



Urteil vom 8. Juni 2020

Besetzung

Richterin Kathrin Dietrich (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Maurizio Greppi,
Gerichtsschreiber Andreas Kunz.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
Maître Elmar Wohlhauser, Avocats Anwälte,
Rue Saint-Pierre 4, Postfach 520, 1701 Fribourg,
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Informatik und Telekommunikation BIT,
Monbijoustrasse 74, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

A._____ war seit dem (...) 2014 beim Bundesamt für Informatik und Telekommunikation BIT als (...) tätig.

B.

In den darauf folgenden Jahren erhielt A._____ insgesamt durchgezogene Leistungsbeurteilungen von seinem Vorgesetzten. Obwohl seine Arbeitsleistung mehrheitlich als gut bewertet wurde, gab sein Verhalten jeweils Anlass zur Kritik. Es wurde ihm vorgehalten, dass sein Verhalten Unruhe und Unstimmigkeit im Team stifte, er oft nicht zum Schichtbeginn da sei, zu viele Rauchpausen mache, eine negative Arbeitseinstellung besäße und allgemein oft nicht am Arbeitsplatz sei bzw. viele Kurzabsenzen aufweise.

C.

Vom (...) 2019 bis (...) 2019 war A._____ mehrheitlich vollumfänglich krankgeschrieben. Mit Schreiben vom 12. März 2019 teilte der Health & Medical Service (HMS) dem BIT mit, dass bei A._____ eine gewisse Anfälligkeit für das Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden in gewissen Stresssituationen bestünde. Um Beschwerden und eventueller Krankheitsabsenzen vorzubeugen, werde eine offene Aussprache zwischen A._____ und seinem Vorgesetzten unter Beizug einer neutralen Person empfohlen. In diesem Sinne gab A._____ anlässlich eines Führungsgesprächs vom 29. März 2019 zu Protokoll, dass hoffentlich nicht nur seine «Fehlverhalten» sanktioniert würden. Mobbing sei ein unschönes Wort, weshalb er es anders formuliere: Er fühle sich extrem überwacht und leider würde immer nur das Negative gesehen und nicht für alle gleich gewichtet. Das Positive hingegen werde nicht kommuniziert.

Das darauf eingeleitete Mediationsverfahren wurde gemäss E-Mail vom 4. Juli 2019 der HR-Verantwortlichen nach Rücksprache mit den involvierten Parteien abgebrochen, da das Vertrauen in die Mediatorinnen nicht habe aufgebaut werden können. Es wurde entschieden, den Prozess weiterzuführen und einen erfahrenen Mediator zu suchen. Zudem führte der Leiter des Geschäftsbereichs am 15. August 2019 einen Austausch mit A._____ und dessen Teammitgliedern durch. Dabei konnten sie ihre Bedenken zuhanden ihres Vorgesetzten und des Supervisors bezüglich Arbeitsabläufe, Einhaltung von Regeln, Leistungsbeurteilung und Verhaltensweisen innerhalb des Teams vorbringen. A._____ zeigte sich mit E-Mail vom 19. August 2019 mit der Zusammenfassung des Besprochenen, welches an seinen Vorgesetzten weitergeleitet werden sollte, einverstanden.

D.

Nachdem sich die Situation bezüglich den Arbeitszeiten trotz diverser Führungsgespräche nicht verbessert hatte, erliess das BIT am 4. September 2019 eine an A._____ gerichtete schriftliche Mahnung. Darin wurde er angehalten, sich künftig an die Arbeits- und Schichtzeiten zu halten, gemäss Schichtplan pünktlich einsatzbereit zu sein, die Pausenzeiten gemäss Reglement einzuhalten und die Zeit nach Arbeitsbeginn produktiv zu nutzen. Sollte es zu einem erneuten Mangel in Leistung oder Verhalten kommen, könne dies die ordentliche Kündigung nach sich ziehen.

E.

Am 16. Oktober 2019 fand ein weiteres Führungsgespräch statt. Anlässlich dieses Gesprächs wies der Vorgesetzte A._____ darauf hin, dass bezüglich der Pausenregelung (Unproduktivität) leider kaum eine Besserung spürbar sei, weshalb der Prozess für die weiteren Schritte überprüft werde. A._____ zeigte sich mit dieser Beurteilung nicht einverstanden. Er verwies auf seine Tagesrapporte, in welchen die Pausen, die Ausstempelungen sowie die Hintergründe seiner angeblich «unproduktiven Arbeitszeit» (Besprechungen, Besonderes [Ausfälle], Kollegen helfen, etc.) aufgelistet seien.

F.

Anfangs November 2019 gingen zwei Mitarbeiter auf den Vorgesetzten von A._____ zu. Sie teilten diesem mit, dass A._____ von mehreren aktuellen und ehemaligen Teammitgliedern Geld ausgeliehen und nicht wieder zurückbezahlt habe. Die darauf durchgeführten Abklärungen ergaben, dass A._____ von insgesamt fünf Personen einen Geldbetrag von total Fr. 28'550.-- ausgeliehen hatte, wovon Fr. 4'200.-- zurückbezahlt worden sind. Die befragten Teammitglieder erklärten, dass sie sich Mühe geben würden, mit A._____ professionell umzugehen, die gesamte Arbeitssituation jedoch schwierig sei und ihnen das Vertrauen in A._____ fehlen würde.

G.

Anlässlich einer Besprechung vom 10. Dezember 2019 wurde A._____ mitgeteilt, dass man das Arbeitsverhältnis mit ihm auflösen werde. Neben einer Auflösungsvereinbarung unterbreitete man ihm zur Gewährung seines rechtlichen Gehörs den Entwurf der Kündigungsverfügung.

H.

Nachdem A._____ die Auflösungsvereinbarung nicht angenommen und

sein Rechtsvertreter mit Schreiben vom 27. Januar 2020 Stellung zum Verfügungsentwurf genommen hatte, löste das BIT ihren Arbeitsvertrag mit A. _____ mit Verfügung vom 29. Januar 2020 per 30. April 2020 auf und stellten ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei.

I.

Mit Schreiben vom 4. März 2020 lässt A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung vom 29. Januar 2020 des BIT (nachfolgend: Vorinstanz) führen. Darin beantragt er die Aufhebung der Kündigungsverfügung und die Weiterbeschäftigung beim Bund unter Versetzung in eine andere Abteilung. Subsidiär sei ihm eine Entschädigung von mind. sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Eventualiter sei die Sache im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen. In prozessualer Hinsicht beantragt er die Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde.

J.

Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 7. April 2020, dass auf die Beschwerde nicht einzutreten sei. Eventualiter sei die Beschwerde abzuweisen. Ebenfalls abzuweisen sei eventualiter der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde.

K.

Mit Stellungnahme vom 7. Mai 2020 hält der Beschwerdeführer vollumfänglich an seinen Anträgen fest.

L.

Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit relevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und die Vorinstanz gilt

mangels anderslautender Bestimmung des Eidgenössischen Finanzdepartements EFD als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

1.2 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

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

1.4 Um auf die Beschwerde eintreten zu können, muss die Beschwerde frist- und formgerecht eingereicht worden sein (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG). Von der Vorinstanz wird die fristgerechte Beschwerdeeinreichung beim Bundesverwaltungsgericht bestritten.

1.4.1 Die Vorinstanz macht geltend, dass sie die an den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers adressierte Kündigungsverfügung am 29. Januar 2020 der Post mit der Zustellungsart «Einschreiben mit Rückschein» übergeben habe. Nach den Angaben der Sendungsverfolgung sei die Sendung am 30. Januar 2020 in dessen Postfach gelegt worden. Rechtsprechungsgemäss habe der Rechtsvertreter von jenem Zeitpunkt an Kenntnis von der angefochtenen Verfügung nehmen können, weshalb die Beschwerdefrist am darauf folgenden Tag zu laufen begonnen habe. Geendet habe die Beschwerdefrist demnach am 29. Februar 2020, weshalb sich die Erhebung der Beschwerde am 4. März 2020 als verspätet erweise. Folglich sei auf die Beschwerde nicht einzutreten.

1.4.2 Der Beschwerdeführer bestreitet die Ausführungen der Vorinstanz. Letztere stütze sich auf die Rechtsprechung bezüglich der Zustellung nicht eingeschriebener Briefe, welche vorliegend nicht anwendbar sei.

1.4.3 Die Beschwerde ist innerhalb von 30 Tagen nach Eröffnung der Verfügung einzureichen (Art. 50 Abs. 1 VwVG). Der Fristenlauf beginnt mit der Eröffnung gemäss Art. 34 ff. VwVG an den Adressaten bzw. deren Vertreter (STEFAN VOGEL, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG), 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], Rz. 4 zu Art. 50 VwVG). Eine einfache Sendung gilt als zugestellt, wenn sie in den

Briefkasten oder in das Postfach der Adressatin oder des Adressaten gelegt wird, eine eingeschriebene Sendung, wenn sie einer zur Entgegennahme berechtigten Person direkt gegen Unterschrift übergeben wird. Bei Abwesenheit wird die Empfängerin oder der Empfänger mittels Abholeinladung avisiert und die Verfügung gilt in jenem Zeitpunkt als zugestellt, in welchem sie auf der Post abgeholt wird. Erfolgt dies nicht innert einer Frist von sieben Tagen ab Eingang bei der Poststelle, greift eine Zustellfiktion, sofern die Adressatin oder der Adressat mit der fraglichen Zustellung rechnen musste (KNEUBÜHLER/PEDRETTI, in: Kommentar VwVG, Rz. 3 zu Art. 34 VwVG m.w.H.). Berechnet sich eine Frist nach Tagen und bedarf sie der Mitteilung an die Parteien, so beginnt sie an dem auf ihre Mitteilung folgenden Tage zu laufen (Art. 20 Abs. 1 VwVG).

1.4.4 Den Akten zufolge wurde die Kündigungsverfügung am 29. Januar 2020 per Einschreiben verschickt. Abgeholt wurde sie am 3. Februar 2020. Demzufolge begann die Beschwerdefrist am 4. Februar 2020 zu laufen und endete am 4. März 2020. Mit der Übergabe der Beschwerde an die Post am 4. März 2020 wurde diese somit rechtzeitig erhoben. Nachdem diese auch formgerecht eingereicht wurde, ist auf die Beschwerde deshalb einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich allerdings eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle deren Ermessens. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-5641/2019 vom 9. März 2020 E. 2 m.w.H.). Im Übrigen muss sich das Bun-

desverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

2.2 Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 4A_226/2019 vom 18. November 2019 E. 6; Urteile BVGer A-4779/2019 vom 16. März 2020 E. 2.2 und A-5927/2019 vom 12. März 2020 E. 3). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die – allenfalls behauptete – Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2 und A-6660/2018 vom 9. Dezember 2019 E. 4).

3.

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs.

3.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, dass sich die Vorinstanz damit begnüge, bei der Begründung der Kündigung betreffend die Arbeitsleistungen und sein Verhalten auf die Personalakte zu verweisen und seinen Ausführungen zu widersprechen. Insbesondere werde nicht ausgeführt, weshalb die geltend gemachten Kündigungsgründe gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a, b und c BPG erfüllt seien. Es werde ihm dadurch verunmöglicht, die Verfügung konkret anzufechten. Im Übrigen sei das Personaldossier, welches ihm zugestellt worden sei, entweder lückenhaft oder unvollständig. So würden die Mitarbeiterbeurteilung aus dem Jahr 2017, sämtliche Unter-

lagen zur Mediation, die Dokumentation zum Gespräch mit dem Bereichsleiter und der Fragebogen des Hausarztes fehlen. Damit habe die Vorinstanz seinen Anspruch auf Akteneinsicht verletzt und ihn willkürlich behandelt.

3.2 Die Vorinstanz entgegnet, dass es dem Rechtsvertreter des Beschwerdeführers möglich und zumutbar gewesen sei, nach Erhalt des Verfügungsentwurfs allfällige Unklarheiten in der Begründung im Rahmen des Verfügungsverfahrens zu adressieren, damit sie die Verfügung gegebenenfalls hätte ergänzen können. Ausserdem sei der Rechtsvertreter in der Lage, die im Verfügungsentwurf enthaltenen Verweise auf die Kündigungsgründe des Bundespersonalrechts in Verbindung mit den sachverhaltlichen Hinweisen rechtlich einzuordnen. Überdies sei der Beschwerdeführer im Jahr 2017 aufgrund von Krankheit, Unfall sowie bezahltem und unbezahltem Urlaub insgesamt mehr als fünf Monate abwesend gewesen. Sie habe daher gestützt auf Art. 15 Abs. 3^{bis} BPV auf eine Personalbeurteilung verzichten dürfen. Bezüglich der Dokumentation des Mediationsverfahrens sei auf die Mediationsvereinbarung vom 21. Mai 2019 zu verweisen, welche ausdrücklich die Vertraulichkeit des Verfahrens festhalte. Vor diesem Hintergrund sei es nicht zu beanstanden, dass sich diesbezüglich keine Unterlagen im Personaldossier finden lassen würden. Weiter sei das erwähnte Gespräch mit dem Bereichsleiter vom 15. August 2019 von letzterem in einer E-Mail zusammengefasst worden, wozu der Beschwerdeführer auch Stellung genommen habe. Ferner obliege es dem ärztlichen Dienst, das Vorgehen bei seinen Abklärungen selber festzulegen.

3.3 Schriftliche Verfügungen sind zu begründen (Art. 35 Abs. 1 VwVG). Diese Pflicht ist Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör i.S.v. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) und Art. 29 VwVG (statt vieler BGE 142 II 324 E. 3.6). Das betroffene Rechtssubjekt soll wissen, warum die Behörde entgegen seinem Antrag entschieden hat (BGE 129 I 232 E. 3.2; BVGE 2013/46 E. 6.2.5). Es ist nicht erforderlich, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss aber so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (statt vieler BGE 143 III 65 E. 5.2). Damit die betroffene Person vor der Fällung des Entscheids

zu den wesentlichen Punkten Stellung nehmen kann, muss sie vorweg auch in die massgeblichen Akten Einsicht nehmen können. Dies betrifft in erster Linie den rechtserheblichen Sachverhalt (BGE 132 II 485 E. 3.2 und 124 I 241 E. 2; PATRICK SUTTER, in: Kommentar VwVG, a.a.O., Rz. 12 zu Art. 29 VwVG). Rechtserheblich sind alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist (statt vieler KRAUSKOPF/EMMENEGGER/BABEY, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl. 2016, Rz. 28 zu Art. 12 VwVG).

3.4 Die Vorinstanz gab in ihrer Verfügung die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Kündigungsgrund des Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG (Mängel in der Leistung oder im Verhalten) wieder. Unter anderem zitierte sie dabei die Kündigungsvoraussetzung, wonach das Verhalten der Person zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten erschüttern müsse (statt vieler Urteile BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 4.3.3 und A-5697/2018 vom 11. Juni 2019 E. 5.3.4). In der Folge legte die Vorinstanz dar, weshalb das Verhalten des Beschwerdeführers zu einer Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihr und ihm geführt hatte (keine Verbesserungen betreffend Zuspätkommen, Rauchpausen, Kurzabsenzen, etc. trotz diverser Gespräche, Nichtbegleichung privater Darlehen bei diversen Teammitgliedern). Auch wenn die Vorinstanz abschliessend ausführte, dass die Kündigungsgründe gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a - c BPG erfüllt seien, so musste es dem vertretenen Beschwerdeführer doch bewusst werden, dass ihm die Vorinstanz im Wesentlichen wegen des erschütterten Vertrauensverhältnisses gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG gekündigt hat. Es war ihm deshalb ohne Weiteres möglich, den angeführten Kündigungsgrund anzufechten.

Ferner sind vor diesem Hintergrund nur jene Beweismittel rechtserheblich, welche die Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zu belegen vermögen. Insofern braucht nicht näher auf den Vorwurf bezüglich der verweigerter Akteneinsicht eingegangen zu werden. Die vom Beschwerdeführer angeführten, angeblich fehlenden Dokumente sind für die Erstellung des rechtserheblichen Sachverhalts – wie noch zu sehen sein wird – von vornherein irrelevant (vgl. unten E. 4.3).

3.5 Im Ergebnis liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers vor.

4.

Weiter rügt der Beschwerdeführer eine unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des Sachverhalts.

4.1 Diesbezüglich macht er geltend, dass die Vorinstanz insbesondere verkenne, dass seine Leistung im Jahr 2018 zwar mit der Beurteilungsstufe 1 bewertet worden sei, sich jedoch aus der Akte ergebe, dass der Vorgesetzte die Beurteilung von einem 2.53 auf eine 1 herabgesetzt habe. Auch in den vorangegangenen Jahren sei seine Gesamtbeurteilung stets durch das Ermessen des Vorgesetzten herabgesetzt worden. Weiter begnüge sich die Vorinstanz bezüglich seinen im Frühjahr 2019 vorgebrachten Bossing/Mobbing-Vorwürfen (vgl. oben Bst. C) damit, seinen Ausführungen zu widersprechen. Auch habe nicht er, sondern sein Vorgesetzter die Mediation abgebrochen. Ferner werde die Situation betreffend die Abgänge der Mitarbeiter im gleichen Sektor beschönigt, indem festgehalten werde, dass im Jahr 2019 nur er entlassen worden sei. Die Vorinstanz gebe diesbezüglich den Sachverhalt unvollständig wieder, hätten doch insgesamt vier von zwölf Mitarbeitern seine Abteilung verlassen. Weiter verweist der Beschwerdeführer noch auf weitere Umstände, welche die Vorinstanz nicht in ihrer Verfügung festgehalten hatte (die Aufspaltung seiner Abteilung, die stets gute bis sehr gute Bewertungen der neuen Mitarbeiter, seine hohe Arbeitsquantität und Einsätze an Wochenenden, die Aufforderung, bereits ab dem ersten Krankheitstag Arztzeugnisse vorzulegen, die Inhalte der Aktennotizen vom 29. März 2019 und 5. Juni 2019 [Führungsgespräche], die Empfehlung des HMS, mit dem Vorgesetzten eine interne offene Aussprache unter Beizug einer neutralen Person zu machen, die abgebrochene Mediation, das Gespräch mit dem Bereichsleiter vom 15. August 2019, die Protokollierung seiner Tätigkeiten nach Mahnung).

4.2 Die Behörde stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (vgl. Art. 12 VwVG). Mit «Sachverhalt» sind die rechtserheblichen Tatsachen gemeint, d.h. jene faktischen Grundlagen, welche für die Regelung des in Frage stehenden Rechtsverhältnisses relevant sind (vgl. Art. 49 Bst. b VwVG; vgl. zudem oben E. 3.3). Sachverhaltselemente, die für den Ausgang des Verfahrens nicht wesentlich sind, brauchen nicht erhoben zu werden (AUER/BINDER, in: Kommentar VwVG, a.a.O., Rz. 2 zu Art. 12 VwVG).

4.3 Vorliegend sind nur jene Sachverhaltsfeststellungen rechtserheblich, welche im Zusammenhang mit der kündigungsbegründenden Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer stehen (keine Verbesserungen betreffend Zuspätkommen,

Rauchpausen, Kurzabsenzen, etc. trotz diverser Gespräche, Nichtbegleichung privater Darlehen bei diversen Teammitgliedern; vgl. oben E. 3.4). In diesem Sinne spielen weder die konkreten Benotungen seiner Leistungen (Arbeitsleistung und Verhalten kumuliert) noch die Vorkommnisse im Frühjahr 2019 (Bossing/Mobbing-Vorwürfe; Abbruch der Mediation, Gespräch mit dem Leiter des Geschäftsbereichs am 15. August 2019) eine entscheidende Rolle. Ebenso wenig hätte die Vorinstanz die aus Sicht des Beschwerdeführers aufzulistenden Umstände in ihrer Verfügung festhalten müssen, tragen diese doch zur Erstellung der Vertrauenserschütterung nichts bei. Vor diesem Hintergrund erübrigt es sich, die einzelnen Einwendungen der Vorinstanz gegen die Sachverhaltsrügen des Beschwerdeführers darzulegen.

4.4 Im Ergebnis liegt auch keine unrichtige oder unvollständige vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung vor.

5.

Weiter rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 10 Abs. 3 BPG.

5.1 Diesbezüglich führt der Beschwerdeführer aus, dass sich die Situation betreffend Zuspätkommen und Rauchpausen nach der schriftlichen Mahnung vom 4. September 2019 verbessert habe. Die schriftliche Mahnung habe somit ihre Warnfunktion erfüllt, weshalb sich die Kündigung als unverhältnismässig erweise. Es erwecke auch den Eindruck, dass die Kündigung bereits vor der Mahnung beschlossen worden und einzig aus formellen Gründen ausgesprochen worden sei. Aufgrund der Spannungen zwischen ihm und seinem Vorgesetzten seien die Bewertungen in den vergangenen zwei Jahren von einer 2.53 bzw. 2.20 auf eine 1 herabgesetzt worden. Zudem sei die 3er-Bewertung aus dem Jahr 2017 aus der Akte entfernt worden. Mängel im Verhalten sowie der Vertrauensverlust müssten im gleichen Kontext des Bossing/Mobbing betrachtet werden. Aus der Akte würde sich zweifelsohne ein ständiges Schikanieren sowie eine Überwachung durch seinen Vorgesetzten ergeben. Letzterer habe ihm mehrmals mitgeteilt, dass er «am längeren» Hebel sei. Er habe insbesondere Beweise für seine Absenzen beibringen müssen oder Protokolle (über seinen Tagesablauf) führen müssen. Die Situation habe insgesamt dazu geführt, dass er erheblich unter der Arbeitssituation gelitten und sich entsprechend beschwert habe.

5.2 Die Vorinstanz führte in ihrer Verfügung aus, dass sich das Verhalten des Beschwerdeführers (Zuspätkommen, Rauchpausen, Kurzabsenzen)

trotz regelmässigen Gesprächen mit dem Vorgesetzten nicht zufriedenstellend verbessert habe. Der Beschwerdeführer habe mehrfach Zusagen betreffend frühes Erscheinen / späterer Arbeitsschluss nicht eingehalten, was beim Vorgesetzten zu einem zusätzlichen Vertrauensverlust geführt habe. Hinzu komme, dass das Nichtbegleichen von privaten Darlehen seiner Teammitglieder zu einer Störung der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer geführt habe. Dies gelte insbesondere für die Zusammenarbeit mit demjenigen Mitglied, welches die Betreibung gegen ihn eingeleitet habe, da er als dessen Supervisor in regelmässigem Kontakt mit ihm stehen müsse. Ebenfalls zu berücksichtigen sei, dass das Verhalten des Beschwerdeführers ein Reputationsrisiko darstelle und es in ihrer Fürsorgepflicht liege, sicherzustellen, dass nicht weitere Mitarbeitende dem Beschwerdeführenden Geldbeiträge ausleihen, deren Rückzahlung angesichts der bestehenden Lohnpfändung, der laufenden Betreibung sowie des erwähnten Schuldenbetrages als wenig wahrscheinlich erscheine. Indes sei klar zu stellen, dass nicht die – vorliegend offensichtlich auch nicht bestrittene – Nichtbegleichung der Darlehen an sich die Kündigung begründe. Vielmehr erkläre dieser Hinweis, weshalb die Sozialkompetenz und insbesondere das Verhalten des Beschwerdeführers innerhalb des Teams Schwierigkeiten bereite. In ihrer Vernehmlassung äussert sich die Vorinstanz nicht mehr konkret zum Kündigungsgrund.

5.3

5.3.1 Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 BPG). Die Vorinstanz stützt ihre Kündigung im Wesentlichen auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG (vgl. oben E. 3.4).

Der Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG (Mängel in der Leistung oder im Verhalten) weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG (Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten) subsidiären Charakter auf und ist nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (statt vieler Urteil BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3). Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage. Die Unterscheidung hat allerdings erheblich an Bedeutung eingebüsst, da gemäss

neuerer Rechtsprechung in beiden Fällen vorgängig eine Mahnung auszusprechen ist. Entscheidend ist unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit allgemein, dass der angeführte Grund die Kündigung als Massnahme gerechtfertigt erscheinen lässt (vgl. statt vieler Urteile BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3 und A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 4.3.1; HARRY NÖTZLI, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, Bern 2013, Art. 12 N. 24 ff.).

5.3.2 Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch der Arbeitgeberin, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund jedoch nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierete Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (Urteile BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 4.3.3, A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 5.3.2 und A-5059/2018 vom 24. April 2019 E. 5.3.1)

5.3.3 Einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG hat grundsätzlich eine vorgängige Mahnung vorzugehen (vgl. oben E. 5.3.1). Sie ist nach dem Willen des Gesetzgebers dann erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen (Urteil BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4 m. H.). Auf eine Mahnung kann nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4; Urteile BVGer A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 5.3 und A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 6.2.3).

5.4

Vorab gilt es nochmals festzuhalten, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nicht aufgrund seiner Bewertungen oder eines Verstosses gegen die abgemahnte Einhaltung der Pausenzeiten kündigte. Sie stellte zwar anlässlich des Gesprächs vom 16. Oktober 2019 die Prüfung weiterer Schritte in Aussicht. Konkret zur Kündigung schritt sie indes erst, als sie

von den nicht zurückbezahlten Darlehen der Mitarbeiter erfuhr. Mithin scheint deren Aufdeckung zum kündigungs begründenden Vertrauensverlust in den Beschwerdeführer geführt zu haben. Bezeichnenderweise wird in den Erwägungen der Verfügung die Kündigung mit dem Vertrauensverlust begründet und nicht mit einem konkreten Verstoss gegen eine abgemahnte Verhaltensregelung (vgl. bereits oben E. 3.4). Was der Beschwerdeführer zu letzterem vorbringt, ist daher irrelevant. Vielmehr ist nachfolgend zu prüfen, ob das Verhalten des Beschwerdeführers objektiv geeignet ist, einen solchen Vertrauensverlust hervorzurufen.

5.4.1 Den Akten zufolge wurde dem Beschwerdeführer anlässlich seiner ersten Meilensteinbeurteilung vom 6. August 2015 eine gute Arbeitsleistung attestiert. Gleichzeitig wurde ihm vorgehalten, dass er durch sein Verhalten und seine Aussagen unnötig Unruhe ins Team bringen und die Untermauerungen von Gerüchten und Stimmungsmache fördern würde. Das Verhalten des Beschwerdeführers verbesserte sich in der Folge, was man ihm in dessen Zielbeurteilung vom 4. November 2015 bescheinigte. Nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten im Jahr 2016 bewertete man seine quantitative Arbeitsleistung anlässlich seiner Zielbeurteilung vom 2. Oktober 2016 als gut bis sehr gut. Er bringe auch gute konstruktive Ideen ins Team, sei engagiert und stelle viele gute Fragen. Jedoch komme durch sein widersprüchliches Verhalten sehr viel Unruhe ins Team, was dem Teamergebnis und dem gegenseitigen Vertrauen im Team nicht förderlich sei. Es sei schade, dass das vorhandene Potenzial und das entgegengebrachte Vertrauen auf diese Weise immer wieder bröckle bzw. ein ungutes Gefühl auslöse.

Dieses Muster – einerseits gute Arbeitsleistung, andererseits zu Beanstandungen führendes Verhalten – akzentuierte sich in den Jahren 2018 und 2019: Zwar wurde seine neue Rolle als (...) bei seiner Zielbeurteilung vom 15. November 2018 als mehrheitlich gut befunden. Sein Verhalten gab jedoch wiederum Anlass für Kritik: So habe er wiederholt den Schichtplan trotz diverser Gespräche nicht eingehalten, versuche sich an verschiedenen Stellen Gehör und «Vorteile» zu verschaffen, bringe zu praktisch allen Hinweisen «fadenscheinige» Entschuldigungen, habe eine fehlende positive Einstellung zu seiner Arbeitsstelle und äussere viel Negatives, kümmerge sich oft um alles andere als seine Aufgaben, sein Verhalten bringe Unruhe und Unstimmigkeiten ins Team, die vielen zweideutigen Aussagen würden starke Verunsicherungen und Missverständnisse auslösen und er mache zu viele Rauchpausen. Anlässlich der Meilensteinbeurteilung vom 23. August 2019 wurde dem Beschwerdeführer im Wesentlichen dasselbe

vorgehalten. Dabei wurde betont, dass das Vertrauen fehle und der Beurteilende auch sehr skeptisch sei, ob eine nachhaltige Besserung eintrete.

Der Beschwerdeführer machte nie von seiner Möglichkeit Gebrauch, in den Beurteilungsbögen selber Anmerkungen zu seinen Beurteilungen anzubringen. Auch in der Beschwerde bestreitet er die jeweiligen Bemerkungen seines Vorgesetzten nicht. Im Gegenteil räumte der Beschwerdeführer jeweils anlässlich der Führungsgespräche 6. Dezember 2018, 29. März 2019 und 5. Juni 2019 ein, dass er sein «Fehlverhalten» korrigieren bzw. sich komplett ändern müsse. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte für eine einseitige Bewertung zulasten des Beschwerdeführers oder für die erwähnten Schikanen. Die positiven Punkte seiner Arbeitsleistungen wurden stets hervorgehoben und die Bewertungen machen insgesamt einen ausgewogenen Eindruck.

5.4.2 Nachdem sich diverse Teammitglieder des Beschwerdeführers wegen dessen ausstehenden Geldschulden bei ihrem Vorgesetzten gemeldet hatten, führte die Vorinstanz Ende November 2019 Gespräche mit ihnen durch. Gemäss den beiliegenden Protokollen liess sich der Beschwerdeführer insgesamt mind. Fr. 28'550.-- aus (Fr. 17'000.-- von B. _____ im Februar 2018; Fr. 6'000.-- von C. _____ [Ausleihdatum unbekannt]; Fr. 2'000.-- von D. _____ im November 2018 sowie kleinere Beträge zwischen Fr. 20.-- und 30.--; Fr. 3'300.-- von E. _____ im Oktober 2018; Fr. 250.-- von F. _____ [Ausleihdatum unbekannt]). Davon zahlte er bis im November 2019 Fr. 4'200.-- zurück (Fr. 1'500.-- an B. _____; Fr. 2'000.-- an D. _____ nach Drohung, es dem Vorgesetzten zu berichten; Fr. 700.-- an E. _____). Bezüglich den restlichen Beträgen hielt er seine Teammitglieder trotz deren Aufforderung, diese zurückzuzahlen, stets hin (B. _____: «[...] hat mehrmals versucht, das Geld einzufordern. Er wurde immer wieder vertröstet.»; C. _____: «Rückzahlung sollte in der Folgewoche erfolgen. Ist jetzt über ein Jahr her. Zurückbezahlt wurde noch nichts.»; E. _____ und F. _____: «A. _____ hat immer wieder Ausreden gehabt, warum er das Geld nicht zurückzahlen kann.»). Die Teammitglieder des Beschwerdeführers empfanden diese Situation als belastend (B. _____: «Er traut ihm nicht mehr und will privat nichts mehr mit ihm zu tun haben. Da seine Teamkollegen A. _____ ebenfalls Geld ausgelehnt haben, spürt er einen negativen Einfluss auf die Stimmung des Teams. [...] Hat Konflikte wahrgenommen. Da A. _____ bei vielen Geld ausgeliehen hat und es nicht zurückzahlt, sind gewisse Kollegen schlecht gestimmt.»; C. _____: «Vertrauen fehlt. [...] Zweifelt an der Glaubwürdigkeit von A. _____, sprich dass das Geld zurück kommt.»; D. _____: «Hat jetzt

ein komisches Gefühl A._____ gegenüber. [...] Die Situation ist für sie komisch»; E._____: «A._____ verhält sich so, als ob nichts wäre. Er nimmt die Stimmung im Team unterschwellig negativ wahr und vermutet, dass es Themen wegen dem Geld sind.»; F._____: «Vertrauen fehlt. [...] Ist auf persönlicher Ebene schwierig (die Zusammenarbeit) und das Verhältnis dadurch komisch.»).

Dem Beschwerdeführer wurden die Protokolle mit dem Personaldossier mit Schreiben vom 17. Januar 2020 der Vorinstanz vor der Kündigung zugestellt. In seiner Beschwerde bestreitet der Beschwerdeführer weder den Bestand der nicht beglichenen Darlehen noch der sich daraus ergebende und in der Kündigungsverfügung explizit hervorgehobene Vertrauensverlust seiner Teammitglieder substantiiert.

5.4.3 Anlässlich der Zielbeurteilung vom 14. November 2019 teilte der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer mit, dass das Vertrauen nun voll und ganz fehle und durch die jüngsten Ereignisse nicht mehr zurückzugewinnen sei. Dabei spielte er explizit auf die Situation mit den Darlehen an («*Mit Aussagen, ich soll die Vergangenheit mal vergessen, dass jetzt anschauen und vertrauen. Hinten durch werden Leute vom Team angefragt, Geld auszuliehen...*»). Der Beschwerdeführer stellte diese Aussage weder im Beurteilungsbogen noch in der vorliegenden Beschwerde in Frage.

5.4.4 Aufgrund des langjährigen, unbestrittenen Verhaltensmusters des Beschwerdeführers ist es glaubhaft, dass dessen Vorgesetzte bereits im Sommer 2019 kein Vertrauen mehr in ihn hatte (vgl. oben E. 5.4.1). Zudem ist der Vertrauensverlust seiner Teammitglieder aufgrund seiner nicht beglichen Geldschulden ohne Weiteres nachvollziehbar (vgl. oben E. 5.4.2). Davon zeugen auch die Betreibungen, welche gegen den Beschwerdeführer erhoben worden sind (B._____) oder angestrebt wurden (C._____, E._____). Erschwerend kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer mit einer gewissen Systematik vorgegangen zu sein scheint (D._____: «A._____ hat sie gebeten, mit niemanden darüber zu sprechen.»; F._____ «*Er baut Vertrauen zu den neuen Mitarbeitenden auf und fordert dann Geld, welches er nicht zurückzahlt. Könnte eskalieren.*»). Dass die Teammitglieder die Zusammenarbeit mit ihm als belastend erlebten, ist vor diesem Hintergrund plausibel. Ebenso ist verständlich, dass der Vorgesetzte des Beschwerdeführers sein bereits angeschlagenes Vertrauen in letzteren nach der Aufdeckung dieser Vorkommnisse endgültig verlor (vgl. oben E. 5.4.3).

5.4.5 Unter Berücksichtigung der sich in Fragen des Vertrauensverhältnisses vom Bundesverwaltungsgerichts aufzuerlegenden Zurückhaltung (vgl. oben E. 2.1) kann festgehalten werden, dass aufgrund der dargelegten Vorkommnisse der geltend gemachte Vertrauensverlust zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Teammitgliedern einerseits und seinem Vorgesetzten andererseits sowie die sich daraus ergebende negative Auswirkung auf das Betriebsklima objektiv nachvollziehbar sind. Das Vorliegen eines Kündigungsgrundes i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG ist demzufolge zu bejahen. Der Vollständigkeit halber ist nochmals zu betonen, dass nicht die Darlehen an sich, sondern im Wesentlichen der sich aus deren Nichtbegleichung ergebende Vertrauensverlust samt seinen Auswirkungen auf das Team die Kündigung sachlich rechtfertigt.

5.4.6 Schliesslich war die Vorinstanz vor diesem Hintergrund auch nicht gehalten, den Beschwerdeführer für diesen Kündigungsgrund ebenfalls zu mahnen. Dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten resp. seinen Teammitgliedern unwiedereinbringlich zerstört sein dürfte und eine Mahnung dementsprechend sinnlos gewesen wäre, bedarf aufgrund des belegten Verhaltens des Beschwerdeführers keine weiteren Erörterungen (vgl. oben E. 5.3.3).

5.5 Zusammengefasst liegt keine Verletzung des Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor.

6.

Weiter rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG, Art. 4 Abs. 3 BPG, Art. 9 Bst. b BPV und Art. 9 BV im Zusammenhang mit der konkreten Leistungsbenotung, den Vorkommnissen im Frühjahr 2019 (Mediation; Gespräch mit Bereichsleiter) und den einer «Überwachung» gleichkommenden Auflagen (sofortige Einreichung von Arztzeugnissen, Protokollierung des Tagesablaufs, Fotos von einem Besuch im Notfall). Wie bereits dargelegt, ist der diesbezügliche Sachverhalt nicht rechts erheblich (vgl. oben E. 4.3). Auf die vorgebrachten Rechtsverletzungen braucht daher nicht weiter eingegangen zu werden.

7.

7.1 Der Beschwerdeführer verlangt in erster Linie die Weiterbeschäftigung in einer anderen Abteilung des Bundes. Einem solchen Antrag kann nur entsprochen werden, wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus einem der in Art. 34c

Abs. 1 Bst. a - d BPG genannten Gründen gutheisst (Art. 34c Abs. 1 BPG). Der Beschwerdeführer beruft sich auf keinen dieser Gründe – insbesondere nicht auf jenen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG – und es liegen auch keine solchen vor. Demzufolge ist seine Beschwerde im Hauptantrag abzuweisen.

7.2 Subsidiär beantragt der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34b BPG eine Entschädigung in der Höhe von mind. sechs Monatslöhnen. Eine solche Entschädigung ist nur dann geschuldet, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Wie dargelegt, bestand ein sachlich hinreichender Grund für die ordentliche Kündigung (vgl. oben E. 5.5). Eine Verletzung von Verfahrensvorschriften ist nicht ersichtlich. Folglich ist der subsidiär gestellte Antrag ebenfalls abzuweisen.

7.3 Zusammengefasst ist die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen. Vor diesem Hintergrund wird der prozessuale Antrag des Beschwerdeführers auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung gegenstandslos.

8.

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

9.

Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung entrichtet.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Einschreiben)
- das Generalsekretariat des EFD (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Kathrin Dietrich

Andreas Kunz

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 BGG). 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 ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 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: