdeführer lässt in seinen Rechtsschriften zusammengefasst vorbringen, es habe kein wichtiger Grund vorgelegen, der die Vorinstanz zu einer fristlosen Kündigung berechtigt habe.

Nach einem entsprechenden Vorschlag vonseiten seines Vorgesetzten habe der Beschwerdeführer bereits kurz nach dem Unfall einen Laptop beantragt, um von zuhause aus arbeiten zu können. Es sei aber von der Vorinstanz versäumt worden, ein entsprechendes Bewilligungsverfahren einzuleiten, und ihm mitgeteilt worden, es sei aus technischen Gründen nicht möglich (act. 1 Ziff. III Rz. 1, act. 1/13 Ziff. III S. 4).

Die Jagdtätigkeit, die sich grösstenteils auf das Beobachten beschränkt habe, habe sich in keiner Weise negativ auf den Heilungsverlauf der Unfallfolgen ausgewirkt. Aber auch dessen (blosse) Gefährdung habe der Beschwerdeführer nicht in Kauf genommen. Die beiden ersten beiden Abschussorte seien mit dem Auto erreichbar gewesen, weshalb er nicht zu Fuss gehen müssen, sondern von Kollegen gefahren worden sei. Um am 24. September 2013 zum dritten Abschussort, welchen der Beschwerdeführer "ohne jegliche Anstrengung" erreicht habe, zu gelangen, hätten sie aufgrund eines Fahrverbots zwar einen "ganz normalen gemütlichen Spaziergang" machen müssen. Dieser habe aber über eine breite, mit normalen Personenwagen befahrbare Naturstrasse geführt und sein Bein in keiner Weise übermässig belastet, zumal er dieses seit rund zehn Tagen wieder ohne Vacoped habe belasten dürfen. Die eigentliche "Jagdtätigkeit" schliesslich habe er stets ausschliesslich in sitzender Position ausgeübt (act. 1 Ziff. III Rz. 2, 3, 10, 16, 19).

Bei seinem Hobby Jagen könne sich der Beschwerdeführer "entspannen und seine Schmerzen vergessen", weshalb er mit der Jagdtätigkeit "gerade auch im psychischen Hinblick sicherlich positiv auf den Heilungsverlauf eingewirkt" habe (act. 1 Ziff. III Rz. 12). Mit einem Jagderfolg aus sitzender Position habe er nicht gerechnet, im Vordergrund gestanden seien die sozialen Kontakte durch das Begleiten seiner Kollegen (act. 9 S. 9). Aber auch in physischer Hinsicht habe der Beschwerdeführer sich aktiv um seine Genesung bemüht und alles vorgenommen, was für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit möglich gewesen sei. Er habe sich im fraglichen Zeitraum nie überanstrengt und beispielsweise zwischen dem 2. August und dem 15. Oktober 2013, wie es ärztlich verordnet gewesen sei, nie ein Auto gelenkt. Ab dem 12. September 2013, dem Tag der Abnahme des Vacoped, sei er zweimal wöchentlich in die Physiotherapie und habe auch zuhause Übungen gemacht (act. 9 S. 5).

Da der Beschwerdeführer seine Treuepflicht nicht verletzt habe, bestehe für die Vorinstanz auch kein Reputationsrisiko (act. 1 Ziff. III Rz. 21). Aus demselben Einzugsgebiet wie er komme im Übrigen bloss ein Angestellter der Vorinstanz (act. 9 S. 6).

4.3

4.3.1 Aus dem Austrittsbericht des Kantonsspitals X. _____ vom 6. August 2013, gemäss welchem der Beschwerdeführer die Klinik in gutem Allgemeinzustand verliess, geht hervor, dass jener während sechs Wochen einen Vacoped tragen ("Mobilisation nach Vakupedschema") und sich danach zur ambulanten Physiotherapie anmelden sollte (act. 1/8). Die Parteien sind sich darüber hinaus einig, dass er während dieser Zeit mit Krücken ausgestattet war und das rechte Bein nur mit höchstens 15 kg belasten sollte (act. 1 Ziff. III Rz. 13). Weitere medizinische Auflagen, namentlich betreffend Freizeitaktivitäten und sportliche Betätigung, sind aus den Akten nicht ersichtlich.

Aus dem an die Hausärztin des Beschwerdeführers gerichteten Schreiben von Dr. med. Y. _____, Chefarzt Chirurgie am Kantonsspital X. _____, vom 12. September 2013 geht hervor, dass der Beschwerdeführer von jenem gleichentags nachkontrolliert wurde und nach dieser Konsultation der Vacoped weggelassen und das rechte Bein wieder voll belastet werden konnten. Als Befunde sind eine "mässige Schwellung" am Unterschenkel und eine "radiologisch einwandfreie Stellung" vermerkt (act. 15/21).

Mit Stellungnahme vom 17. Oktober 2013 attestiert Dr. Y._____ dem Beschwerdeführer aufgrund der gleichentags vorgenommenen Untersuchung einen "absolut zeitgemässen Verlauf mit keinerlei Einschränkungen oder Restbeschwerden". Es könne "eindeutig" festgehalten werden, dass die Teilnahme an der Jagd keinen negativen Einfluss auf den Heilungsverlauf gehabt und zu keiner Verzögerung in Sachen Arbeitsfähigkeit geführt habe (act. 1/16).

Gleichenorts führt Dr. Y._____ ferner aus, die Teilnahme an der Jagd sei dem Beschwerdeführer von der SUVA "schriftlich erlaubt worden". Damit spricht er das an den Beschwerdeführer gerichtete E-Mail von Z._____, Aussendienst-Mitarbeiter der SUVA, vom 8. Oktober 2013 an, in welchem dieser bestätigt, dass die Jagdtätigkeit "für die SUVA keinen Einfluss" habe, sofern dadurch "kein Nachteil im Heilungsprozess" entstehe (act. 1/21).

Die SUVA hält in einem Schreiben an die Vorinstanz vom 23. Januar 2014 fest, man habe mit dem Beschwerdeführer in Sachen Hobby anfänglich bloss über dessen Tätigkeit als Schafhirte gesprochen und festgehalten, falls diese aus medizinischer Sicht erlaubt sei, könne sie von der SUVA nicht verboten werden. Das Thema Jagen sei bis zum Gespräch vom 23. September 2013 (vgl. dazu act. 6/93) kein Thema gewesen, was auch im E-Mail der SUVA vom 19. November 2013 festgehalten worden sei (act. 6/113). In diesem E-Mail hatte Z._____ zuhanden der Vorinstanz mitgeteilt, seine im an den Beschwerdeführer gerichteten E-Mail vom 8. Oktober 2013 gemachten Ausführungen seien "genereller Natur" gewesen. Wenn eine versicherte Person ein Hobby ausübe und dadurch keine Verschlechterung des Gesundheitszustandes eintrete, habe die SUVA nichts dagegen einzuwenden. Der Beschwerdeführer habe ihm versichert, dass er sein rekonvaleszentes rechtes Bein nicht übermässig belastet habe (act. 6/104).

4.3.2 Was die Bemühungen des Beschwerdeführers hinsichtlich einer (allenfalls teilweisen) Wiederaufnahme der Arbeit betrifft, geht aus der auch von diesem unterzeichneten Aktennotiz des Gesprächs vom 7. Oktober 2013 hervor, dass die Vorinstanz ihn anfragte, ob er in Absprache mit seiner Hausärztin und mit betrieblicher Hilfe, namentlich eines Shuttledienstes, während der Rekonvaleszenz sporadisch zu leichteren Büroarbeiten bereit sei. Ferner wurde der Beschwerdeführer auf die Möglichkeit der Arbeit von zuhause aus mittels Laptop oder Umleitung des E-Mail-Verkehrs angesprochen. Der Beschwerdeführer verwies auf seine Immo-

bilität und gab auf Nachfrage als Grund für seine Ablehnung der vorgeschlagenen Massnahmen die Respektierung der 100%igen Arbeitsunfähigkeit an (act. 1/20 = act. 6/95).

Die "Analysis/Situationsanalyse" der SUVA vom 23. September 2013, die nach dem Gespräch mit dem Beschwerdeführer verfasst wurde, kommt zum Schluss, dass "bis zum 03.10.2013 (und eine gewisse Zeit danach) [...] keine Arbeitsaufnahme umgesetzt werden" könne. Sein Wohnort sei zu weit abgelegen und ein Fahrdienst bringe "nichts in Anbetracht des zögerlichen Heilverlaufes". Der Betrieb (Vorinstanz) werde dem Beschwerdeführer "voraussichtlich" alternativ einen Laptop zur Verfügung stellen, so dass dieser wenigstens gewisse E-Mails und Protokolle bearbeiten könne (act. 15/17).

4.4

4.4.1 Für die Vorinstanz mass- und ausschlaggebend für die fristlose Kündigung war die Jagdtätigkeit des Beschwerdeführers, wodurch er seine Genesung gefährdet habe. Die Vorinstanz zweifelte auch seine Bereitschaft an, einen Beitrag zur teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit zu leisten.

4.4.2 Der Vorinstanz ist insofern beizupflichten, als dass eine Treupflichtverletzung nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob das dem Beschwerdeführer vorgeworfene pflichtwidrige Verhalten auch tatsächlich dessen Genesung verzögerte oder gar vereitelte. Die Treupflicht wird bereits dann verletzt, wenn der Arbeitnehmer den Heilungsverlauf schuldhaft und ernsthaft gefährdet, unabhängig davon, ob sich dieses Risiko letztlich verwirklicht. Er hat – unter Vorbehalt der Verhältnismässigkeit und der Zumutbarkeit – grundsätzlich nicht nur alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess effektiv behindert, sondern überhaupt alles, was diesen gefährdet bzw. gefährden könnte (vgl. vorstehend E. 4.1.3).

4.4.3 Unabhängig vom konkreten Ablauf der Jagdausflüge durfte die Vorinstanz als Arbeitgeberin in guten Treuen davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer während seiner unfallbedingten Arbeitsverhinderung auf sportliche oder sonstige aussergewöhnliche körperliche Betätigungen verzichten würde, selbst wenn bei der Ausübung derselben Rücksicht auf das operierte rechte Bein genommen wurde und es sich nicht um physisch besonders belastende Tätigkeiten handelte. Selbst

wenn sich das Jagen letztlich nicht negativ auf den Heilungsverlauf auswirkte, erweckte der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten gegenüber der Vorinstanz, aber auch gegenüber aussenstehenden Dritten, den Eindruck, nicht alles für eine möglichst baldige Wiederaufnahme der Arbeit zu tun, sondern eine Beeinträchtigung des Heilungsprozesses und Verzögerung der Reintegration in die Arbeit in Kauf zu nehmen.

Auch das E-Mail des SUVA-Mitarbeiters konnte den Beschwerdeführer nicht von dieser Pflicht befreien. Es handelt sich bei Ersterem nicht um eine medizinische Fachperson und das E-Mail ist sehr kurz und allgemein gehalten. Vor allem aber besteht die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin und nicht gegenüber einer Versicherung. Massgebend ist dementsprechend, wie sich der Beschwerdeführer gegenüber der Vorinstanz verhielt.

4.5

4.5.1 Eine Würdigung der dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz zur Last gelegten Freizeitbeschäftigung (Jagd) ergibt, dass jener dadurch zweifellos seine Treuepflicht verletzte, da er eine Erschwerung des Heilungsverlaufs zumindest in Kauf nahm und bei seiner Arbeitgeberin (Vorinstanz) den Eindruck hinterliess, er bemühe sich nicht bzw. nicht ausreichend um die möglichst rasche Wiedererlangung der (wenigstens teilweisen) Arbeitsfähigkeit. Selbst wenn sich die Jagdausflüge so abgespielt hätten, wie es vom Beschwerdeführer dargelegt wurde (und davon ist mangels Beweises des Gegenteils auszugehen), muss von einem gesteigerten gesundheitlichen Risiko ausgegangen werden, handelte es sich letztlich trotz der getroffenen Begleitmassnahmen doch um eine körperliche Tätigkeit in natürlicher und deshalb weniger beherrschbarer Umgebung.

4.5.2 Massgebend ist, dass dem Beschwerdeführer kein Verhalten vorgeworfen wurde, welches sich unmittelbar nachteilig auf die Arbeitsergebnisse des Beschwerdeführers (oder anderer Mitarbeiter) sowie die Interessen der Vorinstanz auswirkte und eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabdingbar gemacht hätte. Sein Fehlverhalten ereignete sich nicht bei der Arbeit, sondern während der Freizeit.

4.5.3 Die Verletzung der Treuepflicht gegenüber der Vorinstanz und der Missbrauch ihres berechtigten Vertrauens waren nicht so gravierend, dass sie eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung rechtfertigen.

tigten. Der Vorinstanz wäre es unter den gegebenen Umständen zumindest objektiv zuzumuten gewesen, den Beschwerdeführer abzumahnern und ihn anzuhalten, die Jagd während der Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit zu unterlassen, und erst bei einem erneuten Treuebruch die fristlose Kündigung auszusprechen. Dies umso mehr, als es sich beim Beschwerdeführer nicht – bzw. nicht mehr (vgl. act. 6/43, 6/58) – um einen leitenden Angestellten handelte, er aber seit über 20 Jahren und offenbar ohne zu grösseren Beanstandungen Anlass gegeben zu haben in Diensten der Gruppe Verteidigung des VBS stand und seine Arbeit im Allgemeinen zur vollen Zufriedenheit der Vorinstanz verrichtete (act. 5 Bst. L, act. 6/85). Eine Verwarnung unter Androhung der fristlosen Kündigung hätte eine angemessene und verhältnismässige aber dennoch einschneidende Massnahme zulasten des Beschwerdeführers dargestellt, welche auch geeignet gewesen wäre, die Reputation der Vorinstanz zu erhalten oder (allenfalls) wiederherzustellen.

4.6 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich zusammengefasst, das kein genügender Grund für eine fristlose Entlassung vorlag und sich diese als ungerechtfertigt erweist.

5.

Der Beschwerdeführer macht in der Beschwerdeschrift geltend, zwischen der Kenntnisnahme der Vorinstanz von seiner Jagdtätigkeit und dem Erlass der Verfügung betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 10. Dezember 2013 seien fast drei Monate vergangen. Damit habe die Vorinstanz zu erkennen gegeben, dass ihr die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar sei (act. 1 Ziff. IV Rz. 2). Ob die Vorinstanz mit dem Entscheid tatsächlich zu lange zuwartete und damit das Recht auf fristlose Kündigung verwirkte (zur Dauer der sog. Abklärungs- und Überlegungsfrist vgl. BGE 138 I 113 E. 6.3-6.5 m.w.H.; NÖTZLI, a.a.O., Art. 12 N 48) kann, nachdem sich diese als ungerechtfertigt erweist, vorliegend offen bleiben.

6.

Im Folgenden ist zu prüfen, welche Rechtsfolgen eine zu Unrecht verfügte fristlose Kündigung nach sich zieht.

6.1 Unter dem alten Recht war eine zu Unrecht, das heisst ohne wichtigen Grund ausgesprochene fristlose Kündigung im öffentlichen Recht nichtig, sofern die entsprechenden verfahrensrechtlichen Schritte eingeleitet wurden (Art. 14 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 aBPG). Mit der auf den

1. Juli 2013 in Kraft getretenen Revision des Bundespersonalrechts sollte dieses indes noch weiter mit dem OR harmonisiert werden (Botschaft BPG, BBl 2011 6704 und 6708 f.). Das revidierte Bundespersonalrecht sieht denn auch für eine mangels Vorliegen eines wichtigen Grundes ungerechtfertigte fristlose Entlassung weder deren Nichtigkeit vor noch ergibt sich daraus ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Eine derartige Kündigung ist vielmehr gültig bzw. wirksam, insbesondere ist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine erneute Kündigung erforderlich.

6.2 Vorliegend erfolgte die fristlose Kündigung indessen während der Arbeitsunfähigkeit des seit mehr als sechs Jahren in Diensten der Vorinstanz stehenden Beschwerdeführers (Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG sieht vor, ohne dass zwischen ordentlicher und fristloser Kündigung unterschieden würde, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, wenn die Kündigung während eines in Art. 336c Abs. 1 OR genannten Zeitraums, also während einer Arbeitsverhinderung, ausgesprochen wurde. In der Zwischenverfügung vom 12. Februar 2014 erfolgte eine lediglich summarische, das heisst vorläufige und unpräjudizielle Prüfung der Frage, ob diese Regelung auch im Falle einer fristlosen Entlassung gilt (a.a.O., E. 3.3). In seiner Replik vom 13. März 2014 (act. 9) macht der Beschwerdeführer nunmehr ausschliesslich vermögensrechtliche Ansprüche geltend und verzichtet – nach Ablehnung seines anfänglich gestellten vorsorglichen Massnahmebegehrens um Weiterbeschäftigung in der Zwischenverfügung vom 12. Februar 2014 (act. 4) – auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch. Gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG ist ein solcher Verzicht zulässig. Die Frage muss demnach nicht endgültig beantwortet werden und es sind lediglich noch die vermögensrechtlichen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung zu bestimmen.

6.3 Die Folgen einer durch die Beschwerdeinstanz festgestellten unbegründeten fristlosen Kündigung sind in Art. 34b Abs. 1 BPG geregelt, wonach dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen (Bst. a) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen ist (Bst. b). Mit der letztgenannten Bestimmung wurde die Regelung von Art. 337c Abs. 1 OR übernommen, wonach der Beschwerdeführer so zu stellen ist, wie wenn ihm auf den frühestmöglichen Zeitpunkt ordentlich gekündigt worden wäre (Botschaft BPG, BBl 2011 6724). Der Arbeitnehmer wird bezüglich Lohn im Ergebnis also gleich gestellt, wie wenn ihm unter Einhaltung der ordentlichen Kün-

digungsfrist und Berücksichtigung der Sperrfrist auf den nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt worden wäre.

7.

7.1 Im Falle des Beschwerdeführers begann die Sperrfrist von 180 Tagen gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR am Tag nach seinem Unfall, am 3. August 2013, zu laufen (Art. 77 Abs. 1 Ziff. 1 OR analog; STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, Bd. V/2c, Art. 330b-355 und 361-362 OR, 4. Aufl. 2014, Art. 335 N 23 S. 104). Unmittelbar im Anschluss an die unfallbedingte Arbeitsverhinderung wurde dem Beschwerdeführer ab dem 16. Oktober 2013 eine Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit attestiert. Da es sich dabei um eine durch eine andere Ursache bedingte Arbeitsverhinderung handelt, begann eine neue (180-tägige) Sperrfrist zu laufen (BGE 124 III 474 E. 2b/aa; 120 II 124 E. 3d; Urteil des Bundesgerichts 1C_296/2008, 1C_310/2008 vom 5. März 2009 E. 2.1; STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c N 4), welche Mitte April 2014 ablief. Die Vorinstanz hätte dem Arbeitnehmer somit frühestens zu diesem Zeitpunkt (ordentlich) kündigen können.

7.2 Für das öffentliche Dienstrecht sieht sodann Art. 31a Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) bei Verhinderung des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Unfall unabhängig von der Dauer der Kündigungsfrist vor, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren auflösen kann. Die Arbeitgeberin bleibt im Falle einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers mithin während (maximal) zweier Jahre zur Lohnfortzahlung (zu deren Umfang vgl. nachfolgend E. 11.1) verpflichtet, selbst wenn die Kündigungsfrist bereits verstrichen ist. Da indessen die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers am 30. April 2014 endete, kommt diese Bestimmung vorliegend nicht zum Tragen.

8.

8.1 Nachdem der Beschwerdeführer seit mehr als zehn Jahren in Diensten der Vorinstanz bzw. der Gruppe Verteidigung des VBS stand (act. 6/1, 6/85), beträgt seine ordentliche Kündigungsfrist vier Monate (Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV).

8.2 Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist der Beginn der Kündigungsfrist beim sogenannten zeitlichen Kündigungsschutz bzw. bei

einer Arbeitsunfähigkeit durch Rückrechnung vom Endetermin aus zu ermitteln (BGE 134 III 354 E. 2.3; Urteil des Bundesgerichts 4A_89/2011 vom 27. April 2011 E. 5 [beide zu Art. 336c Abs. 2 OR]; noch zu Art. 12 Abs. 3 aBPG ferner NÖTZLI, a.a.O., Art. 12 N 12).

8.3 Ausgehend davon, dass dem Beschwerdeführer Mitte April 2014 hätte (ordentlich) gekündigt werden können (vgl. vorstehend E. 7.1), begann die viermonatige Kündigungsfrist am 1. Mai 2014 zu laufen und endet – weitere Arbeitsverhinderungen vorbehalten – am 31. August 2014 (vgl. Ingress von Art. 30a Abs. 2 BPV).

8.4 Der Beschwerdeführer hätte von der Vorinstanz somit frühestens auf Ende August 2014 entlassen werden können.

9.

9.1 Gemäss Art. 56 Abs. 1 BPV bezahlt die Arbeitgeberin bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Unfall den vollen Lohn nach Art. 15 f. BPG während 12 Monaten. Nach Ablauf dieser Frist bezahlt die Arbeitgeberin während 12 Monaten 90 Prozent des Lohnes (Art. 56 Abs. 2 BPV).

Der Beschwerdeführer war vom 2. August 2013 bis am 15. Oktober 2013 unfallbedingt und vom 16. Oktober 2013 bis am 30. April 2014 wegen Krankheit arbeitsunfähig. Da insgesamt keine Arbeitsverhinderung von mehr als 12 Monaten vorliegt, hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer für den genannten Zeitraum vom 2. August 2013 bis am 30. April 2014 rückwirkend den vollen Lohn auszurichten, abzüglich der bereits geleisteten Zahlungen, die offenbar noch bis am 10. Dezember 2013 erfolgten (act. 1/14, 1/15).

9.2 Für die Zeit ab dem 1. Mai 2014 bis zum Ende der Kündigungsfrist ist dem wieder arbeitsfähigen Beschwerdeführer der Lohn direkt gestützt auf Art. 15 f. in Verbindung mit Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG zu bezahlen. Anzurechnen sind vom Beschwerdeführer allfällige in dieser Zeit anderweitig erzielte Verdienste oder Ersparnisse. Denn auch im öffentlichen Dienstrecht trifft den Arbeitnehmer eine Schadenminderungspflicht, welche sich bereits aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101] i.V.m. Art. 6 Abs. 1 BPG) und aus dem im Verwaltungsrecht allgemein geltenden Bereicherungsverbot (vgl. dazu BGE 138 V 426 E. 5.1) ergibt, aber auch aus dem Verweis von Art. 6 Abs. 2 BPG

auf Art. 337c Abs. 2 OR. Für Sozialversicherungsleistungen, namentlich Unfalltaggelder der SUVA, ergibt sich die Anrechnungspflicht direkt aus Art. 58 PBV in Verbindung mit Art. 29 Abs. 3 BPG.

10.

10.1 Die dem Beschwerdeführer gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zuzurechende Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG).

10.2 Die Rechtsfolge der Entschädigungspflicht bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung wurde mit der Revision des Bundespersonalrechts per 1. Juli 2013 neu ins Gesetz aufgenommen. Auch diesbezüglich erfolgte eine Angleichung an die privatrechtliche Regelung von Art. 337c Abs. 3 OR, wonach das Gericht die Arbeitgeberin nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände zu einer Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen verpflichten kann (im Gegensatz zu Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist die OR-Bestimmung als Kann-Vorschrift ausgestaltet; nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung darf indes nur ausnahmsweise auf die Zusprechung einer Entschädigung verzichtet werden [BGE 133 III 657 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 4A_553/2012 vom 29. Juli 2013 E. 7]). Die Botschaft äussert sich nicht zu den einzelnen Bemessungskriterien, sondern verweist lediglich darauf, dass der Entschädigung ein prohibitiver Charakter zukommen soll (es soll sich für die Arbeitgeberin nicht "lohnen", einen Arbeitnehmer ohne rechtlich genügenden Grund zu entlassen) und ihre Höhe absichtlich über derjenigen des OR liegt (Botschaft BPG, BBI 2011 6724). Es rechtfertigt sich daher, zur Bemessung der Höhe der Entschädigung auf die Rechtsprechung zu Art. 337c Abs. 3 OR abzustellen.

10.3 Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist für die Bemessung der Höhe der Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR vor allem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers massgebend. Weitere Kriterien, auf die abgestellt werden kann, sind die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Arbeitgeberin und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, die finanzielle Situation der Parteien, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter des Betroffenen, dessen soziale Situation und Stellung im Unter-

nehmen der Arbeitgeberin sowie die ökonomischen Auswirkungen der Kündigung (Urteile des Bundesgerichts 4A_553/2012 vom 29. Juli 2013 E. 7; 4A_215/2011 vom 2. November 2011 E. 7.2; 4A_369/2007 vom 5. November 2007 E. 4.1).

10.4

10.4.1 Der 1963 geborene Beschwerdeführer stand seit 23 Jahren bzw. seinem 27. Lebensjahr in den Diensten der Vorinstanz (bzw. der Gruppe Verteidigung des VBS; act. 6/1). Zuvor hatte er einige Jahre in seinem angestammten bzw. gelernten Beruf als (...) gearbeitet (act. 6/6). Nachdem er mehrere Jahre lang als "Chef (...)" und später als "Chef (...)" eine Kaderfunktion ausgeübt hatte (vgl. act. 6/43, 6/58), war er zufolge Umstrukturierungen seit 2006 als "Mitarbeiter (...)" bzw. seit 2007 als "Sachbearbeiter (...)" tätig (act. 6/58, 6/85).

10.4.2 Aufgrund seines relativ fortgeschrittenen Alters und der langen Anstellungsdauer beim Bund – bei welchem eine Anstellung bereits aufgrund der fristlosen Kündigung schwierig zu finden sein dürfte – wird es für den Beschwerdeführer mutmasslich nicht einfach sein, eine Anstellung in der Privatwirtschaft zu finden. Umgekehrt bleiben ihm noch 14 Jahre bis zum ordentlichen Pensionsalter und übte er in Diensten des Bundes keine verwaltungstypische Tätigkeit aus, dürften mithin auch in der Privatwirtschaft Stellen mit seinem Stellenprofil zu finden sein, weshalb die Aussichten auf eine neue Anstellung innert nützlicher Zeit als durchaus intakt zu beurteilen sind, umso mehr als er (zumindest bis zum Zeitpunkt seines Unfalls) über gute Referenzen verfügt.

10.4.3 Was sein soziales Umfeld betrifft geht aus der Arbeitgeberbescheinigung an die Arbeitslosenkasse vom 21. November 2013 hervor, dass der Beschwerdeführer verheiratet und gegenüber einem Kind unterhaltspflichtig ist (bzw. zu diesem Zeitpunkt war). Sein letzter Monatslohn betrug rund Fr. 8'500.– (act. 6/5 a.E.).

Mit der Vorinstanz als staatliche Einrichtung steht dem Beschwerdeführer eine Arbeitgeberin gegenüber, der die Zahlung einer Entschädigung von sechs bis zwölf Monatslöhnen keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten verursachen wird.

10.4.4 Die durch die fristlose Kündigung verursachte Persönlichkeitsverletzung beim Beschwerdeführer ist als nicht mehr leicht zu bezeichnen. Zwar berechtigte das Verhalten des Beschwerdeführers (Jagdtätigkeit

während Arbeitsunfähigkeit) zumindest ohne Verwarnung nicht zu einer fristlosen Entlassung und wäre es der Vorinstanz zuzumuten gewesen, ihn nach einer Ermahnung bis auf Weiteres zu beschäftigen oder ihm nach Hinfall des Sperrfristenschutzes ordentlich zu kündigen. Andererseits kündigte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nicht ohne Anlass. Namentlich dadurch, dass er zwar einen Shuttledienst zum Arbeitsplatz und eine schrittweise und sorgfältige Wiederintegration in die Arbeit mangels Mobilität ablehnte, gleichzeitig aber mindestens dreimal auf die Jagd ging – und sich dabei im Übrigen zweimal von Kollegen fahren liess –, verletzte der Beschwerdeführer seine Treuepflicht und enttäuschte das ihm von der Vorinstanz als Arbeitgeberin entgegengebrachte Vertrauen. Das Mitverschulden des Beschwerdeführers an der fristlosen Entlassung ist mittelschwer.

10.4.5 Unter diesen Voraussetzungen rechtfertigt es sich zwar (noch) nicht, den regelmässigen Mindestbetrag von sechs Monatslöhnen ausnahmsweise zu unterschreiten. Dem Beschwerdeführer ist indes eine Abfindung am unteren Rand der Regelspanne zuzusprechen. Unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigt sich eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen.

Da dieser Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 2 BPG – welche weitestgehend derjenigen von Art. 19 Abs. 3 aBPG entspricht – überwiegend ein Strafcharakter zukommt (die Botschaft BPG spricht von der "prohibitiven" Wirkung der Entschädigung [BBI 2011 6724]), sind auf ihr keine sozialversicherungsrechtlichen Abzüge zu entrichten und dem Beschwerdeführer sechs *Bruttomonatslöhne* auszubehalten (vgl. NÖTZLI, a.a.O., Art. 19 N 15-17; ferner [zu Art. 337c Abs. 3 OR] Urteil des Bundesgerichts 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337c N 17).

11.

Offen gelassen werden kann im vorliegenden Verfahren die Frage, ob neben der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG kumulativ eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 2 und 3 BPG, welche mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn entspricht (Art. 19 Abs. 5 BPG), zugesprochen werden kann (bzw. muss, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind). Einerseits fordert der Beschwerdeführer eine Entschädigung bloss alternativ gestützt auf eine dieser Bestimmungen (vgl. Ziff. 2 des Rechtsbegehrens gemäss Replik vom 13. März 2014 [act. 9 S. 2] sowie act. 9 S. 13). Vor allem aber erfolgte die Kündigung

nicht ohne (Mit-)Verschulden des Beschwerdeführers (dass [auch] zur Ausrichtung einer Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG kein Verschulden vorliegen darf, ergibt sich aus dem Wortlaut des Ingresses von Art. 19 Abs. 2 aBPG [vgl. Botschaft BPG, BBl 2011 6718, wonach mit der per 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Revision keine inhaltliche Änderung der entsprechenden Regelung erfolgen sollte]).

12.

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde demnach gutzuheissen. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG fortzuzahlen und eine Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 2 BPG in der Höhe von sechs Monatslöhnen auszurichten.

13.

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

14.

14.1 Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Die Parteientschädigung umfasst die Kosten der Vertretung und allfällige Auslagen der Partei. Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, mangels Einreichung einer solchen, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Das Anwaltshonorar wird dabei nach dem notwendigen Zeitaufwand bemessen, wobei der Stundenansatz mindestens Fr. 200.– und höchstens Fr. 400.– beträgt (Art. 7 ff. VGKE).

War der obsiegende Beschwerdeführer bereits in einem vorinstanzlichen *Beschwerdeverfahren* vertreten, so sind im Gesamtbetrag, den das Bundesverwaltungsgericht zuzusprechen hat, auch diese Aufwendungen zu berücksichtigen (Urteil des Bundesgerichts 8C_329/2011 vom 29. Juli

2011 E. 2.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1263/2013 vom 5. Juni 2013 E. 11; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 4.87). Für die allfällige Vertretung im Rahmen eines erstinstanzlichen Verfahrens oder eines Einspracheverfahrens vor einer Verwaltungsbehörde des Bundes kann das Bundesverwaltungsgericht dagegen selbst bei (allenfalls teilweise) Obsiegen im Beschwerdeverfahren nur dann eine Parteientschädigung zusprechen, wenn ausnahmsweise eine ausdrückliche entsprechende gesetzliche Grundlage vorliegt, denn grundsätzlich werden in erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren keine Parteientschädigungen zugesprochen. Eine Rechtsgrundlage für die Zusprechung einer Parteientschädigung für das dem Verfügungserlass vorangehende Administrativverfahren ist insbesondere auch nicht in Art. 64 Abs. 1 VwVG zu erblicken, welcher sich auf das Beschwerdeverfahren bezieht (BGE 140 V 116 E. 3.4.2; 132 II 47 E. 5.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 4.87).

14.2 Der Beschwerdeführer obsiegt vorliegend mehrheitlich, unterlag jedoch hinsichtlich seines Gesuchs um aufschiebende Wirkung und Erlass vorsorglicher Massnahmen (vgl. Zwischenverfügung vom 12. Februar 2014 [act. 4]).

Der Beschwerdeführer liess sich bereits im dem Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht vorangehenden Administrativverfahren anwaltlich vertreten. Mangels gesetzlicher Grundlage ist ihm dafür jedoch keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Für das Beschwerdeverfahren hat der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers keine Kostennote eingereicht. Da sich das Verfahren vorliegend weder als besonders schwierig noch umfangreich erwies, ist die (reduzierte) Parteientschädigung auf gesamthaft Fr. 3'000.– (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) festzusetzen. Die Parteientschädigung ist der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 2 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen und die Vorinstanz verpflichtet, dem Beschwerdeführer rückwirkend und bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist den Lohn auszubezahlen und ihm eine Entschädigung von sechs Bruttomonatslöhnen auszurichten.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. _____; Einschreiben)
- das Generalsekretariat VBS (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Oliver Herrmann

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl.

Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 46 Abs. 1 Bst. b BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: