



## Urteil vom 18. Januar 2018

---

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),  
Richter Christoph Bandli, Richterin Kathrin Dietrich,  
Gerichtsschreiber Andreas Kunz.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
**Z.** \_\_\_\_\_,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesamt für Polizei (fedpol),**  
z.H. Martina Degen, Stv. Leiterin Sektion Rechtsberatung,  
Nussbaumstrasse 29, 3003 Bern,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

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

A.\_\_\_\_\_ war seit dem (...) als (...) beim Bundesamt für Polizei fedpol (nachfolgend: fedpol) im Direktionsbereich Bundeskriminalpolizei (nachfolgend: BKP) tätig. (...).

**B.**

Gemäss „Entscheid C BKP auf Ressourcenanfrage der Bundesanwaltschaft gemäss SAR“ vom (...) (nachfolgend: Ressourcenentscheid) übernahm A.\_\_\_\_\_ befristet für die Dauer vom (...) bis zum (...) Projektarbeiten bei der Bundesanwaltschaft (nachfolgend: BA), was eine Verlegung seines Arbeitsplatzes in die Räumlichkeiten der BA nach sich zog. Der Ressourcenentscheid hielt unter anderem fest, dass sich der Einsatz nach den Projektplänen und Aufträgen, welche durch den zuständigen Staatsanwalt, B.C.\_\_\_\_\_, erteilt würden, richtet und er dessen Verantwortung und fachlichen Weisungen unterstellt ist. Während des Einsatzes wurde er in Rechtshilfeverfahren, welche einen Bezug (...) aufwiesen, eingesetzt. In der Folge verlängerte die BKP den Einsatz unbestrittenermassen bis zum (...).

**C.**

Kurz vor (...) erhielt A.\_\_\_\_\_ nach eigenen Angaben einen Anruf des D.\_\_\_\_\_. Dieser habe ihn gebeten, aufgrund einer vertraulichen Mitteilung dringend nach (...) zu kommen. Infolgedessen teilte er seinem direkten Vorgesetzten bei der BKP, E.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: direkter Vorgesetzter), ohne Begründung mit, dass er für eine Kurzreise nach (...) müsse. Letzterer lehnte jedoch eine Dienstreise vor dem Hintergrund der zahlreichen Überstunden und Ferienguthaben von A.\_\_\_\_\_ ab.

**D.**

A.\_\_\_\_\_ reiste am (...) dennoch nach (...) und blieb dort bis zum (...). Am (...) verlangte sein direkter Vorgesetzter, welcher in der Zwischenzeit von der Reise erfahren hatte, darüber eine Aktennotiz. Diese verfasste A.\_\_\_\_\_ noch am gleichen Tag. Im Wesentlichen hielt er darin Folgendes fest:

Er habe vermutet, dass es bei der vertraulichen Mitteilung um den Fall (...) ginge. Üblicherweise komme D.\_\_\_\_\_ in solchen Fällen nach (...), wo er diesen jeweils auf eigene Kosten in seiner Freizeit treffe. Bei einem gemeinsamen Essen werde der Anlass erörtert und das Besprochene anschliessend den betroffenen Personen kommuniziert, wie zuletzt im (...)

der Führung der BA. Über seine bevorstehende Reise nach (...) und sein geplantes Treffen mit D.\_\_\_\_\_ habe er dem fallführenden Staatsanwalt nichts gesagt. Einen Dienstreiseantrag habe er nicht eingereicht, weil er privat gereist sei und seine Freitage dafür verwendet habe. Die (Arbeitgeberin von D.\_\_\_\_\_) habe die Hotelkosten übernommen. Die weiteren Kosten habe er selber getragen. Ihm sei klar gewesen, dass während seines Aufenthaltes geschäftliche Dinge zur Sprache kommen würden. Er sei mit dem Diplomatenpass gereist, was aufgrund der privaten Natur seiner Reise nicht unproblematisch gewesen sei. Gleichzeitig habe er jedoch für die BA/BKP einen Mehrwert erbracht, der seiner Meinung nach dessen Verwendung gerechtfertigt habe. Die Beantragung eines Visums sei zeitlich nicht möglich gewesen und ihm nicht zweckdienlich erschienen.

In (...) sei er eingeladen worden, einige Probleme der gemeinsam bearbeiteten Fälle zu besprechen. Weiter hätten die (...) Kollegen – ohne dass er im Voraus etwas davon gewusst habe – ein Treffen mit der Anwältin eines Beschuldigten im Fall (...) organisiert. Bei einem gemeinsamen Essen habe D.\_\_\_\_\_ dann die heikle, vertrauliche Mitteilung gemacht. Am (...) hätten die (...) Kollegen ein Treffen mit den Anwälten von (...) einberufen, von welchem er im Voraus ebenfalls nichts gewusst habe. Anlässlich dieses Treffens habe er die Interessen der BA vertreten und deren Standpunkt klar gemacht. Über beide Treffen habe er Staatsanwalt C.\_\_\_\_\_ berichtet, worauf sich dieser sehr zufrieden gezeigt habe. Er sei der festen Überzeugung, in jedem Moment im vollen, wohlverstandenen Interesse der Schweizerischen Strafverfolgung gehandelt zu haben.

#### **E.**

Am selben Tag, d.h. am (...), forderte ihn sein direkter Vorgesetzter auf, seinen Diplomatenpass beim Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA (nachfolgend: EDA) zu hinterlegen. Die Hinterlegung erfolgte am (...).

#### **F.**

Wegen Verdachts auf (...) reichte das fedpol am (...) Strafanzeige gegen A.\_\_\_\_\_ bei der BA ein. Das daraufhin eingeleitete Strafverfahren dauert nach wie vor an.

#### **G.**

Am (...) wurde A.\_\_\_\_\_ als beschuldigte Person durch die BA einvernommen. Dabei bestätigte er den Inhalt seiner Aktennotiz vom (...).

**H.**

Mit Vereinbarung vom (...) wurde A. \_\_\_\_\_ per sofort bis (...) freigestellt. Nach gescheiterten Vergleichsgesprächen löste das fedpol mit Verfügung vom (...) das Arbeitsverhältnis per (...) auf.

Zur Begründung führte das fedpol zusammengefasst aus, dass sich A. \_\_\_\_\_ gegenüber seinem Vorgesetzten und der Führung von fedpol illoyal verhalten habe. Er habe sich bewusst den Anordnungen seines Vorgesetzten widersetzt und in Verletzung seiner Dokumentationspflicht die Kontrolle eines Teils seiner Arbeit verunmöglicht. Sein ausserdienstliches Verhalten habe die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung durch das fedpol beeinträchtigt und sowohl das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung als auch der Arbeitgeberin in ihn geschädigt. Zudem habe er gegen die Vorschriften betreffend die Verwendung des Diplomatenpasses verstossen und er habe die Bestimmungen über die Nebenbeschäftigungen missachtet, indem er seine Tätigkeit im Umfang von 20% seiner Arbeitszeit für die BA nicht gemeldet habe. Aufgrund der definitiven Zerstörung des Vertrauensverhältnisses erachte sie die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses – auch ohne vorangehende Mahnung – als gerechtfertigt.

**I.**

Mit Schreiben vom (...) erhebt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung des fedpols (nachfolgend: Vorinstanz) beim Bundesverwaltungsgericht. In erster Linie beantragt er unter Kosten- und Entschädigungsfolgen deren Aufhebung und die Weiterbeschäftigung durch die Vorinstanz. Eventualiter sei die Sache zwecks Neu Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Subeventualiter beantragt er die Ausrichtung einer Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes. Zudem sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Im Wesentlichen macht er geltend, dass er bis (...) der BA zugewiesen und deren faktischer Mitarbeiter gewesen sei, nachdem der Ressourcenentscheid aus dem Jahr (...) weiterhin gegolten habe. Sodann habe er stets im Rahmen des Globalauftrages der BA gehandelt und dabei sämtliche Handlungen dokumentiert sowie seine vorgesetzten Staatsanwälte über diese informiert. Die BA habe nie einen Vertrauensverlust geltend gemacht. Den Diplomatenpass habe er für das ganze Jahr vom EDA ausgeliehen bekommen und die Reise nach (...) habe auch dienstlichen Charakter ge-

habt. Ferner liege keine Verletzung der Bestimmungen über die Nebenbeschäftigungen vor, nachdem es sich bei der Tätigkeit bei der BA nicht um eine eigenständige Anstellung gehandelt habe. Zusammengefasst sei ein Vertrauensverlust, welcher eine Kündigung rechtfertige, nicht gegeben. Unbesehen davon hätte die Vorinstanz eine Mahnung aussprechen müssen. Ferner erweise sich die Kündigung als missbräuchlich, nachdem die Vorinstanz das Ergebnis des Strafverfahrens nicht abgewartet habe.

**J.**

Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom (...) die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Darin hält sie an ihren in der Kündigungsverfügung gemachten Erwägungen fest. Zudem weist sie den Vorwurf, die Kündigung sei missbräuchlich, zurück.

**K.**

Mit Zwischenverfügung vom (...) weist das Bundesverwaltungsgericht das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde ab.

**L.**

In seiner Replik vom (...) hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen fest.

**M.**

Die Vorinstanz bekräftigt mit Duplik vom (...) ihre Anträge.

**N.**

Mit Eingabe vom (...) reicht der Beschwerdeführer unaufgefordert eine Triplik ein.

**O.**

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** Nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die Vorinstanz gilt mangels anderslautenden Bestimmungen des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements EJPD als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] i.V.m. Anhang 1 B. Ziff. III 1.3 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der Beschwerde zuständig.

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) 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** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG).

### **2.**

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).

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 des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 2.2).

### **3.**

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe den Sachverhalt nicht richtig beziehungsweise nicht vollständig festgestellt.

**3.1** Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG), allerdings lediglich den entscheidungswesentlichen. Der Untersuchungsgrundsatz gilt im Beschwerdeverfahren nur eingeschränkt, zumal die Parteien verpflichtet sind, an der Feststellung des Sachverhaltes mitzuwirken (Art. 13 VwVG i.V.m. Art. 37 VGG). So hat der Beschwerdeführer seine Begehren zu begründen und die Beweismittel anzugeben beziehungsweise die als Beweismittel angerufenen Urkunden der Beschwerde beizulegen, soweit er sie in den Händen hat (Art. 52 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 37 VGG, vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C\_56/2016 vom 8. Juli 2016 E. 3.1 m.w.H.). Sofern keine strafrechtliche Würdigung der Ereignisse vorgenommen wird, darf für die Ermittlung des Sachverhalts auf die in einem Strafverfahren gemachten Feststellungen und Aussagen abgestellt werden (Urteile BVGer A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 4 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 4.1 f., je m.w.H.; NIKLAUS SCHMID, Strafverfahren und sein Verhältnis zu Administrativuntersuchung und Disziplinarverfahren, in: BERNHARD EHRENZELLER/RAINER J. SCHWEIZER [Hrsg.], Administrativuntersuchung in der öffentlichen Verwaltung und in privaten Grossunternehmen, Schriftenreihe des Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis IRP-HSG, Band 24, 2004, S. 64).

**3.2** Die Parteien trifft nicht eine eigentliche (subjektive) Beweisführungslast. Nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210), der mangels spezialgesetzlicher Regelung auch im öffentlichen Recht analog angewendet wird, hat jedoch diejenige Partei die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechtsfolgen ableiten will (sog. objektive Beweislast, vgl. dazu Urteil BGer 2C\_58/2017 vom 23. Juni 2017 E. 2.2.2; statt vieler Urteil BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 5.1).

**3.3** Der Beschwerdeführer behauptet, der Ressourcenentscheid sei über das Jahr (...) hinaus gültig gewesen, was die Vorinstanz bestreitet. Aus

dessen Inhalt (Zuweisung an die BA unter deren Verantwortung und fachlicher Führung; Status als deren faktischer Mitarbeiter) leitet er die Rechtfertigung für seine Reise nach (...) ab. Er trägt somit für seine Behauptung die objektive Beweislast (vgl. oben E. 3.2).

**3.3.1** Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, dass der Ressourcenentscheid zwar bis Ende (...) befristet gewesen, die darin vereinbarte Zuweisung an die BA jedoch durch die Praxis beibehalten worden sei. So sei unbestritten, dass der Ressourcenentscheid über das ursprünglich vereinbarte Datum hinaus Gültigkeit gehabt habe. Entgegen der Aufforderung in Ziff. (...) der Verfügung des Bundesverwaltungsgerichts vom (...) habe die Vorinstanz keine Belege eingereicht, aus welchen eine Verlängerung des Ressourcenentscheids nur bis zum (...) hervorgehe. Eine Aufkündigung des Ressourcenentscheids fände sich nicht im Personaldossier und man habe ihm auch nie eröffnet, dass dieser nach dem Jahr (...) nicht mehr gültig gewesen sei.

Weiter habe ihm Staatsanwalt C. \_\_\_\_\_ und sein direkter Vorgesetzter mündlich versichert, dass sich an der Abdelegation und seiner Arbeit durch die Rückverlegung seines Arbeitsplatzes in die Räumlichkeiten der BKP im (...) nichts ändern würde. Es habe sich auch nichts geändert, ausser dass er wieder am wöchentlichen Rapport seines Kommissariats teilgenommen habe. Seine Vorgesetzten bei der BKP hätten sich nicht für die inhaltlichen Belange interessiert und seien nur in groben Zügen über seine Aufgaben und Tätigkeiten informiert gewesen. Sie hätten aber gewusst, dass er häufig ohne Ressourcenanfrage für die BA tätig gewesen sei, was der Inhalt der Personalbeurteilungen, der Strafanzeige und der Ermächtungsverfügung zeigen würden. Er sei auch ohne Ressourcenentscheid zwecks Einvernahme im Fall (...) zweimal in (...) gewesen. Diese Art der Arbeit sei jahrelang Praxis gewesen, an der sich keiner der Beteiligten gestört habe. Seine Vorgesetzten bei der BKP hätten seinen nicht definierten Status in E-Mails aber thematisiert und auf eine Lösung gedrängt, wonach endlich zu definieren sei, wer für ihn zuständig sei. Soweit die BA und die BKP seinen Einsatz nicht abgesprochen hätten, könne ihm dies nicht zum Nachteil gereichen. Zudem erhelle aus den Editionsverfügungen der BA [im laufenden Strafverfahren], dass er faktischer Mitarbeiter der BA gewesen und durch diese fachlich geführt worden sei. Sodann komme die Bestätigung des Chefs der BKP vom (...), wonach er vom (...) bis (...) für Projektarbeiten an die BA abdelegiert gewesen und danach sein Arbeitsplatz wieder zurück zur BKP verschoben worden sei, einer Gefälligkeitsbestätigung



gleich, nachdem dieser zur fraglichen Zeit nicht Chef der BKP gewesen sei.

**3.3.2** Die Vorinstanz macht geltend, dass der Ressourcenentscheid nur einmal, bis (...), verlängert worden sei. Dies sei aus der unterschriebenen Zielvereinbarung des Beurteilungsjahres (...) klar ersichtlich. Eine Kündigung solcher befristeten Entscheide gebe es nie. Der heutige Chef der BKP habe auch schriftlich das Ende der Abdelegation per (...) bestätigt. Aus der mündlichen Zusicherung des Staatsanwaltes könne der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Durch die Unterzeichnung des Ressourcenentscheids und der Zielvereinbarung sei ihm bewusst gewesen, dass nicht die BA, sondern die BKP für die Fällung eines Ressourcenentscheids zuständig sei.

**3.3.3** Strafverfolgungsbehörden des Bundes sind die Polizei und die BA (Art. 2 Abs. 1 des Strafbehördenorganisationsgesetz vom 19. März 2010 [SR 173.71, StBOG]). Ihr Handeln richtet sich in erster Linie nach der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (StPO, SR 312.0; vgl. Art. 1 Abs. 1 StPO i.V.m. Art. 1 Abs. 1 StBOG). Die Aufgaben der Polizei im Bereich der Bundesgerichtsbarkeit werden unter anderem durch die BKP wahrgenommen (Art. 4 Bst. a StBOG), welche im Auftrag der BA ermittelt und deren Aufsicht und Weisungen sie untersteht (Art. 15 Abs. 2 StPO). Grundsätzlich ist die BKP für den Ressourceneinsatz zuständig. Allerdings kann die Aufsicht und die Leitungsfunktion der BA für das Vorverfahren gemäss Art. 16 Abs. 2 StPO tangiert werden, wenn die Steuerung der Ressourcen der BKP nicht zumindest in Absprache mit ihr erfolgt. BKP und BA steuern deshalb im Strategischen Ausschuss Ressourcen (SAR) gemeinsam die in den Verfahren eingesetzten Ressourcen (Art. 11 Abs. 1 der am 1. April 2014 in Kraft getretenen Vereinbarung zwischen der Bundesanwaltschaft und dem Bundesamt für Polizei, fedpol über die Zusammenarbeit zwischen der Bundesanwaltschaft und der Bundeskriminalpolizei [nachfolgend: Vereinbarung BA-BKP], <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/39188.pdf> [abgerufen am 01.12.2017]; HANSPETER USTER, in: Niggli/Heer/Wiprächtiger [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Strafprozessordnung [Art. 1 – 195 StPO], 2. Aufl. 2014, Art. 15 N 11).

Mit Ausnahme der besonders einfachen Fälle bilden sämtliche von der BA geführten Untersuchungen Gegenstand eines formellen Projekts, wenn die BKP zur Unterstützung der Staatsanwaltschaft beigezogen werden muss (Art. 10 Abs. 1 Vereinbarung BA-BKP). Im Rahmen des SAR werden die

Polizisten für die verschiedenen Phasen der Ermittlungen zugeteilt; insbesondere nach Massgabe des in den Projekten definierten Bedarfs. Besteht ein besonderer Bedarf, können Polizisten für eine bestimmte Dauer ausschliesslich den Ermittlungen der BA zugeteilt werden (Art. 11 Abs. 5 Vereinbarung BA-BKP).

**3.3.4** Eine befristete und ausschliessliche Zuteilung eines Mitarbeitenden der BKP an die BA stellt die Ausnahme von der üblichen Zusammenarbeit dar (vgl. oben E. 3.3.3). Eine solche Ausnahme wurde mit dem schriftlichen Ressourcenentscheid getroffen, nachdem dieser festhält, dass der Beschwerdeführer befristet Projektarbeiten bei der BA übernimmt und er während dieser Zeit deren Verantwortung untersteht. Die in Art. 11 Abs. 5 Vereinbarung BA-BKP formulierte Bestimmung war somit eine bereits zuvor gelebte Praxis zwischen der BA und der BKP. Sodann ist unbestritten, dass der Einsatz bis mindestens (...) verlängert worden ist. Dessen Verlängerung war im Rahmen des Zwischengesprächs vom (...) angedacht (*„Sur la base de la discussion du [...] avec PF C.\_\_\_\_\_, l'engagement de A.\_\_\_\_\_ peut se poursuivre en [...]”*) und wurde schliesslich im dokumentierten Evaluationsgespräch über das Jahr (...) festgehalten (*„Par décision du C PJF, A.\_\_\_\_\_ a été mis à disposition du MPC dès [...]. Cet engagement s'est poursuivi en [...]. [...] Cela a été discuté et accepté par le SAR.“*).

Demgegenüber finden sich in den schriftlich festgehaltenen Zwischengesprächen und Zielvereinbarungen des Jahres (...) keine Hinweise auf eine mögliche weitere Verlängerung des Einsatzes. Ebenso wenig ist ein solcher bezüglich einer definitiven und durch den SAR abgesegneten Verlängerung in den betreffenden Dokumentationen der Jahre (...) enthalten. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass stets der direkte Vorgesetzte die Zwischen- und Evaluationsgespräche mit dem Beschwerdeführer durchführte (vgl. dazu auch Ziff. 5 Ressourcenentscheid), ist auch seine Behauptung, sein direkter Vorgesetzter habe ihm zugesichert, dass sich an seiner Abdelegation trotz Rückverlegung seines Arbeitsplatzes nichts ändern würde, unglaubhaft, jedenfalls soweit sich diese auf das hier interessierende Jahr (...) bezieht. Seine Behauptung macht einzig für einen früheren Zeitraum Sinn, weil der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Abdelegation ab (...) teilweise wieder von seinem angestammten Arbeitsplatz bei der BKP für die BA arbeitete (vgl. Evaluationsgespräch [...]: *„Un changement est intervenu au [...] où A.\_\_\_\_\_ est en partie revenu travailler au [...]. Ses tâches n'ont par contre pas changée. Il reçoit toujours directement des instructions de différents procureurs. Cela a été discuté et accepté par*

*le SAR.“; vgl. auch Zwischengespräch vom [...]: „Dès le [...], A.\_\_\_\_\_ est de retour à sa place de travail au [...]. Il est toutefois régulièrement à la [...] pour ses missions.“).*

**3.3.5** Im Weiteren spricht die Tatsache, dass der Beschwerdeführer spätestens nach der definitiven Rückverlegung seines Arbeitsplatzes im (...) (vgl. dazu Zwischengespräch vom [...]: „[...] seit dem [...] ist A.\_\_\_\_\_ nur noch im [...] tätig. Der Arbeitsplatz an der [...] musste freigegeben werden.“) wieder am wöchentlichen Rapport seines Kommissariats teilnahm, für die Beendigung des Einsatzes. Ziff. 6 des Ressourcenentscheids hatte ihn nämlich von diesen Rapporten noch explizit dispensiert und der Beschwerdeführer behauptet nicht, dass er an den Rapporten im Jahr (...) habe teilnehmen müssen, obwohl er ab (...) teilweise wieder von seinem angestammten Arbeitsplatz bei der BKP aus für die BA arbeitete (vgl. oben E. 3.3.4). Ferner verwickelt er sich in Widersprüche, wenn er einerseits sagt, der Ressourcenentscheid habe weiterhin gegolten, andererseits aber betont, seine Vorgesetzten bei der BKP hätten seinen nicht definierten Status in E-Mails bemängelt. Wäre die Gültigkeit des Ressourcenentscheids nach wie vor unbestritten gewesen, so hätte es wohl keinen Anlass gegeben, an seinem Status Anstoss zu nehmen. In diesem Zusammenhang weist die Vorinstanz zu Recht darauf hin, dass der Beschwerdeführer nur im Jahr (...) im Rahmen eines Zwischengesprächs eine Klärung seiner beruflichen Zukunft bei der BA wünschte. Aus dem betreffenden Eintrag im Personaldossier ist ersichtlich, dass dieser Wunsch im Hinblick auf eine angedachte Festanstellung bei der BA geäußert worden ist. Zu einer solchen ist es jedoch unbestrittenermassen nicht gekommen. Auf ungeklärte Zuständigkeiten kann sich der Beschwerdeführer deshalb nicht berufen.

**3.3.6** Sodann zeigt der Ressourcenentscheid, dass der Abteilungs- und der Kommissariatsleiter der BKP für dessen Beschlussfassung formell zuständig sind. Der Beschwerdeführer hat den Ressourcenentscheid unterschriftlich zur Kenntnis genommen. Einer allfälligen Zusicherung des Staatsanwalts C.\_\_\_\_\_, wonach sich an der Abdelegation und seiner Arbeit trotz Rückverlegung seines Arbeitsplatzes nichts ändern würde, durfte er – sofern sich diese nicht auf das Jahr (...) bezog (vgl. dazu oben E. 3.3.4) – deshalb nicht vertrauen. Gleichermassen musste man ihm das Ende des Einsatzes nicht explizit eröffnen. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die BKP und des Inhalts der Zwischengespräche musste ihm bewusst sein, dass solche befristeten Einsätze nicht automatisch und stillschweigend verlängert werden.

Ferner sprach der Beschwerdeführer seinen direkten Vorgesetzten – und nicht etwa Staatsanwalt C.\_\_\_\_\_ – wegen der beabsichtigten (...)reise von (...) an. Sein Verhalten spricht somit dafür, dass er selbst davon ausging, dass er in jenem Zeitpunkt wieder der Verantwortung seines direkten Vorgesetzten und nicht mehr jener von Staatsanwalt C.\_\_\_\_\_ unterstand (vgl. Ziff. 3 des Ressourcenentscheids).

**3.3.7** Zudem kann der Beschwerdeführer aus der gelebten Praxis und dem Inhalt der Personalbeurteilungen, der Strafanzeige sowie den Ermächtigungs- und Editionsverfügungen nicht einen informellen Weiterbestand des Ressourcenentscheids herleiten. Wie noch zu sehen sein wird, stehen die darin genannten beratenden und anderweitigen Tätigkeiten nicht im Widerspruch zur üblichen Zusammenarbeit zwischen der BA und der BKP (vgl. unten E. 4.1.5).

**3.3.8** Zusammenfassend ist nicht hinreichend nachgewiesen, dass der Ressourcenentscheid vom (...) über das Jahr (...) hinaus, beziehungsweise insbesondere (...), gültig gewesen ist. Dessen Inhalt ist folglich für die Beurteilung der Handlungen des Beschwerdeführers in den darauf folgenden Jahren nicht relevant. Eine Auseinandersetzung mit der Bestätigung des Chefs der BKP vom (...) erübrigt sich bei diesem Ergebnis.

**3.4** Was der Beschwerdeführer ansonsten gegen den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt vorbringt (Zeitpunkt des Erhalts des Diplomatenpasses, Kostenübernahme durch die [Arbeitgeberin von D.\_\_\_\_\_] sowie die Natur der Treffen mit D.\_\_\_\_\_ in [...]) braucht vorliegend mangels Entscheidwesentlichkeit (vgl. oben E. 3.1) nicht erörtert zu werden.

#### **4.**

In rechtlicher Hinsicht ist umstritten, ob die Handlungen des Beschwerdeführers eine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG und Mängel in der Leistung oder im Verhalten i.S.v. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG darstellen. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG ist aufgrund seines subsidiären Charakters nur einschlägig, wenn die Mängel nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.5.3). Es ist daher zunächst zu prüfen, ob der Beschwerdeführer gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat.

**4.1** Der eine Vorwurf betrifft die Reise des Beschwerdeführers nach (...).

**4.1.1** Dem Beschwerdeführer wird vorgeworfen, bewusst den Weisungen seines direkten Vorgesetzten zuwidergehandelt zu haben, indem er privat nach (...) gereist sei und dort Termine dienstlicher Natur wahrgenommen habe.

**4.1.2** Der Beschwerdeführer macht geltend, dass es im Sinne eines Globalauftrages der BA seine Aufgabe gewesen sei, deren Beziehung mit (Arbeitgeberin von D.\_\_\_\_\_) aufzubauen, zu pflegen sowie die Kommunikation mit derselben sicherzustellen. Inhaltliche Vorgaben seien ihm praktisch keine gemacht worden. Im Fall (...) habe der verfahrensleitende Staatsanwalt schriftlich den Auftrag formuliert, er solle „auf inoffizielle“ Weise herausfinden, ob (...) die (...)akte noch schicken würden. Aus (...) sei ihm mitgeteilt worden, dass (die Arbeitgeberin von D.\_\_\_\_\_) die (...) vom (...) erhalten habe und dass noch etwas Kleines fehle, was man nicht per Telefon mitteilen könne. Sein Vorgesetzter bei der BKP sei bloss sein formeller Vorgesetzter gewesen, welcher ihm nur wegen seinen Überstunden die Reise nach (...) nicht bewilligt habe. Aus Sicht der BA sei es völlig nachvollziehbar, dass man dieses Verfahren nicht wegen administrativer Hürden habe scheitern lassen können, weshalb sich die Reise aufgedrängt habe. Mithin habe sie auch einen dienstlichen Charakter gehabt. Nach seiner Rückkehr habe er seine Vorgesetzten bei der BA über das Ergebnis seiner Reise orientiert, welche keinen Grund gesehen hätten, irgendetwas gegen die Art der Informationsgewinnung einzuwenden.

**4.1.3** Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (beziehungsweise die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 321d des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (zum Ganzen Urteile BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 5.3 und A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 3.2.1; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, Art. 321d N 1; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 174 ff.).

Träger des Weisungsrechts ist der Arbeitgeber. Jedoch können auch Dritte weisungsberechtigt sein, wenn dies arbeitsvertraglich so vorgesehen ist oder wenn eine entsprechende Vollmacht zur Rechtsausübung erteilt wird. Der weisungsberechtigte Dritte wird dadurch nicht zum Arbeitgeber (vgl. Urteile BGer 4A\_344/2015 vom 10. Dezember 2015 E. 3.4 und

4C.158/2002 vom 20. August 2002 E. 2.4, je m.w.H.; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321d N 6). Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Weisungen zu befolgen, die widerrechtlich oder unsittlich sind. Zudem findet das Weisungsrecht seine Schranke am Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und mit einer Weisung können die Verpflichtungen des Arbeitnehmers nicht über den vertraglichen Rahmen erweitert werden (BGE 132 III 115 E. 5.2 m.w.H.; Urteil BGer 4A\_613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 3; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Art. 321d N 9).

**4.1.4** Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist von jenem der Staatsanwaltschaft gemäss Art. 15 Abs. 2 StPO zu unterscheiden (vgl. oben E. 3.3.3). Die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft bezieht sich auf den fachlichen, jene der polizeilichen Leitungsorgane auf den technischen, strategischen und personellen Bereich. Bei Aufträgen durch die Staatsanwaltschaft gilt dementsprechend als Grundregel, dass letztere bestimmt, *was* zu machen ist, die Polizei hingegen autonom definiert, *wie* der Auftrag ausgeführt wird (Botschaft zum Bundesgesetz über die Organisation der Strafbehörden des Bundes vom 10. September 2008, BBI 2008 8125, S. 8148 f; ANDREAS J. KELLER, in Donatsch/Hansjakob/Lieber [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Strafprozessordnung (StPO), 2. Aufl. 2014, Art. 15 N 19 f; HANSPETER USTER, a.a.O., Art. 15 N 11; NIKLAUS SCHMID, StPO Praxiskommentar, 2. Aufl. 2013, Art. 15 N 10).

**4.1.5** Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer einzig einen Arbeitsvertrag mit der Vorinstanz hatte. Zu einer formellen Anstellung bei der BA ist es nie gekommen (vgl. oben E. 3.3.5). Ebenso wenig findet sich ein Beleg bezüglich einer Übertragung des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts an die BA in den Akten (vgl. oben E. 4.1.3). Ob man eine solche allenfalls aus dem Ressourcenentscheid hätte ableiten können, braucht nicht beantwortet zu werden. Wie dargelegt, besass dieser (...) keine Gültigkeit mehr (vgl. oben E. 3.3.8). Vielmehr stand das arbeitsrechtliche Weisungsrecht dem Beschwerdeführer gegenüber ausschliesslich seinen Vorgesetzten bei der BKP zu. Ebenfalls unbestritten ist, dass ihm sein direkter Vorgesetzter – auf seinen bei diesem gestellten Antrag hin – ausdrücklich untersagte, (...) eine Dienstreise nach (...) zu unternehmen. Dem Beschwerdeführer war es auch bewusst, dass diese Weisung endgültig ist, wie er selber an der Einvernahme vom (...) ausführte. Indem der Beschwerdeführer dennoch am (...) in seiner arbeitsfreien Zeit nach (...) reiste und während seines Aufenthaltes Termine dienstlicher Natur wahrnahm, hat er vorsätzlich gegen diese Weisung verstossen.

Die behauptete staatsanwaltliche allgemeine Weisung, im Fall (...) inoffizielle Abklärungen zu tätigen, vermag den Verstoß nicht zu rechtfertigen. Im Personaldossier ist zwar ersichtlich, dass der Beschwerdeführer nach dem Jahr (...) jenem und anderen Fällen mit Bezug zu (...) zugeteilt gewesen ist. Ebenso wurde darin zur Kenntnis genommen, dass er die BA bei der Erfüllung von diversen Aufträgen, wo seine Sprachkompetenzen und seine direkten Kontakte mit (...) notwendig waren, unterstützte. Dazu gehörten auch Auslandsmissionen mit der BA, über welche die BKP den zahlreichen Reisekostenabrechnungen in seinem Personaldossier zufolge informiert war. Diese Art der Zusammenarbeit ist jedoch nicht Ausfluss einer durch den Ressourcenentscheid beibehaltenen Praxis, sondern entspringt der gesetzlich definierten, fallbezogenen Arbeitsweise zwischen der BA und der BKP. Insbesondere wurde dadurch die Kompetenz seiner Vorgesetzten bei der BKP, Weisungen in technischer, personeller und strategischer Hinsicht zu treffen, nicht berührt (vgl. oben E. 4.1.4). Die Weisung, die beantragte Dienstreise nach (...) nicht zu unternehmen, ist eine Weisung in personeller Hinsicht, deren Erteilung in der Kompetenz seines direkten Vorgesetzten lag. Davon ging der Beschwerdeführer denn auch selber aus, nachdem er konkret diesen – und nicht etwa den fallführenden Staatsanwalt – um die Erlaubnis für eine Dienstreise nach (...) anfragte. Im Übrigen bringt der Beschwerdeführer keinen Rechtfertigungsgrund vor, welcher es ihm allenfalls erlaubt hätte, sich der Weisung seines Vorgesetzten zu widersetzen (vgl. oben E. 4.1.3). Vor diesem Hintergrund ist eine Verletzung seiner Befolgungspflicht zu bejahen.

#### **4.2 Ein weiterer Vorwurf betrifft den Umgang mit dem Diplomatenpass.**

**4.2.1** Die Vorinstanz legt dem Beschwerdeführer zur Last, seinen Diplomatenpass nach seiner Dienstreise vom (...) nach (...) nicht beim EDA deponiert zu haben, obwohl keine weitere Dienstreise im Jahr (...) bevorstanden habe. Selbst nach der ausdrücklichen Aufforderung seines direkten Vorgesetzten am (...) habe er die sofortige Hinterlegung unterlassen. Erst am (...) sei diese erfolgt. Darüber hinaus habe er vorschriftswidrig den Diplomatenpass für seine private Reise im (...) nach (...) verwendet.

**4.2.2** Demgegenüber weist der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Reise nach (...) durchaus dienstlichen Charakter gehabt habe. Er sei vor der besagten Reise von der Vorinstanz nie aufgefordert worden, seinen Diplomatenpass zwischen den Reisen beim EDA zu hinterlegen. Im Gegenteil habe er mit dem EDA eine Vereinbarung getrof-

fen, wonach er seinen Diplomatenpass während des Jahres nicht zurückgeben müsse. Die „verspätete“ Rückgabe um höchstens ein paar Tage erkläre sich durch seine hohe Arbeitsbelastung, die andere Prioritäten verlangt habe.

**4.2.3** Diplomatenpässe können unter anderem für Personen für die Dauer einer offiziellen Mission im Ausland ausgestellt werden (Art. 55 Abs. 1 Bst. c Ausweisverordnung vom 20. September 2002 [VAwG, SR 143.11]). Sie können der anspruchsberechtigten Person zeitlich beschränkt oder unbeschränkt überlassen werden (Art. 55 Abs. 2 VAwG). Gemäss Ziff. 3.1 und Ziff. 3.2.2 der Verfahrensanweisung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements EJPD betreffend Spezialpässe für Mitarbeitende der BKP vom 23. April 2014 sind Spezialpässe nach der Rückkehr von einer operativen Auslandsreise beim EDA zu hinterlegen, falls nicht unmittelbar eine weitere bevorsteht.

**4.2.4** Dem Beschwerdeführer war diese Pflicht bekannt. Ansonsten hätte er nicht als Rechtfertigung auf seine angebliche Ausnahmevereinbarung mit dem EDA verwiesen. Den Beweis für den Bestand einer solchen bleibt er jedoch schuldig, obwohl es ihm ein Leichtes gewesen wäre, eine schriftliche Bestätigung vom EDA einzureichen. Unbestritten ist, dass ihn seine letzte Dienstreise vom (...) nach (...) führte. Dass danach unmittelbar eine weitere Auslandsdienstreise bevorstanden hätte, behauptet er nicht. Seiner Aktennotiz zufolge ging er sodann selbst davon, dass er den Diplomatenpass nicht für seine Reise nach (...) hätte gebrauchen dürfen. Im Ergebnis hat der Beschwerdeführer somit bewusst mehrfach gegen die geltenden allgemeinen Weisungen bezüglich des Umgangs mit Diplomaten- beziehungsweise Spezialpässen verstossen.

**4.2.5** Des Weiteren ist unbestritten, dass ihn sein direkter Vorgesetzter am (...) aufforderte, den Diplomatenpass beim EDA zu hinterlegen und er dieser Aufforderung erst am (...) nachgekommen ist. Bei einer zeitlichen Verzögerung von über einem Monat kann nicht mehr von einer weisungsgemässen Hinterlegung gesprochen werden. Sie lässt sich über diesen langen Zeitraum auch nicht durch eine hohe Arbeitsbelastung rechtfertigen, insbesondere nachdem gemäss Ziff. 3.2.2 der Verfahrensanweisung die Abteilungsassistenten für die eigentliche Retournierung des Passes an das EDA besorgt ist. Somit hat er durch sein Zuwarten ebenfalls gegen eine konkrete Weisung seines direkten Vorgesetzten verstossen.



**4.3** Sodann wird der Beschwerdeführer der Verletzung der Treuepflicht be-  
zichtigt.

**4.3.1** Konkret soll er seine Treuepflicht verletzt haben, indem er in den Jah-  
ren (...) und (...) ohne Auftrag oder Kenntnis seiner Vorgesetzten bei der  
BKP mehrfach privat D. \_\_\_\_\_ in (...), (...), (...) und anderswo getroffen  
sowie eigenmächtig Informationen mit der BA ausgetauscht und sich damit  
sowohl gegenüber seinem Vorgesetzten als auch der Führung von fedpol  
illoyal verhalten habe. Durch sein ausserdienstliches Verhalten habe er die  
ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung der Vorinstanz beeinträchtigt und  
das Vertrauensverhältnis sowohl der Öffentlichkeit in die Verwaltung als  
auch der Arbeitgeberin in ihn geschädigt. Ein derartiges Verhalten stelle ein  
Sicherheitsrisiko dar und setze den guten Ruf sowie das Ansehen der BKP  
aufs Spiel, (...). Die für das Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauens-  
grundlage habe er dadurch definitiv zerstört.

**4.3.2** Dem entgegnet der Beschwerdeführer, dass ihm niemand je man-  
gelnde Loyalität vorgeworfen habe. Er sei immer noch zu 100% Staatsan-  
walt C. \_\_\_\_\_ fachlich zugeteilt gewesen. Die Interessen der Strafverfol-  
gung habe er jederzeit gewahrt. Der Vorwurf der Illoyalität sei abwegig an-  
gesichts der Tatsache, dass sein direkter Vorgesetzter zum ersten Mal am  
(...) zu ihm gekommen sei, um sich über die Fälle bei der BA informieren  
zu lassen. Vorher habe er nie das geringste Interesse daran gezeigt, was  
die Eintragungen in den Beurteilungsformularen bezeugen würden. Sofern  
es zu Missverständnissen auf Seiten der BKP gekommen sei, seien diese  
durch seine Abdelegation an die BA zu erklären. Ausserdem habe die BA  
zu keinem Zeitpunkt einen Vertrauensverlust geltend gemacht.

**4.3.3** Gemäss Art. 20 Abs. 1 BPG ist das Bundespersonal verpflichtet, die  
berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren  
(sog. „doppelte Loyalität“). Die Treuepflicht bezweckt die Funktions-  
tüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, in dem das Vertrauen in  
die Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird (BGE 136 I 332  
E. 3.2.1; Urteil BGer 8C\_541/2015 vom 19. Januar 2016 E. 6; statt vieler  
Urteile BVGer A-3125/2017 vom 31. Oktober 2017 E. 3.2.3 und  
A-2578/2016 vom 17. Oktober 2017 E. 6.2.1; PETER HELBLING, in: Port-  
mann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz  
[BPG], Bern 2013, Art. 20 N 50). Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes  
ist verpflichtet, während und ausserhalb der Arbeitszeit ein Verhalten an-  
zunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das  
seine Stellung erfordert. Er hat insbesondere alles zu unterlassen, was das

Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten beeinträchtigen und was die Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber herabsetzen würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat (Urteil BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.5; Urteil BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 5.2).

Die Anforderungen an die Treuepflicht sind anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen. Für Polizeibeamte sind die Anforderungen an das ausserdienstliche Verhalten besonders hoch, weil sie mehr als andere Angestellte die Staatsgewalt verkörpern (Urteil BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.5; Urteile BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 5.2 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 5.5.1).

**4.3.4** Die BKP übernimmt im Bereich der Bundesgerichtsbarkeit kriminalpolizeilichen Aufgaben (Art. 4 Bst. a StBOG; [https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/de/home/polizei-zusammenarbeit/national/polizeiarbeit\\_auf.html](https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/de/home/polizei-zusammenarbeit/national/polizeiarbeit_auf.html), besucht am 12.12.2017). In diesem Zusammenhang ist sie zuständig für die Verfolgung diverser Vergehen und Verbrechen (vgl. Art. 23 und Art. 24 StPO). An Mitarbeitende der BKP, welche in derartig sensiblen Verfahren tätig sind, sind daher erhöhte Anforderungen an deren Integrität zu stellen.

Der Beschwerdeführer orientierte weder seinen direkten Vorgesetzten noch den fallführenden Staatsanwalt über den Inhalt des Anrufs des (D. \_\_\_\_\_) kurz vor (...). Er brachte somit die BA um die Entscheidung darüber, was im konkreten Fall zu tun ist und seine Vorgesetzten bei der BKP um die Entscheidung darüber, wie ein allfälliger Auftrag von der BA umzusetzen wäre (vgl. oben E. 4.1.4). Stattdessen fasste er eigenmächtig den Beschluss, die Information für sich zu behalten und ausserdienstlich nach (...) zu reisen, um mit D. \_\_\_\_\_ dienstliche Angelegenheiten zu besprechen. Mit anderen Worten masste er sich Entscheidungskompetenzen an, welche anderen Stellen zugestanden hätten. Zudem nahm er in (...) an zwei weiteren Treffen teil, welche gemäss seinen Aussagen sehr sensible Fälle betrafen. Obwohl ihm im Laufe seines Aufenthaltes bewusst wurde, dass noch weitere Treffen anstehen werden, hat er zu keinem Zeitpunkt seines Aufenthaltes seinen direkten Vorgesetzten und/oder die fallführenden Staatsanwälte darüber informiert. Vielmehr hat er, ohne jeglichen konkreten Auftrag oder eine Vollmacht zu haben, an diesen teilgenommen und –

wie seiner Aktennotiz zu entnehmen ist – bei einem Treffen die Interessen der BA vertreten und deren Standpunkt klar gemacht, ohne tatsächlich zu wissen, ob die in der BA oder die in der BKP zuständigen Personen dies letztlich so gewollt hätten.

Es ist ohne Weiteres nachvollziehbar, dass die Handlungen des Beschwerdeführers das Vertrauen der Vorinstanz in ihn zerstört haben. Ob die BA seine Reise und die Treffen im Nachhinein gebilligt hat, ist dabei unerheblich. Der Beschwerdeführer war der BKP verpflichtet und auf deren Vertrauen angewiesen (vgl. oben E. 4.1.5). Ebenso irrelevant ist es, ob sich sein direkter Vorgesetzter in der Vergangenheit im Einzelnen für seine Tätigkeiten für die BA interessierte. Entscheidend ist alleine, dass sein direkter Vorgesetzter in dieser Sache einen klaren Entscheid gefällt hatte und der Beschwerdeführer sich darüber hinwegsetzte. Auch der Verweis auf ein allfälliges Missverständnis verfängt nicht, zumal nicht von ungeklärten Zuständigkeiten (vgl. oben E. 3.3.5) oder einer unklaren Weisung (vgl. oben E. 4.1.5) auszugehen ist. Zudem ist ein solch eigenmächtiges, klandestines Verhalten eines Mitarbeiters der BKP ausserhalb seiner Kompetenzen untragbar und erschüttert das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Vorinstanz schwer. Insbesondere entsteht der Eindruck, dass sie ihre Mitarbeiter nicht unter Kontrolle hat und dadurch ein unberechenbares Sicherheitsrisiko in ihrem heiklen Tätigkeitsbereich in Kauf nimmt.

Demzufolge hat der Beschwerdeführer mit seiner Reise nach (...) und den dort wahrgenommenen Treffen seine Treuepflicht sowohl dem Bund als auch der Vorinstanz gegenüber verletzt. Ob man ihm eine Verletzung seiner Treuepflicht wegen den früheren Treffen mit D. \_\_\_\_\_ und dem Informationsaustausch mit der BA zusätzlich vorwerfen könnte, kann und muss offen bleiben, zumal die näheren Umstände und der Inhalt der Informationen nicht aktenkundig sind.

**4.4** Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung erfüllt gewesen sind.

**4.4.1** Eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG ist nur zulässig, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Nicht jedes pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt dessen Entlassung. Jenes muss vielmehr eine gewisse Intensität erreichen (Urteil BVGer A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.4; NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 12 N 20).

Bei den in E. 4.1 – 4.3 festgestellten Pflichtverletzungen handelt es sich um keine Bagatellen. Insbesondere die Verletzung der Treuepflicht und die vorsätzlichen Missachtungen der unmissverständlichen Weisungen seines direkten Vorgesetzten wiegen sehr schwer und stellen einen ausreichenden Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG dar. Es braucht daher nicht beurteilt zu werden, ob der Beschwerdeführer mit seinen Handlungen auch noch gegen eine allfällige Dokumentationspflicht und gegen Bestimmungen über die Nebenbeschäftigungen verstossen hat. Ebenfalls muss aufgrund des subsidiären Charakters nicht geprüft werden, ob sich die Kündigung allenfalls auch auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG stützen könnte (vgl. oben E. 4).

**4.4.2** Der Beschwerdeführer bringt im Sinne eines Rechtfertigungsgrundes vor, dass das Verfahren im Fall (...) im (...) hätte eingestellt werden müssen, wenn die (...)akte bis dann nicht in der Schweiz eingetroffen wäre. Er und seine Kollegen hätten sich jahrelang für dieses Verfahren eingesetzt und die halbe Welt dafür mobilisiert. Man habe es unbedingt retten müssen, da viel Geld im Spiel gewesen sei und es sich um ein sehr umfangreiches Verfahren gehandelt habe.

Ein objektiv rechtswidriges Verhalten des Arbeitnehmers kann in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein, wenn höherwertige Rechtsgüter (wie Leib und Leben oder die Gesundheit) nur unter Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis gewahrt werden können (noch zum alten Recht: Urteile BVGer A-3551/2009 vom 22. April 2010 E. 14 und A-5455/2009 vom 21. Januar 2010 E. 6.3; NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 12 N 21).

Eine solche Notsituation ist vorliegend nicht ersichtlich und der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwiefern er mit seinen Handlungen höherwertige Rechtsgüter hätte schützen wollen. Rechtfertigungsgründe für sein pflichtwidriges Handeln sind demnach nicht gegeben.

**4.4.3** Ferner rügt der Beschwerdeführer die unterlassene Mahnung der Vorinstanz. Sofern er mit seiner Reise nach (...) Normen verletzt habe, wäre eine Mahnung geeignet gewesen, um eine Verhaltensänderung herbeizuführen. Indem sie dies unterlassen habe, habe sie Art. 10 Abs. 3 BPG verletzt beziehungsweise unverhältnismässig gehandelt und ihr Ermessen falsch ausgeübt. Von einem Vertrauensverlust könne keine Rede sein, da die BKP es jahrelang zugelassen habe, dass er durch die BA fachlich und faktisch geführt worden sei.

Die Vorinstanz weist darauf hin, dass eine Mahnung im vorliegenden Fall sinn- und zwecklos gewesen sei. Eine Versetzung oder Rückstufung wären keine tauglichen Massnahmen gewesen, um das zerstörte Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. Auf die Mahnung habe man unter diesen konkreten Umständen ausnahmsweise verzichten können.

Eine Mahnung ist unabhängig von der einschlägigen Kündigungsbestimmung erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen (statt vieler Urteil A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.7 m.w.H.). Sie dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.; Urteil BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.3.1; Urteil BVGer A-1508/2007 vom 15. November 2007 E. 3.4.1 ff.). Falls eine Mahnung hingegen ungeeignet ist, um das Vertrauen in dem Masse, wie es für die betreffende Position erforderlich ist, wiederherzustellen, oder sich als sinnlos erweist, kann auf eine solche verzichtet werden (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1). Allerdings ist die Schwelle hierzu hoch anzusetzen und Zurückhaltung angezeigt, da andernfalls die Rüge- und Mahnfunktion der Mahnung unterlaufen würde (Urteile BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1).

Es bestehen keine Anhaltspunkte, welche die Behauptung der Vorinstanz, ihr Vertrauen in den Beschwerdeführer sei zerstört worden, in Zweifel zu ziehen vermögen. Vor dem Hintergrund der Ereignisse ist der Bruch des Vertrauensverhältnisses auch ohne Weiteres nachvollziehbar. Zudem ist eine andere Massnahme als die Kündigung, welche geeignet wäre, um nicht nur das Vertrauen der Vorinstanz in ihn, sondern auch der Öffentlichkeit in die Vorinstanz sowie deren Ruf und Ansehen wieder herzustellen (vgl. zu letzterem BGE 143 II 443 E. 8.3), nicht ersichtlich. Die Vorinstanz durfte ihm deshalb ohne vorangehende Mahnung ordentlich kündigen.

**4.4.4** Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt ab dem zehnten Dienstjahr vier Monate (Art. 12 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 30a Abs. 2 Bst. c BPV). Der Beschwerdeführer war über zehn Jahre für die Vorinstanz tätig. Mit ihrer Kündigung vom (...) auf den (...) hat die Vorinstanz die viermonatige Kündigungsfrist eingehalten.

**4.4.5** Zusammengefasst erweist sich die auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG gestützte ordentliche Kündigung als rechters.

## **5.**

**5.1** Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe ihn am (...) bis zum (...) freigestellt, um das Ergebnis des Strafverfahrens abzuwarten. Trotzdem sei die Kündigung noch vor Abschluss des Strafverfahrens erfolgt. Sie sei deshalb missbräuchlich.

**5.2** Dem entgegnet die Vorinstanz, dass sie ihm mit Schreiben vom (...) die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt habe. Danach sei ihm eine Vereinbarung zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterbreitet worden und man habe ihm das rechtliche Gehör inkl. Fristerstreckung zur Kündigungsverfügung gewährt. Es sei nicht nachvollziehbar, worin der Beschwerdeführer aus der Dauer dieser Vorgehensschritte Missbräuchlichkeit erblicke.

**5.3** Eine Kündigung ist nur dann missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 131 III 535 E. 4.2). Steht die Möglichkeit einer Verdachtskündigung im Raum, ist zu beachten, dass eine ordentliche Kündigung nicht schon deshalb missbräuchlich ist, weil sich der Verdacht letztlich als unbegründet oder unbeweisbar herausstellt. Hinzutreten muss vielmehr, dass der Arbeitgeber die Beschuldigung leichtfertig, ohne vernünftige Rechtfertigung erhoben hat. Beruht der Verdacht hingegen auf ernsthaften Indizien und hat der Arbeitgeber alle Abklärungen, die von ihm zu erwarten sind, gebührend vorgenommen, so ist die Kündigung nicht missbräuchlich (Urteil BGer 4A\_694/2015 vom 4. Mai 2016 E. 2.3; vgl. dazu WOLFGANG PORTMANN/VANIA DOBREVA, Abklärungs- und Anhörungspflichten des Arbeitgebers vor ordentlichen und ausserordentlichen Verdachtskündigungen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 2016 S. 97 f.). Davon zu unterscheiden ist der Fall, in welchem der Arbeitgeber einen Sachverhalt unabhängig von dessen strafrechtlicher Relevanz als erstellt erachtet und seinen personalrechtlichen Entscheid da-

rauf stützt (Urteil BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 4.1 f.; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2013.00708 vom 25. November 2013 E. 2.3).

**5.4** Gemäss Ziff. (...) der Freistellungsvereinbarung vom (...) nahm der Beschwerdeführer die Strafanzeige an die BA sowie den Umstand, dass die personalrechtliche Beurteilung des Sachverhalts unabhängig von dessen strafrechtlichen Würdigung erfolgt, unterschriftlich zur Kenntnis. Er durfte somit nicht darauf vertrauen, dass die personalrechtliche Beurteilung erst nach einem allfälligen – rechtskräftigen – Urteil in der Strafsache an Hand genommen wird. Sofern er sich mit seiner Rüge sinngemäss auf ein falsches und verdecktes Spiel der Vorinstanz wider Treu und Glauben beruft, kann ihm deshalb nicht gefolgt werden. Ferner hat sich die Vorinstanz auf einen Sachverhalt gestützt, welcher ihr unabhängig von seiner strafrechtlichen Relevanz das Aussprechen der ordentlichen Kündigung erlaubte (vgl. oben E. 4).

Der Vorwurf der missbräuchlichen Kündigung erweist sich somit als unbegründet.

## **6.**

**6.1** Der Beschwerdeführer verlangt in erster Linie die Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz. Einem solchen Antrag kann nur entsprochen werden, wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus einem der in Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG genannten Gründen gutheisst (Art. 34c Abs. 1 BPG). Der Beschwerdeführer hat sich einzig auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG berufen, welcher auf die missbräuchliche Kündigung gemäss Art. 336 OR verweist. Indes erweist sich die Kündigung nicht als missbräuchlich (vgl. oben E. 5.4), weshalb eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht kommt. Demzufolge ist seine Beschwerde im Hauptantrag abzuweisen.

**6.2** Eventualiter beantragt der Beschwerdeführer die Rückweisung der Sache zwecks Neuurteilung an die Vorinstanz.

Die Beschwerdeinstanz entscheidet in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück (Art. 61 Abs. 1 VwVG).

Vorliegend ist das Bundesverwaltungsgericht in der Lage, in der Sache selbst zu entscheiden. Eine Rückweisung an die Vorinstanz steht daher

von vornherein ausser Frage, weshalb die Beschwerde im eventualiter gestellten Antrag abzuweisen ist.

**6.3** Schliesslich stellt der Beschwerdeführer subeventualiter den Antrag auf Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes.

**6.3.1** Der Beschwerdeführer stützt seinen Antrag unter anderem auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG (Entschädigung wegen ordentlicher Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe) sowie Art. 34c Abs. 1 Bst. b i.V.m. Art. 34c Abs. 2 BPG (Entschädigung statt Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher Kündigung).

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer zu Recht ordentlich gekündigt (vgl. oben E. 4.4.5) und die Kündigung hat sich als nicht missbräuchlich erwiesen (vgl. oben E. 5.4). Folglich entbehrt dem Antrag gestützt auf die genannten Normen jegliche Grundlage.

**6.3.2** Der Beschwerdeführer begründet seinen Antrag zudem mit seinem Alter gestützt auf Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG. Demgegenüber verneint die Vorinstanz einen solchen Anspruch, nachdem der Beschwerdeführer die Kündigung verschuldet habe.

Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Er richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn sie über 50-jährig ist (Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber unter anderem aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst a-d BPG aufgelöst wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BVP).

Das Arbeitsverhältnis wurde rechtmässig gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG aufgelöst (vgl. oben E. 4.4.5). Eine Altersentschädigung ist deshalb nicht zu entrichten.

**6.3.3** Im Ergebnis ist die Beschwerde auch im subeventualiter gestellten Antrag abzuweisen.

## 7.

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



**8.**

Der Beschwerdeführer unterliegt, weshalb ihm keine Parteientschädigung zugesprochen wird (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig hat die obsiegende Vorinstanz einen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

**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 (Ref-Nr. [...]; Einschreiben)
- das Generalsekretariat EJPD (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Christine Ackermann

Andreas Kunz

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die 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: