

11

Auszug aus dem Urteil der Abteilung I
i.S. A. gegen Bundesanwaltschaft
A-4517/2015 vom 15. Februar 2016

Nichtwiederwahl als Staatsanwalt des Bundes.

Art. 10 Abs. 3, Art. 14 Abs. 2 Bst. b und c, Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG.

1. Die « sachlich hinreichenden Gründe », welche nach Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG für eine Nichtwiederwahl vorausgesetzt werden, sind analog zu den ordentlichen Kündigungsgründen nach Art. 10 Abs. 3 BPG zu bestimmen. (E. 4.3).
2. In Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips ist für die Nichtwiederwahl analog zur ordentlichen Kündigung grundsätzlich eine Mahnung vorzusetzen (E. 4.4.1 und 4.4.2).
3. Der in Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG statuierte Ausschluss von Vorschriften über die ordentliche Kündigung des BPG ist nicht umfassend zu verstehen. Die Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG ist davon nicht betroffen. Sie kommt zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG hinzu (E. 12).

Non-reconduction dans la fonction de procureur fédéral.

Art. 10 al. 3, art. 14 al. 2 let. b et c, art. 19 al. 3 let. b et art. 34b al. 1 let. a LPers.

1. Les « motifs objectivement suffisants » qui sont prévus par l'art. 14 al. 2 let. c LPers pour la non-reconduction des rapports de travail doivent être déterminés de façon analogue aux motifs de résiliation ordinaire de l'art. 10 al. 3 LPers (consid. 4.3).
2. En vertu du principe de la proportionnalité, la non-reconduction à une fonction, par analogie à la résiliation ordinaire, exige en principe un avertissement préalable (consid. 4.4.1 et 4.4.2).
3. L'inapplicabilité des dispositions relatives à la résiliation ordinaire de la LPers inscrite à l'art. 14 al. 2 let. b LPers n'a pas une portée générale. L'indemnité prévue à l'art. 19 al. 3 let. b LPers n'est pas concernée. Celle-ci s'ajoute à l'indemnité prévue à l'art. 34 al. 1 let. a LPers (consid. 12).

Mancata riconferma alla carica di procuratore federale.

Art. 10 cpv. 3, art. 14 cpv. 2 lett. b e c, art. 19 cpv. 3 lett. b e art. 34b cpv. 1 lett. a LPers.

- 1. I « motivi oggettivi sufficienti » previsti all'art. 14 cpv. 2 lett. c LPers per una mancata riconferma della nomina devono essere determinati analogamente ai motivi a fondamento di una disdetta ordinaria secondo l'art. 10 cpv. 3 LPers (consid. 4.3).**
- 2. Per analogia con la disdetta in via ordinaria, il principio di proporzionalità impone di massima di far precedere la mancata riconferma da un avvertimento (consid. 4.4.1 e 4.4.2).**
- 3. L'inapplicabilità delle disposizioni della LPers sulla disdetta in via ordinaria, sancita dall'art. 14 cpv. 2 lett. b LPers, non ha una portata generale. L'esclusione non riguarda l'indennità prevista all'art. 19 cpv. 3 lett. b LPers. Tale indennità va sommata a quella prevista all'art. 34b cpv. 1 lett. a LPers (consid. 12).**

Am 29. November 2002 wählte der Bundesrat A. auf Amtsdauer zum Stellvertretenden Staatsanwalt des Bundes. Mit Beschluss des Bundesrates vom 23. März 2005 wurde A. per 1. April 2005 zum Staatsanwalt des Bundes befördert. Am 21. Juli 2011 teilte ihm der damalige Bundesanwalt letztmals die Erneuerung der Amtsdauer von vier Jahren per 1. Januar 2012 mit. Infolge einer internen Reorganisation wechselte A. im Verlaufe des Jahres 2012 von der Abteilung « Terrorismus und Organisierte Kriminalität » zur Abteilung « Staatsschutz und Spezialtatbestände / Organisierte Kriminalität ».

Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs vom 5. Mai 2015 eröffnete der Bundesanwalt A. seine Absicht, ihn für die nächste Amtsdauer nicht wiederzuwählen. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs verfügte der Bundesanwalt am 19. Juni 2015, dass A. aufgrund erheblicher Mängel in der Leistung sowie der fachlichen Eignung nicht wiedergewählt und per 1. Juli 2015 freigestellt werde.

Am 21. Juli 2015 erhebt A. (nachfolgend: Beschwerdeführer) gegen die Verfügung der Bundesanwaltschaft (nachfolgend: Vorinstanz) vom 19. Juni 2015 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt unter anderem deren Aufhebung und die Ausrichtung von Entschädigungen.

Das Bundesverwaltungsgericht heisst die Beschwerde teilweise gut und verpflichtet die Vorinstanz zur Bezahlung je einer Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a sowie Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG (SR 172.220.1).

Aus den Erwägungen:

4.

4.1 Der Beschwerdeführer bekleidet die Funktion eines Staatsanwaltes des Bundes im Sinne von Art. 12 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010 (StBOG, SR 173.71) und wird gemäss Art. 20 Abs. 2 Satz 1 StBOG vom Bundesanwalt oder von der Bundesanwältin gewählt. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre und beginnt am 1. Januar nach Beginn der Legislaturperiode des Nationalrates (Art. 20 Abs. 3 StBOG). Mit Ausnahme des Bundesanwaltes oder der Bundesanwältin sowie der Stellvertretenden Bundesanwälte oder Bundesanwältinnen gilt für alle Staatsanwälte und Mitarbeitenden der Bundesanwaltschaft das Bundespersonalrecht, soweit das StBOG nichts anderes bestimmt (Art. 22 Abs. 2 StBOG). Das StBOG regelt vereinzelt personalrechtliche Aspekte, indem gewisse Funktionen und Aufgaben genannt beziehungsweise definiert werden (Art. 9–12 StBOG). Zudem sind Bestimmungen über das Weisungsrecht, die Genehmigungsbedürftigkeit gewisser Verfügungen und die interne Zuständigkeit für Rechtsmittel in Art. 13–15 StBOG zu finden. Art. 20 Abs. 2 Satz 2 StBOG ermächtigt die Bundesanwältin oder den Bundesanwalt, die Wählbarkeit auf Personen zu beschränken, die in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind. Ferner regelt Art. 21 StBOG die Möglichkeit der Wahlbehörde, ein gewähltes Mitglied der Bundesanwaltschaft vor Ablauf der Amtsdauer des Amtes zu entheben.

Das StBOG enthält dagegen keine Regelung zur verfügten streitgegenständlichen Nichtwiederwahl, welche eine Erneuerung der Amtsdauer für weitere vier Jahre ausschliesst.

4.2 Art. 14 BPG regelt einige Aspekte der Arbeitsverhältnisse, die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhen (Amtsdauerverhältnis), wobei spezialgesetzliche Regelungen einschliesslich gestützt darauf erlassener Ausführungsbestimmungen gemäss Abs. 1 Vorrang haben. Soweit diese fehlen, erklärt Art. 14 Abs. 2 BPG dieses Gesetz für anwendbar, vorbehaltlich der in Bst. a–d genannten Abweichungen. Gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG sind die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR über die ordentliche Kündigung nicht anwendbar. Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG wiederum

hält fest, dass die Wahlbehörde von einer Wiederwahl absehen könne, wenn dafür « sachlich hinreichende Gründe » vorliegen würden.

Die Parteien gehen davon aus, dass damit auf die sachlich hinreichenden Kündigungsgründe gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG Bezug genommen wird und diese Anwendung finden sollen.

4.3 Das BPG enthielt in der ursprünglichen Fassung (AS 2001 894 ff.) keine mit dem aktuellen Art. 14 BPG direkt vergleichbare Bestimmung, regelte hingegen in aArt. 8 und aArt. 9 BPG gewisse Aspekte dieser besonderen Arbeitsverhältnisse. Die Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes (BBl 2011 6703) erwähnt einleitend, dass das BPG die Amtsdauerwahl für die meisten Bundesangestellten abgeschafft habe. Als eine der Ausnahmen wird das StBOG erwähnt, das die Amtsdauer für den Bundesanwalt und dessen Stellvertretung sowie für die übrigen Staatsanwälte des Bundes regle. Für solche Arbeitsverhältnisse gelte grundsätzlich weiterhin das BPG, wobei dieses in Art. 14 durch besondere Vorschriften über die Auflösung derartiger Arbeitsverhältnisse ergänzt werde. Schliesslich wird ausgeführt, dass in Fällen, in denen kein eigenes Personalreglement geschaffen werde, im Spezialgesetz auf die sinngemässe Anwendbarkeit des Bundespersonalrechts hingewiesen werden sollte, falls dieses nichts Abweichendes bestimmt (vgl. BBl 2011 6703, 6716). In der Botschaft wird schliesslich in den Ausführungen zu Art. 9 BPG noch darauf hingewiesen, dass die übrigen Bestimmungen von Art. 9 bisherigen Rechts über die auf Amtsdauer gewählten Personen neu in Art. 14 zusammengefasst werden (BBl 2011 6703, 6713). Art. 14 BPG wurde sowohl vom Stände- wie auch vom Nationalrat diskussionslos angenommen (AB 2012 S 200; AB 2012 N 1441).

Das Bundesverwaltungsgericht hat kürzlich entschieden (BVGE 2015/32 E. 3.4), dass Art. 14 Abs. 2 BPG für die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhenden Arbeitsverhältnisse grundsätzlich umfassend auf das BPG verweist, ebenso Art. 22 Abs. 2 StBOG. Das BPG ist jedoch insofern subsidiär, als es nur anwendbar ist, wenn keine spezialgesetzliche Regelung besteht. Zudem sind gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG die Vorschriften des BPG und des OR über die ordentliche Kündigung nicht anwendbar. Gemäss den Ausführungen in der Botschaft erscheint in diesem Zusammenhang jedoch wesentlich, dass der Gesetzgeber das BPG mit besonderen Vorschriften zur Auflösung von Amtsdauerverhältnissen in Art. 14 BPG ergänzen wollte, also diese nicht als vollumfänglichen Ersatz er-

achtete. Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG, der die Nichtwiederwahl an das Vorliegen « sachlich hinreichender Gründe » knüpft, ist in diesem Lichte und in Übereinstimmung mit den Parteien so zu verstehen, dass die ordentlichen Kündigungsgründe nach Art. 10 Abs. 3 BPG analog Anwendung finden sollen beziehungsweise bei der Bestimmung der « sachlich hinreichenden Gründe » beizuziehen sind.

4.4 Uneinig sind sich die Parteien bezüglich der Frage, ob der Nichtwiederwahl wie der ordentlichen Kündigung grundsätzlich eine Mahnung vorauszugehen hat. Die Vorinstanz verneint dies mit Verweis auf Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG. Der darin enthaltene Ausschluss von Vorschriften des BPG über die ordentliche Kündigung erstreckt sich auch auf das Mahnerfordernis. Der Beschwerdeführer hält dem entgegen, das Amtsdauerverhältnis sei mit der Revision des BPG an das unbefristete Anstellungsverhältnis angelehnt worden, womit vor einer Nichtwiederwahl derselbe Schutz wie für eine Kündigung zu gewähren sei.

4.4.1 Amtsdauerverhältnisse wurden im ursprünglichen BPG als Unterkategorie des befristeten Arbeitsverhältnisses betrachtet (vgl. PETER HELBLING, in: Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 9 N. 37). Dies wurde etwa aus der damaligen Systematik von aArt. 9 BPG abgeleitet, der in Abs. 1 das unbefristete, in Abs. 2 das befristete Arbeitsverhältnis und in Abs. 3–6 das Amtsdauerverhältnis regelte, aber auch aus dem Umstand, dass das Gesetz einzig die vorzeitige Auflösung und Umgestaltung vorsah (aArt. 9 Abs. 6 BPG), nicht aber eine Regelung über die (Nicht-)Wiederwahl.

Mit der Revision hat das Amtsdauerverhältnis zahlreiche Änderungen erfahren, namentlich mit Art. 14 BPG einen eigenen Artikel sowie eine Regelung auf Gesetzesstufe über die (stillschweigende) Wiederwahl beziehungsweise die an die ordentliche Kündigung angenäherten Gründe für eine Nichtwiederwahl, wobei Letztere bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer erfolgen muss (Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG). Die Annäherung der Nichtwiederwahl an die Kündigung ist ferner auch am Rechtsschutz ersichtlich, erklärt doch Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG die meisten Bestimmungen über den Beschwerdeentscheid bei Kündigungen (Art. 34b und Art. 34c BPG) für anwendbar. Die Wiederwahl dürfte somit nach dem Willen des Gesetzgebers den Normalfall darstellen. Ferner verfügt die gewählte Person über ein kündigungsähnliches Recht, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist um Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu ersuchen. Da das Amtsdauerverhältnis gemäss revi-

diertem BPG kaum mehr Gemeinsamkeiten mit einem befristeten Arbeitsverhältnis aufweist, erscheint es als eigenständiges Arbeitsverhältnis, das an das unbefristete angelehnt ist, und kann nicht mehr als Unterart des befristeten Arbeitsverhältnisses erachtet werden (vgl. zum Ganzen BVGE 2015/32 E. 3.4.3).

4.4.2 Dieser Wandel in Bezug auf das Amtsdauerverhältnis und seine entsprechende Qualifikation legen nahe, für dessen Auflösung in Form der Nichtwiederwahl analog zur ordentlichen Kündigung eine Mahnung vorauszusetzen. Die nach wie vor verbleibende Andersartigkeit gegenüber dem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist lediglich auf das Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Schutz vor Einflussnahme zurückzuführen und rechtfertigt keine Differenzierung bezüglich des Mahnerfordernisses. Jedenfalls sind keine Gründe für dessen Ausschluss ersichtlich. Vielmehr gilt es zu bedenken, dass dem Erfordernis, den Arbeitnehmer bei Vorliegen eines Auflösungsgrundes zunächst zu verwarnen, das Prinzip der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zugrunde liegt (Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5). An diesen allgemeinen verfassungsmässigen Grundsatz ist nicht nur der Arbeitgeber bei einer Kündigung, sondern auch die Wahlbehörde gebunden, wenn sie wie vorliegend zur Nichtwiederwahl schreiten möchte. Zusammenfassend hat somit vor der Verfügung einer Nichtwiederwahl grundsätzlich eine Mahnung zu ergehen. Auch ein gewählter Staatsanwalt soll Gelegenheit erhalten, sich vor einer allfälligen Nichtwiederwahl zu bessern und bei entsprechenden Resultaten für eine weitere Amtsdauer gewählt zu werden.

5. Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Vorinstanz die konkret verfügte Nichtwiederwahl auf einen sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG in Verbindung mit Art. 10 Abs. 3 BPG abstützen vermag (E. 7 bis E. 9). In einem weiteren Schritt ist zu beurteilen, ob der Entscheid betreffend Nichtwiederwahl missbräuchlich erfolgte (E. 10). Zuletzt werden allenfalls die Rechtsfolgen zu bestimmen sein, welche die Nichtwiederwahl nach sich zieht ([...] E. 12).

6.–7. (...)

7.1 Unter den Begriff der fehlenden Eignung beziehungsweise Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene Gründe, die mit der Person der Arbeitnehmerin in Zusammenhang stehen und sie nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme, ungenügende Fachkompetenz, fehlende

Integration und Dynamik sowie mangelnde Intelligenz sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. Die mangelnde Eignung ist ein objektiver, nicht von der angestellten Person verschuldeter Hinderungsgrund, der nicht leichthin angenommen werden darf – wurde die Arbeitnehmerin doch im Hinblick auf eine spezifische Tätigkeit, für welche sie entsprechende Voraussetzungen mitzubringen hatte, angestellt – und zunächst durch geeignete Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu beheben ist (Urteile des BVGer A–6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 9.1; A–4813/2014 vom 9. Februar 2015 E. 3.1; A–6509/2013 vom 27. August 2014 E. 4.3; A–546/2014 vom 16. Juni 2014 E. 4.3; vgl. ferner auch Art. 19 Abs. 1 BPG).

7.2 Die Leistung der Arbeitnehmerin beziehungsweise der gewählten Person ist dann mangelhaft im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, die Arbeitnehmerin aber keine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten verletzt (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) und sie sich nicht als ungeeignet beziehungsweise untauglich erweist (Urteile des BVGer A–4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 6.1; A–6543/2012 vom 22. April 2013 E. 3.3.2).

7.3 Die Unterscheidung der genannten Gründe ist bedeutsam, da hinsichtlich der Mahnung unterschiedliche Anforderungen bestehen. Eine Kündigung aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG bedarf einer vorgängigen schriftlichen Mahnung, soweit eine solche Sinn macht, das heisst geeignet ist, die betroffene Arbeitnehmerin zu einer besseren Leistung oder zum gewünschten Verhalten zu bewegen (vgl. statt vieler Urteile des BVGer A–529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.4; A–969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1). Im Fall einer Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit ist demgegenüber nur für den letztgenannten Tatbestand der «Bereitschaft» eine vorgängige Mahnung erforderlich, da es sich bei der Eignung und der Tauglichkeit um objektive Merkmale handelt, die von der angestellten Person grundsätzlich nicht beeinflusst werden können (Urteile des BVGer A–6723/2013 vom 28. Januar 2015 E. 6.1 f.; A–969/2014 E. 6.1; A–546/2014 E. 4.3; ferner BBI 2011 6703, 6715).

8. Im Folgenden ist zu prüfen, ob den von der Vorinstanz gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen und der Nichtwiederwahl zugrunde gelegten Vorwürfen eine Ungeeignetheit beziehungsweise Untauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG zugrunde liegt und damit keine Mahnung vorauszusetzen ist.

8.1 Die Vorinstanz stützt ihren Entscheid betreffend die Nichtwiederwahl massgeblich auf einen « Kurzbericht aus operativer Sicht betreffend A. » (nachfolgend: Kurzbericht). Er datiert vom März 2015 und wurde im Auftrag des Bundesanwaltes durch einen seiner Stellvertreter verfasst und soll eine Übersicht über drei Straffälle verschaffen, die den Beschwerdeführer aus operativer Sicht vor grössere Probleme gestellt hätten. Nachfolgend sind die entsprechenden Ausführungen zu diesen Strafverfahren, unter teilweisem Einbezug zugrunde liegender Dokumente, kurz wiederzugeben.

8.1.1–8.2 (...)

8.3 Gestützt auf diese Grundlagen hält die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vor, materiell-rechtliche Wissenslücken im Deliktsbereich des Staatsschutzes und insbesondere der Wirtschaftskriminalität aufzuweisen, und betont die Bedeutung entsprechender Kenntnisse für die Tätigkeit als Strafverfolger in der Abteilung « Staatsschutz ». Aus diesem Grund seien auch seine Anträge auf fachliche Unterstützung abgelehnt worden. Die fachlichen Defizite hätten schliesslich die beschriebenen Mängel in der Führung verschiedener Strafverfahren bewirkt und in zwei Fällen gar zum Entzug der Verfahrensleitung geführt. Die Vorinstanz vertritt die Meinung, es würden sowohl erhebliche Mängel in der Leistung als auch der Eignung vorliegen (Art. 10 Abs. 3 Bst. b und c BPG).

8.4 Indem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ungenügende Fachkompetenz zum Vorwurf macht, beruft sie sich grundsätzlich auf einen Mangel, der mit einer fehlenden Eignung beziehungsweise Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG einhergehen kann. Von Bedeutung ist jedoch, dass eine mangelnde Eignung die Qualität eines objektiven, nicht von der angestellten Person verschuldeten Hinderungsgrundes aufweisen muss (vgl. E. 7.1). Ein fachliches Defizit erfüllt diese Voraussetzungen nicht per se. Vielmehr ist anzunehmen, dass in einer Vielzahl von Fällen, wo Arbeitnehmern ein solches zuzuschreiben ist, dieses nicht einen unveränderlichen Zustand darstellt, sondern mit entsprechenden Bemühungen überwunden werden kann. In diesem Sinne unterscheidet sich eine ungenügende Fachkompetenz beispielsweise von mangelnder Intelligenz oder von irreparablen gesundheitlichen Schäden. Liegen solche Tatbestände vor und lassen sich diese mit der zu verrichtenden Arbeit nicht vereinen, dürfte meist von objektiven, von den Betroffenen nicht verschuldeten Hinderungsgründen ausgegangen werden. Die Vorinstanz vertritt in ihrer Verfügung bezeichnenderweise selber die Meinung, fachliche Defizite könnten nur durch eine ausreichende Aus- und Weiterbildung beseitigt werden,

und bestätigt damit die Möglichkeit, sich fehlendes Wissen aneignen zu können, sowie den möglichen Nutzen einer diesbezüglichen Mahnung. Zu keinem Zeitpunkt stellte die Vorinstanz auch nur die Vermutung auf, der Beschwerdeführer könnte grundsätzlich nicht in der Lage sein, sich das erforderliche Wissen anzueignen. Vielmehr meint sie, er hätte sich eigenverantwortlich um seine Aus- und Weiterbildung bemühen müssen und hierfür nötigenfalls mit entsprechenden Anträgen an den Arbeitgeber gelangen sollen.

Schliesslich ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits seit dem Jahr 2012 der Abteilung « Staatsschutz » angehört. Auch wenn es möglich ist, dass sich die Eignung beziehungsweise Tauglichkeit für eine gewisse Tätigkeit erst nach einer gewissen Zeit beurteilen lässt, ist vorliegend nicht ersichtlich, weshalb dies erst nach mehreren Jahren der Fall gewesen sein soll. Eine schlichte Untauglichkeit hätte sich bereits früher offenbaren müssen.

Die dargelegten Vorwürfe lassen nach dem Gesagten und entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht auf eine mangelnde Eignung beziehungsweise Tauglichkeit des Beschwerdeführers schliessen. Ein solcher Schluss könnte erst gezogen werden, wenn Weiterbildungsangebote von ihm genutzt worden wären und keine positive Wirkung gezeitigt hätten. Es ist bekannt, dass der Beschwerdeführer keine solchen Anstrengungen betrieben hat, womit nicht feststeht, ob der bemängelte Zustand überwindbar oder unveränderbar ist. Mit den angeblich mangelhaften Strafverfahren beziehungsweise den ausgebliebenen Bemühungen, das Fachwissen zu erweitern, zeigt die Vorinstanz folglich vielmehr Mängel in der Leistung beziehungsweise dem Verhalten des Beschwerdeführers auf.

8.5 Die Vorinstanz zieht in ihrer Verfügung überdies den Schluss, der Beschwerdeführer sei mit der Führung des Verfahrens X. offenbar derart überfordert gewesen, dass er Ende Oktober 2012 in eine Erschöpfungsdepression verfallen sei. Damit bezieht sie sich auf die krankheitsbedingte Abwesenheit beziehungsweise reduzierte Anwesenheit des Beschwerdeführers von Anfang Dezember 2012 bis Mitte Februar 2013. Erst ab dem Jahr 2014 soll der Beschwerdeführer gemäss Vorinstanz wieder im normalen Rahmen belastet worden sein. Im Folgenden ist zu klären, ob der Nichtwiederwahl mit diesem Sachverhalt eine medizinische Untauglichkeit zugrunde liegen könnte.

In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist nur dann von einer mangelnden Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG auszugehen, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung der betroffenen Arbeitnehmer auszugehen ist. Im Allgemeinen ist frühestens nach zwei Jahren von einer längeren Krankheit auszugehen (vgl. BVGE 2007/34 E. 7.2.2; Urteil A-546/2014 E. 4.5.5; ferner die Erläuterungen des Eidgenössischen Personalamtes EPA vom Juni 2001 zu Art. 56 BPV [wonach nach zwei Jahren sollte beurteilt werden können, ob jemand wieder in den Arbeitsprozess integriert werden könne] sowie Art. 31a Abs. 1 BPV [welcher vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit aufgelöst werden kann]). Eine mangelnde Tauglichkeit aus medizinischen Gründen ist demzufolge nicht leichthin anzunehmen (Urteil A-6277/2014 E. 10.3.1). Gemäss übereinstimmenden Angaben der Parteien dauerte die Krankheit des Beschwerdeführers lediglich rund zweieinhalb Monate. In der Folge arbeitete er wieder zu 100 % und konnte gemäss Vorinstanz ab dem Jahr 2014 auch wieder voll belastet werden. Von einer langen Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann somit keine Rede sein. Zudem lag sie im Zeitpunkt der verfügten Nichtwiederwahl bereits weit zurück und soll auf die Arbeit keine negative Wirkung mehr gezeitigt haben. Aus diesen Erwägungen folgt, dass auch in diesem Sachverhaltselement keine mangelnde Eignung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG zu erblicken ist.

8.6 Zusammengefasst betreffen die Vorbringen der Vorinstanz nicht eine allfällige Ungeeignetheit beziehungsweise Untauglichkeit des Beschwerdeführers bei der Ausübung seiner ihm zugewiesenen Tätigkeit, weshalb das Vorliegen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausser Betracht fällt. Stattdessen zielen die Darstellungen der Vorinstanz auf Mängel in der Leistung beziehungsweise dem Verhalten ab.

9.

9.1 Auch die Vorinstanz bestreitet nicht, dass der Beschwerdeführer vor Eröffnung der Absicht, ihn nicht wiederzuwählen, nicht verwarnt wurde (vgl. zu diesem Erfordernis E. 7.3). Sie macht indes geltend, eine Mahnung sei mangels Eignung, bezüglich der ungenügenden Fachkenntnisse eine Änderung herbeizuführen beziehungsweise die Motivation für eine Aus- oder Weiterbildung zu wecken, nicht erforderlich gewesen. Wie

vorstehend dargelegt, lassen die gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe nicht auf eine grundsätzliche Ungeeignetheit beziehungsweise Untauglichkeit des Beschwerdeführers schliessen. Es kann daher auch nicht gesagt werden, eine Mahnung hätte von vornherein keinen Erfolg versprochen. Immerhin geht auch die Vorinstanz davon aus, dass mit der Inanspruchnahme eines entsprechenden Bildungsangebotes grundsätzlich fachliche Defizite beseitigt werden können. Dagegen verspricht sie sich mit Blick auf die Motivation, eine Aus- und Weiterbildung zu besuchen, von einer Verwarnung keine Wirkung. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Es ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bei entsprechender Ermahnung zumindest mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit ein Bildungsangebot genutzt hätte. Die Vorinstanz wäre deshalb verpflichtet gewesen, dem Beschwerdeführer die Nichtwiederwahl für den Fall anzudrohen, dass er sich nicht weiterbilde und in der Folge seine Leistung nicht verbessere. Da eine solche vorgängige Mahnung ausblieb, erfolgte die Nichtwiederwahl ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG und damit unrechtmässig.

9.2 Ob die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers der Darstellung der Vorinstanz zufolge tatsächlich Mängel im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG aufwies, die – nach erfolgter Verwarnung – zur Kündigung berechtigt hätten, muss unter diesen Umständen nicht weiter geprüft werden.

10. Da Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG für das Beschwerdeverfahren nebst Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG auch Art. 34c Abs. 1 Bst. a, b und d und Abs. 2 BPG für anwendbar erklärt, ist die Nichtwiederwahl auch unter dem Titel der Missbräuchlichkeit zu prüfen.

10.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, der Bundesanwalt habe den Auftrag für den Kurzbericht vom März 2015 mit der Absicht erteilt, Gründe für seine Nichtwiederwahl zusammenzutragen. Er nimmt in seinen Rechtsschriften ausführlich zu den einzelnen bemängelten Strafverfahren Stellung und wirft der Vorinstanz vor, die ihm angelasteten Mängel würden nicht zutreffen. Unter anderem würden sie auch den positiven Resultaten der Personalbeurteilungen als auch der für das Jahr 2014 ausgerichteten Leistungsprämie « midi » in krasser Weise zuwiderlaufen. Für ihn habe entsprechend kein Grund bestanden, an seiner Leistung zu zweifeln. Stelle ein Vorgesetzter die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters in Frage, dürfe dieser darauf vertrauen, dass dies anlässlich der jährlichen Mitarbeitergespräche angesprochen würde. Schliesslich sei er durch das Vorgehen der Vorinstanz stark in seiner Persönlichkeit verletzt worden. So

sei anlässlich der Eröffnung der beabsichtigten Nichtwiederwahl eine Spezialeinheit des Bundesamtes für Polizei (fedpol) aufgebildet worden, was ihn wie einen Verbrecher habe erscheinen lassen. Des Weiteren habe ihm der Fall durch die Publizität in den Medien zu negativer Bekanntheit verholfen.

10.2 Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG verweist zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung – wie bereits aArt. 14 Abs. 3 Bst. a BPG – direkt und ohne Vorbehalt auf Art. 336 OR. Die Missbrauchstatbestände von Art. 336 OR sowie die zu dieser Bestimmung ergangene Rechtsprechung sind deshalb grundsätzlich ohne Einschränkungen auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden (BVGE 2015/48 E. 5.5; Urteile des BVGer A–5218/2013 vom 9. September 2014 E. 9.1.2; A–6509/2013 E. 7.1.1; ferner [noch zum alten Recht] Urteil des BGer 8C_229/2011 vom 10. August 2011 E. 5).

Art. 336 Abs. 1 und 2 OR zählen Fälle auf, in denen die Kündigung missbräuchlich ist. Diese Liste ist nicht abschliessend, eine Kündigung kann sich auch unter anderen Umständen als missbräuchlich erweisen. Diese anderen Konstellationen müssen jedoch aufgrund ihrer Schwere mit den in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten Tatbeständen vergleichbar sein. Um zu bestimmen, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, ist der wahre Kündigungsgrund heranzuziehen. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz an das Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt, wenn sie ein falsches und verdecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht, wenn sie bei der Kündigung die Persönlichkeitsrechte der anderen Partei schwer verletzt, wenn ein offensichtliches Missverhältnis der Interessen vorliegt oder wenn das Kündigungsrecht zweckwidrig verwendet wird (BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.1 f.; Urteil des BGer 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.1 f.; BVGE 2015/48 E. 5.5; Urteile des BVGer A–6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 8.3; A–5155/2014 vom 8. April 2015 E. 6.1; A–4586/2014 vom 24. März 2015 E. 4.2, nicht publ. in: BVGE 2015/21).

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nicht bereits allein deshalb missbräuchlich, weil ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG fehlt (Urteil des BVGer A–5294/2013 vom 25. März 2014 E. 5.1).

10.3 Vorliegend ist zunächst zu prüfen, ob die Nichtwiederwahl missbräuchlich war, weil sie von der Vorinstanz, wie der Beschwerdeführer

vorbringt, auf unzutreffende, vorgeschobene Vorwürfe abgestützt worden sei.

10.3.1 Aus den Akten geht hervor, dass bereits während der vom Beschwerdeführer geführten Strafverfahren verschiedentlich Kritik geübt wurde oder sich Probleme abzeichneten. Bezüglich der Strafverfahren X. und Y. äusserten sich insbesondere der damalige Bundesanwalt als auch die neuen Verfahrensleiter kritisch (...). Zum Fall Z. (...) ist sodann bekannt, dass der Beschwerdeführer mit der Ausweitung des Verfahrens Zweifel an seiner alleinigen Bewältigung der Verfahrensführung hegte und entsprechend um Unterstützung bat. Mit den Beweisunterlagen liegen Indizien vor, welche mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit das Vorliegen von Unregelmässigkeiten beziehungsweise Fehlern bestätigen. Worauf diese zurückzuführen waren und wer sie letztlich zu verantworten hatte, kann ebenso offengelassen werden wie ihre Bewertung. Selbst wenn die Vorinstanz dem Beschwerdeführer gewisse Mängel zu Unrecht unterstellt haben sollte, so war ihr Vorgehen jedenfalls nicht so konstruiert und haltlos (unbegründet), dass von einem krassen Verstoss gegen Treu und Glauben beziehungsweise einer schwerwiegenden Verletzung der Persönlichkeit gesprochen werden könnte, welche die Nichtwiederwahl als missbräuchlich erscheinen liesse. Hätten sich die Vorwürfe im Fall einer Prüfung als zumindest teilweise ungerechtfertigt herausgestellt, hätte das allenfalls zur Folge gehabt, dass ein sachlich hinreichender Grund für eine Nichtwiederwahl hätte verneint werden müssen. Aufgrund der unterbliebenen vorgängigen Mahnung (vgl. E. 9.1) ist dies jedoch nicht weiter zu prüfen.

10.3.2 Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer nicht erläutert, aus welchen anderen als den vorgebrachten Gründen die Vorinstanz die Nichtwiederwahl ausgesprochen haben sollte. Auch in den Akten fehlen entsprechende Hinweise auf mögliche versteckte Motive, welche die Vorinstanz zur Nichtwiederwahl bewogen haben könnten. Es liegen folglich keine Indizien vor, die die Vermutung zuliessen, der von der Vorinstanz angegebene Kündigungsgrund sei vorgeschoben und die Kündigung daher missbräuchlich. Die Rüge des Beschwerdeführers erweist sich folglich als unzutreffend.

10.4 Zu prüfen ist weiter, ob der Vorinstanz in Anbetracht der ergangenen Personalbeurteilungen und der ausgerichteten Prämie für das Jahr 2014 ein widersprüchliches Verhalten (sog. *venire contra factum proprium*) vorzuwerfen ist.

10.4.1 Ein solches Verhalten ist nur dann missbräuchlich, wenn es gegen Treu und Glauben verstösst, indem aus objektiver Sicht legitime Erwartungen zunächst geweckt und anschliessend enttäuscht werden (BGE 140 III 481 E. 2.3.2 m.w.H.). Dafür genügt namentlich ein (bloss) unanständiges oder unangebrachtes Verhalten noch nicht (BGE 133 III 512 E. 6.6; Urteile des BGer 4A_419/2011 vom 23. November 2011 E. 7.4.1; 4A_28/2009 vom 26. März 2009 E. 3.2).

10.4.2 Die Personalbeurteilung für das Jahr 2013 zeichnet nicht ein vorbehaltlos positives Bild des Beschwerdeführers. Wie dargelegt (...), erfüllte der Beschwerdeführer die Erwartungen mit einer Note 2 lediglich weitgehend. Insbesondere wurden seine fachlichen Kompetenzen, die zur Erbringung der Arbeitsleistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht notwendig sind, durchgehend mit der Note 2 bewertet. Sein Vorgesetzter wies alsdann darauf hin, der Beschwerdeführer hinterlasse in Bezug auf seine Integration den Eindruck, mit dem Abteilungswechsel immer noch nicht umgehen zu können. Unter anderem aufgrund dieser Einschätzung unterliess es der Beschwerdeführer, den Beurteilungsbogen zu unterzeichnen.

10.4.3 Auch die Qualifikation für das Jahr 2014 fiel nicht tadellos aus. Unter der Rubrik « Beurteilung der Fachkompetenz » werden dem Beschwerdeführer sehr gute Kenntnisse im Verfahrensrecht, gleichzeitig aber in materieller Hinsicht Wissenslücken im gesamten Deliktsbereich des Staatsschutzes attestiert. Vom damaligen Vorgesetzten wird bestätigt, dass es sich hierbei um eine Selbsteinschätzung des Beschwerdeführers handle und er diese als eher streng empfunden habe. Im ebenfalls aufgeführten Feedback gegenüber seinem Vorgesetzten moniert der Beschwerdeführer seinen beschränkten Handlungsspielraum sowie die Auffassung des Vorgesetzten, ohne ihn gehe nichts. Relativierend fügt er an, dies sei nicht immer negativ. Der Vorgesetzte teilte dem Beschwerdeführer im Ergebnis der Stufe « gut » zu und beantragte für ihn die Ausrichtung einer Leistungsprämie « midi ». Diese wurde mit der guten Integration des Beschwerdeführers in die neue Abteilung begründet, was Letzteren offensichtlich viel Energie gekostet haben soll. Auch zu dieser Personalbeurteilung nahm der Beschwerdeführer ergänzend Stellung und bezog zu verschiedenen Punkten abweichende Standpunkte.

10.4.4 Die Behauptung des Beschwerdeführers, aufgrund der Bewertung seiner Arbeit und der ausgerichteten Prämien nie an der Qualität seiner Arbeit gezweifelt zu haben, vermag vor diesem Hintergrund nicht zu

überzeugen. Aus den Personalbeurteilungen geht hervor, dass verschiedene Schwierigkeiten beziehungsweise Unstimmigkeiten vorlagen und die Vorgesetzten mit der Leistung des Beschwerdeführers offensichtlich nicht voll und ganz zufrieden waren. Indem der Beschwerdeführer im Rahmen der Personalbeurteilung 2014 seine Kenntnisse in Bereichen des materiellen Rechts kritisch beurteilte, räumte er zudem selber gewisse eigene Defizite ein. Die Personalbeurteilungen sind insofern zu beanstanden, als sie offenbar (zumindest teilweise) nicht ordnungsgemäss erstellt wurden. In inhaltlicher Hinsicht sind sie sodann eher oberflächlich gehalten. Insbesondere die in der Nichtwiederwahl erhobenen Vorwürfe hätten sich in der Beurteilung (deutlicher) niederschlagen müssen. Damit vermochte die Vorinstanz der Zielsetzung von Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung, die Arbeitssituation und Zielvereinbarung zu überprüfen (Art. 15 Abs. 2 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]), nur teilweise gerecht zu werden. Obschon der Vorinstanz im Zusammenhang mit den Personalbeurteilungen damit Mängel vorzuhalten sind, kann daraus nicht geschlossen werden, sie hätten beim Beschwerdeführer ein objektiv berechtigtes Vertrauen in seine Wiederwahl begründet, welches schliesslich enttäuscht worden sei. Wie dargelegt, wurde dem Beschwerdeführer mit den Beurteilungen jeweils kein vorbehaltlos positives Zeugnis ausgestellt. Eine Garantie der Wiederwahl ist darin jedenfalls nicht zu erblicken. Daran vermag auch die Leistungsprämie 2014 nichts zu ändern, welche gemäss Antrag mit Blick auf die gute Integration des Beschwerdeführers ausgerichtet worden war. Selbst wenn sich die Vorinstanz mit der Nichtwiederwahl in einen gewissen Widerspruch zu ihren Qualifikationen gesetzt hat, so wiegt dieser nicht derart schwer, dass von einem missbräuchlichen Verhalten ausgegangen werden könnte.

10.5 Schliesslich ist zu prüfen, ob der Vorinstanz aufgrund des Beizuges des fedpol und der Berichterstattung in den Medien eine schwere Persönlichkeitsverletzung vorzuwerfen ist.

10.5.1 In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG sowie Art. 6 Abs. 2 BPG in Verbindung mit Art. 328 OR verpflichtet ist, die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Demnach hat der Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise

zugemutet werden kann (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2; BVGE 2015/48 E. 5.6).

10.5.2 Die verfügte Nichtwiederwahl des Beschwerdeführers und weiterer Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bei der Vorinstanz stiess bei den Medien offensichtlich auf ein breites Echo. Es ist anzunehmen, dass gewissen Kreisen hierdurch das persönliche Schicksal des Beschwerdeführers bekannt wurde. Inwiefern dieser Umstand jedoch der Vorinstanz anzulasten ist, legt der Beschwerdeführer nicht dar. Ebenso ist nicht ersichtlich, dass die Vorinstanz die Medien in unzulässiger Weise mit Informationen bedient und damit gegen ihre Schutzpflichten verstossen hätte. Die negativen Folgen, welche der Beschwerdeführer durch die Publizität der Angelegenheit erlitten hat beziehungsweise möglicherweise nach wie vor zu gewärtigen hat, können der Vorinstanz nicht angelastet werden. Eine dadurch verursachte Persönlichkeitsverletzung ist nicht erstellt.

10.5.3 Aus einer Notiz der Vorinstanz geht des Weiteren hervor, dass für die Eröffnung der Nichtwiederwahl ein Notfallszenario bestand. Um allen Eventualitäten vorzubeugen, hielten sich während der fraglichen Besprechung mit dem Beschwerdeführer zwei Mitarbeiter des fedpol in einem benachbarten Raum auf. Der Beschwerdeführer macht geltend, in der Folge sei bei der Vorinstanz und der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern das Gerücht kursiert, er sei besonders gefährlich oder habe sich einer strafbaren Handlung schuldig gemacht. Entsprechend seien auch seine Bewerbungsbemühungen bei der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern gescheitert. Dass die ergriffene Sicherheitsmassnahme beim Beschwerdeführer unguete Gefühle auslöst, ist nachvollziehbar. Gleichzeitig ist aber nicht ersichtlich, dass sie schlechthin unverhältnismässig gewesen wäre. Der Vorinstanz ist bei der Ergreifung entsprechender Massnahmen vielmehr ein erheblicher Ermessensspielraum zuzugestehen. Der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Nachteil ist überdies nicht als unmittelbare Folge der ergriffenen Massnahme anzusehen. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers ist nicht ersichtlich, dass die Vorinstanz mit ihrem Vorgehen gegen aussen einen negativen Eindruck vom Beschwerdeführer vermitteln wollte beziehungsweise dies tatsächlich tat. Der angeblich stattgefunden Informationsfluss über die Organisation hinaus ist der Vorinstanz somit nicht vorzuwerfen. In ihrem Verhalten ist keine Persönlichkeitsverletzung zu erblicken, welche die Nichtwiederwahl missbräuchlich erscheinen liesse.

10.6 Zusammenfassend ist demnach festzuhalten, dass die angefochtene Nichtwiederwahl zwar ungerechtfertigt war, sich die Vorinstanz aber

insgesamt keine derart schwere Persönlichkeitsverletzung oder derart krassen Verstoss gegen Treu und Glauben zuschulden kommen liess, dass sie als missbräuchlich qualifiziert werden kann. Entsprechend entfällt ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung beziehungsweise Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BPG. Nachfolgend zu prüfen bleiben die Folgen der ungerechtfertigten Nichtwiederwahl. Zunächst ist auf die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG einzugehen.

11. (...)

12.

12.1 Der Beschwerdeführer fordert zusätzlich zur Entschädigung nach Art. 34b BPG eine solche nach Art. 19 Abs. 3 BPG in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen. Die Vorinstanz äussert sich nicht zu diesem Begehren. Dennoch ist darüber zu befinden. Vorab ist zu klären, ob Art. 19 Abs. 3 BPG überhaupt zur Anwendung gelangt.

12.2 Gemäss Art. 14 Abs. 2 BPG sind die Bestimmungen des BPG für Amtsdauerverhältnisse grundsätzlich umfassend anwendbar (vgl. E. 4.3). Dessen Bst. b schränkt diesen Verweis insofern ein, als die Vorschriften des BPG und des OR über die ordentliche Kündigung nicht anwendbar sind. Ob auch Art. 19 Abs. 3 BPG von diesem Ausschluss betroffen ist, gilt es mittels Auslegung zu ergründen.

12.3 Der Wortlaut einer Bestimmung ist Ausgangspunkt jeder Auslegung. Vom klaren Wortlaut darf nur ausnahmsweise abgewichen werden, wenn triftige Gründe dafür vorliegen, dass er nicht den wahren Sinn der Norm wiedergibt. Bestehen entsprechende Zweifel, so ist die fragliche Bestimmung mithilfe der übrigen Auslegungselemente auszulegen, um den wahren Sinngehalt der Gesetzesbestimmung zu ermitteln. Abzustellen ist namentlich auf die Entstehungsgeschichte einer Rechtsnorm (historische Auslegung), ihren Sinn und Zweck (teleologische Auslegung) sowie die Bedeutung, die ihr im Kontext mit anderen Normen (systematische Auslegung) zukommt (sog. Methodenpluralismus; BGE 141 V 197 E. 5.2; 141 V 221 E. 5.2.1; 141 II 57 E. 3.2; 141 II 436 E. 4.1). Eine Gesetzesinterpretation *lege artis* kann ergeben, dass ein an sich klarer Wortlaut zu weit gefasst und auf einen an sich davon erfassten Sachverhalt nicht anzuwenden ist (sog. teleologische Reduktion, vgl. BGE 141 V 191 E. 3 m.w.H.).

12.4 Alleine der Wortlaut von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG schafft bezüglich der Frage, wie weit der darin statuierte Ausschluss geht, keine Klarheit. Die Lektüre lässt zum einen den Schluss zu, dass sich dieser auf

sämtliche Vorschriften des BPG erstreckt, welche die ordentliche Kündigung betreffen. Andererseits ist auch das Verständnis, der Ausschluss könnte sich lediglich auf die Bestimmungen im 2. Abschn. des BPG mit dem Titel « Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses » beziehen, nicht abwegig. Je nach Auffassung wäre demzufolge der 3. Abschn. des BPG mit dem Titel « Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis », wo Art. 19 BPG angesiedelt ist, von der Ausschlussnorm betroffen oder eben nicht. Ob die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG im Fall einer Nichtwiederwahl anwendbar oder im Zusammenhang mit Amtsdauerverhältnissen ausgeschlossen sein soll, ergibt sich demnach nicht zweifelsfrei aus dem Gesetzestext. Auch die Lektüre der französisch- und italienischsprachigen Fassungen, welche im Wortlaut mit der deutschsprachigen übereinstimmen, vermag die Bedenken nicht auszuräumen. Aus diesem Grund ist in einem weiteren Schritt anhand der übrigen Auslegungselemente der wahre Sinngehalt der Gesetzesbestimmung zu ermitteln.

12.5 In den Materialien fehlen aufschlussreiche Informationen, die den Geltungsbereich von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG näher umreissen beziehungsweise abstecken würden. Insbesondere enthalten sie weder Hinweise, wonach die Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG vom Ausschluss betroffen sein könnte, noch geht daraus hervor, dass ihr im Zusammenhang mit Amtsdauerverhältnissen eine Bedeutung beizumessen wäre. Im Lichte der historisch-teleologischen Auslegung von Art. 14 BPG (vgl. E. 4.3) ist jedoch relevant, dass das Amtsdauerverhältnis seit der Revision des BPG als eigenständiges Arbeitsverhältnis erscheint und gleichzeitig an das unbefristete angelehnt ist (vgl. E. 4.4.1). Die verbleibende Differenz zu Letzterem ist in der Wahl auf Amtsdauer zu erblicken, womit dem Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Schutz vor Einflussnahme Rechnung getragen wird. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, den Ausschluss gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG auf die Bestimmungen betreffend die ordentliche Kündigung im 2. Abschn. des BPG zu beziehen. Indem Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG für die Nichtwiederwahl die Bestimmungen betreffend die Entschädigungen beziehungsweise Weiterbeschäftigung im Fall ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigungen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG sowie Art. 34c Abs. 1 Bst. a, b und d und Abs. 2 BPG) für anwendbar erklärt, bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass auch dem nicht wieder Gewählten ein umfassender Rechtsschutz gewährt werden soll. Gründe, weshalb eine auf Amtsdauer gewählte Person darüber hinaus nicht in den Genuss der Rechtsfolge beziehungsweise Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG

gelangen sollte, sind nicht ersichtlich. Dass die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG anders als jene nach Art. 34b BPG und Art. 34c BPG in Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG keine Erwähnung findet, ändert nichts daran und dürfte in der unterschiedlich gearteten Zweckbestimmung der Entschädigungen begründet sein (vgl. BVGE 2015/48 E. 7.6.2).

12.6 Die Auslegung von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG ergibt, dass der darin statuierte Ausschluss von Vorschriften über die ordentliche Kündigung des BPG nicht umfassend zu verstehen ist, sondern lediglich den 2. Abschn. des BPG betrifft, und daher Art. 19 Abs. 3 BPG für Amtsdauer-Verhältnisse Anwendung findet. Der Beschwerdeführer hat gestützt auf diese Norm Anspruch auf eine weitere Entschädigung.

12.7 Gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG richtet der Arbeitgeber einer angestellten Person, der er ohne deren Verschulden kündigt (vgl. Art. 19 Abs. 2 BPG), eine Entschädigung von mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn aus (vgl. auch Art. 79 Abs. 1 BPV), wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die betroffene Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Nach Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV ist die Entschädigung in letzterem Fall auszurichten, wenn die betroffene Person über 50 Jahre alt ist. Die Kündigung gilt namentlich dann als unverschuldet, wenn sie ohne sachlich hinreichenden Grund ausgesprochen wird (vgl. Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario; Urteil A-6277/2014 E. 15.1). Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Entschädigung zusätzlich zu jener nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG zu leisten (vgl. BVGE 2015/48 E. 7; Urteil A-6927/2014 E. 10.1). Sie wird nicht ausgerichtet, wenn die betroffene Person bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt wird (vgl. Art. 78 Abs. 3 Bst. a BPV). Unter gewissen Umständen ist sie ganz oder teilweise zurückzuerstatten (vgl. Art. 78 Abs. 4 BPV).

12.8 Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG wird der betroffenen Person ausgerichtet für ihre Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder mit Blick darauf, dass sie durch ihr Alter auf dem Stellenmarkt benachteiligt ist. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. BVGE 2015/48 E. 6.4; Urteil A-6277/2014 E. 15.3). Bei der Festsetzung der Entschädigung sind insbesondere das Alter der betroffenen Person, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer

Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV und die Kündigungsfrist zu berücksichtigen (vgl. Art. 79 Abs. 4 BPV).

12.9 Vorliegend sind die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG erfüllt, sprach die Vorinstanz die Nichtwiederwahl doch ohne sachlich hinreichenden Grund, mithin ohne Verschulden des im Zeitpunkt der Nichtwiederwahl gut (...) und mittlerweile beinahe (...) Jahre alten Beschwerdeführers aus und wird dieser nicht bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt. Hinsichtlich ihrer Höhe ist zu beachten, dass die Dauer der Anstellung mit gut zwölf Jahren im mittleren Bereich lag (vgl. dazu Art. 78 Abs. 1 Bst. b BPV, wonach ein Anstellungsverhältnis von mindestens zwanzig Jahren als « lange » im Sinne von Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG gilt). Die Nichtwiederwahl wurde gut sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer verfügt. Da der Beschwerdeführer zusätzlich freigestellt wurde, konnte er während einiger Zeit ungehindert und ohne finanzielle Einbussen der Stellensuche nachgehen. Hinsichtlich seiner beruflichen und persönlichen Situation sei auf die Ausführungen zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG verwiesen (...). Unter Würdigung der gesamten Umstände erscheint eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) zuzüglich der regelmässig ausgerichteten Zulagen, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge als angemessen.

13. Zusammengefasst ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zehn Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG) und von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. der regelmässig ausgerichteten Zulagen) unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG) auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.