



Abteilung I
A-1979/2024

Urteil vom 28. März 2025

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richter Jürg Marcel Tiefenthal, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiberin Mathilda Mauch.

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

Agroscope,
Vorinstanz.

Gegenstand

Bundespersonal.

Sachverhalt:**A.**

A._____, geboren am (...), war seit dem 1. Juli 2022 bei Agroscope – eine dem Bundesamt für Landwirtschaft BLW angegliederten landwirtschaftlichen Forschungsanstalt (vgl. Art. 114 des Landwirtschaftsgesetzes [LwG, SR 910.1] und Art. 3 der Verordnung vom 23. Mai 2012 über die landwirtschaftliche Forschung [VLF, SR 915.7]) – als Systemtechniker (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt.

B.

Am 25. März 2024 erhielt der Fachbereich Human Resources (nachfolgend: HR) Kenntnis davon, dass A._____ am 21. März 2024 einer Mitarbeiterin eine E-Mail mit beleidigenden und verletzenden Äusserungen sexueller Natur gesendet hatte.

C.

Nach Feststellung des Sachverhalts wurde A._____ am 26. März 2024 über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe sowie die beabsichtigte fristlose Kündigung in Kenntnis gesetzt und erhielt Gelegenheit, sich mündlich dazu zu äussern. Agroscope stellte daraufhin A._____ den Entwurf der Kündigungsverfügung zu und gewährte ihm die Möglichkeit, bis zum 27. März 2024, um 14:00 Uhr, eine schriftliche Stellungnahme einzureichen. Zudem stellte sie A._____ per sofort frei. Innerhalb der gesetzten Frist reichte A._____ keine Stellungnahme ein.

D.

Mit Verfügung vom 28. März 2024 löste Agroscope das Arbeitsverhältnis mit A._____ mit sofortiger Wirkung auf. Die per Einschreiben zugestellte Verfügung wurde von A._____ nie abgeholt.

E.

Gegen den Entscheid der fristlosen Kündigung erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 2. April 2024 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt sinngemäss, das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und Agroscope (nachfolgend: Vorinstanz) sei durch ordentliche Kündigung aufzulösen und ihm sei ein Lohn für drei Monate sowie eine Entschädigung zuzusprechen.

F.

Mit Vernehmlassung vom 30. Mai 2024 beantragt die Vorinstanz, auf die Beschwerde vom 2. April 2024 sei wegen eines Formfehlers nicht

ezutreten, eventualiter sei sie als unbegründet abzuweisen. Subeventualiter sei das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Zeitpunkt aufzulösen, ohne dass eine Lohnfortzahlung oder eine Entschädigung zugesprochen werde.

G.

Auf die weiteren Ausführungen der Verfahrensbeteiligten sowie die in den Akten enthaltenen Unterlagen wird, soweit sie für den Entscheid erheblich sind, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einem Arbeitgeber gemäss Art. 3 Abs. 2 BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nicht anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

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

1.3

1.3.1 Die Vorinstanz rügt, der Beschwerdeführer habe seine Beschwerde eingereicht, ohne die rechtskräftige Verfügung beizulegen. Die Beschwerde leide deshalb an einem Formmangel im Sinne von Art. 52 VwVG und sei unzulässig.

1.3.2 Der Beschwerdeführer, der nicht durch einen Rechtsanwalt vertreten ist, reichte den Entwurf der Kündigungsverfügung ein, der inhaltlich mit der angefochtenen Verfügung identisch ist – lediglich die Daten wurden ergänzt.

1.3.3 Eine Beschwerde gilt als fehlerbehaftet im Sinne von Art. 52 Abs. 2 VwVG, wenn entweder das Begehren, die sachbezogene Begründung, die Unterschrift oder erforderliche Beschwerdebeilagen wie die Vollmacht oder die angefochtene Verfügung fehlen. In solchen Fällen wird dem Beschwerdeführer in der Regel eine Nachfrist zur Verbesserung der Beschwerde eingeräumt.

Zu den Beilagen, welche zusammen mit der Beschwerdeschrift einzureichen sind, gehört die angefochtene Verfügung. Diese erlaubt der Rechtsmittelbehörde einerseits, den Anfechtungsgegenstand festzustellen. Andererseits ermöglicht ihr die Kenntnis der angefochtenen Verfügung insbesondere die Zuständigkeit, die Beschwerdelegitimation, die Einhaltung der Beschwerdefrist sowie den allfälligen Einbezug anderer Beteiligten in das Verfahren zu prüfen. Das in Art. 52 Abs. 1 VwVG normierte Erfordernis, die angefochtene Verfügung einzureichen, dient unter anderem dazu, der angerufenen Beschwerdeinstanz Gewissheit zu verschaffen, über welchen Streitgegenstand welcher Verfügungsinstanz sie zu entscheiden hat (vgl. in Bezug auf ähnliche Verfahrensvorschriften des Sozialversicherungsrechts BGE 116 V 353 E. 3c; Urteil des BGer 8C_2/2013 vom 19. April 2013 E. 4.2). Wird dieser Zweck jedoch bereits auf andere Weise erreicht, namentlich wenn aufgrund der konkreten Umstände der Beschwerdeinstanz die Verfügungsinstanz bekannt ist, sie ohnehin deren Akten beiziehen hat (vgl. Art. 57 Abs. 1 VwVG) und diesen ohne Weiteres die angefochtene Verfügung entnehmen kann, so ist im Beharren auf der Einreichung der angefochtenen Verfügung ein überspitzter Formalismus zu erblicken (Urteil des BVerfG B-5981/2018 vom 13. März 2020 E. 5.4; vgl. BGE 116 V 353 E. 3c; Urteil des BGer 8C_2/2013 vom 19. April 2013 E. 4.2 und 5.2; so auch SEETHALER/PORTMANN, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl. 2016, Art. 52 VwVG N. 119 m.w.H.).

1.3.4 Diese Rechtsprechung ist im vorliegenden Fall anwendbar. Zudem wurde dem Beschwerdeführer keine Nachfrist zur Verbesserung der Beschwerde angesetzt, die zwingende Voraussetzung für einen Nichteintretensentscheid aus prozessualen Gründen gewesen wäre.

1.4 Auf die im Übrigen fristgerecht (Art. 50 Abs. 1 VwVG) eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

2.2 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 deren Stelle (statt vieler Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1, Urteil des BVGer A-4644/2023 vom 28. Oktober 2024 E. 2.1; vgl. BGE 137 III 303 E. 2.1). Diese Vorbehalte hindern das Gericht jedoch nicht daran, einzugreifen, wenn der angefochtene Entscheid objektiv unangemessen erscheint (Urteil BVGer 1112/2021 vom 5. November 2021 E. 2.1). Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

2.3 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht von Amtes wegen an, wobei es nicht an die Begründung der Parteien gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

2.4

2.4.1 Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess vom 4. Dezember 1947 [SR 273]; vgl. BGE 125 V 351 E. 3a).

Ein Beweis gilt grundsätzlich als erbracht, wenn das Gericht oder die Behörde nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer

Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr bleiben oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2).

2.4.2 Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; Urteil des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 2.2). Bleibt ein Sachverhalt unbewiesen, fällt der Entscheid zu Ungunsten der Partei aus, welche die Beweislast trägt (Urteil des BVGer A-1066/2023 vom 25. Januar 2024 E. 3.1; vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.149 m.w.H.; AUER/BINDER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], VwVG Kommentar, 2. Aufl. 2019, Art. 12 N. 16 f.).

2.4.3 Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die – allenfalls behauptete – Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3; A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht, die Vorinstanz habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

3.2 Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, dass sein Anspruch auf vorherige Orientierung und Anhörung im Rahmen der Befragung vom 26. März 2024 verletzt worden sei, da das Gespräch lediglich etwa fünf Minuten gedauert habe. Ihm sei die beabsichtigte Kündigung an diesem Tag persönlich eröffnet und eine Frist zur Stellungnahme bis Mittwoch, den 27. März 2024, eingeräumt worden. Die effektive Gehörsfrist habe somit lediglich 24 Stunden betragen, was nach seiner Auffassung nicht ausgereicht habe, um sich in der Sache angemessen äussern zu können.

3.3 Die Vorinstanz entgegnet, dass der Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nicht verletzt worden sei. Er sei im Gespräch vom 26. März 2024 über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert worden

und habe die Möglichkeit erhalten, sich mündlich dazu zu äussern. Da der Beschwerdeführer diese Gelegenheit nicht wahrgenommen habe, sei das Gespräch nach kurzer Zeit beendet worden. Darüber hinaus habe die Vorinstanz ihm eine Frist zur schriftlichen Stellungnahme zum Protokoll und zum Entwurf der Kündigungsverfügung eingeräumt. Innerhalb dieser Frist habe der Beschwerdeführer jedoch weder eine Fristverlängerung beantragt, noch eine Stellungnahme eingereicht.

3.4

3.4.1 Die Parteien haben im Verwaltungsverfahren sowie im verwaltungsgerichtlichen Verfahren Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV; Art. 29 ff. VwVG). Der Anspruch umfasst im Wesentlichen das Recht einer Partei auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung. In diesem Sinne dient das rechtliche Gehör einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht dar (BGE 146 II 335 E. 5.1 und BGE 140 I 99 E. 3.4). Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte und in den Art. 26–33 VwVG konkretisierte Anspruch der Verfahrensbeteiligten auf Gewährung des rechtlichen Gehörs gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1).

3.4.2 Das Recht auf vorgängige Anhörung ist Teilgehalt des rechtlichen Gehörs und bildet gleichsam dessen Kernelement (WALDMANN/BICKEL, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, N. 3 zu Art. 30 VwVG). Es ist das wichtigste Mittel, um den Betroffenen einen Einfluss auf die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts und bei der Wahrung seiner Interessen zu sichern (PATRICK SUTTER, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], Art. 30 N. 1; WALDMANN/BICKEL, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 20; BGE 133 V 196 E. 1.2; Urteil des BVerfG A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 3.2.1).

Notwendige Voraussetzung zur Wahrnehmung des Äusserungsrecht ist der Anspruch auf vorgängige Orientierung. Dieser gewährleistet genügende Kenntnisse über den Verfahrensablauf, indem die Parteien in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg zu orientieren sind (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4). Das Recht, sich vor Erlass eines Entscheides zur Sache zu äussern, besteht primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und des Beweisergebnisses. Der Betroffene ist berechtigt, sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu

beeinflussen (vgl. BGE 143 V 71 E. 4.1). Hingegen erwächst den Parteien kein allgemeiner Anspruch auf vorgängige Anhörung zu Fragen der Rechtsanwendung. Vom Anhörungsrecht nicht erfasst ist ferner auch die Beweiswürdigung. Diese wird regelmässig erst im Entscheid selbst begründet. In diesem Sinn ist die Behörde nicht verpflichtet, der betroffenen Person mitzuteilen, wie sie den Sachverhalt zu würdigen gedenkt, oder ihr gar die Gelegenheit einzuräumen, sich zu ihrer rechtlichen Würdigung zu äussern (Urteil des BVer A- 3542/2018 vom 28. August 2019 E. 4.3.2; BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER, Öffentliches Personalrecht, Band 1: Bund, 2. Auflage 2024, Art. 30 Abs. 2 Bst. e VwVG N. 367).

3.4.3 Wie weit das Äusserungsrecht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Entscheidend ist, ob es der betroffenen Person ermöglicht wurde, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (BGE 144 I 11 E. 5.3; vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4). Die Behörde muss die Begründung ihres Entscheids den Parteien nicht vorweg zur Stellungnahme unterbreiten (BGE 132 II 486 E. 3.4; BGE 129 II 497 E. 2.2; BVer Urteil 2C_695/2014 vom 16. Januar 2015 E. 4.3). Dennoch werden in der Regel dem Angestellten die Verfügungsabsicht und die Anforderungen der beabsichtigten Verfügung mitgeteilt und es wird ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt (BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER, Öffentliches Personalrecht, a.a.O., Art. 30 Abs. 2 Bst. e VwVG N. 336). Es genügt grundsätzlich, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können (vgl. BGE 132 II 257 E. 4.2; Urteile des BVer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 3.1.1; 2C_523/2021 vom 25. April 2023 E. 3.2 [nicht publ. in BGE 149 I 366]). Insbesondere sind die Betroffenen zu sämtlichen bestrittenen Tatsachen anzuhören (WALDMANN/BICKEL, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 20). Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3). Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung dieses Rechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen, andererseits müssen Interessen der Verfahrensökonomie und -beschleunigung berücksichtigt werden (vgl. zum Ganzen WALDMANN/BICKEL, in: Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 30 N. 48). Für die Wahrung des rechtlichen Gehörs ist es erforderlich, dass der

Betroffene nicht nur über die ihm vorgeworfenen Tatsachen informiert wird, sondern auch darüber, dass gegen ihn eine Verfügung oder ein Verwaltungsakt mit bestimmter Zielrichtung erwogen wird (Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 3.1.2).

3.4.4 Der durch Art. 29 Abs. 2 BV garantierte Anspruch auf rechtliches Gehör ist nach konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung formeller Natur. Grundsätzlich führt daher seine Verletzung ungeachtet der Erfolgsaussichten in der Beschwerdesache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3 m.w.H.). Nach der Rechtsprechung ist es jedoch (ausnahmsweise) zulässig, Verfahrensfehler wie eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Rechtsmittelverfahren zu heilen beziehungsweise die unterbliebene Gewährung des rechtlichen Gehörs nachzuholen. Dies setzt voraus, dass die Verletzung nicht besonders schwer wiegt und der Betroffene die Möglichkeit hat, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die zur freien Prüfung aller Sachverhalts und Rechtsfragen berechtigt ist. Der Heilung zugänglich sind insbesondere Verstösse gegen die Orientierungs- und die Begründungspflicht. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus – im Sinne einer Heilung des Mangels – selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 m.w.H.; Urteil des BGer 1C_586/2019 vom 3. August 2020 E. 2, insbes. E. 2.3, Urteil des BVGer A-4715/2020 vom 23. November 2022 E. 6.5.4, m.w.H.).

Das Bundespersonalrecht sieht gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG vor, dass dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen ist, wenn bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – namentlich der Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt wurden. Mit der Bestimmung soll verhindert werden, dass Kündigungen leichtfertig und ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ausgesprochen werden (vgl. Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 4.3; A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 3.1; A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1).

3.4.5 Die Rechtsprechung sieht eine Frist von vier Tagen als ausreichend an, um das rechtliche Gehör bei fristlosen Kündigungen im öffentlichen Personalrecht zu wahren (vgl. BGE 140 I 320, nicht publizierte E. 5.3 ff.). Auch eine Frist von fünf Tagen ab Erhalt der Verfügung wird in der Regel

als angemessen betrachtet, wenn der Beschwerdeführer und sein Rechtsvertreter bereits mit dem Sachverhalt vertraut sind (Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 3.5).

Die Vorinstanz durfte zwar bereits die Absicht haben, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, entscheidend ist jedoch, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst ist (vgl. Urteile des BGer 1C_130/2024 vom 30. Juli 2024 E. 5.1.2; 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2). Die Tatsache, dass dem Beschwerdeführer der Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Gespräch vom 26. Februar 2024 bereits mündlich mitgeteilt wurde, rechtfertigt für sich allein nicht die äusserst kurze Frist von nur 24 Stunden zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs. Im Vorfeld des Gesprächs war der Beschwerdeführer nicht über die beabsichtigte Kündigung informiert. Er wurde von der Kündigungsabsicht überrascht. Der Sachverhalt erweist sich nicht als sonderlich komplex, jedoch wäre es dem Beschwerdeführer entgegen den Ausführungen der Vorinstanz innert der kurzen Frist von 24 Stunden kaum möglich gewesen, eine Gewerkschaft oder einen Anwalt zu kontaktieren und mit der Einreichung einer Stellungnahme zur Wahrung seiner Interessen zu beauftragen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Vorinstanz den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzte, indem sie ihm nicht die Möglichkeit gab, sich innerhalb einer angemessenen Frist zur beabsichtigten fristlosen Kündigung zu äussern.

3.4.6 Die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch die Vorinstanz wiegt nicht derart schwer, dass die Sache ausnahmsweise zurückgewiesen werden müsste. Vielmehr kann die Gehörsverletzung im Beschwerdeverfahren geheilt werden (vgl. statt vieler BGE 147 IV 340 E. 4.11.3). Der Beschwerdeführer hatte Gelegenheit, im Beschwerdeverfahren in Kenntnis der vorinstanzlichen Akten umfassend Stellung zu beziehen. Eine Rückweisung der Sache an die Vorinstanz würde insofern zu einem formalistischen Leerlauf führen.

Im Ergebnis steht dem Beschwerdeführer bereits infolge der Verletzung seines rechtlichen Gehörs eine Entschädigung gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zu (vgl. oben E. 3.4.4).

4.

In materieller Hinsicht ist zunächst zu prüfen, ob für die fristlose Kündigung ein hinreichend wichtiger Grund bestand.

4.1

4.1.1 Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer am 21. März 2024 einer Mitarbeiterin eine E-Mail mit beleidigendem und verletzendem Inhalt sexueller Natur geschickt habe. Die E-Mail beinhaltete folgenden Text: «Duh bruchch en hartte Bums [zeilenumbruch] Hallo [...] ich war gestern nicht vor Ort. Gruss A. _____». Die Vorinstanz betont ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden und erachtet die fraglichen Äusserungen aus objektiver Sicht als absolut inakzeptabel. Sie sei verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen und sicherzustellen, dass sich ein solcher Vorfall nicht wiederhole. Nach ihrer Auffassung habe der Beschwerdeführer eine schwerwiegende Verfehlung begangen, die das Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstört habe. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei daher unzumutbar. Die E-Mail sei vor folgendem Hintergrund erfolgt: Der Beschwerdeführer habe einen vereinbarten Termin mit einem Techniker verpasst, der sich ordnungsgemäss am Empfang gemeldet hatte. Da der Beschwerdeführer unentschuldig nicht erschienen sei, habe ihn seine Kollegin, die für den Empfang von Besuchern zuständig sei, höflich und professionell über den Instant Messenger (Skype) kontaktiert. Der Beschwerdeführer habe nicht auf die Nachricht reagiert. Erst am darauffolgenden Tag, nachdem er von der Nachricht erfahren habe, antwortete er seiner Kollegin mit der fraglichen E-Mail über Outlook. Diese E-Mail sei zweifelsfrei vom Beschwerdeführer versandt worden. Dies werde durch den Ausdruck des Outlook-Programms der betroffenen Mitarbeiterin bestätigt.

Es sei zudem nicht das erste Mal gewesen, dass sich der Beschwerdeführer gegenüber Mitarbeiterinnen unangemessen verhalten habe. Bereits mindestens zwei Kolleginnen gegenüber habe er merkwürdige, verletzende und beleidigende Äusserungen gemacht. Diese beiden Mitarbeiterinnen hätten sich ebenfalls bei der Personalabteilung beschwert.

4.1.2 Die Vorinstanz führt in ihrer Vernehmlassung weiter aus, dass das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer bereits aufgrund weiterer Verhaltens- und Leistungsmängel erheblich beschädigt gewesen sei. So habe sie für Ende März 2024 eine Verwarnung vorbereitet, die jedoch infolge der bereits ausgesprochenen Kündigung nicht mehr zugestellt worden sei.

Diese habe ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit dem unrechtmässigen Erschleichen von Zugriffsrechten auf eine Software betroffen. Ende Februar 2024 sei er mit diesem Vorwurf konfrontiert worden, habe jedoch während der Befragung die Unwahrheit gesagt und dadurch das Vertrauen seiner Vorgesetzten erschüttert.

Der Beschwerdeführer sei zudem weder befördert noch für seine Arbeit besonders ausgezeichnet worden. Am 1. Februar 2024 habe die Vorinstanz eine Reorganisation der IT-Abteilung ab Juni 2024 angekündigt, wobei ein zentrales Element dieser Umstrukturierung die Anhebung des Kompetenzniveaus aller Mitarbeitenden gewesen sei. In diesem Zuge seien sämtliche Stellen neu bewertet worden. Allein aufgrund dieser Massnahme sei der Beschwerdeführer in eine bessere Lohnklasse eingestuft worden.

4.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, dass kein rechtlich zulässiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliege und diese daher ungerechtfertigt sei. Er bestreitet, die strittige E-Mail verfasst und versandt zu haben. Falls er dennoch als Verfasser in Betracht gezogen werde, sei der Inhalt sprachlich fehlerhaft und weder in Hochdeutsch noch in Schweizerdeutsch klar verständlich. Hätte er der Kollegin überhaupt etwas geschrieben, sei der Wortlaut stattdessen «Du brauchst einen Bus» gewesen.

Zudem bestreitet der Beschwerdeführer, sich gegenüber mehreren Mitarbeiterinnen merkwürdig oder verletzend verhalten zu haben. Weder die IT-Sicherheit noch seine Vorgesetzten hätten ihn jemals auf ein Fehlverhalten hingewiesen. Vielmehr sei er befördert worden und hätte ab dem 1. Juni 2024 von der Leistungsstufe 16 in die Leistungsstufe 18 aufsteigen sollen.

4.3 Zum Sachverhalt ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Kündigung seit einem Jahr und neun Monaten für die Vorinstanz tätig war. Während er in der Personalbeurteilung für das Jahr 2022 eine gute Gesamtbewertung erhielt, wurde seine Arbeitsleistung im Jahr 2023 als lediglich genügend eingestuft. In der Rückmeldung zum Beurteilungsbogen für das Jahr 2023 äusserte sich sein Vorgesetzter mit den Worten: « [...] Ich habe die Anweisung bekommen dich [sic] die schlechteste Note 1 zu geben. In Betracht auf die Anzahl Tickets, die du bearbeitet hast und die sonstige Arbeit die du dieses Jahr getan hast, habe ich entschieden dich [sic] eine sehr knappe Note 2 zu geben. Ohne Verbesserungen werde ich nächstes Jahr diese Note nicht halten können.» Das letzte Beurteilungsprotokoll weist somit auf gewisse Leistungsdefizite des

Beschwerdeführers hin, lässt jedoch keine konkreten schweren Verhaltens- oder Leistungsmängel erkennen. Auch die von der Vorinstanz für Ende März 2024 vorbereitete Verwarnung wegen eines angeblichen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit dem Erschleichen von Zugriffsrechten auf eine Software sowie ein entsprechendes Gespräch mit dem Beschwerdeführer sind in den Akten nicht dokumentiert.

In den Akten ist hingegen festgehalten, dass der Beschwerdeführer am 21. März 2024 einer Mitarbeiterin eine E-Mail mit dem Inhalt «Duh bruchch en hartte Bums» gesendet hat. Inwieweit sich mindestens zwei weitere Mitarbeiterinnen darüber beschwert haben sollen, dass sich der Beschwerdeführer ihnen gegenüber in den Monaten zuvor unangenehm verhalten habe, lässt sich nicht ohne Weiteres feststellen. Nach dem dokumentierten Vorfall konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer am 26. März 2024 mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen. Während der Sitzung nahm der Beschwerdeführer dazu keine Stellung und verzichtete darauf, sich zu den Anschuldigungen zu äussern. Mit Schreiben vom 28. März 2024 verfügte die Vorinstanz die fristlose Kündigung. Am selben Tag sendete der Beschwerdeführer der betroffenen Mitarbeiterin eine WhatsApp-Nachricht mit folgendem Inhalt: «Sorry, falls du dich mit dem Scherz getroffen gefühlt hast. Eigentlich wollte ich Bus schreiben. Blöd gelaufen. Jetzt ist es so gekommen. Ich hoffe ich finde einen Job. A. _____». Die Mitarbeiterin reagierte nicht auf diese Nachricht. In einer späteren E-Mail an die Juristin von Agroscope erklärte sie, dass sie die WhatsApp-Nachricht als «Lüge/Ausrede» empfinde und den Vorfall nicht als Scherz wahrgenommen habe.

4.4

4.4.1 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG kann eine Vertragspartei das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 OR). In diesem Zusammenhang ist die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (statt vieler BGE 143 II 443 E. 7.3). Das Gericht beurteilt nach freiem Ermessen, ob wichtige Gründe vorliegen (Art. 337 Abs. 3 OR), wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind, insbesondere die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, die Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie die Natur und Schwere der Verfehlungen. Bei kurzen Kündigungsfristen ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eher

zumutbar als bei einer längeren (PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Auflage 2020 [BSK-OR I], Art. 337 N. 3 f.).

4.4.2 Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Kündigung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (BGE 143 II 443 E. 7.5; 142 III 579 E. 4.2; 127 III 313). Die Schwere eines Vergehens, das zur fristlosen Kündigung geeignet ist, kann absolut oder relativ sein. Dort genügt eine einmalige (z.B. Diebstahl aus der Betriebskasse), hier erst eine trotz Verwarnung fortgesetzte Pflichtverletzung (z.B. regelmässiges Zuspätkommen; BGE 127 III 153 E. 1c S. 158; Urteil 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 5.2.4). Die fristlose Entlassung ist ausgeschlossen, wenn mildere Massnahmen wie eine Verwarnung, die vorübergehende Freistellung oder eine ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen (Urteile des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024, E. 7.1; 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4; 8C_203/2010 vom 1. März 2011 E. 3.5). Weniger gewichtige Vorkommnisse, die für sich allein eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen, können in Verbindung mit anderen Vorfällen einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR darstellen.

4.4.3 Dem Arbeitgeber muss beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel (Ultima Ratio) aussprechen, dies unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Falles und nach Prüfung, ob sie gerechtfertigt ist (Urteil des BGer 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4; Urteil des BVGer A-5236/2022 vom 21. August 2023 E. 8.4.2). Entsprechend hoch sind die Anforderungen an das Vorliegen eines wichtigen Grundes (ETTER/STUCKY, Arbeitsvertrag, Stämpflis Handkommentar, 2021, Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], Art. 337 OR N. 9).

Als Ultima Ratio ist die fristlose Entlassung erst dann zulässig, wenn dem Vertragspartner auch nicht mehr zugemutet werden darf, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen. Sie setzt eine besonders schwere Verletzung der Arbeitspflicht oder anhaltende Verfehlungen des

Gekündigten voraus (ABEGG/BERNAUER, in Präjudizienbuch OR, Gauch/Stöckli (Hrsg.), 11. Auflage 2025, Art. 337 N. 2). Mit dem Begriff der Zumutbarkeit in Art. 337 OR verweist das Gesetz auf ein wertendes Kriterium (BGE 129 III 380, E. 2.2). Es genügt nicht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien aus subjektiver Sicht zerstört ist. Auch aus objektiver Sicht muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Vertragsende für die kündigende Partei unzumutbar sein (Urteil des BGer 4A_659/2015 vom 28. Juni 2016 E. 2.2).

4.4.4 Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG statuierten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 5.1.4; A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.4).

Der Umfang der Treuepflicht ist beschränkt und sie besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen (statt vieler Urteil des BVGer A-2134/2022 vom 9. September 2024 E. 5.3.5).

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis oder die Interessen des Arbeitgebers störender Aktivitäten. Dies betrifft insbesondere strafbares und rechtswidriges Handeln, aber auch ungebührliches Verhalten (BGE 143 II 443 E. 7; Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5 m.w.H.). Auch respektloses Verhalten gegenüber Arbeitskollegen beziehungsweise grobe Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfungen sind, können Grund zu einer fristlosen Kündigung geben (Urteil des BGer 4D_79/2016 vom 23. März 2017 E. 6); ebensolches gilt für eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. Urteile des BGer 4A_105/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 4.3; 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018, E. 4.1 f.; 4A_238/2007 vom 2. Oktober 2007; BGE 132 III 257 E. 5; Urteile des BVGer A-4782/2023 vom 22. April 2024 E. 4.2; A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 5.6).

4.4.5 In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände des Einzelfalls an, insbesondere auf die Schwere der Straftat und ob die Straftat unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat (Urteil 4A_625/2016 vom 9. März 2017 E. 6.2 m.H.). Eine fristlose Kündigung wurde beispielsweise als ungerechtfertigt beurteilt, wenn ein Arbeitnehmer mehrfach E-Mails mit pornografischem Inhalt versandte (vgl. Urteile des BGer 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018 E. 4.1 f.; 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 E. 2.1 f., ferner Urteil 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 E. 2.1 f.). Dagegen wurde die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers, der Arbeitskollegen zu einer Straftat gegen die gemeinsame Arbeitgeberin angestiftet hatte, als gerechtfertigt angesehen (Urteil des BGer 4A_168/2018 vom 2. Oktober 2018 E. 4.4).

Ob es zu einer Strafanzeige kommt, ob die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und ob eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich (Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.3; STREIFF/VON KANENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, S. 1102 f.).

4.5

4.5.1 Vorab ist zu prüfen, wie die E-Mail des Beschwerdeführers vom 21. März 2024 an die Mitarbeiterin zu würdigen ist, insbesondere, ob sie als sexuelle Belästigung zu qualifizieren ist.

4.5.2 Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art (vgl. Art. 4 Satz 2 des Gleichstellungsgesetz [GIG, SR 151.1]), ferner unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen, sexistische Sprüche, anzügliche und peinliche Bemerkungen, das Aufhängen anstössiger Fotografien sowie das Versenden solcher E-Mails und von unerwünschten SMS (vgl. Urteil des BGer 4A_283/2022 vom 15. März 2023 E. 3.1). Wesentlich ist, ob die Würde der belästigten Person beeinträchtigt wird. Dies hängt stark von den konkreten Umständen ab, vom bisherigen Verhalten der handelnden Person, vom Geschlecht, von der persönlichen Beziehung, dem Arbeitsumfeld und -klima, dem

Betrieb, der Branche usw. (zum Ganzen BGE 126 III 397 E. 7 bb; Urteile des BGer 4A_105/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 3.3; 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018 E. 4.1 f.; 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 E. 2.1 f.; 4C.60/2006 vom 22. Mai 2006 E. 3.1; Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei, BBl 1993 I 1304). Die sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis ist durch drei Tatbestandsmerkmale gekennzeichnet, nämlich eine Verhaltensweise mit sexuellem Bezug als objektives Kriterium, die Unerwünschtheit als subjektives Kriterium sowie den Arbeitsplatzbezug (HIRZEL/MÖSSINGER, in: Faccincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, Art. 4 N. 11). Die Absicht des Täters ist dagegen nicht entscheidend. Anders als im Strafrecht muss der Täter weder das Ziel im Auge haben, das Arbeitsverhältnis zu vergiften, noch muss er das Ergebnis voraussehen (Urteile des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 6.7 und A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 5.6).

4.5.3 Sexuelle Belästigungen können nicht nur arbeitsrechtlich relevant sein, sondern unter den Voraussetzungen von Art. 198 Abs. 2 StGB auch strafrechtlich geahndet werden. Diese sind strenger als bei der gleichstellungsgesetzlichen Regelung. Verlangt ist entweder ein vorsätzlicher tätlicher Übergriff, also eine körperliche Berührung sexueller Art, oder eine grobe verbale Belästigung. Es ist daher durchaus möglich, dass trotz des Vorliegens einer Belästigung im Sinne von Art. 4 GIG eine sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinne verneint wird. Die strafrechtliche Verfolgung erfordert einen Strafantrag der betroffenen Person (HIRZEL/MÖSSINGER, Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 4 N 42).

4.5.4 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, angemessene und erforderliche Massnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung zu verhindern und betroffene Personen zu schützen (Art. 5 Abs. 3 GIG). Diese Schutzpflicht leitet sich aus dem allgemeinen Diskriminierungsverbot sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab (HIRZEL/MÖSSINGER, Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 4 N. 43). Der Vorinstanz obliegt in ihrer Funktion als Arbeitgeberin eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 OR). Diese Fürsorgepflicht umfasst neben dem Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden auch den Schutz ihrer Würde und Sittlichkeit. Führungskräfte sind dazu verpflichtet, Hinweise auf Belästigungen ernst zu nehmen und geeignete Massnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu

ergreifen. Der Leitfaden «Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung» vom 31. August 2023 des Eidgenössischen Personalamts sieht eine Reihe von möglichen Disziplinarmaßnahmen vor, darunter eine Verwarnung oder organisatorische Massnahmen wie die Änderung des Arbeitsortes. Diese Massnahmen müssen den konkreten Umständen angepasst sein und können insbesondere Vorkehrungen zur Vermeidung weiterer Kontakte umfassen. Entscheidend ist, dass der Schutz der belästigten Person gewährleistet und verhindert wird, dass ihr weitere Nachteile entstehen (Art. 328 OR).

Wird im Rahmen einer Untersuchung festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt, hat der Arbeitgeber diese angemessen zu sanktionieren. Die Bandbreite der möglichen Massnahmen reicht je nach Schwere des Vorfalls von einer Entschuldigung bis hin zur fristlosen Entlassung der belästigenden Person (HIRZEL/MÖSSINGER, in: Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 4 N 49). Nicht jede Form sexueller Belästigung stellt zwangsläufig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. So wurde beispielsweise eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer sexistische Bemerkungen gegenüber Kolleginnen äusserte oder eine E-Mail mit pornografischem Inhalt versandte, als unverhältnismässig eingestuft (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018 E. 4.1 f.; 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009 E. 2.1 f.).

4.5.5 Wie dargelegt, fallen sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen unter den Begriff der sexuellen Belästigung im Sinne von Art. 4 GIG (BGE 126 III 397 E. 7bb). Aus den Akten geht hervor, dass sich der Beschwerdeführer erstmals auf diese Weise mit E-Mail vom 21. März 2024 an die betroffene Mitarbeiterin gewandt hatte. Zwar bestreitet er, die E-Mail verfasst zu haben, oder behauptet, sie sei in einer sprachlich unverständlichen Form verfasst worden. Diese Darstellung erscheint jedoch nicht glaubhaft.

Die Nachricht des Beschwerdeführers «Duh bruchch en hartte Bums» weist eindeutig auf eine Verhaltensweise mit klarem sexuellem Bezug hin. Die Mitarbeiterin empfand die E-Mail nicht als Scherz, sondern als unerwünscht und meldete den Vorfall umgehend der zuständigen Stelle der Vorinstanz. Das Geschehnis entstand im Zusammenhang mit einem verpassten Termin des Beschwerdeführers mit einem Techniker. Da er unentschuldigt abwesend war, kontaktierte ihn seine für den Empfang zuständige Kollegin über Skype. Erst am folgenden Tag, nachdem er die Nachricht zur Kenntnis genommen hatte, antwortete er ihr per E-Mail. Da

die Nachricht einen arbeitsbezogenen Kontext hatte und zwischen zwei Arbeitnehmenden der Vorinstanz ausgetauscht wurde, besteht ein direkter Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis. Der Vorwurf der sexuellen beziehungsweise sexistischen Belästigung durch den Beschwerdeführer erweist sich daher als begründet. Die fragliche E-Mail beeinträchtigte die Würde der betroffenen Mitarbeiterin und stellt im Ergebnis eine Form der sexuellen Belästigung dar.

4.6

4.6.1 Im Folgenden ist zu prüfen, ob das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung bildet und ob diese Massnahme im konkreten Fall verhältnismässig war.

4.6.2 Die Vorinstanz kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos und ohne vorherige Verwarnung. Sie begründete diesen Schritt im Wesentlichen mit der festgestellten sexuellen Belästigung (vgl. E. 4.5). Der Beschwerdeführer war seit einem Jahr und neun Monaten bei der Vorinstanz angestellt, jedoch nicht in einer besonderen Vertrauensposition, die eine erhöhte Treuepflicht mit sich gebracht hätte. Zwischen dem Beschwerdeführer und der betroffenen Mitarbeiterin bestand auch kein spezielles Abhängigkeitsverhältnis, das einen gesteigerten Persönlichkeitsschutz erforderlich gemacht hätte, wie dies beispielsweise bei einem Lehrverhältnis zwischen einem Ausbilder und einer lernenden Person der Fall wäre (vgl. BGer-Urteil 2C_154/2012 vom 5. September 2012 E. 4.2). Gleichwohl ist festzuhalten, dass die E-Mail des Beschwerdeführers vom 21. März 2024 respektlos gegenüber der Mitarbeiterin war und gegen die gegenseitige Achtung, die Höflichkeit und den Anstand am Arbeitsplatz verstossen hat. Allerdings ist nicht nachgewiesen, dass die betroffene Mitarbeiterin derart unter dem Vorfall litt, dass eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer unmöglich erschien.

4.6.3 Eine fristlose Kündigung ist dann gerechtfertigt, wenn die Treuepflicht des Arbeitnehmenden in schwerwiegender Weise verletzt wurde und das Vertrauen des Arbeitgebers in ihn unwiderruflich zerstört ist. Die Vorinstanz ist als Arbeitgeberin aufgrund von Art. 328 OR und Art. 4 GIG verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. Dennoch ergibt sich – wie vorstehend ausgeführt – aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, dass nicht jede Form von sexueller Belästigung automatisch einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellt (vgl. E. 4.5.4).

Die Vorinstanz sprach die fristlose Kündigung unmittelbar aus, ohne eine nähere Abwägung vorzunehmen oder mildere Massnahmen in Betracht zu ziehen. Die von der Vorinstanz angeführten weiteren Indizien sind entweder sehr pauschal gehalten (Meldungen anderer Mitarbeiterinnen) oder nicht weiter belegt (Verhalten Software). Da es sich um nicht aktenkundige Behauptungen handelt, können diese bei der Beurteilung nicht berücksichtigt werden.

Das Verhalten des Beschwerdeführers war objektiv nicht geeignet, das Vertrauen in einem Ausmass zu zerstören, das eine fristlose Entlassung rechtfertigen würde. Zwar ist der Versand einer E-Mail, deren Inhalt als sexuelle Belästigung zu qualifizieren ist, grundsätzlich verwerflich. Jedoch ist im hier zu beurteilenden Fall nicht ersichtlich, inwiefern diese einmalige Pflichtverletzung die wesentliche Vertrauensgrundlage derart zerstört oder tiefgreifend erschüttert hat, dass der Vorinstanz eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiterin bis zum Ablauf einer ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar gewesen wäre.

Das Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass eine Kündigung stets das letzte Mittel (Ultima Ratio) sein muss, insbesondere bei einer fristlosen Entlassung. Eine solche ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber mildere und ebenso wirksame Massnahmen zur Verfügung stehen, um das Arbeitsverhältnis in zumutbarer Weise fortzuführen. Das Absehen von einer Verwarnung oder anderen Massnahmen lässt sich vorliegend nicht mit der Schwere der Vorwürfe begründen. Die Vorinstanz legt weder dar, noch ist ersichtlich, dass mildere Massnahmen wie eine Verwarnung oder eine Kündigungsandrohung keine Wirkung gezeigt hätten.

Angesichts dieser Umstände wäre es der Vorinstanz zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen und zunächst eine Verwarnung auszusprechen oder allenfalls ordentlich zu kündigen. Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände sind keine wichtigen Gründe ersichtlich, die eine fristlose Kündigung ohne vorgängige konkrete Verwarnung rechtfertigen würden.

4.7 Nach dem Gesagten erweist sich die von der Vorinstanz ausgesprochene fristlose Kündigung als ungerechtfertigt und die Beschwerde ist in diesem Punkt gutzuheissen. Folglich ist nun über die daraus resultierenden Entschädigungs- und Lohnansprüche des Beschwerdeführers zu befinden.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist sowie auf einer Entschädigung.

5.2 Gemäss Art. 34b Abs. 1 BPG ist dem Beschwerdeführer bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung eine Entschädigung zuzusprechen (Bst. a) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (Bst. b). Auch eine Entschädigung ist zwingend zuzusprechen. Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG ist der Beschwerdeführer bezüglich Lohnfortzahlung so zu stellen, wie wenn ihm auf den frühestmöglichen Zeitpunkt ordentlich gekündigt worden wäre (vgl. Urteil des BVGer A-4628/2020 vom 2. März 2022 E. 7.1).

5.3 Die Kündigungsfrist des Beschwerdeführers betrug zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung drei Monate. Unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist von drei Monaten wäre die ordentliche Kündigung per Ende Juni 2024 möglich gewesen. Entsprechend ist dem Beschwerdeführer bis zum 30. Juni 2024 der Lohn zu bezahlen.

Dabei ist zu berücksichtigen, in welchem Umfang der Beschwerdeführer in diesem Zeitraum bereits Arbeitslosentaggelder bezogen hat (Bruttobetrag). Mit der Zahlung der Arbeitslosenentschädigung gehen von Gesetzes wegen alle Ansprüche des Versicherten samt dem gesetzlichen Konkursprivileg im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung auf die zuständige Arbeitslosenkasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG). Die gesetzliche Subrogation verschafft der Arbeitslosenkasse einen Anspruch gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber des Versicherten; ein Rückforderungsanspruch gegenüber dem Versicherten besteht dagegen nicht (BGE 137 V 362 E. 4.1).

5.4

5.4.1 Der Beschwerdeführer hat aufgrund der festgestellten Verletzung seiner Verfahrensrechte Anspruch auf Zusprechung einer Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG. Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz in Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Bei der Feststellung einer Verletzung von Verfahrensregeln im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist eine Entschädigung unabhängig von der Frage einer allfälligen Heilung geschuldet (Urteil des BGer 8C_459/2021 vom 5. April 2022 E. 6.3). Die Verwendung des

Ausdrucks «in der Regel» verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen, und dass auch eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zugesprochen werden kann (vgl. Urteile des BVerG A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 9.3; A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.6). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die folgenden Faktoren abzustellen: die Schwere der Persönlichkeitsverletzung beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers (vgl. Urteil des BVerG A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.3 m.w.H.).

5.4.2 Der (...) geborene Beschwerdeführer stand zum Zeitpunkt der Kündigung seit einem Jahr und neun Monaten und somit während einer relativ kurzen Zeit im Dienst der Vorinstanz. Über seine persönlichen Verhältnisse ist lediglich bekannt, dass er ledig ist. Stellt man das dargelegte erhebliche Mitverschulden des Beschwerdeführers dem Regelverstoss der Vorinstanz gegenüber, ist ersichtlich, dass die fristlose Kündigung einen vergleichsweise geringen Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers darstellte. Der Beschwerdeführer ist als Informatiker tätig, ein Berufsfeld, in dem die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in der Regel hoch ist. Zudem ist die kurze Anstellungsdauer des (...)-Jährigen entschädigungsmindernd zu berücksichtigen, da eine längere Erwerbslosigkeit weniger wahrscheinlich ist als in anderen Berufsfeldern mit geringerer Nachfrage.

Die festgestellte Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör wurde im Beschwerdeverfahren geheilt (vgl. E. 3.5.) Der Beschwerdeführer hatte Gelegenheit, im Beschwerdeverfahren in Kenntnis der vorinstanzlichen Akten umfassend zur fristlosen Kündigung Stellung zu beziehen. Der Unrechtsgehalt des Verfahrensfehlers ist somit gering.

5.4.3 Angesichts der konkreten Umstände erscheint es daher vertretbar, ausnahmsweise eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Unter Berücksichtigung aller relevanten Kriterien ist eine Entschädigung in der Höhe von vier Bruttomonatslöhnen (einschliesslich des Anteiles des 13. Monatslohnes; vgl. Urteil des BVerG 4A_34/2019 vom 15. April 2020 E. 2) als angemessen zu erachten.

Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. Urteile des BVGer A- 7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 6.5; A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 8.3.3).

6.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde vollumfänglich gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer rückwirkend bis Juni 2024 den Lohn zu bezahlen, unter Anrechnung der in diesem Zeitraum allfällig bezogenen Arbeitslosenentschädigung. Zudem ist die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

7.

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für den Beschwerdeführer unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

Der nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführer und die Vorinstanz haben keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

1.1 Die Beschwerde gegen die Verfügung vom (...) wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen.

1.2 Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer rückwirkend bis Ende Juni 2024 den Lohn zu bezahlen, unter Anrechnung der in diesem Zeitraum allfällig bezogenen Arbeitslosenentschädigung.

1.3 Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Maurizio Greppi

Mathilda Mauch

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, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die 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:

Zustellung erfolgt an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)
- das Generalsekretariat WBF (Gerichtsurkunde)