



## Urteil vom 22. April 2022

---

Besetzung

Richter Alexander Mistic (Vorsitz),  
Richterin Christine Ackermann,  
Richter Jürg Marcel Tiefenthal,  
Gerichtsschreiber Thomas Ritter.

---

Parteien

X. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
Gerhard Hauser, Rechtsanwalt,  
hauser junker Anwaltsbüro,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für Informatik und Telekommunikation BIT,**  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

**Sachverhalt:****A.**

X.\_\_\_\_\_, geboren am [...], ist seit dem [...] bei der Bundesverwaltung und dem [...] beim Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) [...] angestellt. Seit dem [...] ist er in der Funktion als [...] tätig.

**B.**

**B.a** Im Jahr 2015 wurde X.\_\_\_\_\_ der Führerausweis vorübergehend entzogen.

**B.b** Am 2. September 2016 schlossen X.\_\_\_\_\_ und das BIT eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit dem folgenden Inhalt:

1. X.\_\_\_\_\_ nimmt zur Kenntnis, dass seine Tätigkeit als [...] den Besitz eines gültigen Führerausweises (Kategorie B) voraussetzt.
2. X.\_\_\_\_\_ verpflichtet sich, bis spätestens am 1. Juli 2017 [...] wieder im Besitz eines Führerausweises der Kategorie B zu sein.
3. X.\_\_\_\_\_ verpflichtet sich, allfällige Widerhandlungen gegen das Strassenverkehrsgesetz (SVG), welche einen Ausweisentzug zur Folge haben, unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden.
4. X.\_\_\_\_\_ nimmt zur Kenntnis, dass ein endgültiger Ausweisentzug ein Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c und f Bundespersonalgesetz (BPG) darstellen kann.

**B.c** Am 7. November 2016 wurde X.\_\_\_\_\_ zum motorisierten Strassenverkehr wieder zugelassen.

**C.**

Am 1. Juli 2020 nahm die Polizei X.\_\_\_\_\_ den Führerausweis auf einer Dienstreise wegen Verdachts auf Fahren in nicht fahrfähigem Zustand erneut ab. Er war an diesem Tag [...] im Raum Bern unterwegs. X.\_\_\_\_\_ informierte seinen Vorgesetzten mündlich über den Ausweisentzug. In der Annahme, es liege wiederum ein temporärer Ausweisentzug vor, übertrug dieser ihm ab dem 2. Juli 2020 übergangsweise eine Funktion im Bereich [...].

**D.**

Ab dem 16. Juli 2020 war X.\_\_\_\_\_ wegen Krankheit abwesend.

**E.**

Im Oktober 2020 forderte das BIT X. \_\_\_\_\_ mehrmals vergeblich auf, über den aktuellen Stand des Verfahrens betreffend den Führerausweisentzug zu informieren.

**F.**

Am 3. November 2020 liess sich X. \_\_\_\_\_ mit dem Taxi vom Bahnhof Bern ins Spital fahren. Während der Fahrt verlangte er einen kurzen Zwischenhalt und bat den Taxifahrer zu warten, bis er zurückkomme. Als Sicherheit überliess X. \_\_\_\_\_ dem Taxifahrer eine Zugangskarte (SmartCard) des Schweizerischen Heilmittelinstituts Swissmedic (nachfolgend: Swissmedic), welche ihm für seine Arbeit zur Verfügung gestellt worden war. Der Taxifahrer wartete in der Folge vergeblich. Am 9. November 2020 kontaktierte dieser das BIT und schilderte den vorstehenden Sachverhalt. Er gebe die SmartCard erst zurück, wenn der Preis von Fr. 100.– für die Fahrt und Wartezeit beglichen werde.

Swissmedic sperrte daraufhin die X. \_\_\_\_\_ überlassene SmartCard.

**G.**

**G.a** Mit Schreiben vom 19. November 2020 hielt das BIT X. \_\_\_\_\_ vor, dass er seine Pflichten als Arbeitnehmer, insbesondere aufgrund des Vorfalls mit der SmartCard und der verweigerten Information hinsichtlich des Ausweisentzugs, schwerwiegend verletzt habe. Es forderte ihn überdies auf, bis zum 30. November 2020 fehlende Dokumente u.a. zur Dauer des Ausweisentzugs einzureichen, und stellte die Kündigung in Aussicht.

**G.b** Am 27. November 2020 reichte der Rechtsvertreter von X. \_\_\_\_\_ dem BIT Unterlagen (u.a. ein ausstehendes Arztzeugnis) ein. Dokumente und Angaben zur Dauer des Ausweisentzugs brachte er nicht bei.

**G.c** Das BIT forderte den Rechtsvertreter am 18. Dezember 2020 erneut auf mitzuteilen, wann der aktuelle Ausweisentzug erfolgt sei, wann er ende und ob es sich um einen temporären oder dauerhaften Entzug handle.

**G.d** Am 12. Januar 2021 teilte der Rechtsvertreter dem BIT mit, dass der Führerausweis bereits im Sommer 2020 auf unbestimmte Zeit entzogen worden sei.

**H.**

Am 18. Februar 2021 stellte das BIT X. \_\_\_\_\_ in Aussicht, das Arbeitsverhältnis auflösen zu wollen und räumte ihm die Gelegenheit ein, zum Entwurf der Kündigungsverfügung Stellung zu nehmen. Davon machte X. \_\_\_\_\_ mit Stellungnahme vom 4. März 2021 Gebrauch.

**I.**

Mit Verfügung vom 23. März 2021 kündigte das BIT das Arbeitsverhältnis mit X. \_\_\_\_\_ per 31. Juli 2021 und stellte ihn von der vertraglichen Arbeitsleistung frei. Diesen Entscheid begründete das BIT damit, dass er seine Treuepflicht verletzt habe und seit dem 1. Juli 2020 keinen Führerausweis mehr besitze. Beides habe sich vor seiner krankheitsbedingten Abwesenheit ereignet, weshalb die Kündigung trotz Krankheit auf den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von vier Monaten zulässig sei.

**J.**

Mit Eingabe vom 5. Mai 2021 erhebt X. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde. Er beantragt, der Ablauf der Kündigungsfrist sei auf den 31. Juli 2022, eventualiter auf den 31. Mai 2022, festzulegen. Weiter sei das BIT zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von neun Monatslöhnen auszurichten. Zur Begründung macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung sei ohne sachlichen Grund und in unzulässiger Weise während seiner Krankheit erfolgt.

**K.**

Mit Vernehmlassung vom 8. Juni 2021 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdeführer hält mit Replik vom 31. Juli 2021 und die Vorinstanz mit Duplik vom 25. August 2021 an den gestellten Rechtsbegehren fest. Am 23. September 2021 reicht der Beschwerdeführer Schlussbemerkungen ein.

**Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:****1.**

**1.1** Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Da zudem keine Ausnahme nach

Art. 32 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

**1.2** Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit ihm aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

## **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt es sich jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (vgl. statt vieler Urteil des BVerG A-4904/2020 vom 5. Juli 2021 E. 2).

## **3.**

Zu prüfen ist, ob die Vorinstanz berechtigt war, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 23. März 2021 auf den 31. Juli 2021 zu kündigen. Streitig ist zum einen, ob ein sachlicher Kündigungsgrund besteht (E. 4) und zum anderen, ob die Vorinstanz in zeitlicher Hinsicht das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von vier Monaten auflösen durfte, obgleich der Beschwerdeführer im Kündigungszeitpunkt wegen Krankheit arbeitsunfähig war (E. 5).

## **4.**

Der Beschwerdeführer verlangt eine Entschädigung von neun Monatslöhnen wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung.

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

**4.2** Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 BPG), unter anderem wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) oder wegen des Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung (Bst. f). Die Vorinstanz begründet die Kündigungsverfügung damit, dass aufgrund der verletzten Treuepflicht (E. 4.3) und des definitiven Entzugs des Führerausweises (E. 4.4) beide genannten Kündigungsgründe gegeben seien.

### **4.3**

**4.3.1** Eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG ist zulässig, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Nicht jedes pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt dessen Entlassung. Es muss vielmehr eine gewisse Intensität erreichen (statt vieler Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1 und A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.1).

Der Kündigung hat grundsätzlich eine Mahnung voranzugehen (BGE 143 II 443 E. 7.5). Diese ist erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen. Auf eine Mahnung kann nur verzichtet werden, wenn sie von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.3 und A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 6.2.3).

**4.3.2** Als wichtige gesetzliche Pflicht im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG gilt die Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten des Bundes (Art. 20 Abs. 1 BPG; statt vieler Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.1 f.). Diese haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und sowohl die berechtigten Interessen des Arbeitgebers als auch die öffentlichen Interessen des Bundes zu wahren (sog. "doppelte Loyalität"). Der Umfang der Pflicht hängt unter anderem von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers ab und ist jeweils aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen. Die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht bezieht sich in erster Linie auf die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, nämlich auf die zu erbringende Arbeitsleistung. Unter diesem Aspekt ist der Arbeitnehmer insbesondere zu treuer, gewissenhafter Ausführung der Arbeit sowie beispielsweise zur Obhut anvertrauter Sachen, zur Abwendung bzw. Anzeige drohender Gefah-

ren und zum schonungsvollen Umgang mit dem Eigentum des Arbeitgebers verpflichtet. Die Treuepflicht verlangt des Weiteren, dass die angestellte Person gewisse das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Aktivitäten, etwa strafbare oder andere rechtswidrige Handlungen oder Fehlinformationen, unterlässt (zum Ganzen statt vieler Urteile des BVerG A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2, A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 5.2 f. und A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1). Weiter ist sie unter anderem gehalten, voraussehbare Abwesenheiten und Verhinderungen an der Arbeitsleistung zeitgerecht zu melden (vgl. PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann, Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, 2013 [nachfolgend Handkommentar BPG], Art. 20 BPG Rz. 36).

**4.3.3** Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer Verletzungen der Treuepflicht vor. Einzig aus Gründen der Verhältnismässigkeit habe sie keine fristlose Kündigung ausgesprochen. Besonders schwer wiege, dass der Beschwerdeführer am 3. November 2020 einem Taxifahrer seine Zutrittskarte (SmartCard) für den Zugang bei der Swissmedic ausgehändigt habe (vorne, Bst. F). Dieses Verhalten stelle in mehrfacher Hinsicht einen Verstoss gegen die Pflicht zur sorgfältigen Behandlung der zur Verfügung gestellten Mittel und gegen ihr IT-Nutzungsreglement dar.

**4.3.4** Nach Ansicht des Beschwerdeführers beruhe der Vorfall vom 3. November 2020 auf einer unglücklichen Verkettung von Umständen. Er sei an diesem Tag hospitalisiert gewesen, habe sein Mobiltelefon vermisst und es bei einem Freund zu Hause vermutet. Mangels Mobiltelefon und Nummer des Freundes habe er diesen nicht erreichen können sowie das Gerät mittels Taxi holen wollen. Dort angekommen habe er realisiert, dass er ohne Portemonnaie, Geld und Ausweise unterwegs gewesen sei. Einzig die SmartCard habe er dem Taxifahrer als Sicherheit geben können. Als er nach zehn Minuten wieder zurückgekommen sei, sei der Fahrer weg gewesen, obschon er diesen gebeten habe, vor dem Haus zu warten. Den geforderten Betrag habe er selbstverständlich nachträglich bezahlt.

**4.3.5** Bei der betroffenen SmartCard handelt es sich um ein Mittel der Informations- und Kommunikationstechnologie (sog. IKT-Mittel), welches den Zugang zur elektronischen Infrastruktur und zu Daten des Bundes ermöglicht. Es entspricht, wie die Vorinstanz zutreffend darlegt, der Sorgfalts- und Treuepflicht des Beschwerdeführers, die zur Verfügung gestellten IKT-Mittel sorgfältig zu behandeln, sie sicher aufzubewahren und einen allfälligen Verlust umgehend zu melden (vgl. E. 4.3.2). Dagegen hat der Be-

schwerdeführer offensichtlich verstossen, indem er die ihm anvertraute Zugangskarte von Swissmedic ohne Weiteres einem Dritten (dem Taxifahrer) überliess und in der Folge auch nichts zur Abwendung einer möglichen Gefährdung der Informatiksicherheit unternahm. Zudem hat er die Smart-Card zu rein privaten Zwecken («Sicherstellung» einer privaten Schuld) verwendet bzw. missbraucht und auch insofern treuwidrig gehandelt (vgl. HELBLING, Handkommentar BPG, Art. 20 BPG Rz. 30). Besonders ins Gewicht fällt dabei, dass der Beschwerdeführer als [...] tätig war und ihm der korrekte Umgang mit IKT-Mitteln von Kunden seiner Arbeitgeberin vertraut sein musste. Angesichts dieser Funktion und seines Fachwissens durfte von ihm ein hohes Mass an Sorgfalt und Loyalität im Zusammenhang mit Zugangskarten zur Infrastruktur des Bundes erwartet werden. Demnach liegt in eindeutiger Weise eine Pflichtverletzung von schwerem Charakter vor.

**4.3.6** Was der Beschwerdeführer vorbringt, vermag Vorstehendes nicht zu entkräften. Seine Ausführungen vermögen bereits in tatsächlicher Hinsicht nicht zu überzeugen, da sie hinsichtlich des Vorfalls vom 3. November 2020 keinen stringenten Geschehensablauf glaubhaft darstellen und jegliche Nachweise dafür fehlen. Ohnehin aber bestreitet der Beschwerdeführer nicht den Kern des Vorwurfs, die Zugangskarte von Swissmedic einem Dritten überlassen zu haben. Hätte sich der Sachverhalt wie von ihm behauptet zugetragen, läge gleichwohl eine schwere Pflichtverletzung in Bezug auf das ihm anvertraute und sicherheitsrelevante Arbeitsmittel vor. Hinsichtlich der rechtlichen Qualifikation seines Handelns bringt der Beschwerdeführer sodann keine Einwände vor.

**4.3.7** Der dargelegte Umgang des Beschwerdeführers mit der SmartCard stellt nach dem Ausgeführten, bereits für sich betrachtet, eine schwere Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht dar. Es liegt somit ein sachlicher Kündigungsgrund i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG vor.

**4.3.8** Weiter wirft die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vor, er habe ihr während Monaten pflichtwidrig Informationen über das Administrativverfahren betreffend den Führerausweisentzug vorenthalten. Das Strassenverkehrsamts des Kantons Bern habe ihm mit Schreiben vom 29. Juli 2020 den dauerhaften Entzug des Ausweises aufgrund einer schweren Widerhandlung gegen Art. 16c Abs. 1 Bst. c des Strassenverkehrsgesetzes (SVG; SR 741.01) in Aussicht gestellt. Spätestens seit Erhalt dieses Schreibens sei für ihn vorhersehbar gewesen, dass das Verfahren eine Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne der Zusatzvereinbarung vom



2. September 2016 (Bst. B.b) nach sich ziehen würde. Weder aus eigenem Antrieb noch auf Nachfrage und die schriftliche Mahnung vom 19. November 2020 hin habe er seine Vorgesetzten über das Verfahren informiert. Erst am 12. Januar 2021 habe er den auf Dauer erfolgten Ausweisentzug mitgeteilt und am 28. Januar 2021 das behördliche Schreiben vom 29. Juli 2020 eingereicht.

In dieser Hinsicht bestreitet der Beschwerdeführer nicht, zur Meldung der ersuchten Informationen zum Verfahrensstand und zur Dauer des Ausweisentzugs verpflichtet gewesen zu sein (Ziffer 3 der Zusatzvereinbarung und E. 4.3.2). Zudem trifft zu, dass er trotz mehrfacher Aufforderung der Vorinstanz keinerlei Informationen hierüber bekanntgab (vorne, Bst. E und G). Der Beschwerdeführer macht zwar geltend, im Spätsommer und Herbst 2020, u.a. wegen Spitalaufenthalts, schlecht erreichbar gewesen zu sein. Über Monate sei er «neben sich» gewesen und habe grosse Angst vor dem Stellenverlust gehabt, wenn er dem Arbeitgeber Einzelheiten des Ausweisentzugs mitteile. Doch ergibt sich daraus nicht, dass die Vorinstanz zu Unrecht auf eine Verletzung der Treue- bzw. Meldepflicht erkannt hat. Vielmehr ergibt sich aus den Akten, dass der Beschwerdeführer in dieser Zeit, z.B. mit E-Mails vom 7. Oktober und 7. November 2020, mit seinen Vorgesetzten in Kontakt trat und anderen Aufforderungen, z.B. Arztzeugnisse einzureichen, spätestens mit Schreiben des Rechtsvertreters vom 27. November 2020 nachkam. Es verfängt somit nicht, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage war, die angefragten Informationen mitzuteilen, wie es ohne grösseren Aufwand möglich gewesen wäre. Die Kündigungsverfügung ist somit auch diesbezüglich nicht zu beanstanden.

#### **4.4**

**4.4.1** Des Weiteren stützt sich die Vorinstanz auf den Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen des Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung ordentlich kündigen. Als vertragliche Bedingung fällt jeder Umstand in Betracht, der nach dem individuellen Arbeitsvertrag für das (Weiter-)Bestehen des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt ist, zum Beispiel das Nichtbestehen einer Prüfung, welche für die mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Tätigkeit nötig ist (Urteile des BVGer A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 6.3.2, A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 5.1.3 und A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 2.3).

**4.4.2** Mit Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 2. September 2016 haben die Parteien festgehalten, dass die Tätigkeit des Beschwerdeführers als [...] im Bereich [...] den Besitz eines gültigen Führerausweises voraussetzt (Ziffer 1), und dass ein endgültiger Ausweisentzug ein Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG darstellen kann (Ziffer 4). Soweit der Beschwerdeführer diesbezüglich rügt, ein Führerausweis sei für seine Arbeit nicht notwendig, ist ihm zu entgegenen, dass er den genannten Vertragsklauseln, deren Gültigkeit er nicht bestreitet, zugestimmt hat. Er hat damit akzeptiert, dass der Führerausweis für seinen Arbeitgeber von wesentlicher Bedeutung für das Vertragsverhältnis ist und dessen Weiterführung vom Besitz des Ausweises abhängt bzw. abhängen «kann» (vgl. Urteil des BVGer A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 3.1.1; zum pflichtgemäss auszuübenden Entschliessungsermessen beim Kündigungsentcheid: Urteil A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 8.3). Der Beschwerdeführer legt zudem nicht konkret dar, aufgrund welcher Umstände ein Führerausweis für seine Arbeit dauerhaft verzichtbar wäre. Dies lässt sich, unter Berücksichtigung der Zurückhaltung des Gerichts in organisatorischen und betrieblichen Fragen (E. 2), auch nicht annehmen, zumal IT-Anwendungsprobleme zur Aufrechterhaltung eines funktionsfähigen Verwaltungsbetriebs mitunter Lösungen in kurzer Zeit erfordern und die von der Vorinstanz unterstützten Einheiten sich an verschiedenen Orten befinden.

**4.4.3** Die Auffassung der Vorinstanz, dass mit dem auf Dauer erfolgten Ausweisentzug eine Anstellungsbedingung wegfiel, ist somit grundsätzlich nicht zu beanstanden (vgl. zur Frage der Verhältnismässigkeit bzw. der zumutbaren Weiterbeschäftigung in anderer Funktion: E. 4.5.3 f.).

## **4.5**

**4.5.1** Der Beschwerdeführer wendet gegen das Vorliegen sachlicher Kündigungsgründe hauptsächlich ein, die Kündigung sei faktisch aufgrund seiner Krankheit bzw. wegen mangelnder gesundheitlicher Tauglichkeit für die Arbeit erfolgt. Dies sei gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nur zulässig, wenn keine Wiedereingliederung möglich sei. Frühestens nach zwei Krankheitsjahren rechtfertige sich die Annahme, es sei keine Besserung zu erwarten. Gegen seine Krankheiten gebe es jedoch erfolgsversprechende Therapien. Die Vorinstanz habe nicht ansatzweise gezeigt, an welcher Stelle er wieder integriert werden könnte. [...].

**4.5.2** In dieser Hinsicht trifft zwar zu, dass in Fällen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der angestellten Person eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne des Kündigungsgrunds von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vorliegt, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung auszugehen ist (vgl. hierzu Urteile des BGer 8C\_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2 und 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2; BVGE 2016/11 E. 8.5). Ebenfalls ist richtig, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei krankheitsbedingter Untauglichkeit für die vereinbarte Arbeit (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG) die Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung der angestellten Person auszuschöpfen, bevor er ihr kündigt (vgl. Urteil des BGer 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2; Urteile des BVGer A-104/2020 vom 19. April 2021 E. 4.1, A-2650/2018 vom 1. Mai 2019 E. 4.3 und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2). Im vorliegenden Fall wurde die Kündigung jedoch, wie sich aus der Kündigungsverfügung ergibt, nicht wegen der Krankheit des Beschwerdeführers bzw. einer daraus folgenden Untauglichkeit (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG) ausgesprochen. Vielmehr hat die Vorinstanz die Verletzung der Treuepflicht und den mit dem Führerausweisentzug erfolgten Wegfall einer Anstellungsbedingung als Kündigungsgründe genannt. Anzeichen dafür, dass es sich um vorgeschobene Gründe handeln könnte und die Krankheit der eigentliche Anlass der Kündigung war, sind nicht ersichtlich. Die zitierte Praxis zum Kündigungsgrund der Untauglichkeit, auf welche sich der Beschwerdeführer beruft, ist im zu beurteilenden Fall somit nicht einschlägig.

**4.5.3** Darüber hinaus hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person «ohne deren Verschulden» kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Als von dieser verschuldet gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn es der Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a–d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund beendet, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV; statt vieler Urteil des BVGer A-1246/2018 vom 29. Oktober 2018 E. 7.2.1). «Verschuldet» bedeutet in diesem Zusammenhang nicht zwingend, dass der gesetzte Kündigungsgrund der angestellten Person vorwerfbar sein muss, sondern er als dieser zurechenbar angesehen werden kann (Urteil des BGer 8C\_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 4.2.2).

Der Kündigungsgrund der Verletzung wichtiger Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) gilt gemäss Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV als vom Beschwerdefüh-

rer verschuldet. Derjenige der zufolge Ausweisentzugs entfallenen Anstellungsbedingung (Bst. f) beruht auf dem widerrechtlichen Fahren in fahrunfähigem Zustand und ist ebenfalls seinem Verhalten zuzurechnen. Es liegt keine Kündigung ohne Verschulden des Arbeitnehmers vor. Somit war die Vorinstanz nicht gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG verpflichtet, den Beschwerdeführer statt einer Kündigung in anderer Funktion weiter zu beschäftigen.

**4.5.4** Nichts Gegenteiliges ergibt sich aus dem als verletzt gerügten Verhältnismässigkeitsprinzip. Insbesondere ist der sorgfältige Umgang mit Zugangsmitteln zur Infrastruktur des Bundes und die getreue Information des Arbeitgebers auch in anderen Bereichen der Informatik von wesentlicher Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Aufgrund der begangenen Pflichtverletzungen und des Verschuldens des Beschwerdeführers ist daher nachvollziehbar, dass das in ihn gesetzte Vertrauen der Vorinstanz nicht nur in Bezug auf sein angestammtes Tätigkeitsgebiet [...] nachhaltig erschüttert wurde, sondern auch die Zuweisung einer anderen Funktion als mildere Massnahme nicht mehr in Frage kam. Ergänzend kann auf die Erwägungen des angefochtenen Entscheids zur Frage der Verhältnismässigkeit verwiesen werden (S. 8). Am Ergebnis, dass die Vorinstanz vor der Kündigung keine weiteren Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ausschöpfen musste und sachlich begründet kündigen konnte, vermögen auch die Hinweise des Beschwerdeführers auf sein Alter und die Dauer des Arbeitsverhältnisses nichts zu ändern, zumal er als [...] mit langjähriger Erfahrung für ein breites Tätigkeitsfeld qualifiziert ist (vgl. Verfügung, Bst. B).

**4.6** Sodann rügt der Beschwerdeführer, es fehle an einer tauglichen Mahnung, welche die Rüge- und die Warnfunktion erfülle.

**4.6.1** Die angesprochenen Funktionen der Mahnung bestehen darin, die angestellte Person unter Vorhalt der begangenen Verfehlungen zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anzuhalten (Rügefunktion) und sie auf die drohende Kündigung bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten hinzuweisen (Warnfunktion). Sie muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen die Arbeitgeberin nicht mehr toleriert und wie sie sich künftig zu verhalten hat (vgl. Urteile des BVer A-5641/2019 vom 9. März 2020 E. 3.4.2 und A-2060/2021 vom 22. September 2021 E. 2.3.5).

**4.6.2** Zunächst ist festzuhalten, dass das pflichtwidrige Überlassen der anvertrauten Zugangskarte (SmartCard) an einen Dritten, angesichts der

Schwere der Verfehlung, grundsätzlich bereits geeignet war, das Vertrauensverhältnis zu zerstören. Diesbezüglich konnte die Vorinstanz auf eine Mahnung verzichten (vgl. E. 4.3.1). Sie hat zu diesem Zeitpunkt indes (noch) keine Kündigung ausgesprochen, insbesondere um Sachverhaltsabklärungen, vorab betreffend den Entzug des Führerausweises zu treffen, und dabei eine Mahnung in Bezug auf die Meldepflicht des Beschwerdeführers ausgesprochen (vgl. E. 4.3.8). Nachdem der relevante Sachverhalt für sämtliche Kündigungsgründe feststand, fiel Folgendes in Betracht: Die Rüge- und die Warnfunktion der Mahnung bedingen, dass es der angestellten Person möglich ist, ihr Verhalten zur Zufriedenheit des Arbeitgebers zu ändern (vgl. Urteil des BVer A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 6.4.2). Betreffend den Kündigungsgrund der weggefallenen Anstellungsbedingung (Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG) war und ist dies von vornherein nicht der Fall. Der Beschwerdeführer ist unstrittig für längere Zeit nicht im Stande, erfolgreich auf die Wiedererteilung des «für immer» gestützt auf Art. 16c Abs. 2 Bst. e SVG entzogenen Führerausweises hinzuwirken. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür sind, zumindest vor Ablauf einer Entzugsdauer von fünf Jahren, nicht erfüllt (vgl. Art. 17 Abs. 4 und Art. 23 Abs. 3 SVG). Eine Mahnung wäre somit wirkungs- bzw. aussichtslos geblieben und war somit in dieser Hinsicht ebenfalls nicht erforderlich (vgl. E. 4.3.1). Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich und der Beschwerdeführer legt zudem nicht näher dar, inwiefern das Mahnungserfordernis der verfügten Kündigung entgegenstehen sollte.

**4.7** Zusammenfassend ergibt sich, dass sachlich hinreichende Gründe nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a und Bst. f BPG für die verfügte Kündigung vorliegen und diese sich als verhältnismässig erweist. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer daher keine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG auszurichten. Die Beschwerde ist hinsichtlich des Entschädigungsbegehrens abzuweisen.

## **5.**

Zu prüfen ist weiter, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auf den verfügten Zeitpunkt hin beenden durfte. Unbestritten ist, dass sie die Sperrfristen von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR eingehalten hat. Uneinig sind sich die Parteien hingegen darin, ob die Schutzfrist nach Art. 31a Abs. 1 BPV der Kündigung auf den 31. Juli 2021 entgegensteht.

**5.1** Gemäss Art. 31a BPV kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Probe-

zeit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Abs. 1). Mit Erlass dieser Bestimmung wurde eine Angleichung an das Privatrecht bezweckt: Die zweijährige Schutzfrist entspricht der Dauer, während welcher private Krankentaggeldversicherungen in der Regel Leistungen erbringen. Der Bund als sozialer Arbeitgeber sollte sich nicht der Praxis der grossen Arbeitgeber entziehen, ihre Angestellten mit einer zweijährigen abgestuften Lohngarantie bei Krankheit oder Unfall zu versichern (BVGE 2017 I/1 E. 9.1.3.3; Urteil des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 5.4.2 m.H.).

Bestand indes ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ende der zweijährigen Frist – nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR – auflösen, sofern der Kündigungsgrund der angestellten Person vor der Arbeitsverhinderung bekanntgegeben wurde (Art. 31a Abs. 2 Satz 1 BPV). Davon ausgenommen ist eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheitlich bedingt ist (Art. 31a Abs. 2 Satz 2 BPV). Hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis wie vorliegend nicht wegen krankheitsbedingter Untauglichkeit aufgelöst, fällt die Anwendung von Art. 31a Abs. 2 BPV daher nicht bereits aufgrund des Kündigungsgrunds ausser Betracht.

**5.2** Unstrittig ist, dass der Beschwerdeführer seit dem 16. Juli 2020 wegen Krankheit ohne Unterbruch arbeitsunfähig ist. Die vertrauensärztliche Untersuchung ergab gemäss dem Bericht vom 9. Februar 2021, dass mehrere Krankheiten bestünden, welche grösstenteils heilbar seien, zufolge der Kumulation indes ein langfristiger Heilungsverlauf zu erwarten sei. Ebenfalls ausser Streit steht, dass es sich um eine allgemeine, d.h. keine nur in Bezug auf den bisherigen Arbeitsplatz bestehende (arbeitsplatzbezogene) Arbeitsunfähigkeit handelt, auf welche die zweijährige Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV keine Anwendung fände (BVGE 2017 I/1 E. 9.1.3.3 f.).

**5.3** Der Beschwerdeführer beantragt, das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Juli 2022 festzulegen. Er macht in dieser Hinsicht geltend, eine Auflösung des Arbeitsvertrags vor Ablauf der zweijährigen Schutzfrist sei gestützt auf Art. 31a Abs. 2 BPV nicht zulässig. Die Vorinstanz habe ihm vor dem 16. Juli 2020 nie eine Kündigung angedroht und ihm keinen Kündigungsgrund mitgeteilt. Sie habe nie behauptet und bewiesen, dass sie vor dem 16. Juli 2020 eine Kündigung erwogen bzw. eine geplante Kündigung kommuniziert habe.

**5.4** Die Vorinstanz führt hingegen aus, der Beschwerdeführer sei bis am 15. Juli 2020 arbeitsfähig und erst ab dem 16. Juli 2020 wegen Krankheit an der Arbeit verhindert gewesen. Die Frist von zwei Jahren gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV habe somit erst am 16. Juli 2020 zu laufen begonnen. Das Führen des Dienstfahrzeugs in nicht fahrfähigem Zustand und der Ausweisentzug hätten sich aber am 1. Juli 2020, bereits vor der Arbeitsverhinderung, ereignet. Damit habe ein Kündigungsgrund schon vorher bestanden. Trotz ihrer Bemühungen, die Dauer des Ausweisentzugs zeitnah abzuklären, habe sie erst am 12. Januar 2021 erfahren, dass es sich um einen endgültigen Ausweisentzug handle. Einzig aufgrund der fehlenden Mitwirkung des Beschwerdeführers, der ihr diese Information vorenthalten habe, habe sie ihm die Kündigungsabsicht nicht früher mitteilen können. Es sei deshalb zulässig, sich rückwirkend auf diesen Kündigungsgrund zu berufen. Die Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV sei somit nicht zu beachten.

## **5.5**

**5.5.1** Die Vorinstanz hat die Kündigung am 23. März 2021, d.h. während der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers, auf den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von vier Monaten per 31. Juli 2021 verfügt. Dies setzt nach Art. 31a Abs. 2 BPV grundsätzlich voraus, dass ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG schon vor dem Beginn der Arbeitsverhinderung am 16. Juli 2020 bestanden hat, und erfordert ebenfalls, dass ihm der Kündigungsgrund vorher bekannt gegeben wurde.

**5.5.2** Was den Kündigungsgrund des dauerhaften Führerausweisentzugs betrifft, geht aus dem Schreiben des Strassenverkehrsamts vom 29. Juli 2020 zur Eröffnung des Administrativverfahrens hervor, dass die Polizei dem Beschwerdeführer den Ausweis am 1. Juli 2020 wegen Verdachts auf Führen eines Fahrzeuges unter Einfluss von [...] abgenommen hatte und anschliessend eine Analyse der genommenen Blutprobe erfolgt war. Dabei handelte es sich aber noch nicht um einen «endgültigen» Entzug des Führerausweises, wie er im Arbeitsvertrag der Parteien als Kündigungsgrund definiert war (vgl. Bst. B.b). Die Abnahme eines Ausweises durch die Polizei hat lediglich die Wirkung eines Entzugs, bis die Entzugsbehörde im Verwaltungsverfahren über den Entzug entscheidet (Art. 54 Abs. 5 SVG). Mit Schreiben vom 29. Juli 2020, d.h. nach Beginn der Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers, bestätigte das Amt, dass er vorläufig nicht mehr berechtigt sei, Motorfahrzeuge zu führen. Es hielt zudem, ohne bereits zu verfügen, fest, dass eine schwere Widerhandlung gegen das SVG vorliege

und stellte ihm, unter Gewährung des rechtlichen Gehörs, erstmals in Aussicht, den Ausweis gestützt auf Art. 16c Abs. 2 Bst. e SVG «für immer» zu entziehen. Der Kündigungsgrund der weggefallenen Anstellungsbedingung (Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG) lag somit jedenfalls nicht vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 16. Juli 2020 vor.

**5.5.3** Ebenso wenig legt die Vorinstanz schlüssig dar, dass der Beschwerdeführer bereits vor der krankheitsbedingten Abwesenheit Informationen hinsichtlich der Dauer des Ausweisentzugs pflichtwidrig vorenthalten hätte. Er hat sie, wie aus den Akten hervorgeht, unverzüglich über die am 1. Juli 2020 bei einer Polizeikontrolle erfolgte Abnahme des Führerausweises und die veranlasste Blutprobe mündlich in Kenntnis gesetzt. Wie das Strassenverkehrsamt und allenfalls Rechtsmittelinstanzen den Vorfall rechtlich qualifizieren würden bzw. wie lange ihm der Führerausweis entzogen würde, stand hingegen zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest. Über den Inhalt des behördlichen Schreibens vom 29. Juli 2020, d.h. den angedrohten dauerhaften Entzug und den Verfahrensstand, konnte er die Vorinstanz ebenfalls nicht vor Erhalt des Schreibens bzw. vor dem 16. Juli 2020 informieren. Dass die Vorinstanz ihm aufgrund fehlender Mitwirkung den Kündigungsgrund der weggefallenen Anstellungsbedingung nicht rechtzeitig bekannt geben konnte, trifft somit nicht zu.

Keine vorherige Bekanntgabe des Auflösungsgrundes lässt sich überdies aus der Zusatzvereinbarung vom 2. September 2016 selbst ableiten: Definiert diese den endgültigen Entzug des Führerausweises als (nur) möglichen Kündigungsgrund, so handelt es sich dabei um eine abstrakte Anstellungsbedingung, die mit Blick auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung nicht bereits als Kündigungsandrohung in Bezug auf ein konkretes pflichtwidriges Verhalten gelten kann (vgl. Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.6).

**5.5.4** Nicht zu Gunsten der Vorinstanz wirkt sich zudem aus, dass die Dienstfahrt in fahruntüchtigem Zustand am 1. Juli 2020 vor der Abwesenheit wegen Krankheit stattgefunden hat. Zwar geht sie von einer (weiteren) Treuepflichtverletzung aus, weil er die Dienstfahrt nicht mit der erforderlichen Sorgfalt, sondern trotz der beeinträchtigten Fahreignung regelwidrig angetreten habe. Doch ist auch diesbezüglich keine vorherige Bekanntgabe eines Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 31a Abs. 2 BPV erfolgt. So hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer – im Wissen um die polizeiliche Abnahme des Ausweises während der Dienstfahrt und die veran-



lasste Blutkontrolle – vor dem 16. Juli 2020 keine Kündigung im Zusammenhang damit angedroht, dass sich hinsichtlich der Dienstfahrt eine Pflichtverletzung bzw. Widerhandlung gegen das SVG ergeben sollte.

**5.5.5** Sodann steht fest, dass sich der pflichtwidrige Umgang mit der Zugangskarte der Swissmedic am 3. November 2020 und somit nach Beginn der krankheitsbedingten Abwesenheit am 16. Juli 2020 ereignete.

**5.5.6** Demgemäss trifft entgegen der Auffassung der Vorinstanz nicht zu, dass sich ein Kündigungsgrund vor der krankheitsbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers verwirklicht hat und dieser ihm auch vorher bekannt gegeben wurde oder dies nicht erforderlich war. Die Bestimmung von Art. 31a Abs. 2 BPV erlaubte es der Vorinstanz somit nicht, ohne Beachtung der Schutzfrist von zwei Jahren (Abs. 1) zu kündigen.

**5.6** Dasselbe gilt in Bezug auf die Regelung von Art. 31a Abs. 4 BPV, auf welche sich die Vorinstanz ebenfalls beruft. Nach dieser Norm kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, besteht ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG, vor Ende der Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV kündigen, wenn die angestellte Person ihre Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen nach Art. 11a BPV verweigert oder die ärztlichen Anordnungen gemäss Art. 56 Abs. 4 BPV nicht befolgt. Die Vorinstanz legt aber nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, dass und inwiefern der Beschwerdeführer sich Massnahmen der Wiedereingliederung oder ärztlichen Anordnungen widersetzt hätte (vgl. ferner E. 6 zur Lohnfortzahlungspflicht, die vom Kündigungsschutz nach Art. 31a BPV zu unterscheiden ist).

**5.7** Die Vorinstanz hat demnach die in Art. 31a Abs. 1 BPV verankerte Schutzfrist von zwei Jahren missachtet, indem sie das Arbeitsverhältnis vor deren Ablauf auf den 31. Juli 2021 aufgelöst hat.

Eine Verletzung der Frist nach Art. 31a Abs. 1 BPV führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der rechtmässigen Kündigungsfrist zu erstrecken ist (Art. 34b Abs. 1 Bst. c BPG; Urteile des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 6 und A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 4.4). Der Erlass einer Kündigungsverfügung vor Ablauf der Zweijahresfrist fällt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht ausser Betracht. Doch darf sie ihre Wirkung, nämlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erst «auf das Ende» bzw. per Ablauf der Frist von zwei Jahren

entfalten, ohne dass dabei, wie der Beschwerdeführer vorbringt, die ordentliche Kündigungsfrist (von hier vier Monaten) zu addieren wäre (Urteil des BGer 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 7.2).

Der Beschwerdeführer ist seit dem 16. Juli 2020 an der Arbeit verhindert. Angesichts der vorhandenen Arztzeugnisse und der ärztlichen Prognose vom 1. April 2022, die ab Mai 2022 bis auf Weiteres eine Arbeitsunfähigkeit von 50% als möglich erachtet, ist davon auszugehen, dass er bis zum Ablauf der Schutzfrist von zwei Jahren, d.h. bis zum 15. Juli 2022, nicht wieder vollständig arbeitsfähig sein wird. Die Schutzfrist gemäss Art. 31a Abs. 1 BPV greift grundsätzlich auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit (hierzu Urteil des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 5.3 f.). Es rechtfertigt sich daher, das Arbeitsverhältnis auf das Ende der zweijährigen Arbeitsverhinderung, bis zum 15. Juli 2022, zu erstrecken.

## 6.

Angesichts der anzuordnenden Erstreckung gibt die Vernehmlassung der Vorinstanz Anlass, Fragen der von ihr abgelehnten Lohnfortzahlungspflicht zu klären. Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bezahlt der Arbeitgeber während zwölf Monaten den vollen Lohn und, nach Ablauf dieser Frist, während zwölf Monaten 90 % des Lohnes (Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV). Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit richtet sich in erster Linie nach den personalrechtlichen Bestimmungen von Art. 56 ff. BPV und demgemäss nicht nach der privatrechtlichen Regelung von Art. 324a OR, die eine Lohnfortzahlung grundsätzlich nur bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers vorsieht (vgl. Urteile des BVGer A-2019/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3 und A-411/2007 vom 25. Juni 2007 E. 10.2; Eidgenössisches Personalamt EPA, Kommentar BPV, 2015, zu Art. 56). Somit ist der Vorinstanz nicht zu folgen, soweit sie gestützt auf Art. 324a OR und zugehörige Literaturstellen der Ansicht ist, aufgrund des verschuldeten Ausweisentzugs nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet zu sein (vgl. auch Art. 57 BPV).

Des Weiteren betrachtet die Vorinstanz ihre Lohnfortzahlungspflicht spätestens seit Ende April 2021 als weggefallen, weil der Beschwerdeführer seither keine Arztzeugnisse mehr eingereicht habe. Art. 56 Abs. 4 BPV bestimmt zwar, dass ein vorgelegtes Arztzeugnis Voraussetzung für Leistungen der Lohnfortzahlung ist. Der Beschwerdeführer hat jedoch für den Zeitraum ab Mai 2021, d.h. während des vorliegenden Beschwerdeverfahrens, dem Bundesverwaltungsgericht lückenlos aktuelle Arztzeugnisse vorge-

legt. Für die vorangehende Zeitperiode bis April 2021 finden sich die (teilweise erst auf Aufforderung hin) eingereichten Arztzeugnisse ebenfalls bei den Akten. Es ist nach der bestehenden Aktenlage somit kein Grund ersichtlich, von der gemäss Art. 56 BPV gebotenen Lohnfortzahlung abzusehen.

## **7.**

Zusammenfassend ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer ist bis zum 15. Juli 2022 zu erstrecken. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen, d.h. dem Beschwerdeführer keine Entschädigung zuzusprechen.

## **8.**

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

**8.2** Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer steht zu Lasten der Vorinstanz eine reduzierte Parteientschädigung für die ihm erwachsenen notwendigen Kosten zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Mit Blick auf den Verfahrensausgang erscheint es angemessen, ihm eine um die Hälfte reduzierte Entschädigung zuzusprechen.

Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn keine Kostennote eingereicht wird, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Das Anwaltshonorar wird nach dem notwendigen Zeitaufwand des Vertreters oder der Vertreterin bemessen, wobei der Stundenansatz für Anwälte und Anwältinnen mindestens 200 und höchstens 400 Franken beträgt (Art. 10 Abs. 1 und 2 VGKE).

Die eingereichte Kostennote weist ein Honorar von insgesamt Fr. 7'323.00 (inkl. Auslagen und zuzgl. Mehrwertsteuer) aus. Der geltend gemachte Aufwand erweist sich dabei als angemessen. Der veranschlagte Stundenansatz (Fr. 250.–) entspricht dem gesetzlichen Rahmen. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer demnach eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 3'662.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. b und c VGKE) zu bezahlen. Keine Parteientschädigung ist der Vorinstanz zuzusprechen (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

*(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)*

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer bis zum 15. Juli 2022 erstreckt.

**2.**

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

**3.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**4.**

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'662.– zu bezahlen.

**5.**

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer, die Vorinstanz und das Generalsekretariat EFD.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Alexander Misic

Thomas Ritter

**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: