



Urteil vom 31. Januar 2020

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Maurizio Greppi,
Gerichtsschreiberin Simona Risi.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Recht & Compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

A._____, geboren am (...), wurde per 1. Februar 2017 mit einem Pensum von 100% als Auftragsverantwortlicher bei der Division Infrastruktur im Bereich Instandhaltung (Anforderungsniveau J) bei den Schweizerischen Bundesbahnen (nachfolgend: SBB) angestellt. Im Laufe des Jahres 2017 machte ihn sein Vorgesetzter in mehreren Gesprächen darauf aufmerksam, dass seine Zeiterfassung nicht korrekte Einträge betreffend Arbeitsbeginn, Pausen, Privatgespräche und Arbeitsende enthalte.

B.

Am 18. Dezember 2017 ermahnten die SBB A._____ unter anderem wegen verschiedenen festgestellten Fehlerfassungen der Arbeitszeit und wiesen ihn an, sich an die geltenden Arbeitszeitvorschriften zu halten; weitere Arbeitszeitverstösse würden nicht toleriert. Nach erneuten Unregelmässigkeiten in der Zeiterfassung im Januar 2018 drohten die SBB A._____ mit Verfügung vom 22. März 2018 für den Fall weiterer Arbeitspflichtverletzungen die Kündigung an. Die dagegen am 9. April 2018 erhobene Einsprache wiesen die SBB am 28. August 2018 ab.

C.

Am 3. Dezember 2018 besprach der Vorgesetzte von A._____ mit diesem die Zeiterfassung vom 14. Mai bis 30. Oktober 2018 und wies ihn auf nicht vorschriftsgemässe Zeitnotierungen und Ungereimtheiten hin. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2018 gewährten die SBB ihm das rechtliche Gehör hinsichtlich der beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses und stellte ihn per sofort von der Arbeit frei. Nachdem A._____ dazu mit Schreiben vom 18. Januar 2019 Stellung genommen hatte, lösten die SBB mit Kündigungsverfügung vom 28. März 2019 das Arbeitsverhältnis infolge wiederholter Mängel im Verhalten per 30. Juni 2019 auf.

D.

Mit Eingabe vom 16. Mai 2019 erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz). Darin beantragt er, die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes zu entrichten.

E.

Am 22. Juli 2019 reicht die Vorinstanz ihre Vernehmlassung ein und ersucht um vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

F.

Mit Schreiben vom 29. Juli 2019 ersucht der Beschwerdeführer um Einsicht in die von der Vorinstanz eingereichten Akten; diese wird ihm am 31. Juli 2019 gewährt.

G.

Am 26. August 2019 reicht der Beschwerdeführer seine und am 30. September 2019 die Vorinstanz ihre Schlussbemerkungen ein.

H.

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 Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend: GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (der seit dem 1. Mai 2019 gültige GAV SBB 2019 ist auf die vor dessen Inkrafttreten erlassene Kündigungsverfügung nicht anwendbar). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG, die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

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

1.3 Der Streitgegenstand umfasst das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann grundsätzlich nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (KÖLZ/HÄNER, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2. Aufl. 1998, Rz. 403 f.). In der der Kündigung vorangehenden Zeit warf die Vorinstanz dem Beschwerdeführer verschiedene Verfehlungen vor ([...]; Übergehen des Vorgesetzten; Nichtbefolgen von Anweisungen; Falscherfassung der Arbeitszeit). Die Kündigung stützte sie hingegen einzig auf die angeblich mangelhafte Zeiterfassung. Nachfolgend ist daher zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis zu Recht zufolge unrichtiger Zeiterfassung ordentlich aufgelöst wurde.

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

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Dabei muss sich das Bundesverwaltungsgericht 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). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. statt vieler Urteil BVGer A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160 m.w.H.).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den (rechtserheblichen) Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273];

BGE 137 II 266 E. 3.2). 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 indes nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteile des BVGer A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2 und A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.2). Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., 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 des BVGer A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2 und A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.2).

3.

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) gelten subsidiär. Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Dagegen ist die Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz – welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat – nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; statt vieler Urteil BVGer A-3317/2018 vom 29. Mai 2019 E. 4.2).

4.

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe seinen Anspruch auf Akteneinsicht verletzt. Diese Rüge ist vorab zu behandeln, da sie geeignet sein könnte, eine Kassation der vorinstanzlichen Verfügung zu bewirken.

4.1 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 29 ff. VwVG) leitet sich das Recht auf Akteneinsicht ab (vgl. Ziff. 181 Abs. 2 GAV i.V.m. Art. 26 Abs. 1 VwVG). Die Einsichtnahme kann nur verweigert werden, wenn wesentliche öffentliche oder private Geheimhaltungsinteressen dies gebieten (vgl. Art. 27 f. VwVG).

4.2 Nach Erlass der Kündigung ersuchte der Beschwerdeführer die Vorinstanz am 8. April 2019 um Zugang zu seinem Laptop. Die Abteilung HR teilte ihm am 10. April 2019 mit, dass seinem Akteneinsichtsgesuch nicht entsprochen werden könne, da sein Account bereits gesperrt worden sei. Der Beschwerdeführer erachtet dadurch sein Recht auf Akteneinsicht als verletzt.

4.3 Aus den vorinstanzlichen Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer bereits am 10. Januar 2019 – nach seiner Freistellung – auf eigene Anfrage hin am vormaligen Arbeitsort private Daten von seinem Geschäftslaptop abspeicherte. Im Anschluss bestätigte er, dass er alle persönlichen und für ihn wichtigen Dokumente mitgenommen habe und nichts Weiteres brauche (vgl. vorinstanzliche Akten [nachfolgend Vi-act.] 10/4). Die Vorinstanz sperrte daraufhin den Account (vgl. Vernehmlassung S. 3). Die Einsicht in die Personalakten stand dem Beschwerdeführer sodann weiterhin jederzeit offen, ebenso wurde ihm am 31. Juli 2019 Einsicht in alle Akten des vorinstanzlichen Verfahrens gewährt (vgl. Sachverhalt Bst. F). In welche Akten der Beschwerdeführer darüber hinaus konkret Einsicht begehrt, spezifiziert er nicht und ist nicht ersichtlich. Eine Verletzung des Anspruchs auf Akteneinsicht kann somit nicht festgestellt werden.

5.

In materieller Hinsicht beantragt der Beschwerdeführer die Zusprechung einer Entschädigung i.S.v. Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a GAV im Umfang eines Jahreslohnes. Um zu beurteilen, ob ein derartiger Anspruch besteht, wird nachfolgend zunächst der rechtserhebliche Sachverhalt dargestellt.

5.1 Der Beschwerdeführer trat seine Stelle bei der Vorinstanz am 1. Februar 2017 an. Am 2. Februar 2017 erhielt er eine Einführung in das Zeiterfassungssystem ERP mit genauen Anweisungen, wie die täglichen Stunden und Spesen zu verrechnen seien (Vi-act. 10/36, 10/37). Dabei wurde er darauf aufmerksam gemacht, dass es sich bei der Zeit- und Spesenverrechnung um eine Vertrauenssache handle und diese laufend durch den Vorgesetzten kontrolliert werde; Verfehlungen würden zu einem Vertrauensbruch führen (Vi-act. 10/36).

5.2 Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an stellte die Vorinstanz fest, dass der Beschwerdeführer Mühe bei der Einarbeitung habe und übte Kritik an dessen Zeiterfassung. So wurden bereits am 16. Februar 2017 erstmals Abweichungen der getätigten Zeiteinträge von den vom Vorgesetzten erfassten Kontrollzeiten besprochen; am 13. März 2017 folgte ein weiteres Gespräch betreffend erneute Abweichungen (Vi-act. 10/36). Nach der Einarbeitungsphase zog der Vorgesetzte am 11. April 2017 das Fazit, dass der Beschwerdeführer etwa klare Arbeitsanweisungen nicht eingehalten habe und bei der Zeitaufschreibung wiederholt Verfehlungen festgestellt worden seien, was einen grossen Vertrauensbruch darstelle (Vi-act. 10/37). Am 26. April und 2. Mai 2017 erhielt der Beschwerdeführer weitere Instruktionen zur Zeitverrechnung im ERP (Vi-act. 10/34 Ziff. 5, 10/31 Ziff. 5). Mit E-Mail vom 18. Juli 2017 erklärte der Vorgesetzte der Personalabteilung der Vorinstanz auf deren Anfrage hin, dass der Beschwerdeführer nicht täglich seine Sollzeit erreicht und das ERP nicht richtig gepflegt habe (Vi-act. 10/27).

5.3 Am 18. Dezember 2017 sprach die Vorinstanz eine Mahnung mit Weisung aus. Im betreffenden Dokument hielt sie hinsichtlich der Zeiterfassung den bisherigen Verlauf fest und führte aus, es sei konkret vereinbart worden, dass die Arbeit erst beim Eintreffen in den Büroräumlichkeiten beginne und beim Verlassen derselben ende. Hinsichtlich der Pausen sei der Beschwerdeführer dem Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG; SR 822.11) unterstellt, die Pausen seien zwingend einzuhalten und der Realität entsprechend zu erfassen. Trotz des Hinweises, dass Fehleinträge im ERP zum Vertrauensbruch führen, seien immer wieder solche Verfehlungen vorgekommen und es bestehe weiterhin Handlungsbedarf. Die Weisung bestand darin, sich an die geltenden Arbeitszeitvorschriften zu halten, wobei keine Arbeitszeitverstösse mehr toleriert würden. Das Ziel der Weisung war die Verhinderung weiterer Pflichtverletzungen; zur Einhaltung wurde eine regelmässige Überprüfung angeordnet. Der Beschwerdeführer bestätigte am 21. Dezember 2017 unterschriftlich, dass er das Dokument zur Kenntnis genommen habe (Vi-act. 10/23). In der Personalbeurteilung vom 31. Dezember 2017 wurde die Zeiterfassung erneut thematisiert und festgehalten, dass die Zeitkontrollen durch den Vorgesetzten bis auf weiteres fortgeführt würden (Vi-act. 10/22 S. 2).

5.4 Anlässlich eines Zwischengesprächs vom 14. Februar 2018 besprachen der Vorgesetzte und die Leiterin Projektplanung und Auftragsführung mit dem Beschwerdeführer die Arbeitszeiten des Monats Januar 2018 (vgl.

Vi-act. 10/21) und machten diesen auf Abweichungen von den Kontrollzeiten des Vorgesetzten im Bereich von fünf Minuten aufmerksam, auf die nicht weiter eingegangen wurde. Zudem wurden drei Tage mit grösseren Abweichungen zu Lasten der SBB (insgesamt 95 Minuten) festgestellt. Der Beschwerdeführer gab an, sich diese Differenzen nicht erklären zu können (Vi-act. 10/20; erneut bestätigt mit E-Mail vom 19. Februar 2018, Vi-act. 10/19). Er wurde darauf hingewiesen, dass weiterhin umfassende Zeitkontrollen durchgeführt würden, da diese Abweichungen als Betrug ausgelegt werden könnten; es könne so lange kein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, bis die Arbeitszeiten korrekt erfasst würden. Der Beschwerdeführer bestätigte die Gesprächsnotiz mit seiner Unterschrift (Vi-act. 10/20).

5.5 Die Kündigungsandrohung vom 22. März 2018 – einen Monat später – wurde mit gehäuften Arbeitspflichtverletzungen begründet. Seit der Ermahnung vom 18. Dezember 2017 seien unter anderem weitere Abweichungen bei der Zeiterfassung erfolgt und (...)vorschriften nicht eingehalten worden. Aufgrund der vorangehenden Vorkommnisse und dem Verlauf seit der letzten arbeitsrechtlichen Massnahme erachtete die Vorinstanz die Kündigungsandrohung für den Fall weiterer Arbeitspflichtverletzungen (insb. auch Pflichtverletzungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitszeitaufschreibung) als verhältnismässig (Vi-act. 10/18). Anlässlich der mündlichen Verhandlung vom 24. Mai 2018 im Einspracheverfahren betreffend die Kündigungsandrohung führten der Vorgesetzte und der Personalverantwortliche aus, im Sinne der Führungsverantwortung würden Mitarbeiter, bei denen Fehler in der Zeiterfassung festgestellt worden seien, enger geführt (Vi-act. 10/7 S. 3). Im ablehnenden Einspracheentscheid der Vorinstanz vom 28. August 2018 wurde festgehalten, die Zeiterfassung müsse ordnungs- und weisungsgemäss erfolgen, unabhängig davon, ob die Differenz zu Lasten oder zu Gunsten der SBB ausfalle. Trotz der Ermahnung sei die Zeiterfassung durch den Beschwerdeführer nicht immer korrekt vorgenommen worden, wobei die diesbezüglichen Erklärungen nicht hilfreich seien; es dürfe von allen Mitarbeitenden erwartet werden, die Zeiterfassung korrekt vorzunehmen (Vi-act. 10/7).

5.6 Am 3. Dezember 2018 konfrontierte der Vorgesetzte den Beschwerdeführer mit Abweichungen betreffend 38 Tage in der Zeiterfassung vom 1. Mai bis 31. Oktober 2018. Zehn Vorfälle stufte die Vorinstanz als gröbere Abweichungen ein (vgl. zum Ganzen Vi-act. 10/5). Zur Dokumentation der Abweichung stützte sich der Vorgesetzte auf eigene Einträge im Outlook-Kalender im Sinne von Notizen (angefochtene Verfügung S. 8 Ziff. 2.2, wiedergegeben in den Kommentaren zur Gesprächsnotiz vom 4. Dezember

2018). Einige angebliche Fehlerfassungen liessen sich im direkten Gespräch klären. Bei den übrigen bestreitet der Beschwerdeführer im Beschwerdeverfahren eine unkorrekte Zeiterfassung – mit einer Ausnahme: Am 25. Mai 2018 registrierte er anerkanntermassen eine Mittagspause von 22 Minuten, obgleich für seinen Aufgabenbereich eine solche von 30 Minuten vorgeschrieben ist. In seiner Stellungnahme vom 18. Januar 2019 zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Vi-act. 10/3) gab er an, er habe eine halbe Stunde Mittagspause gemacht, aber die tatsächliche Abwesenheit vom Arbeitsplatz festgehalten. Die Vorinstanz hält diesem Einwand entgegen, eine Mittagspause von (mindestens) 30 Minuten ausserhalb des Arbeitsplatzes sei vorgeschrieben und dementsprechend einzuhalten. Auch in seinem Outlook-Kalender habe der Beschwerdeführer am 25. Mai 2018 lediglich eine 22-minütige Mittagspause eingetragen. Der Beschwerdeführer wisse und sei mehrfach ermahnt worden, dass er die Arbeitszeit exakt erfassen müsse.

6.

Nachfolgend ist zu prüfen, ob der oben erstellte Sachverhalt die Kündigung des Beschwerdeführers rechtfertigt.

6.1 Die Vorinstanz begründet die Kündigung insbesondere mit wiederholt nicht vorschriftsgemässen Zeitnotierungen und entsprechend mit Verstössen gegen die Kündigungsandrohung. Ebenso führe das Verhalten des Beschwerdeführers zu Belastungen im Team. Nach der Kündigungsandrohung sei ihm genügend Zeit gegeben worden, sein Verhalten zu ändern; trotzdem habe es weitere gleichartige Vorfälle gegeben. Die Summe der Unregelmässigkeiten in der weniger als zweijährigen Anstellung sei nicht tolerierbar. Das Verhalten des Beschwerdeführers habe das Vertrauensverhältnis derart belastet, dass die weitere Zusammenarbeit für sie nicht mehr zumutbar sei.

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber im Wesentlichen geltend, die erhobenen Vorwürfe seien nicht belegt, womit ein sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses fehle. Er habe die Arbeitszeit stets korrekt erfasst; kleine Abweichungen von fünf Minuten seien zu tolerieren.

6.2 Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 BPG, Ziff. 174 Abs. 1 GAV). Die ordentliche Kündigung erfolgt unter anderem wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3

Bst. a BPG, Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a GAV) oder wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, Ziff. 174 Abs. 1 Bst. b GAV). Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG, Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a GAV).

6.3 Die Vorinstanz begründet die Kündigung mit der wiederholt unrichtigen Erfassung der Arbeitszeit durch den Beschwerdeführer und stützt sie auf den Kündigungsgrund von Mängeln im Verhalten nach Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG. In ihrer Begründung nimmt sie ausserdem implizit Bezug auf den Kündigungsgrund der Verletzung wichtiger gesetzlicher respektive vertraglicher Pflichten gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG.

Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil des BVGer A-5155/2014 E. 4.3.5.3 letzter Absatz). Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fließend. 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 (vgl. Urteil des BVGer A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 4.1.3 m.w.H.). 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. Urteil des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.5 f.).

6.4 Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem sachlich hinreichenden Grund erfolgte. Neben dem Kündigungsgrund der Mängel in der Leistung oder im Verhalten ist auch jener der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten zu untersuchen (Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG, Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a und b GAV).

6.4.1 Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist in Art. 20 Abs. 1 BPG geregelt (siehe auch Ziff. 35 Abs. 1 GAV) und stellt eine wichtige gesetzliche Pflicht dar. Der Umfang dieser Pflicht ist jeweils anhand der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (vgl. Urteile des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.4 m.w.H., A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.2). Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten. Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören (etwa Veruntreuungen oder Diebstähle), und Fehlinformationen (etwa falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten). Das Bundesgericht beurteilt entsprechend auch eine Stempeluhrmanipulation als Verstoss gegen die Treuepflicht, und zwar grundsätzlich als schwerwiegenden (vgl. Urteile des BGer 4A_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6 und 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5; für die Massgeblichkeit dieser Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht vgl. Urteil des BVGer A-403/2016 E. 3.6).

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (bzw. die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) ist sodann begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers; die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht. Eine Arbeitspflichtverletzung kann namentlich in der Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten, in verspätetem Erscheinen oder in gänzlichem Wegbleiben vom Arbeitsplatz ohne einen dienstlich gerechtfertigten Grund bestehen. Befolgt der Arbeitnehmer berechnete Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihm dieser zunächst einen Verweis oder eine Verwarnung erteilen. Dazu sind klare Weisungen des Arbeitgebers erforderlich, die der Arbeitnehmer künftig zu befolgen hat (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.3 m.w.H.).

6.4.2 In sachverhaltlicher Hinsicht steht fest, dass der Beschwerdeführer hinsichtlich der korrekten Zeiterfassung mehrmals eingewiesen wurde und verpflichtet war, seine Arbeitszeit minutiös korrekt zu erfassen. Ebenso ist erstellt, dass die Vorinstanz ihn von Beginn an immer wieder wegen nicht weisungsgemässen Einträgen kritisierte, mahnte und ihm schliesslich die Kündigung androhte für den Fall, dass er sich erneut nicht an die Vorschriften zur Erfassung der Arbeitszeit halte (inkl. die Einhaltung der Pausen, vgl. vorne E. 5.3). Ungeachtet dieser mehrfachen, unmissverständlichen

und rechtmässigen Weisungen trug er – zwei Monate nach der Kündigungsandrohung – am 25. Mai 2018 eine Mittagspause von lediglich 22 Minuten ins Zeiterfassungssystem ein, obgleich er verpflichtet war, eine 30-minütige Mittagspause einzuhalten. So enthält Anhang 5 zum GAV besondere Arbeitszeitregelungen für die dem Arbeitsgesetz unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis Anforderungsniveau J (vgl. Ziff. 49 Abs. 1 GAV). Dazu gehört auch der Beschwerdeführer (vgl. Anstellungsbestätigung vom 18. Januar 2017 und Arbeitsvertrag vom 24. Januar 2017, Viact. 4). Ziff. 6 des Anhangs bestimmt, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten ausserhalb des Arbeitsplatzes bezogen werden muss. Mit der erfassten Abwesenheit von 22 Minuten hat der Beschwerdeführer die vorgeschriebene Pause von 30 Minuten nicht eingehalten. Dem Beschwerdeführer war dabei hinlänglich bekannt, dass seine Arbeitgeberin ihn betreffend die korrekte Zeiterfassung engmaschig kontrollierte und das Vertrauensverhältnis auf dem Prüfstand war. Nichtsdestotrotz setzte er sich über die klare Vorschrift sowie die Weisungen der Vorinstanz hinweg. Dass die Vorinstanz andere von ihr festgestellten Abweichungen im Umfang von fünf Minuten bzgl. Arbeitsbeginn und -ende geduldet hat, ist ohne Relevanz, da es beim Einhalten der Mittagspause um eine arbeitsvertragliche Pflicht ohne Toleranzbereich geht.

6.4.3 Eine wiederholt fehlerhafte Erfassung der Arbeitszeit bedeutet eine schwere Verletzung der arbeitsrechtlichen und vertraglichen Pflichten (vgl. die Urteile des BVGer A-4012/2018 vom 24. Dezember 2018 E. 7.8.1 und A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3). Die Kündigungsandrohung erfüllt sodann neben der Rüge- auch eine Warnfunktion für die Zeit ihrer Gültigkeit von einem Jahr (vgl. Ziff. 172 Abs. 3 GAV). Während dieses Jahres hat sich der Arbeitnehmer bewusst entsprechend den ihm eröffneten Anforderungen zu verhalten und andernfalls mit einer ordentlichen Kündigung zu rechnen. Ändert er innert dieser Frist sein bemängeltes Verhalten nicht bzw. ereignet sich während der Geltungsdauer der Androhung ein weiterer strittiger Vorfall, reicht dies aus, um gestützt darauf eine ordentliche Kündigung auszusprechen (Urteil des BVGer A-897/2012 vom 13. August 2012 E. 5.3).

Mit dem unkorrekten Pausenbezug vom 25. Mai 2018 hat der Beschwerdeführer die Treuepflicht gemäss Art. 20 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 35 Abs. 1 GAV verletzt und gemäss der nachvollziehbaren und zu schützenden Einschätzung der Vorinstanz das Vertrauensverhältnis zwischen sich und seiner Arbeitgeberin weiter erschüttert. Die erneute Verfehlung nur

zwei Monate nach der Kündigungsandrohung zeigt ein mangelhaftes Verhalten des Beschwerdeführers, das gleichzeitig eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten bedeutet. Er war offenbar trotz klarer Weisung und Vorschriften nicht gewillt, sich daran zu halten. Damit liegt für die Kündigung ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG resp. Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a GAV vor. Der Tatbestand nach Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG resp. Ziff. 174 Abs. 1 Bst. b GAV wird durch die gleichzeitige Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten gleichsam konsumiert.

6.4.4 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer für die Zeit vor der Kündigungsandrohung vom 22. März 2018 (vgl. Vi-act. 10/21, 10/17; 10/15) und insbesondere im Anschluss daran für die einjährige Bewährungszeit diverse weitere Ungenauigkeiten bei der Zeiterfassung vor. Für die Zeit von Mitte Mai bis Ende Oktober 2018 macht sie abzüglich der geklärten Vorfälle und nebst der unrichtig erfassten Mittagspause weitere 32 Abweichungen geltend (vgl. vorne E. 5.6).

6.4.4.1 Die anlässlich des Gesprächs vom 3. Dezember 2018 besprochenen Vorfälle (vgl. Vi-act. 10/6) sind in den Akten nicht mit konkreten Belegen dokumentiert. Im Rahmen des Gesprächs anerkannte der Beschwerdeführer nach Angaben der Vorinstanz in der Gesprächsnotiz jedoch unter anderem Abweichungen in der Zeiterfassung vom 14., 19. und 26. Juni 2018, 11. und 28. September 2018 sowie 16. Oktober 2018. Unterzeichnet ist das Dokument durch den Vorgesetzten. In der Stellungnahme zur Kündigungsankündigung vom 18. Januar 2019 (vgl. Vi-act. 10/3) sowie der Beschwerde führte der Beschwerdeführer aus, seine Bemerkungen seien in der Gesprächsnotiz ungenügend oder gar falsch festgehalten worden, weshalb er diese nicht unterschriftlich anerkannt habe. Zudem wies er sämtliche gegen ihn erhobenen Vorwürfe zurück, wobei er sich zu den von der Vorinstanz als «größere Abweichung» markierten Vorfällen eingehender vernehmen liess.

6.4.4.2 Aus der Gesprächsnotiz vom 3. Dezember 2018 geht hervor, dass der Beschwerdeführer betreffend die Zeiterfassung vom 14., 19. und 26. Juni 2018 und vom 11. September 2018 im Umfang von insgesamt einer Stunde und zehn Minuten erklärt habe, die Abweichung zwischen seiner Zeitaufschreibung und der Kontrollzeit des Vorgesetzten rühre daher, dass er über den Tag verteilt Zeit kompensiert habe («Zeitkompensation über den Tag», vgl. Vi-act. 10/6). Dieselbe Erklärung habe er hinsichtlich der als größere Abweichung eingestuften Zeiterfassung vom 15. Juni 2018

abgegeben. Zu den Abweichungen am 28. September sowie vom 16. Oktober 2018 im Umfang von insgesamt 15 Minuten habe der Beschwerdeführer erklärt, er habe die Zeit ungenau aufgeschrieben («Ungenau Aufschreibung durch mich» / «Ungenauer Eintrag am Morgen durch mich», vgl. Vi-act. 10/6). Diese Angabe habe er auch bei den als gröbere Abweichung erachteten Zeiterfassungen vom 25. September 2018 sowie 1. und 2. Oktober 2018 gemacht.

6.4.4.3 Die mehrfache Nennung der beiden Vorgehensweisen «Zeitkompensation über den Tag» – was eine aussergewöhnliche, schwer verständliche Begründung darstellt – sowie «ungenau Zeitaufschreibung» anlässlich des Gesprächs vom 3. Dezember 2018 und die nur pauschale Zurückweisung der erwähnten Vorwürfe am 18. Januar 2019 sowie in der Beschwerdeschrift lassen darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer bei der Zeitaufschreibung auch an anderen Daten unkorrekt vorging. Die in Art. 13 VwVG verankerte Pflicht der Parteien zur Mitwirkung an der Feststellung des Sachverhaltes besteht im Rechtsmittelverfahren darin, dass die beschwerdeführende Partei die ihre Rügen stützenden Tatsachen darlegen und allfällige Beweismittel einreichen muss (vgl. Art. 52 Abs. 1 VwVG). Mit den pauschalen Bestreitungen bringt der Beschwerdeführer nicht nachvollziehbar vor, weshalb die Protokollierung seiner Antworten vom 3. Dezember 2018 durch die Vorinstanz mit einer Ausnahme vollumfänglich falsch sein soll. Mit anderen Worten vermag er die Glaubhaftigkeit der Erhebung der Vorinstanz nicht zu erschüttern. An der Richtigkeit der vorinstanzlichen Sachverhaltserstellung betreffend die Zeitabweichungen vom 14., 19. und 26. Juni, 11. und 28. September 2018 sowie 16. Oktober 2018 bestehen daher keine ernsthaften Zweifel. Es ist mithin davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sein wiederholt bemängeltes Verhalten hinsichtlich der unkorrekten Zeiterfassung auch nach dem Vorfall vom 25. Mai 2018 fortgesetzt hat. Dadurch hat er das Arbeitsverhältnis weiter erheblich belastet.

6.4.4.4 Nach dem Gesagten kann in antizipierter Beweiswürdigung offengelassen werden, inwieweit die weiteren, vom Beschwerdeführer bestrittenen Abweichungen als von der Vorinstanz bewiesen gelten können. Auf die diesbezügliche Rüge des Beschwerdeführers hinsichtlich einer unrichtigen respektive unvollständigen Erstellung des Sachverhalts ist daher nicht weiter einzugehen.

6.4.5 Die ausgesprochene Kündigung erweist sich auch als verhältnismässig. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführt, gab es bei der erneuten Verletzung einer arbeitsrechtlichen Pflicht, nach den Gesprächen, der Ermahnung und der Kündigungsandrohung keine andere arbeitsrechtliche Massnahme mehr, die geeignet gewesen wäre, das Verhalten des Beschwerdeführers zu ändern (vgl. das Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.7). Angesichts des von Beginn an unkorrekten Verhaltens des Beschwerdeführers ist auch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz auf der korrekten, minutiösen Erfassung der Arbeits- und Pausenzeit beharrt hat.

7.

Im Folgend ist zu prüfen, ob die Kündigung formell korrekt erfolgt ist.

7.1 Kündigt die Vorinstanz nach Ablauf der Probezeit, so hat der ordentlichen Kündigung die Kündigungsandrohung voranzugehen, sofern diese Massnahme grundsätzlich dazu geeignet ist, eine Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens herbeizuführen (Ziff. 170 Abs. 4 GAV; Botschaft zum Bundespersonalgesetz [BPG] vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1597 ff., 1614; Urteil des BVGer A-5255/2018 vom 9. Juli 2019 E. 6.3.1).

7.2 Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer am 22. März 2018 u.a. wegen der wiederholt nicht korrekten Zeiterfassung die Kündigung angedroht (Vi-act. 10/18). Dem Beschwerdeführer muss bei dieser Ausgangslage bewusst gewesen sein, dass weiteres Fehlverhalten nicht toleriert wird.

7.3 Nach der Kündigungsandrohung wartete die Vorinstanz mit einer Konfrontation des Beschwerdeführers mit weiteren Unregelmässigkeiten in der Zeiterfassung bis zum 3. Dezember 2018 zu. Davon, dass die Vorinstanz damit die Abweichungen in der Zeiterfassung stillschweigend genehmigt respektive dem Beschwerdeführer eine effektive Verteidigung verunmöglicht hat, kann nicht ausgegangen werden. Lehre und Rechtsprechung verlangen vom Arbeitgeber lediglich für den Fall einer fristlosen Kündigung, dass er diese – unter Berücksichtigung der speziellen Verfahrensabläufe in der Verwaltung mit der damit einhergehenden längeren Reaktionsfrist im öffentlichen Dienstrecht – umgehend ausspricht; andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (vgl. zum Ganzen BGE 138 I 113 E. 6.3 ff.; Urteil des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3). Es gibt keine Hinweise dafür, dass die Vorinstanz zu lange mit der Konfrontation zugewartet hätte, zumal sich der

Beschwerdeführer in der einjährigen Bewährungszeit befand und die Vorinstanz ihm Gelegenheit geben wollte, sich zu verbessern (vgl. Vernehmlassung, S. 8; vorne E. 6.4.3). Das Zuwarten war somit grundsätzlich zu Gunsten des Beschwerdeführers gedacht, der die Chance jedoch nicht zu nutzen wusste.

7.4 Nach dem Gesagten erweist sich die Kündigung in formeller Hinsicht als rechtmässig.

8.

Zu prüfen ist nachfolgend, ob eine Missbräuchlichkeit der Kündigung vorliegt.

8.1 Vorausgesetzt wird für eine Missbräuchlichkeit, dass die geltend gemachten Missbrauchsgründe sich auf Art. 336 ff. OR stützen (vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) oder eine Schwere aufweisen, die mit den gesetzlich normierten Gründen vergleichbar ist. Nach der Rechtsprechung kann sich die Missbräuchlichkeit einer Kündigung nicht nur aus den Kündigungsmotiven ergeben, sondern auch aus der Art und Weise, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Unter anderem kann eine Kündigung auch missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (vgl. Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.3.1 m.w.H.; PORTMANN/RUDOLPH, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl., Basel 2015, Art. 336 Rz. 21 ff., insb. Rz. 26; NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, 1. Aufl. 2013, Art. 14 Rz. 40).

8.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei an seiner Arbeitsstelle systematisch schikaniert worden. Dies bezieht er insbesondere auf die ihm auferlegten Arbeitszeitvorschriften und die Formulierungen seines Vorgesetzten in verschiedenen Gesprächsnotizen. Zudem habe ihn ein Arbeitskollege erniedrigend behandelt.

8.2.1 Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine – in erster Linie als Unterlassungspflicht ausgestaltete – Fürsorgepflicht (vgl. Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1). Diese verpflichtet den Arbeitgeber, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und bildet das

Korrelat zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Dazu gehört auch das Ergreifen von Massnahmen gegen Mobbing. Ergreift der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers oder auch etwa zur Lösung eines Konflikts, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig (vgl. Urteil des BVGer A-3192/2019 vom 27. November 2019 E. 5.4.2 m.w.H.).

8.2.2 Mit der allfälligen Verweigerung der vereinfachten Zeitaufschreibung und dem Beharren auf der minutiösen Zeitaufschreibung hatte die Vorinstanz – soweit ersichtlich – nicht im Sinn, den Beschwerdeführer zu schikanieren oder ungerechtfertigterweise ungleich zu behandeln; vielmehr versuchte sie von Beginn an nachvollziehbarerweise, ihn durch die enge Kontrolle zu einer Verhaltensänderung – der korrekten Erfassung der Arbeits- und Pausenzeiten – zu bewegen. Dies u.a. im Sinne einer Gleichbehandlung der Arbeitnehmer. Dem Konflikt mit dem Arbeitskollegen ist die Vorinstanz sodann in verschiedenen Gesprächen nachgegangen (Vi-act. 10/13, 10/12, 10/10, 10/8). Dies zeigt, dass sie sich engagiert hat, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Im letzten diesbezüglichen Gespräch vom 20. August 2018 gab der Beschwerdeführer sodann an, er habe eine Strategie, um mit der Situation umzugehen und verzichte auf ein weiteres Folgegespräch (Vi-act. 10/8). Aus den Akten ergeben sich ferner keine Anhaltspunkte für eine Ausgrenzung oder Schikane des Beschwerdeführers resp. eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Vorinstanz. Auf die offerierte Zeugeneinvernahme hinsichtlich eines Vorfalls vom 18. Dezember 2019, bei dem der Beschwerdeführer in seiner Post ein (...) fand, kann verzichtet werden, da nicht ersichtlich ist, inwieweit die Befragung zu neuen Erkenntnissen hinsichtlich einer systematischen Schikane führen könnte. Zu beachten ist schliesslich, dass die Vorwürfe des Beschwerdeführers in keinem erkennbaren Zusammenhang mit seiner falschen Zeiterfassung stehen.

8.3 Nach dem Gesagten liegen keine Hinweise dafür vor, dass die vorliegende Kündigung missbräuchlich erfolgt wäre.

9.

Zusammenfassend erweist sich die ordentliche Kündigung als rechtmässig. Ein Anspruch auf eine Entschädigung i.S.v. Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a GAV besteht daher nicht. Die erhobenen Rügen erweisen sich als unbegründet, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

10.

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG bzw. Ziff. 186 GAV). Verfahrenskosten sind demnach keine zu erheben.

Die obsiegende Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig ist dem unterliegenden Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Christine Ackermann

Simona Risi

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: