



## Urteil vom 5. Juli 2021

---

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),  
Richter Jérôme Candrian, Richterin Christine Ackermann,  
Gerichtsschreiber Andreas Kunz.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
lic. iur. Simon Krauter, Rechtsanwalt,  
S-E-K Advokaten,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Kommando Ausbildung (Kdo Ausb),**  
Papiermühlestrasse 14, 3003 Bern,  
c/o Armeestab,  
Personalrecht Verteidigung,  
Bolligenstrasse 56, 3003 Bern,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

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

A.\_\_\_\_\_, geboren am (...) 1970, trat am (...) 1997 als (...) in das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) ein. Nach Absolvierung der Berufsunteroffiziersschule der Armee bekleidete er ab dem Jahr 1999 verschiedene Funktionen im Rang eines Adjutant Unteroffiziers (Adj Uof). Seit dem (...) 2008 war er als Berufsunteroffizier Einsatzgruppe 2 (E2) mit einem Pensum von 100% beim Kommando Ausbildung angestellt. Ab dem 1. Januar 2018 übernahm er die Funktion (...) in der (...-)Unteroffiziersschule/Rekrutenschule (...) in (...).

**B.**

A.\_\_\_\_\_ litt seit dem Jahr 2005 an (...), die erstmals im Jahr 2009 klinisch behandlungsbedürftig wurden. Im Frühjahr 2017 erkrankte er an einer (*psychischen Krankheit*). In der Folge war er ab dem 26. März 2018 zu 100% krankgeschrieben. Am 23. Mai 2018 erfolgte die Früherfassung bei der Invalidenversicherung (IV). Im Rahmen einer ersten Standortbestimmung besprachen das Kommando Ausbildung, die Militärversicherung und A.\_\_\_\_\_ am 13. September 2018 dessen gesundheitliche Situation sowie allfällige Einsatzmöglichkeiten. Dabei wurde festgestellt, dass ein möglicher Arbeitsversuch aufgrund der Arbeitsunfähigkeit von A.\_\_\_\_\_ noch nicht in Aussicht gestellt werden konnte.

**C.**

Bis zum 2. Dezember 2018 war A.\_\_\_\_\_ vollumfänglich arbeitsunfähig. Anschliessend versetzte ihn das Kommando Ausbildung im Sinne einer Übergangslösung zwecks Reintegration in den Stab des Lehrverbands (...). Während jener Zeit war er vom 3. Dezember 2018 bis 31. Mai 2019 zwischen 20 und 40% sowie vom 1. Juni 2019 bis 31. Oktober 2019 zwischen 60 und 80% arbeitsfähig. Mit Bericht vom 21. März 2019 definierte die Militärversicherung die Bedingungen, welche eine Stelle für die Wiedereingliederung von A.\_\_\_\_\_ erfüllen müsse. Am 8. April 2019 und 19. Juli 2019 fanden, teilweise zusammen mit der Militärversicherung, weitere Standortbestimmungen zu möglichen tauglichen Stellen statt. Die bei dieser Gelegenheit vorgeschlagenen Stellen (Umschulung zum Fahrlehrer, Weiterausbildung im Bereich Informatik oder eine Tätigkeit als Chef Dienste) lehnte A.\_\_\_\_\_ jedoch wegen gesundheitlichen Bedenken ab. Mit E-Mail vom 3. Juni 2019 erkundigte sich die zuständige Human Resources (HR) Beraterin innerhalb des VBS erfolglos nach anderen möglichen Anstellungen. Am 29. September 2019 erstellte der behandelnde

Facharzt im Auftrag des Kommandos Ausbildung das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil. Ab dem 1. November 2019 war A.\_\_\_\_\_ wieder zu 100% arbeitsfähig.

**D.**

Am 5. November 2019 stellte das Kommando Ausbildung A.\_\_\_\_\_ die Wiederaufnahme seiner Tätigkeit als Berufsunteroffizier, neu in der (...-)schule (...) in (...), ab dem 1. Januar 2020 in Aussicht. Dieser teilte dem Kommando Ausbildung am 14. November 2019 schriftlich mit, dass er dieses Funktionsangebot in Absprache mit dem behandelnden Facharzt als äusserst kritisch und nicht zielführend einstufte.

**E.**

Am 27. Dezember 2019 bewarb sich A.\_\_\_\_\_ auf eine zivile Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...). Nach dem Bewerbungsgespräch vom 28. Januar 2020 zog er seine Bewerbung mit der Begründung zurück, die vorgesehenen Aufgaben und Tätigkeiten würden nicht seinen Fähigkeiten entsprechen.

**F.**

Am 12. Februar 2020 orientierte das Kommando Ausbildung A.\_\_\_\_\_ darüber, dass er ab dem 1. März 2020 als Berufsunteroffizier bzw. Fachausbilder an die (...-)Unteroffiziersschule/Rekrutenschule (...) in (...) abkommandiert werde. Am 13. Februar 2020 wurde er wiederum zu 100% arbeitsunfähig.

**G.**

Mit Schreiben vom 2. April 2020 teilte die Medical & Health Service AG dem Kommando Ausbildung mit, dass der behandelnde Facharzt den Krankheitsverlauf von A.\_\_\_\_\_ als ungünstig beurteile. Sie teile dessen Ansicht, wonach eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz und zum VBS nicht mehr möglich und aus fachärztlicher Sicht nicht zu verantworten sei.

**H.**

Mit Schreiben vom 7. April 2020 gewährte das Kommando Ausbildung A.\_\_\_\_\_ das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. November 2020 und zur Beendigung der Lohnfortzahlung per 18. Mai 2020. Mit Schreiben vom 27. April 2020 liess sich A.\_\_\_\_\_ dazu vernehmen.

**I.**

Das Kommando Ausbildung löste mit Verfügung vom 3. September 2020 das Arbeitsverhältnis per 31. März 2021 auf (Dispositivziffer 1) und stellte die Lohnfortzahlung per 18. Mai 2020 ein (Dispositivziffer 2). Im Übrigen stellte es fest, dass kein Anspruch auf eine Entschädigung bestehe (Dispositivziffer 3). Zur Begründung führte das Kommando Ausbildung im Wesentlichen aus, dass es A. \_\_\_\_\_ aufgrund seiner Erkrankung an der Tauglichkeit fehle, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, was einen hinreichenden sachlichen Grund für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstelle. Eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sei aufgrund der medizinischen Einschränkungen und der mangelnden Bereitschaft, die angebotenen Stellen überhaupt in Erwägung zu ziehen, nicht möglich gewesen. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit sei von Gesetzes wegen nicht möglich.

**J.**

Gegen die Kündigungsverfügung des Kommandos Ausbildung (nachfolgend: Vorinstanz) lässt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Schreiben vom 2. Oktober 2020 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erheben. Er beantragt, die Vorinstanz sei in Aufhebung von Ziffer 3 des Verfügungsdispositivs zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in der Höhe von (15 Monatslöhnen) zuzüglich Zins zu 5% ab dem 4. September 2020 zu bezahlen. In prozessualer Hinsicht verlangt er die Befragung verschiedener Personen als Zeugen.

**K.**

In ihrer Vernehmlassung vom 6. November 2020 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde.

**L.**

Mit Schlussbemerkungen vom 16. Dezember 2020 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen und den Zeugenbefragungen fest.

## **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

**1.1** Gemäss 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 hat vorliegend in Anwendung von Art. 34 Abs. 1 BPG eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) erlassen und gilt mangels anderslautender Bestimmung des VBS 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]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

**1.2** Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes vorsieht (Art. 37 VGG).

**1.3** Der Beschwerdeführer hat sich 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).

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

### **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt es sich jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.1 und A-6825/2017 vom 6. Juli 2018 E. 2.2 m.H.). Das Bundesverwaltungsgericht muss sich dabei nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt

vieler BGE 133 I 270 E. 3.1). Es würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG).

### **3.**

**3.1** Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung des Arbeitgebers gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie der beschwerdeführenden Partei eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

**3.1.1** Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter anderem wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Der Angestellte ist nicht geeignet oder untauglich, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist. So kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV; zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C\_36/2020 vom 21. April 2020 E. 4.1, 8C\_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2, 8C\_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2 und 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2; BVGE 2016/11 E. 8.5; Urteil BVGer A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 4.3 je m.H.).

**3.1.2** Gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG schöpft der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Mithin hat die zuständige Stelle

gemäss Art. 11a Abs. 1 BPV bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Ist ein Arbeitnehmer für die Stelle als ungeeignet oder untauglich zu betrachten, ist zu prüfen, ob unter den gegebenen Umständen ein Angebot einer vergleichbaren zumutbaren Arbeit innerhalb der Bundesverwaltung möglich ist (Urteil BGER 8C\_87/2017 E. 5.4). Demgegenüber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Art. 21 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 11a Abs. 1 BPV; statt vieler Urteile BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 3.2.3 und A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2 m.H.). Die Mitwirkungspflicht gilt ebenfalls in Bezug auf die Weiterbeschäftigung (Urteil BVGer A-3796/2018 vom 22. November 2018 E. 3.4.3). Lehnt die angestellte Person eine zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG ab, verletzt sie ihre Mitwirkungspflicht (vgl. Urteil BVGer A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 4.4.4 f.; vgl. in Bezug auf Reorganisationen und Umstrukturierungen Urteil BVGer A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 11.3.4; vgl. ferner Art. 31 Abs. 1 Bst. b BPV).

**3.2** Muss einem Angestellten ohne eigenes Verschulden gekündigt werden, unterstützt der Arbeitgeber sein berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Er richtet ihm gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG unter bestimmten Voraussetzungen eine Entschädigung aus, namentlich, wenn er in einem Beruf arbeitet, in dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht (Bst. a), oder wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Bst. b). Voraussetzung für eine Entschädigung ist, dass die Kündigung ohne Verschulden der angestellten Person erfolgt (Urteil BGER 8C\_504/2017 vom 9. März 2018 E. 5.2). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt unter anderem dann als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a–d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). Demnach wird an Personen, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Art. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit – mithin unter anderem wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit – aufgelöst wird, keine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG ausgerichtet (Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV; vgl. Urteil BGER 8C\_391/2019 E. 3.3; Urteile BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2 und A-3796/2018 E. 3.4.2 f.). Dies wird damit begründet, dass Mitarbeitenden, welchen wegen Untauglichkeit gekündigt werde, in den

meisten Fällen eine IV-Rente zugesprochen werde. Finanzielle Einbussen durch die Kündigung würden durch die PUBLICA und IV grösstenteils kompensiert (vgl. Urteil BVGer A-662/2017 vom 31. August 2017 E. 5.2.2 m.H.). Ebenso gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als selbstverschuldet, wenn die angestellte Person eine zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG ablehnt (Art. 19 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 31 Abs. 1 Bst. b BPV). Auch in diesen Fällen wird keine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG ausgerichtet (Art. 78 Abs. 3 Bst. c BPV).

#### **4.**

Vorab stellt sich die Frage nach dem Streitgegenstand im vorliegenden Beschwerdeverfahren.

**4.1** Die Vorinstanz vertritt in ihrer Vernehmlassung die Auffassung, der Beschwerdeführer habe explizit nur Ziffer 3 des Verfügungsdispositivs, welche die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 3 BPG thematisiere, angefochten. Mangels Anfechtung sei demgegenüber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an sich (Ziffer 1 des Verfügungsdispositivs) rechtskräftig geworden. Damit habe er den Streitgegenstand eingeschränkt, weshalb für die Prüfung der Frage, ob sachlich hinreichende Gründe für die Kündigung fehlen würden und ihm deshalb eine entsprechende Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zustehe, kein Raum mehr bleibe.

**4.2** Streitgegenstand im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kann nur sein, was bereits Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war und was gemäss der Dispositionsmaxime zwischen den Parteien noch strittig ist, was sich wiederum aus den Parteibegehren, insbesondere den Beschwerdeanträgen, ergibt (BGE 136 II 457 E. 4.2 und 125 V 413 E. 1b; BVGE 2014/25 E. 1.5.2). Wie alle Prozesshandlungen sind Rechtsbegehren nach Treu und Glauben auszulegen, insbesondere im Lichte der dazu gegebenen Begründung (Urteile BGer 2C\_240/2020 vom 21. August 2020 E. 1.3 und 9C\_1049/2010 vom 16. Mai 2011 E. 1.2 m.H.).

**4.3** In Dispositivziffer 3 der angefochtenen Verfügung wird Folgendes verfügt: "Es besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung". Aus der Erwägung 8 der Verfügung ergibt sich, dass kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 3 BPG bestehe. Die Dispositivziffer 3 bezieht sich demnach auf die Verneinung einer Abgangsentschädigung. Diesbezüglich trifft es zwar zu, dass der Beschwerdeführer nur diese

Ziffer explizit angefochten hat. Aus der Beschwerdebegründung geht hingegen klar hervor, dass sich die beantragte (Gesamt-)Entschädigung aus einer Entschädigung infolge Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG und aus einer Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 19 Abs. 3 BPG zusammensetzt. Zudem ist bereits aus der Höhe der im Rechtsbegehren genannten (Gesamt-)Entschädigung im Umfang vom 15 Monatslöhnen ersichtlich, dass eine über die Abgangsentschädigung hinausgehende Entschädigung gefordert wird, da Erstere auf einen Jahreslohn beschränkt ist (vgl. Art. 19 Abs. 5 BPG).

**4.4** Der Streitgegenstand umfasst nach dem Gesagten neben der Frage, ob die Vorinstanz eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG zu Recht verneint hat, auch die Frage, ob dem Beschwerdeführer eine Entschädigung infolge Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zusteht. Nicht Streitgegenstand bilden unbestrittenermassen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2021 als solche und die Einstellung der Lohnfortzahlung per 18. Mai 2020.

## **5.**

Zunächst ist zu prüfen, ob die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine Entschädigung infolge Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG schuldet.

**5.1** Der Beschwerdeführer macht zusammengefasst geltend, es liege keine mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, vor. Die Kündigung sei deshalb ohne sachlich hinreichende Gründe erfolgt. Er habe stets ausgeführt, weiterhin seine vorherige und langjährige Tätigkeit als Waffenplatzberufsunteroffizier ausüben zu wollen, die seinen gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung getragen hätte. Diesbezüglich sei er aber von der Vorinstanz nicht unterstützt worden. Des Weiteren habe die Vorinstanz nicht alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft, bevor sie ihm gekündigt habe. Sie habe ihm lediglich unzumutbare Stellen angeboten, welche die gesundheitlichen Voraussetzungen nicht hätten erfüllen können. Er habe nie eine angebotene Stelle grundlos abgelehnt.

Zu den einzelnen Stellenangeboten führt er im Wesentlichen Folgendes aus:

- Die angebotene Umschulung zum Fahrlehrer hätte einen noch weiteren Arbeitsweg bedeutet. Es sei ihm auch nie ein Stellenbeschrieb zugestellt worden, damit er dessen Vereinbarkeit mit den gesundheitlichen Anforderungen hätte prüfen können.
- Die Stelle als (...) an der Berufsunteroffiziersschule der Armee hätte bedeutet, dass seine Arbeitszeit nicht planbar gewesen wäre und sich mit wenig Rücksicht auf seine Gesundheit verlängert hätte bzw. jeweils mit entsprechenden Verlängerungen hätte gerechnet werden müssen. Zudem wäre mit einem erhöhten Arbeits- und Belastungsaufkommen zu rechnen gewesen.
- Bei der Stelle als Sachbearbeiter (...) im Armeelogistikcenter (...) hätte mit ausgedehnten Arbeitszeiten gerechnet werden müssen, weshalb seine Gesundheit gefährdet gewesen wäre.
- Die Tätigkeit als Berufsunteroffizier in der (...)-schule (...) in (...) hätte mehrheitlich eine stehende Tätigkeit mit wenig Schonungsmöglichkeit zur Folge gehabt. Zudem hätten kaum überschaubare und planbare Arbeitszeiten resultiert. Die Tätigkeit sei auf eine eher jüngere Generation des Berufsstandes ausgerichtet und er hätte in dieser Funktion ein schlechtes Vorbild abgegeben.
- Die Abkommandierung als Fachausbilder in die (...)-Unteroffiziersschule/Rekrutenschule (...) in (...) sei nicht mit ihm abgesprochen gewesen und sei aufgrund der fast ausschliesslich stehenden und dozierenden Tätigkeit, des Arbeitswegs und der Arbeitszeiten nicht mit den medizinischen Anforderungen vereinbar. Des Weiteren entspreche die Tätigkeit nicht seinen Erfahrungen und Fähigkeiten.

Zudem verweist der Beschwerdeführer auf seine eigenen Bemühungen, eine zumutbare Stelle zu finden. Die Stelle als Waffenplatzberufsunteroffizier im Lehrverband (...) in (...) hätte seinen Fähigkeiten sowie den medizinischen Anforderungen entsprochen. Nach seiner Bewerbung habe er von der zuständigen Person nie wieder etwas gehört. Das Gleiche treffe auf die Stellen als Chef Dienste im Rekrutierungszentrum (...) bzw. bei einem Oberstleutnant im Generalstab zu. Auf die Stelle als Assistent eines Kommandanten habe er sich mündlich beworben. Die Vorinstanz habe diese in der Folge bei der Stellenbesetzung "vergessen". Im Gespräch auf seine Bewerbung als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) habe er feststellen müssen, dass sich das veröffentlichte Stellenprofil von den

erläuterten Aufgaben und Tätigkeiten unterscheide und dieses daher nicht seinen Fähigkeiten entspreche. Ihm sei während dieses Gesprächs eine andere Stelle auf dem Waffenplatz (...) in Aussicht gestellt worden, die man extra für ihn zu schaffen gedacht habe. Auch diesbezüglich habe er nie wieder etwas gehört.

Schliesslich führt der Beschwerdeführer aus, die Vorinstanz habe lediglich Stellen im internen Stellenanzeiger gesucht. Er sei aber für sämtliche Stellen offen gewesen, sofern sie den medizinischen Anforderungen entsprochen hätten. Ebenfalls sei er einer Weiterbildung gegenüber aufgeschlossen gewesen, sofern eine Perspektive auf eine konkrete Stelle bestanden hätte. Darüber hinaus habe die Vorinstanz seine Bemühungen, innerhalb des VBS eine neue Stelle antreten zu können, aktiv hintertrieben. Auf Nachfrage hin sei ihm mitgeteilt worden, seine Kommunikation sei unterbunden worden, da dies nicht im Sinne der Vorinstanz gewesen sei. Dies stelle eine Verletzung der Fürsorgepflicht und von Art. 19 Abs. 1 BGP dar.

**5.2** Die Vorinstanz entgegnet, dass im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Erfordernis einer mindestens zwei Jahre andauernden Arbeitsverhinderung wegen Krankheit erfüllt gewesen sei. In solchen Fällen liege gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG vor. Aus diesem Grund habe sie das Arbeitsverhältnis ordentlich auflösen dürfen.

Des Weiteren bestreitet die Vorinstanz, nicht alle zumutbaren Massnahmen getroffen zu haben, um den Beschwerdeführer wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dieser habe ihre diesbezüglichen Bemühungen durch eine vollständige Verweigerungshaltung torpediert. Sämtliche vorgeschlagenen Stellen habe er mit Verweis auf die gesundheitlichen Anforderungen abgelehnt, obwohl diese bei seinen zivilen Bewerbungen keine Rolle gespielt hätten. Es scheine, er rücke seine gesundheitlichen Einschränkungen dann in den Vordergrund, wenn ihm die angebotene Stelle nicht passe. Ebenso habe er keine Weiterbildungen absolvieren wollen. Die Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) habe er mit der Begründung, er habe kein Interesse, militärische Buchhaltung zu erlernen, abgelehnt.

In Bezug auf sämtliche vom Beschwerdeführer gewünschten Stellen führt die Vorinstanz aus, diese müssten von Gesetzes wegen mit Berufsunteroffizieren der Einsatzgruppe 3 oder höher bzw. durch Berufsoffiziere besetzt werden, während der Beschwerdeführer (bloss) der Einsatzgruppe 2

angehöre. Auch hier habe seine Haltung, keine Weiterbildung absolvieren zu wollen, dazu geführt, dass ihm seine Wunschstellen nicht angeboten werden konnten. Schliesslich bestreitet die Vorinstanz, die Bemühungen des Beschwerdeführers, eine neue Stelle innerhalb der Armee zu finden, aktiv hintertrieben zu haben.

### **5.3**

**5.3.1** Gemäss Arbeitsvertrag vom 25. Januar 2018 wurde der Beschwerdeführer ab dem 1. Januar 2018 als (*Funktion*) (Berufsunteroffizier E2) in (...) angestellt. Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seit dem 26. März 2018 während mehr als zwei Jahren krankheitshalber ausfiel. Damit war die zweijährige Frist gemäss Art. 31a Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 BPV bereits zum Zeitpunkt der Kündigungsverfügung vom 3. September 2020 abgelaufen, weshalb die Vorinstanz von einer andauernden Arbeitsunfähigkeit ohne Aussicht auf baldige Besserung ausgehen durfte. Zudem führte auch die Medical & Health Service AG, gestützt auf den behandelnden Facharzt, in ihrem Schreiben vom 2. April 2020 aus, dass eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz nicht mehr möglich sei. Demnach ist der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner vertraglich vereinbarten Funktion als (...) untauglich im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG geworden.

**5.3.2** Fraglich ist jedoch, ob die Vorinstanz alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft hat, um den Beschwerdeführer wieder einzugliedern, bevor sie das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Tauglichkeit auflöste.

**5.3.2.1** Vorab gilt es klarzustellen, welche medizinischen Gegebenheiten die Vorinstanz dabei zu berücksichtigen hatte. Nachdem der Beschwerdeführer ab dem 26. März 2018 zu 100% arbeitsunfähig wurde, gab der behandelnde Facharzt mit Bericht vom 25. August 2018 zuhanden der Militärversicherung eine psychiatrische Einschätzung ab. Darin hielt er sinngemäss fest, dass eine zeitliche Prognose bezüglich Arbeitsfähigkeit noch nicht möglich sei und dass ein Stellenbeschrieb, der zu den Bedürfnissen des Beschwerdeführers gut passe, einen Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit erleichtern könne. Diesbezüglich seien geregelte Arbeitszeiten wichtig und ein eigenverantwortliches Arbeiten mit Gestaltungsmöglichkeiten wünschenswert. Ein Anstellungsverhältnis mit offenen, nicht planbaren Arbeits- und Einsatzzeiten fördere die Neigung, sich zu erschöpfen und daran zu erkranken. Abhängigkeiten von anderen Instanzen seien seiner Gesund-

heit abträglich. Mit Bericht vom 21. März 2019 ergänzte die Militärversicherung, dass im Hinblick auf die Wiedereingliederung eine Stelle hilfreich sei, die Organisationstalent, Eigenverantwortung und Selbstorganisation verlange sowie durch geregelte Arbeitszeiten vor Selbstausbeutung und Überforderung schütze. Aus psychiatrischer Sicht sei das grössere Augenmerk hinsichtlich Selbstausbeutung und Überforderung erforderlich, da sich der Beschwerdeführer gegen Unterforderung wahrscheinlich leichter wehren könne. Am 29. September 2019 erstellte der behandelnde Facharzt das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil und führte zusätzlich aus, dass ein überschaubares Arbeitsumfeld, ausreichend ruhige Umgebung mit nicht zu viel Ablenkung (Büro) und nicht zu viel Publikum (kein Dozieren vor grösserem Auditorium) erforderlich seien. Zudem sollten Arbeitsunterbrechungen vermieden werden. Schliesslich sollten die Aufgaben bei speiditiver Arbeitsweise zu bewältigen sein.

**5.3.2.2** Was die konkreten Eingliederungsmassnahmen betrifft, beherzigte die Vorinstanz sogleich die vom behandelnden Facharzt im Bericht vom 25. August 2018 ausgesprochenen Empfehlungen und lud den Beschwerdeführer am 13. September 2018 zu einem ersten Standortgespräch zusammen mit der Militärversicherung ein. Darin wurde unter anderem ein minimaler Einsatz, sobald möglich und in Absprache mit dem behandelnden Facharzt, im Rahmen einer geschützten Institution (Bürotätigkeiten ohne Zwang) diskutiert. Einen solchen ermöglichte die Vorinstanz ab dem 3. Dezember 2018, indem der Beschwerdeführer im Sinne einer Übergangslösung in den Stab des Lehrverbands (...) versetzt wurde. Die getroffenen Massnahmen erwiesen sich als zielführend: Der Beschwerdeführer erlangte in der Folge sukzessiv seine Arbeitsfähigkeit zurück und war ab dem 1. November 2019 wieder zu 100% arbeitsfähig.

In diesem Zusammenhang kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er dagegen vorbringt, diese Arbeit sei unterfordernd gewesen. Vor dem Hintergrund der medizinischen Vorgaben musste die Vorinstanz darauf bedacht sein, den Beschwerdeführer nicht zu überfordern. Da diese Stelle lediglich als zeitlich beschränkte Übergangslösung zwecks Reintegration angedacht war, durfte die Vorinstanz eine gewisse Unterforderung in Kauf nehmen (vgl. E. 5.3.2.1).

**5.3.2.3** Gleichzeitig versuchte die Vorinstanz, für den Beschwerdeführer eine geeignete Stelle im Anschluss an die erfolgte Reintegration zu finden. Zu diesem Zweck fanden am 8. April 2019 und 19. Juli 2019 weitere Stand-

ortbestimmungen statt. In diesen Gesprächen schlug die Vorinstanz verschiedene Stellen vor, darunter eine Umschulung zum Fahrlehrer, eine Weiterbildung im Bereich Informatik oder eine Tätigkeit als Chef Dienste. Des Weiteren bot sie ihm im Gespräch vom 5. November 2019 eine Stelle als Berufsunteroffizier E2 in der (...-)schule (...) in (...) an. Schliesslich bewarb sich der Beschwerdeführer auf eine zivile Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) und stand zusammen mit drei anderen Bewerbern in der Endauswahl. Sämtliche Stellenangebote wurden durch den Beschwerdeführer abgelehnt, da diese aus seiner Sicht nicht mit den medizinischen Gegebenheiten vereinbar seien. Seine Bewerbung auf die erwähnte zivile Stelle hat er zurückgezogen, weil sie nicht seinen Fähigkeiten entsprochen habe (vgl. E. 5.1). Im Folgenden wird insbesondere mit Blick auf die letzten beiden Stellen zu untersuchen sein, ob der Beschwerdeführer seine Mitwirkungspflichten verletzte.

**5.3.2.4** In Bezug auf die Stelle als Berufsunteroffizier E2 in der (...-)schule (...) in (...) geht aus der Abkommandierung vom 22. November 2019 hervor, dass es sich dabei um eine Stelle als Fachausbilder handelte. Weiter ist aus den Akten ersichtlich, dass die Vorinstanz den Vorgesetzten dieser Stelle über die medizinischen Gegebenheiten und über die Stärken des Beschwerdeführers informierte. Im Gespräch vom 23. September 2019 legte die Vorinstanz dar, der Vorgesetzte sei verständnisvoll und suche einen geeigneten Einsatz für den Beschwerdeführer. Sie präzisierte das Stellenangebot während des Gesprächs vom 5. November 2019 dahingehend, dass zunächst vom 1. Januar 2020 bis 31. Juni 2020 die notwendige Ausbildung durch einen Hauptadjutanten geplant sei und anschliessend ein Einsatz gemäss Eignung und Neigung des Beschwerdeführers folge. Die Vorinstanz bemühte sich somit ernsthaft, einen Einsatz in Übereinstimmung mit den medizinischen Gegebenheiten des Beschwerdeführers anzubieten. Dies zeigt sich auch daran, dass die Vorinstanz im Gespräch vom 5. November 2019 fragte, was sie unternehmen müsse, damit er mit dieser Stelle einverstanden sei. Vor diesem Hintergrund ist für die Prüfung, ob die angebotene Stelle für den Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, weniger auf die formelle Stellenbezeichnung, sondern vielmehr auf die angedachte konkrete Ausgestaltung der Stelle abzustellen. Das Stellenangebot umfasste offenbar einen gewissen Spielraum, weshalb nicht von vornherein ausgeschlossen werden konnte, dass die Tätigkeit an sich sowie die Arbeitszeiten mit den medizinischen Gegebenheiten vereinbar sind, wie dies der Beschwerdeführer behauptet. Im Übrigen ist es bei einem Einsatz als Fachausbilder grundsätzlich möglich, die medizinischen Gegebenheiten einzuhalten. Insbesondere in einer (...-)schule ist die Ausbildertätigkeit

sitzend und vor kleinem Auditorium (bspw. in Kleingruppen) oder als Unterstützung der anderen Fachausbilder in der Erstellung von Lehr- und Prüfungsunterlagen denkbar. Aufgrund der vorgesehenen Begleitung und des zugesicherten Spielraums wäre es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen, die Stelle als Berufsunteroffizier E2 in der (...)-schule (...) in (...) anzunehmen und an der Gestaltung seines konkreten Einsatzes nach Absolvierung der notwendigen Ausbildung mitzuwirken. Indem er das Stellenangebot ablehnte, verletzte er seine Mitwirkungspflicht gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV.

Die ärztliche Stellungnahme des behandelnden Facharztes vom 20. April 2020 vermag nichts an diesem Ergebnis zu ändern. Von der Partei eingereichte Arztzeugnisse, fachärztliche Berichte und dergleichen gelten beweisrechtlich betrachtet als Privatgutachten, die nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung als Bestandteil der Parteivorbringen und nicht als absolute Beweismittel anzusehen sind (Urteil BGer 8C\_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1; Urteil BVGer A-536/2019 vom 9. Dezember 2019 E. 3.3 m.H.; vgl. ferner BGE 141 III 433 E. 2.6 und 140 III 16 E. 2.5). Der behandelnde Facharzt äusserte sich zu diesem Stellenangebot dahingehend, dass dieses die medizinischen Gegebenheiten aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten und den häufigen Auftritten als Dozierender vor wechselnden Gruppen verletze. Er liess sich dabei offensichtlich von der Grundannahme leiten, dass regelmässige Auftritte vor grösseren Menschenmengen beim Unterrichten und Instruieren unvermeidlich seien. Damit vernachlässigte er den von der Vorinstanz für den konkreten Einsatz zugesicherten Spielraum und stellte lediglich auf die formelle Stellenbezeichnung ab. Die ärztliche Stellungnahme erweist sich daher in diesem Punkt als zu undifferenziert, weshalb ihr gestützt auf die freie Beweiswürdigung nicht gefolgt werden kann (vgl. E. 2).

**5.3.2.5** Die Bewerbung auf die zivile Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) ging vom Beschwerdeführer aus. Im Bewerbungsgespräch vom 28. Januar 2020 gab der Beschwerdeführer die medizinischen Gegebenheiten bekannt, welche der Vorgesetzte dieser Stelle zur Kenntnis nahm. Weder in der Beschwerde vom 2. Oktober 2020 noch in den Schlussbemerkungen vom 16. Dezember 2020 rügt der Beschwerdeführer, dass diese Stelle nicht den medizinischen Gegebenheiten genügt hätte. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern dies hätte der Fall sein sollen. Deshalb ist davon auszugehen, dass die zivile Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) den medizinischen Gegebenheiten entsprochen hätte.

Weiter ist zu untersuchen, ob diese Stelle mit den Fähigkeiten des Beschwerdeführers unvereinbar war. Dazu führt der Beschwerdeführer aus, dass bis 50% der Tätigkeit im Bereich der Truppenbuchhaltung und in der Betreuung von Fourieren/Quartiermeistern vorgesehen sei und er die Qualifikation für diese Tätigkeiten nicht aufweise. Demnach erachtet er nur diese Tätigkeit im Zusammenhang mit der Truppenbuchhaltung bzw. Betreuung von Fourieren/Quartiermeistern als unzumutbar. Hierfür bot ihm die Vorinstanz aber gemäss Aktennotiz vom 28. Januar 2020 explizit eine Weiterbildung im Kommissariatsdienst der Armee und militärische Lehrgänge als Truppenbuchhalter/Fourier an. Dem Beschwerdeführer kann nicht gefolgt werden, wenn er behauptet, dass diese Qualifikationen mit einer einfachen Weiterbildung nicht hätten erworben werden können. Aus Sicht der Vorinstanz wäre der Beschwerdeführer nach Absolvieren dieser Weiterbildungen für die offene Stelle genügend qualifiziert gewesen. Unter Berücksichtigung der gebotenen Zurückhaltung bei verwaltungsorganisatorischen Fragen (vgl. E. 2) erscheint dies nachvollziehbar; sonst hätte ihm die Vorinstanz die Weiterbildung gar nicht erst angeboten. Der anschließende Rückzug der Stellenbewerbung durch den Beschwerdeführer kann vorliegend nur mit seinem fehlenden Interesse, die entsprechenden Weiterbildungen zu absolvieren oder überhaupt in diesem Bereich tätig zu werden, erklärt werden. Schliesslich ist unerheblich, dass der Beschwerdeführer in der Vergangenheit nur andere Funktionen bekleidete. Die Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG beinhalten sowohl die Weiterbildung als auch die Umschulung (vgl. HARRY NÖTZLI, in: Kommentar Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 19 N. 3 S. 343 mit Verweis auf Art. 104 Abs. 2 BPV; vgl. betreffend Weiterbildung Urteil BVGer A-3006/2017 E. 4.3.3.2). Da der Beschwerdeführer die ihm zumutbare Weiterbildung verweigerte und sich damit selbst aus dem engen Bewerberkreis für die zivile Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) ausschloss, verletzte er seine Mitwirkungspflicht gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV. Aufgrund des Umstandes, dass für seine Weiterbeschäftigung nur ein beschränkter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, wiegt dies umso schwerer.

Nachdem der Beschwerdeführer seine Mitwirkungspflicht in Bezug auf die zumutbaren Stellen als Berufsunteroffizier E2 in der (...)-schule (...) in (...) und als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) verletzte, kann offenbleiben, ob die restlichen angebotenen Stellen ebenfalls zumutbar gewesen wären. Nach der Verletzung der Mitwirkungspflichten durch den Beschwerdeführer war die Vorinstanz insbesondere auch nicht mehr ver-

pflichtet, eine andere Stelle ausserhalb des VBS bzw. innerhalb der Bundesverwaltung zu suchen (Art. 19 Abs. 1 BPG i.V.m. Art. 31 Abs. 1 Bst. b BPV). Im Übrigen schränkten die hohen Anforderungen an eine zumutbare Stelle, namentlich die restriktiven medizinischen Gegebenheiten und die geografische Konzentration auf die Ostschweiz, sowie die langjährige Tätigkeit als Berufsunteroffizier im VBS die Anzahl geeigneter Stellen innerhalb der übrigen Bundesverwaltung ohnehin erheblich ein (vgl. dazu Urteil BVGer A-5159/2017 E. 4.1.5.4).

**5.3.2.6** Im Weiteren kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten, wenn er auf andere Stellen bei der Vorinstanz hinweist, die seinen medizinischen Gegebenheiten entsprochen hätten. Zum einen kann von der Vorinstanz nicht verlangt werden, dass sie ihm weitere zumutbare Stellen anbietet, nachdem er andere zumutbare Arbeit abgelehnt hat, was in zeitlicher Hinsicht insbesondere auf die Stelle als Waffenplatzberufsunteroffizier im Lehrverband (...) in (...) zutrifft. Zum anderen lässt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kein Anspruch auf eine massgeschneiderte Stelle ableiten (Urteil BVGer A-641/2019 E. 4.4.4 m.H.). Insofern war die Vorinstanz nicht verpflichtet, dem Beschwerdeführer Stellen anzubieten, für die eine Qualifikation als Berufsunteroffizier der Einsatzgruppe 3 oder höher vorgesehen ist, bzw. entsprechende Stellen auf das Profil des Beschwerdeführers anzupassen.

Mangels Entscheiderheblichkeit kann schliesslich auch offengelassen werden, ob die Vorinstanz die Kommunikation des Beschwerdeführers gegen aussen in Bezug auf die gewünschte Stelle als Waffenplatzberufsunteroffizier im Lehrverband (...) in (...) unterbunden hat, wie dies der Beschwerdeführer behauptet. Unbesehen davon ist es offenkundig, dass ihn die Vorinstanz bei der VBS-internen Stellensuche unterstützte. Dies zeigt sich insbesondere an der E-Mail vom 3. Juni 2019, in der die zuständige HR-Beraterin des Lehrverbands (...) die HR-Dienste der anderen Lehrverbände sowie Personen im Bereich Personelles der Armee auf das Profil des Beschwerdeführers und dessen Lebenslauf hinwies sowie sich nach möglichen Anstellungen im VBS erkundigte. Dass dieses Vorgehen erfolglos blieb, kann der Vorinstanz nicht angelastet werden.

**5.3.2.7** Zusammenfassend lehnte der Beschwerdeführer die ihm angebotene zumutbare Stelle als Berufsunteroffizier E2 in der (...)schule (...) in (...) ab. Darüber hinaus erklärte er sich von vornherein nicht bereit, die nötigen, ihm zumutbaren Weiterbildungen für die Stelle als Sachbearbeiter (...) auf dem Waffenplatz (...) in Angriff zu nehmen. Damit verunmöglichte

er es der Vorinstanz, ihm die Stelle überhaupt anzubieten. Der Beschwerdeführer hat daher in Bezug auf beide Stellen seine Mitwirkungspflicht gemäss Art. 11a Abs. 2 BPV verletzt. Vor diesem Hintergrund und im Blick auf die weiteren Anstrengungen der Vorinstanz können die Wiedereingliederungsbemühungen der Vorinstanz unter den gegebenen Umständen als ausreichend bezeichnet werden.

**5.3.3** An diesem Ergebnis vermögen die vom Beschwerdeführer beantragten Zeugeneinvernahmen nichts zu ändern. Das Bundesverwaltungsgericht erachtet den Sachverhalt aufgrund der Akten als genügend erstellt. Die Zeugeneinvernahmen können entgegen seinen Vorbringen voraussichtlich keine neuen Tatsachen hervorbringen, welche die gewonnene Überzeugung erschüttern könnten. Die Anträge zur Zeugeneinvernahme sind daher in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen (statt vieler BGE 131 I 153 E. 3 m.H.).

**5.3.4** Nachdem auch die Kündigungsfristen unstrittig eingehalten worden sind, erweist sich die ordentliche Kündigung der Vorinstanz als rechtmässig. Für die Zusprechung einer Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG besteht somit keine Grundlage.

## **6.**

Schliesslich ist zu prüfen, ob die Vorinstanz die Abgangsentschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG zu Recht verweigerte.

**6.1** Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz hätte ihm eine Abgangsentschädigung auszahlen müssen. Die diesbezüglichen Anspruchsvoraussetzungen seien das Arbeiten in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage bestehe, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht habe. Dies treffe auf ihn bzw. auf die von ihm ausgeübte Funktion zu. Zudem habe er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet. Im Übrigen sei Art. 78 Abs. 3 BPV gesetzeswidrig, da der Bundesrat seine in Art. 19 Abs. 6 BPG eingeräumten Befugnisse überschritten habe. Es sei vom Gesetzgeber kaum gewollt, dass Personen von der Abgangsentschädigung ausgeschlossen werden, sofern sie für ihren Beruf nicht mehr geeignet oder tauglich sein sollten. Dies verstosse zudem gegen den Gleichheitsgrundsatz. Ebenso sei Art. 31 BPV gesetzeswidrig, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Krankheit durch den Arbeitnehmer verschuldet sei. Vergleiche man diese Bestimmung mit dem privaten Arbeitsrecht, so stelle dies gerade kein Verschulden des Arbeitnehmers dar.

**6.2** Die Vorinstanz entgegnet, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung durch den Beschwerdeführer personalrechtlich verschuldet, was die Ausrichtung einer Entschädigung ausschliesse. Ferner sei Art. 78 Abs. 3 BPV gesetzeskonform, da sich das Erfordernis des fehlenden Verschuldens direkt aus dem Gesetz ergebe.

**6.3** Da der Beschwerdeführer zumutbare andere Arbeit bei der Vorinstanz ablehnte (vgl. E. 5.3.2.7), gilt die vorliegende Auflösung des Arbeitsverhältnisses als selbstverschuldet im Sinne von Art. 19 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 31 Abs. 1 Bst. b BPV. Damit mangelt es ihm bereits aus diesem Grund an einer notwendigen Voraussetzung für eine allfällige Abgangsentschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG (vgl. Urteil BVGer A-253/2015 E. 11.8). Vor diesem Hintergrund ist auf die Frage, ob die Verweigerung dieser Abgangsentschädigung infolge langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV gesetzes- und verfassungsmässig ist, nicht weiter einzugehen. Die Gesetzes- und Verfassungsmässigkeit von Art. 31 Abs. 1 Bst. b BPV stellt der Beschwerdeführer jedenfalls nicht in Frage. Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz zu Recht keine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG ausbezahlt.

## **7.**

Zusammengefasst steht dem Beschwerdeführer weder eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG noch eine nach Art. 19 Abs. 3 BPG zu. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist vollumfänglich abzuweisen.

## **8.**

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu befinden.

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

**8.2** Der unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 VGKE *e contrario*). Als Bundesbehörde steht eine solche auch der Vorinstanz nicht zu (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Einschreiben)
- das Generalsekretariat VBS (Gerichtsurkunde)

*Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.*

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Jürg Steiger

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 Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: