



Urteil vom 13. Juni 2018

Besetzung

Richter Christoph Bandli (Vorsitz),
Richterin Kathrin Dietrich, Richterin Christine Ackermann,
Gerichtsschreiber Pascal Baur.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
lic. iur. Beatrice Vogt, Rechtsanwältin,
Vogt Reich Kuthy Advokaturbüro,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Zollverwaltung EZV,
vertreten durch
lic. iur. LL.M. Andreas Amstutz und Dr. Manuela Rapold,
Amstutz Greuter Rechtsanwälte,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

A._____, geboren (...), trat per (...) als (...) der B._____. (...) in den Dienst der C._____. (...) Die dreimonatige Probezeit absolvierte er erfolgreich. Seine Gesamtleistung im Jahr 2013 wurde mit einer 3 („gut“ bzw. „erreicht die Ziele vollständig“), jene im Jahr 2014 mit einer 2 („genügend“ bzw. „erreicht die Ziele weitgehend“) bewertet.

B.

Ab 8. Januar 2015 war A._____ wegen eines Burnouts 100 % arbeitsunfähig. Im Februar 2015 und damit noch während seiner Krankheit erlitt er zudem einen Oberschenkelhalsbruch, was zu einer Verlängerung seiner Arbeitsunfähigkeit führte. Ab Anfang Juni 2015 nahm er seine Arbeitstätigkeit in zeitlich und inhaltlich reduziertem Umfang wieder auf und baute in der Folge sein Pensum in zeitlicher Hinsicht schrittweise aus. Ab 16. November 2015 arbeitete er wieder 100 %. Das – auch in Rücksprache mit den behandelnden Ärzten gewählte – Vorgehen beim Wiedereinstieg hatten er und sein direkter Vorgesetzter namentlich an einem Mitarbeitergespräch vom 22./24. Juni 2015 besprochen. Im Protokoll dieses Gesprächs wird unter anderem festgehalten, A._____ arbeite aktuell nicht mehr nach seinem alten Stellenbeschrieb. Wesentliche Inhalte und die Verantwortung dieser Stelle seien von einer anderen Person (D._____) fix übernommen worden. Weiter wird ausgeführt, A._____ erhalte von seinem direkten Vorgesetzten „als Wiedereinstieg“ direkte, klar und eng definierte Aufträge. Diese würden zusammen besprochen, die Zielsetzungen definiert und regelmässig kontrolliert.

C.

Nach Wiedererreichen des 100 %-Arbeitspensums fand am 26. November 2015 ein weiteres Mitarbeitergespräch zwischen A._____ und seinem direkten Vorgesetzten statt. Im Protokoll dieses Gesprächs wird namentlich festgehalten, das bedachte, rücksichtsvolle Vorgehen beim Wiedereinstieg scheine sich auszuzahlen. A._____ fühle sich wieder zu 100 % gesund und leistungsfähig. Seine körperlichen Beschwerden seien vollkommen verschwunden. Auch die Ärzte seien sehr positiv und sähen ihn wieder als voll leistungsfähig an. Weiter wird ausgeführt, seine bisherige Stelle habe neu besetzt werden müssen. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung im (...) mit anstehenden Grossprojekten sei seine Arbeitskraft in der B._____ jedoch nach wie vor sehr erwünscht. Er werde dementsprechend in der (...) bleiben, ab dem 1. Januar 2016 neu unter der Leitung des (...)

D._____. Bis Ende 2015 werde ein neuer Stellenbeschrieb erarbeitet. Abschliessend wird erklärt, A._____ und sein direkter Vorgesetzter sähen positiv und optimistisch in die Zukunft und seien überzeugt, mit den vorgenommenen Änderungen eine gute Basis für eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit gelegt zu haben.

D.

Am 17. Dezember 2015 unterzeichnete A._____ einen neuen, ab 1. April 2016 geltenden Arbeitsvertrag als (...) der B._____ mit einem Arbeitspensum von 100 %. Den Aufgabenbereich und das Ziel der neuen Funktion sowie die Anforderungen an den Stelleninhaber hatte der (...) zuvor in der Stellenbeschreibung vom 2. Dezember 2015 definiert. Faktisch übte A._____ seine neue Funktion bereits ab Anfang 2016 aus. Ebenso war er bereits ab diesem Zeitpunkt dem (...) unterstellt.

E.

Mit Blick auf die erwähnten Veränderungen ersuchte A._____ seinen früheren direkten Vorgesetzten um Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. In einer E-Mail vom 10. Februar 2016 führte er dazu aus, das Zwischenzeugnis könne auf Ende 2014 oder Anfang 2015 rückdatiert werden, da er danach krankheitsbedingt wenig anwesend gewesen und auch sonst geschont worden sei, sodass er kaum noch etwas bewegen können. In der Folge wurde ihm ein auf den 31. Dezember 2015 rückdatiertes Zwischenzeugnis ausgestellt, das ihm am 13. Mai 2016 ausgehändigt wurde. Im Zwischenzeugnis wird unter anderem ausgeführt, er habe sich ein sehr gutes, in die Tiefe gehendes Fachwissen aufgebaut und setze dieses in die Praxis um. Seine Geschäfte führe er sicher und souverän und die äusserst vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben erledige er mit grossem Einsatz. Mit seinem absolut bemerkenswerten analytischen Denkvermögen und seiner hervorragenden Auffassungsgabe erkenne er schnell Verbesserungsmöglichkeiten der bestehenden Abläufe, welche er gezielt angehe. Sein Verhalten sei stets korrekt. Seine beiden Mitarbeiter führe er effizient und zielgerichtet. Er werde bei Geschäftsleitung, Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Externen als kompetenter Ansprechpartner respektiert und anerkannt.

F.

Ebenfalls am 13. Mai 2016 wurde ein Mitarbeitergespräch durchgeführt, an dem neben A._____ der neue direkte Vorgesetzte D._____ sowie der frühere direkte Vorgesetzte und Geschäftsführer der B._____ E._____ teilnahmen. Im Anschluss an das Gespräch wurde ein Protokoll

erstellt, das A._____ am 25. Mai 2016 zur Kenntnis zugestellt wurde. Aus dem Protokoll geht hervor, dass der neue direkte Vorgesetzte die Arbeitsleistung von A._____ als klar ungenügend beurteilte. Dieser habe die bewusst nicht langfristig, sondern wöchentlich sowie eher defensiv und moderat gesetzten Ziele in der Mehrzahl nicht erreichen können. Das Problem sei nicht fachliche Überforderung gewesen, sondern die Tatsache, dass Pendenzen unerledigt gewesen und sehr oft zwar angefangen, aber nicht definitiv zu Ende gebracht worden seien. Aus dem Protokoll ist weiter ersichtlich, dass auch die Arbeitsmotivation und die Loyalität von A._____ negativ beurteilt wurden. Insbesondere wurde bemängelt, dieser könne seine neue Position nicht akzeptieren und anerkenne zudem die Kompetenz seines neuen direkten Vorgesetzten nicht, weshalb er diesen auch nicht loyal und konstruktiv unterstützen könne. Weitere Kritikpunkte betrafen die Disziplin beim Erfassen der Arbeitszeit, die Kommunikation und die Teamintegration. Zum weiteren Vorgehen wurde ausgeführt, aufgrund der erwähnten Kritikpunkte sei es sinnvoll, wenn A._____ eine neue Herausforderung ausserhalb der B._____ suche. Ein entsprechendes Gespräch mit dem Personaldienst solle möglichst zeitnah erfolgen.

G.

Da A._____ anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 13. Mai 2016 Interesse an einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bekundet hatte, fanden am 23. Mai sowie am 7. und 8. Juni 2016 Gespräche zwischen ihm und dem Personaldienst über eine Auflösungsvereinbarung statt. Ein weiteres, für den 15. Juni 2016 vorgesehenes Gespräch sagte A._____ kurzfristig ab mit der Begründung, er habe von seinem Anwalt noch keine Rückmeldung zur zuletzt diskutierten Auflösungsvereinbarung erhalten und bitte daher darum, die Sitzung um eine Woche zu verschieben.

H.

Am 20. Juni 2016 wurde A._____ ein Schreiben ausgehändigt, das mit „Mahnung (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG)“ betitelt war. Darin wird nach einer kurzen Einleitung zusammengefasst ausgeführt, der Geschäftsleitung der B._____ sei am 15. Juni 2016 und damit während der Verhandlungen über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein gravierender Vorfall im (...) der B._____ bekannt geworden, der in keiner Art und Weise akzeptiert werden könne. A._____ habe sich am 4. April 2016 gegenüber einem neuen Mitarbeiter der B._____ sehr negativ über seinen direkten Vorgesetzten D._____ geäußert und dessen Fachkompetenz in Zweifel gezogen. Zudem habe er behauptet, der (...) habe ohnehin

keine Zukunft mehr und werde wohl geschlossen. Dieses Verhalten sei eine schwere Treuepflichtverletzung, die das bereits stark lädierte Vertrauensverhältnis zwischen A._____ und der B._____ vollkommen zerstöre. Nicht zuletzt deshalb sei es für die C._____ unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit ihm so weiterzuführen. Um die laufenden Verhandlungen über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden, fordere die C._____ ihn auf, per sofort ausnahmslos ein in jeder Hinsicht korrektes Verhalten an den Tag zu legen und sich gegenüber Angestellten und Dritten in keiner Weise abwertend oder rufschädigend über die B._____ und deren Mitarbeitende zu äussern. Andernfalls sähe sie sich gezwungen, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen.

Am 22. Juni 2016 teilte A._____ E._____ in einem Schreiben sowie per E-Mail insbesondere mit, er habe D._____ nie in irgendeiner Weise angeschwärzt oder dessen Ruf oder jenen der B._____ geschädigt und werde dies selbstverständlich auch in Zukunft nicht tun.

I.

Ebenfalls mit Schreiben vom 22. Juni 2016 stellte die C._____ A._____ den Entwurf einer Verfügung zu, mit der das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2016 ordentlich aufgelöst werden sollte. Zugleich setzte sie ihm Frist an, um schriftlich dazu Stellung zu nehmen. Sie erklärte, da hinsichtlich einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Einigung habe erzielt werden können, sehe sie sich veranlasst, dieses wegen wiederholter mangelhafter Leistung und mangelhaftem Verhalten aufzulösen. Die im Verfügungsentwurf aufgeführten Kündigungsgründe entsprachen dabei im Wesentlichen den in der letztlich ergangenen Kündigungsverfügung genannten (vgl. dazu Bst. Q).

J.

Am 28. Juni 2016 war A._____ 50 % krankgeschrieben, von 29. Juni bis 3. Juli 2016 100 %. Am 19. Juli 2016 äusserte er sich zur in Aussicht gestellten ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Er stellte das Vorliegen der vonseiten der C._____ geltend gemachten Kündigungsgründe in Abrede und brachte vor, es entstehe der Eindruck, es solle ihm in Tat und Wahrheit wegen der laufenden Reorganisation der C._____, also gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. e des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) und nicht, wie im Verfügungsentwurf ausgeführt, gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG gekündigt werden. Eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG gestützte Kündigung setze voraus, dass der Arbeitgeber keine zumutbare Arbeit anbieten könne. Entsprechende

Bemühungen seien bis anhin jedoch nicht unternommen worden. Im Weiteren hielt er fest, er sei weiterhin zu Gesprächen über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereit. Ab Anfang August 2016 war er wieder 100 % krankgeschrieben.

K.

Mit Schreiben vom 11. August 2016 teilte C. _____ A. _____ mit, sie beabsichtige, ihm wegen eines erneuten Vorfalles fristlos zu kündigen. Anfang Woche 30 habe er sich trotz der unmissverständlichen Mahnung vom 20. Juni 2016 gegenüber (...) in einem anfangs unauffälligen Korridorgespräch unvermittelt und vehement sehr negativ über den Verkaufsdienst geäußert. Er habe diesen als inkompetent, zu wenig sattelfest in der Materie, im Vergleich mit anderen Verkaufsorganisationen (...) sehr schwach und generell kaum konkurrenzfähig bezeichnet. Sein Verhalten, mit dem ein kompletter Dienst und damit auch die dort tätigen Mitarbeitenden verunglimpft und demotiviert würden, sei für sie einmal mehr unhaltbar und zerstöre das bereits stark angeschlagene Vertrauensverhältnis vollkommen. Eine weitere Zusammenarbeit mit ihm sei für sie daher nicht mehr zumutbar. Da auch bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgängig die Möglichkeit zur einvernehmlichen Vertragsauflösung geboten werden müsse, unterbreite sie ihm in der Beilage eine neue Vereinbarung. Verzichte er innert der angesetzten Frist auf deren Unterzeichnung oder eine Stellungnahme, beabsichtige sie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

L.

Am 19. August 2016 nahm A. _____ Stellung. Er erklärte, er sei mit der vorgeschlagenen Auflösungsvereinbarung nicht einverstanden. Weiter brachte er vor, er habe sich am 4. Mai 2016 (angeblicher Vorfall im [...]) keiner Treuepflichtverletzung schuldig gemacht. Auch der neue Vorwurf der C. _____ sei unzutreffend. Bei seinem Gespräch mit (...) habe es sich um ein allgemeines Gespräch über die Organisation von Verkaufsabteilungen in der (...) gehandelt. Er habe sich dabei nicht zu Personen geäußert und schon gar nicht jemanden verunglimpft oder demotiviert. Es lägen klar keine Gründe für eine fristlose Kündigung vor. Wie dargelegt, seien vielmehr nicht einmal die Voraussetzungen für eine verschuldete ordentliche Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG erfüllt.

M.

In der Folge verzichtete C. _____ auf eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Stattdessen versuchten die Parteien weiterhin, eine

einvernehmliche Lösung zu finden. Gegenstand der Verhandlungen bildete dabei neben der Auflösungsvereinbarung auch das Arbeitszeugnis.

N.

Am 6. Dezember 2016 stellte C._____ A._____ ein mit „Zielerreichungsbeurteilung A._____ 2016“ betitelttes Dokument zu. Darin werden im Wesentlichen die Kritikpunkte wiederholt, die bereits im Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 13. Mai 2016 aufgeführt sind. Zudem wird die Zielerreichung mit einer 1 („ungenügend“) beurteilt und die Lohnentwicklung für das Jahr 2017 mit „minus 1 %“ angegeben. Im Begleitschreiben wird erklärt, Anfang 2016 sei aufgrund der speziellen Situation nach der langen Erkrankung und der Schwierigkeit von A._____ bei der Arbeitsplanung und -bewältigung bewusst auf langfristige Zielsetzungen verzichtet worden. Stattdessen seien diesem wöchentlich schriftliche Ziele vorgegeben worden, die in wöchentlichen Pendenzensitzungen besprochen und kontrolliert worden seien. Das zugestellte Dokument betreffe die Erreichung dieser Ziele während der Dauer seiner Arbeitsfähigkeit im Jahr 2016. In diesem Zeitraum hätten seine Leistungen nicht den Anforderungen genügt und seien ungenügend gewesen. Ab 1. Januar 2017 werde sein Lohn daher gestützt auf Art. 39 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) um 1 % gesenkt. Falls er mit der Beurteilung nicht einverstanden sei, könne er beim nächsthöheren Vorgesetzten innerhalb von 14 Tagen schriftlich eine Überprüfung verlangen.

O.

Am 13. Dezember 2016 stellte C._____ A._____ einen weiteren Vorschlag für eine Auflösungsvereinbarung und ein Arbeitszeugnis zu. Sie führte dazu aus, es handle sich um einen letzten Versuch für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sollte keine Einigung zustande kommen, sähe sie sich zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags veranlasst.

P.

Mit Schreiben vom 21. Dezember 2016 erklärte A._____, eine Zielerreichungsbeurteilung für das Jahr 2016 sei nicht möglich, da für dieses Jahr keine Zielvereinbarung abgeschlossen worden sei. Zudem bestritt er die in der „Zielerreichungsbeurteilung“ enthaltenen „Behauptungen und Vorwürfe“ und führte weiter aus, da keine gültige Zielerreichungsbeurteilung vorliege, sei eine Überprüfung durch den nächsthöheren Vorgesetzten obsolet. Die angekündigte Lohnreduktion sei ausserdem unzulässig. Mit Schreiben vom 10. Januar 2017 wies er weiter den Vorschlag der

C._____ vom 13. Dezember 2016 für eine Auflösungsvereinbarung und ein Arbeitszeugnis zurück und hielt an einem eigenen, früheren Vorschlag fest. Am 17. Januar 2017 teilte er C._____ überdies mit ergänzter Begründung mit, er verzichte auf eine Überprüfung der „Zielerreichungsbeurteilung“ durch den nächsthöheren Vorgesetzten.

Q.

Mit Verfügung vom 28. Januar 2017 löste C._____ den Arbeitsvertrag mit – dem weiterhin krankgeschriebenen – A._____ per 30. April 2017 ordentlich auf. Zudem hielt sie fest, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelte als von ihm verschuldet. Wie bereits im Verfügungsentwurf vom 22. Juni 2016 (vgl. Bst. I) stützte sie die Kündigung zur Hauptsache auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG (Mängel in der Leistung oder im Verhalten) und ergänzend auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG (Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten). Zu ersterem Kündigungsgrund brachte sie im Wesentlichen vor, Leistung und Verhalten von A._____ seien bereits vor dessen krankheitsbedingter Abwesenheit bemängelt und für das Jahr 2014 mit einer 2 bewertet worden. Nach dem Wiedereinstieg sei trotz Anpassung der Funktion und erneuter Massnahmen keine Besserung eingetreten, vielmehr seien weitere Mängel hinzugekommen. A._____ sei in verschiedenen Gesprächen auf seine Leistungs- und Verhaltensdefizite – genannt werden im Wesentlichen die Kritikpunkte gemäss dem Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 13. Mai 2016 (vgl. Bst. F) und gewisse Kritikpunkte gemäss der Leistungsbeurteilung für das Jahr 2014 (vgl. dazu E. 5.2) – aufmerksam gemacht und zur Verbesserung seiner Leistungen bzw. Korrektur seines Fehlverhaltens aufgefordert worden. Obschon ihm immer wieder Gelegenheit gegeben worden sei, seine Leistungen und sein Verhalten zu verbessern, habe er diese Chancen nicht zu nutzen vermocht. Bei dieser Ausgangslage ergebe eine Mahnung keinen Sinn, bestehe grundsätzlich doch keine Aussicht mehr, dass damit eine Änderung seines Verhaltens herbeigeführt werden könne. Solches glaube – wegen seines Interesses an einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses – offensichtlich auch er selbst nicht.

R.

Gegen diese Verfügung der C._____ (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 28. Februar 2017 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, es sei die Verfügung aufzuheben und sein Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz – je nach Krankheitsdauer – zu erstrecken, längstens bis zum 21. September 2017. Weiter sei festzustellen, dass die Kündigung unverschuldet sei. Zudem sei

ihm eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes (auf der Basis des ungekürzten Lohnes) auszurichten. Zur Begründung bringt er hinsichtlich des Kündigungsgrundes von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG namentlich vor, die angeblichen Mängel in Leistung und Verhalten seien nicht erwiesen. Bis zum Mitarbeitergespräch vom 13. Mai 2016 seien die Rückmeldungen durchwegs positiv gewesen. Die Ankündigung der Kündigung an diesem Gespräch habe ihn denn auch völlig überrascht. Auf eine Mahnung habe im Weiteren nicht verzichtet werden können.

S.

Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 21. April 2017 die Abweisung der Beschwerde. Sie hält im Wesentlichen an ihren Ausführungen in der angefochtenen Verfügung fest, präzisiert und ergänzt diese teilweise und weist die dagegen gerichteten Einwände und Vorbringen des Beschwerdeführers zurück.

T.

Der Beschwerdeführer hält in seinen Schlussbemerkungen vom 12. Juni 2017 an seinen Beschwerdebegehren und seinem Standpunkt fest, äussert sich zur Vernehmlassung der Vorinstanz und macht einige ergänzende oder präzisierenden Ausführungen.

U.

Am 20. Juni 2017 äussert sich die Vorinstanz zu einzelnen Punkten in den Schlussbemerkungen des Beschwerdeführers.

V.

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

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern diese von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt (vgl. Art. 31 VGG). Der angefochtene Entscheid ist eine Verfügung im genannten Sinn. Er stammt von einer zulässigen Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG,

eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 BPG).

1.2 Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist mit seinen Vorbringen nicht durchgedrungen. Er ist durch die Kündigungsverfügung auch materiell beschwert und damit ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Die Beschwerde wurde ausserdem frist- und formgerecht eingereicht (vgl. Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG), weshalb darauf einzutreten ist.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition und überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich allerdings namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Bundesangestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht insoweit 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 (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.1; A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 2.1; A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 2.2).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht würdigt weiter Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet

eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es 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 (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

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 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 Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.1; A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 2.1; A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1).

3.

3.1 Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Was darunter zu verstehen ist, umschreibt die Bestimmung nicht. Sie zählt in den Buchstaben a bis f jedoch nicht abschliessend mehrere derartige Gründe auf. Zu den aufgeführten Gründen zählen namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b).

3.2 Die Abgrenzung dieser beiden Kündigungsgründe bereitet einige Schwierigkeiten. Versäumt es die angestellte Person, ihre volle Arbeitskraft zur Erreichung des Arbeitserfolges einzusetzen, oder führt sie die Arbeit so schlecht aus, dass diese das Entstehen eines fehlerfreien Arbeitsergebnisses verhindert, ist ihre Leistung nicht nur mangelhaft, sondern verletzt auch die Arbeitspflicht. Ebenso erweist sich ein mangelhaftes Verhalten oft als Pflichtverletzung. Negativ formuliert ist die Leistung dann mangelhaft im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, die angestellte Person aber keine gesetzlichen oder

vertraglichen Pflichten verletzt und sich im Übrigen auch nicht als untauglich oder ungeeignet im Sinne des weiteren Kündigungsgrundes von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG erweist. Als mangelhaftes Verhalten, das keine Pflichtverletzung darstellt, kommen sodann etwa ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft oder fehlende Teamfähigkeit in Frage (vgl. zum Ganzen HARRY NÖTZLI, Handkommentar BPG, 2013, Art. 12 N. 24 ff.). Die Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG wiederum kann insbesondere in der Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG statuierten Treuepflicht bestehen.

3.3 Die erwähnte Abgrenzungsproblematik ist insofern nicht überzubewerten, als eine Kündigung sowohl nach Bst. a als auch Bst. b von Art. 10 Abs. 3 BPG grundsätzlich eine vorgängige Mahnung voraussetzt. Zwar wird diese im revidierten Art. 10 Abs. 3 BPG – im Unterschied zu Art. 12 Abs. 6 Bst. b in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 899), der bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten eine schriftliche Mahnung verlangte – nicht mehr erwähnt. Sie ist nach dem Willen des Gesetzgebers jedoch weiterhin erforderlich, wenn sie Sinn macht bzw. grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen (vgl. Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, BBl 2011 6715). Gemäss der Rechtsprechung kann entsprechend unter dem revidierten Kündigungsrecht auf eine Mahnung nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (vgl. BGE 143 II 443 E. 7. 5 mit Hinweis; Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3; A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.4; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1). Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen, zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die – nachfolgend darzulegenden – Funktionen der Mahnung unterlaufen (vgl. Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1).

3.4 Die Mahnung soll der angestellten Person zum einen die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen soll sie sie darauf hinweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion; vgl. insb. Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5). Die angestellte Person muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie sie sich ins-

künftig zu verhalten hat. In der Mahnung muss deshalb zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen (vgl. Urteil des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.7; A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3; A-1684/2009 vom 14. September 2009 E. 6.2.2). Die Mahnung dient damit der Wahrung des – bei einer Kündigung im Übrigen auch sonst zu beachtenden – Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, indem die angestellte Person bei Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwahrt wird (vgl. Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3 und 7.5; statt vieler Urteil des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.7; auch BBl 2011 6715).

4.

Wie erwähnt, stützte die Vorinstanz die streitige ordentliche Kündigung zur Hauptsache auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG und ergänzend auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG. Nachfolgend ist zunächst auf ersteren Kündigungsgrund einzugehen. Streitig ist in dieser Hinsicht im Wesentlichen (vgl. Bst. Q-T), ob Mängel in der Leistung und im Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vorlagen (vgl. E. 5) und die Vorinstanz die Kündigung ohne vorgängige Mahnung aussprechen durfte (vgl. E. 6). Auf die Vorbringen der Parteien wird dabei nur so weit eingegangen, als dies erforderlich scheint.

5.

5.1 Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer bereits anlässlich der ersten ordentlichen Personalbeurteilung bei der Vorinstanz für das Jahr 2013 in Bezug auf seine Selbstkompetenz und seine Genauigkeit/„Sauberkeit“ – mithin zwei von fünf Verhaltenszielen resp. Kompetenzen – kritisiert und in diesen Punkten abweichend von der Gesamtbeurteilung nicht mit einer 3 („gut“ bzw. „erreicht die Ziele vollständig“), sondern einer 2 („genügend“ bzw. „erreicht die Ziele weitgehend“) beurteilt wurde. Hinsichtlich der Selbstkompetenz wurde dabei namentlich festgehalten, es mangle ihm manchmal noch an realistischer Planung und insbesondere bei der Prioritätensetzung. Zur Genauigkeit/„Sauberkeit“ wurde unter anderem erklärt, er müsse als Qualitätsverantwortlicher hier noch mehr eine Vorbildfunktion einnehmen. Seine Geschäfte „an der OL“ könnten präziser und rechtzeitiger ausfallen. Die Zielvereinbarung für das Jahr 2014 enthielt im Weiteren in Bezug auf die Selbstkompetenz die Vorgabe, der Beschwerdeführer setze Prioritäten ganz klar bei den vereinbarten Zielen und lerne auch, gewisse Nebengleise zugunsten dieser Hauptprojekte abzuklemmen.

5.2

5.2.1 Anlässlich der zweiten ordentlichen Personalbeurteilung für das Jahr 2014 wurden die beiden erwähnten Punkte weiterhin lediglich mit einer 2 beurteilt. Hinsichtlich der Selbstkompetenz wurde dabei, nunmehr ohne Abmilderung, festgehalten, es mangle an realistischer Projektplanung und Arbeitsorganisation. Ein Grossteil der intern gesetzten Termine habe mehrmals verschoben werden müssen. Zur Genauigkeit/„Sauberkeit“ wurde erklärt, der Beschwerdeführer müsse hier als Qualitätsverantwortlicher noch mehr eine Vorbildfunktion einnehmen. Seine Geschäfte „an der OL“ seien formell teilweise fehlerhaft. In Sitzungen sei er zudem nicht immer zu 100 % präsent. Er sei häufig vertieft in elektronische Geräte, was manchmal die anderen Sitzungsteilnehmer sowie die Sitzungsordnung störe. Zusätzlich zu den beiden Punkten wurde neu auch die Sozialkompetenz mit einer 2 (statt wie im Jahr 2013 einer 3) beurteilt. Dazu wurde unter anderem ausgeführt, der Beschwerdeführer tue sich mit Kritik eher schwer und sehe die Schuld für die nicht erreichten Ziele häufig nur bei anderen.

5.2.2 Ebenfalls nur mit einer 2 beurteilt wurden nebst den genannten drei (von fünf) Verhaltenszielen bzw. Kompetenzen auch zwei der vier Leistungsziele für das Jahr 2014 (...). Zum erstgenannten Leistungsziel wurde unter anderem festgehalten, die vorgegebenen Termine hätten nicht eingehalten werden können. Die (...) werde unmöglich bis spätestens April 2015 realisierbar sein. Zum zweitgenannten Leistungsziel wurde ausgeführt, die Ziele seien nicht vollständig, aber weitgehend erreicht. Die Überarbeitung der (...) habe sich sehr lange hingezogen und sei mit sehr vielen Abstimmungsschwierigkeiten belastet gewesen. Die (...) seien noch nicht vorhanden, diejenigen für die (...) bräuchten auch länger Zeit als ursprünglich geplant.

5.2.3 Insgesamt resultierte für das Jahr 2014 die Gesamtbeurteilung 2. Zusammenfassend wurde dazu festgehalten, die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer sei grundsätzlich erfolgreich, einige Ziele hätten jedoch nicht zur vollsten Zufriedenheit erreicht werden können. Um eine Verbesserung der Situation zu erzielen, seien zwischen dem Beschwerdeführer und seinem (direkten) Vorgesetzten intensive Gespräche geführt und weitere vereinbart worden. Zudem würden folgende Massnahmen ergriffen: Auf eigenen Wunsch werde der Beschwerdeführer ab 1. Januar 2015 vom Vertrauens- ins Jahresarbeitszeitmodell wechseln, wovon man sich eine bessere Steuerung der Arbeitsbelastung erhoffe. In Bezug auf zusätzliche Ressourcen, die er für die Realisierung eines Projekts brauche, werde sein

direkter Vorgesetzter geeignete Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Die vereinbarten Ziele sollten weiter noch präziser formuliert und schriftlich festgehalten werden.

5.3

5.3.1 Für den Zeitraum ab Anfang Juni 2015 (Rückkehr an die Arbeit nach der krankheitsbedingten Abwesenheit seit 8. Januar 2015) bis zur faktischen Übernahme der neuen Funktion und Unterstellung unter den neuen direkten Vorgesetzten Anfang 2016 liegt keine ordentliche Personalbeurteilung vor. Ebenso wenig finden sich in den Akten Dokumente, die mit dem Beurteilungsbogen solcher Beurteilungen vergleichbar sind. Insbesondere handelt es sich bei den Protokollen der Mitarbeitergespräche vom 22./24. Juni und 26. November 2015 (vgl. Bst. B und C) nicht um solche Dokumente. Das Protokoll des ersten Gesprächs hat vielmehr im Wesentlichen das Vorgehen beim Wiedereinstieg des Beschwerdeführers zum Gegenstand, das des zweiten Gesprächs die nachträgliche Evaluation dieses Vorgehens sowie die Modalitäten der weiteren Arbeitstätigkeit des Beschwerdeführers für die Vorinstanz.

5.3.2 Dem ersten Protokoll ist dabei unter anderem zu entnehmen, der Beschwerdeführer erhalte von seinem damaligen direkten Vorgesetzten „als Wiedereinstieg“ direkte, klar und eng definierte Aufträge. Diese würden zusammen besprochen, die Zielsetzungen definiert und regelmässig kontrolliert. Dass diese Vorgabe mit der sog. „Rolling Agenda“ (vgl. dazu E. 5.4.1) umgesetzt wurde, wie die Vorinstanz geltend macht, ergibt sich – wie der Beschwerdeführer zu Recht bemängelt – aus den Akten nicht. Insbesondere liegen erst ab der Kalenderwoche 10 des Jahres 2016 und damit erst für die Zeit nach der Unterstellung des Beschwerdeführers unter seinen neuen direkten Vorgesetzten wöchentliche Pendenzenlisten vor. Der Beschwerdeführer räumt indes ein, dass nach seinem Wiedereinstieg Anfang Juni 2015 alle zwei bis drei Wochen Standortbestimmungen mit seinem damaligen direkten Vorgesetzten stattfanden. Aus den Akten geht zudem hervor, dass anlässlich dieser Standortbestimmungen kurzfristige Arbeitsziele besprochen und festgelegt wurden, ebenso erfolgten vonseiten des direkten Vorgesetzten Rückmeldungen zur Zielerreichung bzw. Arbeitsleistung.

5.3.3 Für den Zeitraum ab dem Wiedereinstieg Anfang Juni 2015 bis zur faktischen Übernahme der neuen Funktion und Unterstellung unter den

neuen direkten Vorgesetzten Anfang 2016 ist entsprechend davon auszugehen, der Beschwerdeführer sei über die jeweiligen Arbeitsziele und deren Erreichung bzw. die Beurteilung seiner Arbeitsleistung informiert gewesen. Wie die Rückmeldungen seines direkten Vorgesetzten ausfielen, ergibt sich dabei aus den Akten, von einer positiven Beurteilung abgesehen, allerdings nicht.

5.4

5.4.1 Für den Zeitraum ab Januar 2016 bis zum Mitarbeitergespräch vom 13. Mai 2016 liegt ebenfalls keine ordentliche Personalbeurteilung vor. Ebenso wenig finden sich in den Akten Dokumente, die mit dem Beurteilungsbogen solcher Beurteilungen vergleichbar sind. Aus den Akten geht hingegen hervor, dass ab Anfang Februar grundsätzlich zweimal pro Woche (jeweils Dienstag und Freitag) Meetings des (...) stattfanden, an denen der Beschwerdeführer und sein neuer direkter Vorgesetzter sowie eine weitere Person teilnahmen, wobei gewisse Sitzungen allerdings offenbar ausfielen. Weiter ist ersichtlich, dass der direkte Vorgesetzte ab der Kalenderwoche 10 wöchentliche Pendenzenlisten für den Beschwerdeführer erstellte und die entsprechenden Pendenzen jeweils mit ihm besprach. Jedenfalls ab diesem Zeitpunkt und in diesem Sinn kam mithin die erwähnte „Rolling Agenda“ zur Anwendung.

5.4.2 Von den wöchentlichen Pendenzenlisten dieser „Rolling Agenda“ existieren zwar verschiedene Versionen. Jedenfalls für die Kalenderwoche 15 enthielt die Liste aber neben den zwei Spalten, in denen die zu erledigenden Aufgaben genannt und konkretisiert wurden, unbestritten auch eine dritte Spalte, in der der Erledigungsstatus dieser Aufgaben angegeben wurde. Weder die von der Vorinstanz (für die Kalenderwochen 10-14) noch die vom Beschwerdeführer (für die Kalenderwochen 10-15) eingereichten Listen enthalten weiter einen allgemeinen Hinweis dergestalt, die aufgeführten Aufgaben seien in der jeweiligen Woche zu erledigen, ebenso wenig Zieldaten oder – ausser für eine Aufgabe – Zieltermine für die Aufgabenerledigung.

Die Listen wurden dem Beschwerdeführer jeweils zugestellt. Die E-Mail, mit der ihm die Liste für die Kalenderwoche 15 übermittelt wurde, enthielt dabei Erläuterungen zu den Angaben zum Erledigungsstatus. Dass dem Beschwerdeführer die im Anhang zum Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 13. Mai 2016 enthaltene Liste, in der bei gewissen Aufgaben das „Registration Date“ und bei zwei Aufgaben das „Target Date“ angegeben wird,

vor Versand dieses Protokolls zugestellt wurde, macht die Vorinstanz nicht geltend, obschon der Beschwerdeführer dies in Abrede stellt, und ist auch nicht ersichtlich. Es ist entsprechend davon auszugehen, dies sei nicht der Fall gewesen.

5.4.3 Die Analyse der vom Beschwerdeführer eingereichten Listen – bei denen es sich nach seiner Darstellung um die ihm zugestellten Originale handelt – ergibt, dass von den in der Liste für die Kalenderwoche 15 aufgeführten elf Pendenzen fünf nicht erledigt, drei neu aufgenommen bzw. verschoben und drei erledigt waren. Sämtliche nicht erledigten Pendenzen waren bereits in der Liste für die Kalenderwoche 14 enthalten, vier auch in jener für die Kalenderwoche 13, drei überdies in den Listen für die Kalenderwochen 10-12, mithin in allen vom Beschwerdeführer eingereichten Listen. Sämtliche erledigten Aufgaben waren ebenfalls bereits in der Liste für die Kalenderwoche 14 enthalten, eine war zudem auch in den Listen für die Kalenderwochen 10-13 aufgeführt, mithin erneut in allen vom Beschwerdeführer eingereichten Listen. Eine der neu aufgenommenen bzw. verschobenen Aufgaben war weiter bereits in den Listen für die Kalenderwochen 14 und 13 (in ersterer Liste wie auch jener für die Kalenderwoche 15 mit „ongoing“ bezeichnet) enthalten. Bei den nicht in der Liste für die Kalenderwoche 15 aufgeführten Aufgaben ergibt sich ein ähnliches Bild. Drei Aufgaben finden sich sowohl in der Liste für die Kalenderwoche 11 als auch in jener für die Kalenderwoche 12, zwei davon zudem in der Liste für die Kalenderwoche 10.

5.4.4 Zwar ist bei der Interpretation dieser Daten insofern Vorsicht geboten, als die Listen, wie erwähnt, keinen allgemeinen Hinweis dergestalt enthalten, die aufgeführten Aufgaben seien in der jeweiligen Woche zu erledigen, ebenso wenig Zieldaten oder – ausser für eine Aufgabe – Zieltermine für die Aufgabenerledigung, weshalb ungeachtet des wöchentlichen Rhythmus der „Rolling Agenda“ und der entsprechenden Vorbringen der Vorinstanz (vgl. Bst. Q und F) nicht in jedem Fall ohne Weiteres von wöchentlichen Aufgaben ausgegangen werden kann. Wöchentliche Aufgaben müssen zudem – ungeachtet der Ausführungen der Vorinstanz zu den in den Listen aufgeführten Aufgaben (vgl. Bst. Q und F) – nicht zwingend auch innerhalb dieser kurzen Zeitspanne erledigt werden können. Auch unter Berücksichtigung dieser Punkte lassen die vom Beschwerdeführer eingereichten Listen angesichts der Häufung von Aufgaben, die über Wochen nicht erledigt wurden, in ihrer Gesamtheit indes keinen sinnvollen anderen Schluss zu (vgl. E. 2.2), als dass der Beschwerdeführer die ihm übertragenen Aufgaben jedenfalls teilweise nicht rechtzeitig erledigte. Das ihm

am 13. Mai 2016 ausgehändigte Zwischenzeugnis (vgl. Bst. E) steht dem nicht entgegen, und zwar allein schon deshalb, weil es auf Ende 2015 rückdatiert ist. Es schweigt sich zudem zur Frage der rechtzeitigen Aufgabenerfüllung aus. Im Übrigen erscheint es – ohne dies abschliessend zu beurteilen – in Anbetracht insbesondere der Personalbeurteilung für das Jahr 2014 sowie der weiteren Besonderheiten des vorliegenden Falls, namentlich der Modalitäten des Wiedereinstiegs des Beschwerdeführers, als allzu wohlwollend.

5.4.5 Angesichts der, wie ausgeführt, grundsätzlich regelmässigen und häufigen Meetings des (...) ab Februar 2016, der Anwendung der „Rolling Agenda“ im erwähnten Sinn jedenfalls ab der Kalenderwoche 10 sowie der Angaben zum Erledigungsstatus der Pendenzen jedenfalls in der Liste für die Kalenderwoche 15 ist im Weiteren ebenso wenig ernsthaft zu bezweifeln (vgl. E. 2.2), dass der neue direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers dessen nicht zeitgerechte Aufgabenerledigung kritisch thematisierte. Dass er auch positive Rückmeldungen gab – wie aus vom Beschwerdeführer eingereichten E-Mails hervorgeht – steht dem nicht entgegen, können Arbeiten doch auch dann in guter Qualität ausgeführt werden, wenn sie oder andere Arbeiten nicht zeitgerecht erfolgen. Die Kritik des neuen direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 13. Mai 2016 betraf denn grundsätzlich auch nicht die Qualität der erbrachten Arbeiten (vgl. Bst. F).

5.5 Zusammenfassend ist demnach festzuhalten, dass die Vorinstanz bereits in der ersten ordentlichen Personalbeurteilung für das Jahr 2013 insbesondere die Selbstkompetenz des Beschwerdeführers kritisierte und beanstandete, es mangle ihm manchmal noch an realistischer Planung und insbesondere bei der Prioritätensetzung. Entsprechend nahm sie in die Zielvereinbarung für das Jahr 2014 eine Vorgabe auf, mit der der Beschwerdeführer aufgefordert wurde, sich in dieser Hinsicht zu verbessern. In der zweiten ordentlichen Personalbeurteilung für das Jahr 2014 verschärfte die Vorinstanz ihre diesbezügliche Kritik und hielt ohne Abmilderung fest, dem Beschwerdeführer mangle es an realistischer Projektplanung und Arbeitsorganisation; ein Grossteil der intern gesetzten Termine habe mehrmals verschoben werden müssen. Neu erhob sie zudem auch Kritik hinsichtlich der Erreichung gewisser Leistungsziele, und zwar im Wesentlichen, weil Termine nicht eingehalten werden konnten. Zur Verbesserung der Situation, die sie in Bezug auf die erwähnten Punkte sowie gesamthaft lediglich mit einer 2 beurteilte, ergriff sie ausserdem gewisse Massnahmen. Insbesondere sollten die vereinbarten Ziele noch präziser

formuliert und schriftlich festgehalten werden. Der Beschwerdeführer unterzeichnete die Leistungsbeurteilungen jeweils, ohne einen Kommentar anzubringen.

Nach der Rückkehr nach der längeren krankheitsbedingten Abwesenheit Anfang Juni 2015 wurde der Beschwerdeführer von seinem damaligen direkten Vorgesetzten zur Erleichterung des Wiedereinstiegs insofern eng begleitet, als alle zwei bis drei Wochen Standortbestimmungen durchgeführt sowie kurzfristige Arbeitsziele besprochen und festgelegt wurden, zudem erhielt er Rückmeldungen zur Zielerreichung bzw. Arbeitsleistung. Wie diese Rückmeldungen ausfielen, bleibt dabei gestützt auf die Akten weitgehend offen. Nach der faktischen Übernahme der neuen Funktion und Unterstellung unter den neuen direkten Vorgesetzten Anfang 2016 wurde der Sitzungsrythmus insofern erhöht, als ab Februar grundsätzlich zweimal wöchentlich Meetings des (...) stattfanden, wobei gewisse Sitzungen allerdings offenbar ausfielen. Spätestens ab der Kalenderwoche 10 erstellte der neue direkte Vorgesetzte weiter wöchentliche Pendenzenlisten für den Beschwerdeführer und besprach die entsprechenden Pendenzen jeweils mit ihm, kam mithin in diesem Sinn die „Rolling Agenda“ zur Anwendung. Dennoch erledigte der Beschwerdeführer die ihm übertragenen Aufgaben jedenfalls teilweise nicht rechtzeitig, was sein direkter Vorgesetzter kritisch thematisierte.

5.6 Der Beschwerdeführer zeigte demnach trotz der vonseiten der Vorinstanz getroffenen, erwähnten Massnahmen sowie der verbesserten Rahmenbedingungen im Bereich Qualitätssicherung (erhöhter Personalbestand) und seiner Genesung auch in seiner neuen Funktion jene Schwächen, die im Wesentlichen bereits in den ordentlichen Leistungsbeurteilungen vor seiner längeren krankheitsbedingten Abwesenheit kritisiert worden waren. Allein schon dies spricht klar dagegen, seine Schwächen lediglich auf externe Faktoren wie etwa Ressourcenmangel zurückzuführen. Dass er untauglich oder nicht bereit gewesen wäre, die ihm übertragenen Aufgaben zeitgerecht bzw. ohne die erwähnten Schwächen zu erledigen, macht er sodann nicht geltend. Damit lagen ungeachtet der Frage, wie es sich mit den weiteren Vorwürfen verhält, die die Vorinstanz im Zusammenhang mit dem hier interessierenden Kündigungsgrund erhebt (vgl. Bst. Q und F), Mängel in der Leistung vor, die wegen ihrer fortgesetzten, chronischen Natur und ihrer Schwere grundsätzlich als Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG zu qualifizieren sind. Soweit der Beschwerdeführer die entsprechenden Mängel als nicht erstellt bestreitet, sind seine Vorbringen daher zurückzuweisen. Daran ändert im Übrigen nichts, dass für

den Zeitraum ab Januar 2016 – wie auch jenen ab Anfang Juni 2015 bis Ende 2015 – im Unterschied zu den Jahren 2013 und 2014 keine ordentliche Personalbeurteilung vorliegt, sind die erwähnten Mängel in der Leistung doch rechtsgenügend erstellt. Die im vorliegenden Zusammenhang gestellten Beweisanträge des Beschwerdeführers sind entsprechend in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen. Nachfolgend zu klären ist hingegen, ob die Vorinstanz – wie sie vorbringt (vgl. dazu Bst. Q), der Beschwerdeführer aber bestreitet (vgl. Bst. R) – auf eine vorgängige Mahnung verzichten durfte.

6.

6.1 Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang vor, er sei bis zum Mitarbeitergespräch vom 13. Mai 2016 nicht mit den angeblichen Mängeln und dem Risiko einer Kündigung konfrontiert worden. Er habe daher auch nie die Chance zur Besserung erhalten. Aus seiner Bereitschaft, eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu diskutieren, ergebe sich zudem nicht, dass er nicht an eine Verbesserung geglaubt habe. Ebenso wenig habe er dadurch, dass er sich auf solche Gespräche eingelassen habe, auf die Chance verzichtet, sich zu verbessern.

6.2 Diese Argumentation überzeugt nicht. Wie ausgeführt, ist nicht ernsthaft zu bezweifeln, dass der Beschwerdeführer über die auch nach der Übernahme seiner neuen Funktion Anfang Januar 2016 bestehenden, dargelegten Mängel in der Leistung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG informiert war. Er wusste mithin, dass er trotz der von der Vorinstanz getroffenen, erwähnten Massnahmen sowie der verbesserten Rahmenbedingungen im Bereich Qualitätssicherung (erhöhter Personalbestand) und seiner Genesung auch in seiner neuen Funktion jene Schwächen zeigte, die im Wesentlichen bereits in den ordentlichen Leistungsbeurteilungen vor seiner längeren krankheitsbedingten Abwesenheit kritisiert worden waren. Angesichts der grundsätzlich regelmässigen und häufigen Meetings des (...) ab Februar 2016 und der Anwendung der „Rolling Agenda“ im erwähnten Sinn jedenfalls ab der Kalenderwoche 10 hatte er ausserdem ausreichend Anlass und Gelegenheit, seine Leistung zu verbessern. Da er bereits vor seinem Wiedereinstieg in der Personalbeurteilung für das Jahr 2014 unmissverständlich auf die in Bezug auf die rechtzeitige Aufgabenerledigung bestehenden Probleme hingewiesen und dafür kritisiert worden war, musste er sich zudem bereits bei seinem Wiedereinstieg nach der längeren krankheitsbedingten Abwesenheit und erst recht nach seiner Genesung bei der Übernahme der neuen Funktion darüber im Klaren sein, dass

er seine Arbeitsleistung in dieser Hinsicht verbessern musste. Dies gilt umso mehr, als bereits die Zielvereinbarung 2014 eine entsprechende Vorgabe enthielt. Er hatte mithin bereits vor den Rückmeldungen seines neuen direkten Vorgesetzten nach Antritt seiner neuen Funktion Anlass und Gelegenheit, seine Leistung insoweit zu verbessern.

Obschon der Beschwerdeführer demnach mehrfach Anlass und Gelegenheit hatte, seine Leistung in der erwähnten Hinsicht zu verbessern, und obwohl unterstützende Massnahmen ergriffen worden waren, die Rahmenbedingungen im Bereich Qualitätssicherung sich verbessert hatten (erhöhter Personalbestand) und er von seiner Krankheit genesen war, blieb eine entsprechende Leistungssteigerung aus. Unter diesen Umständen war die Vorinstanz ungeachtet der insoweit gebotenen Zurückhaltung (vgl. E. 3.3) nicht zu einer vorgängigen Mahnung verpflichtet. Vielmehr durfte sie davon ausgehen, die erwähnten Mängel würden auch nach einer derartigen Mahnung weiterbestehen, und zwar – angesichts der fortgesetzten, chronischen Natur dieser Mängel – auch dann, wenn sie in der Mahnung die Kündigung explizit androhen würde. Sie durfte mithin aufgrund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles eine vorgängige Mahnung als von vornherein aussichtslos qualifizieren. Damit war sie, wie dargelegt (vgl. E. 3.3), berechtigt, ausnahmsweise auf eine solche Mahnung zu verzichten, wäre diese angesichts der fehlenden Eignung, eine Leistungsverbesserung herbeizuführen, doch einem leeren Formalismus gleichgekommen. Ob auch der Beschwerdeführer eine künftige Leistungsverbesserung für ausgeschlossen hielt und aus diesem Grund in Gespräche über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligte, kann damit offen bleiben, kommt der Frage doch keine entscheidungswesentliche Bedeutung zu. Aus dem gleichen Grund nicht weiter einzugehen ist ausserdem auf seinen Einwand, er habe dadurch, dass er sich auf solche Gespräche eingelassen habe, nicht auf die Chance verzichtet, sich zu verbessern.

6.3 Nach dem Gesagten war die Vorinstanz somit grundsätzlich berechtigt, wegen der erwähnten Mängel in der Leistung des Beschwerdeführers ohne vorgängige Mahnung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG die Kündigung auszusprechen. Nachfolgend zu prüfen bleibt insbesondere, ob sie dies tun konnte, obschon der Beschwerdeführer im Kündigungszeitpunkt krankgeschrieben war (vgl. Bst. Q).

7.

7.1 Gemäss Art. 31a BPV kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Abs. 1). Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ende dieser 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. Davon ausgenommen ist eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheitlich bedingt ist (Abs. 2). Gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR beträgt die Sperrfrist ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage.

7.2 Der Beschwerdeführer war – soweit hier von Interesse – ab August 2016 100 % krankgeschrieben (vgl. Bst. J). Die erwähnten Mängel in der Leistung bestanden, wie dargelegt, bereits vor diesem Zeitpunkt. Der Beschwerdeführer war zudem, wie ebenfalls ausgeführt, bereits vor dem Mitarbeitergespräch vom 13. Mai 2016 über diese Mängel informiert. Anlässlich dieses Gesprächs wurden ihm unter anderem diese Mängel erneut vorgehalten (vgl. Bst. F). Zugleich machte die Vorinstanz deutlich, dass für sie eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses angesichts der vorgehaltenen Mängel nicht in Frage komme. Mit Schreiben vom 22. Juni 2016 stellte sie ihm zudem den Entwurf einer Kündigungsverfügung zu, die sie unter anderem mit den erwähnten Mängeln in der Leistung begründete (vgl. Bst. I).

Damit sind die Voraussetzungen gemäss Art. 31a Abs. 2 BPV für die Anwendung der kürzeren Fristen von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR erfüllt. Massgeblich ist grundsätzlich die Sperrfrist von 180 Tagen, war der Beschwerdeführer vor seiner Tätigkeit bei der Vorinstanz doch unbestritten bereits gut vier Jahre bei einer anderen Verwaltungseinheit nach Art. 1 Abs. 1 BPV angestellt, mithin im Kündigungszeitpunkt im (insgesamt) 9. Dienstjahr (vgl. Art. 29 Abs. 4 BPV). Ob diese Frist vollumfänglich zu berücksichtigen war, kann dabei offen bleiben, erfolgte die Kündigung mit dem 28. Januar 2017 doch einen Tag nach Ablauf der vollen Frist. Da die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis per 30. April 2017 auflöste, wahrte sie im Übrigen auch die dreimonatige Kündigungsfrist gemäss Art. 30a Abs. 2 Bst. b BPV. Sie verletzte mithin auch keine Vorschriften über die Kündigungsfristen.

7.3 Die vorliegend streitige Kündigung erweist sich somit auch in Bezug auf den Kündigungszeitpunkt und die Kündigungsfristen als rechters. Die Vorinstanz versuchte im Weiteren vor der Kündigung erfolglos, sich mit dem Beschwerdeführer über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einigen (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG). Dass sie dies in treuwidriger Weise tat, wie der Beschwerdeführer vorbringt, ist nicht ersichtlich. Ebenso wenig ist erkennbar, dass sie – wie der Beschwerdeführer ausserdem geltend macht – die Kündigung nicht wegen der in der angefochtenen Verfügung genannten Gründe, sondern wegen der Reorganisation der C. _____ bzw. gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG aussprach. In beider Hinsicht vermögen die Vorbringen des Beschwerdeführers nicht zu überzeugen. Die Kündigung erweist sich entsprechend auch insoweit und damit insgesamt als rechters.

7.4 Damit braucht mangels Entscheidrelevanz nicht weiter geklärt zu werden, wie es sich mit den Mängeln verhält, die die Vorinstanz im Zusammenhang mit dem Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG ausserdem geltend macht (vgl. Bst. Q und F). Ebenso wenig ist auf den von ihr ergänzend angerufenen Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG und die damit im Zusammenhang stehenden Ereignisse einzugehen (vgl. insb. Bst. H, K und Q), hängt die Rechtmässigkeit der Kündigung doch nicht vom Vorliegen dieses Kündigungsgrundes ab. Das Vorgehen der Vorinstanz im Zusammenhang mit den angeblichen Treuepflichtverletzungen des Beschwerdeführers stellt zudem die Rechtmässigkeit der ordentlichen Kündigung nicht in Frage. Ebenfalls nicht zu klären ist im Weiteren, ob die Vorinstanz den Lohn des Beschwerdeführers per 1. Januar 2017 um 1 % reduzieren durfte (vgl. Bst. N und P). Diese Lohnreduktion bildet nicht Gegenstand der angefochtenen Verfügung und wäre nur bei Vorliegen einer Kündigung ohne sachlich hinreichenden Grund im Zusammenhang mit der Festlegung einer Entschädigung zu überprüfen gewesen (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Eine solche Kündigung liegt jedoch, wie dargelegt, nicht vor, weshalb sich die Frage einer Entschädigung und damit auch jene der Entschädigungshöhe nicht stellt. Vielmehr ist die angefochtene Kündigungsverfügung zu schützen und die Beschwerde ohne weitere Ausführungen – namentlich zu den weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers, die die Rechtmässigkeit der Kündigung ebenfalls nicht in Frage zu stellen vermögen – abzuweisen.

8.

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen vor Bundesverwaltungsgericht ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

9.

Die obsiegende Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht ebenfalls keine solche Entschädigung zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG, 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 zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Einschreiben)
- das GS EFD (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Christoph Bandli

Pascal Baur

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 Rechtschrift 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: