



Abteilung I
A-5665/2024

Urteil vom 2. Juni 2026

Besetzung

Richter Ralf Imstepf (Vorsitz),
Richter Alexander Mistic, Richter Jürg Marcel Tiefenthal,
Gerichtsschreiberin Monique Schnell Luchsinger.

Parteien

A. _____,
(...),
vertreten durch Dr. Marco Kamber, Avocat,
(...),
Beschwerdeführer,

gegen

Kommando Ausbildung (Kdo Ausb),
Papiermühlestrasse 14, 3003 Bern,
Zustelladresse: c/o Armeestab, Personalrecht Verteidigung,
Bolligenstrasse 56, 3006 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Entschädigung;
Verfügung vom 8. Juli 2024.

Sachverhalt:

A.

A.a A. _____ (nachfolgend: Arbeitnehmer oder Beschwerdeführer), geboren 1971, war seit dem 1. August 2002 in der Gruppe Verteidigung beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) tätig. Seit dem 1. September 2011 war er als (Beschrieb der Funktion und Tätigkeit), in (Ort), mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % in der Gruppe Verteidigung Luftwaffe, Lehrverband Führungsunterstützung 30, tätig. Per 1. Januar 2018 trat der Arbeitnehmer ins neu gebildete Kommando Waffenplatz über, das dem Kommando Ausbildung angehörte, und führte im Lehrverband Führungsunterstützung (nachfolgend auch: Arbeitgeberin) seine Tätigkeit (Beschrieb der Funktion und Tätigkeit) in einem Pensum von 100 % fort. Gemäss Stellenbeschrieb, gültig per 1. September 2018, umfasste die Tätigkeit unter anderem die Ausbildung und Führung (...).

A.b In der Schlussbeurteilung 2019 erhielt der Arbeitnehmer die Note 3 (Tiefstnote 1, Höchstnote 4). Nach einem Wechsel des Vorgesetzten im Jahre 2020 erfolgten am 10. Februar 2020 eine neue Zielvereinbarung sowie am 10. Juli 2020 eine Standortbestimmung und ein Lenkungsgespräch. Nach einer weiteren Zielvereinbarung, einer Standortbestimmung und einem Leistungsgespräch erhielt der Arbeitnehmer am 30. Oktober 2020 eine Schlussbeurteilung mit der Note 3. In der Schlussbeurteilung der Jahre 2021 und 2022 erhielt der Arbeitnehmer noch die Gesamtnote 2, wobei vor allem die Planung und Dokumentation der Tätigkeit beanstandet und die Führungskompetenz bemängelt und mit der Teilnote 1 benotet wurde. In der Folge wurde der Arbeitnehmer aufgefordert, sich auf eine andere Stelle zu bewerben, was er jedoch ablehnte.

A.c Vom 19. Juni 2023 bis zum 27. August 2023 war der Arbeitnehmer zu 100 % krankgeschrieben. Anschliessend war er weiterhin in der bisherigen Tätigkeit zu 100 % arbeitsunfähig, während er ab dem 28. August 2023 in einer alternativen Tätigkeit zu 50 % arbeitsfähig war und sich danach die Arbeitsfähigkeit kontinuierlich erhöhte. Seit 1. März 2024 war er in einem alternativen Tätigkeitsbereich zu 100 % arbeitsfähig. Hierbei war der Arbeitnehmer vor allem im Homeoffice tätig, wo er ihm zugewiesene spezielle Aufträge ausführte.

A.d Am 23. August 2023 und am 18. Oktober 2023 wurden zwei Rückführungsgespräche geführt. Beim ersten Rückführungsgespräch wurde dem Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht

gestellt. Beim zweiten Rückführungsgespräch erhielt er ein Angebot zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dieses lehnte er jedoch ab.

A.e Die Schlussbeurteilung für das Jahr 2023 ergab die Note 1. Es folgte ein Differenzbereinigungsverfahren.

A.f Am 6. Februar 2024 wurde ein drittes Rückführungsgespräch («Round Table») durchgeführt. Anlässlich dieses Gesprächs wurde dem Arbeitnehmer die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten, wobei eine Lohnfortzahlung und ein begleitetes «New Placement» von sechs Monaten vorgesehen war. Es konnte keine Einigung erzielt werden. Anschliessend nahm der Arbeitnehmer diverse interne Weiterbildungskurse im Bereich Sachbearbeitung wahr. Eine neue Arbeitsstelle konnte trotz mehrfachen Bemühens und Unterstützung durch die Arbeitgeberin sowie des Kursbesuches nicht gefunden werden.

A.g Am 17. April 2024 erfolgte ein viertes Rückführungsgespräch («Round Table»). Der Arbeitnehmer ersuchte um ein «Case Management» durch die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB), was seitens der Arbeitgeberin abgelehnt wurde. Auch eine Mediation wurde seitens der Arbeitgeberin als nicht zielführend erachtet. Anlässlich dieses Gesprächs wurde dem Arbeitnehmer ein Entwurf für eine Vereinbarung betreffend eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses übergeben, welcher unter anderem die Unterstützung des Arbeitnehmers durch ein «New Placement» für drei Monate vorsah.

A.h Mit Schreiben vom 25. April 2024 nahm der Vertreter des Personalverbandes, der den Arbeitnehmer unterstützte, zum Entwurf der Auflösungsvereinbarung Stellung und verlangte von der Arbeitgeberin weitere Massnahmen. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung sei von einer unverschuldeten Auflösung auszugehen, weswegen die Arbeitgeberin verpflichtet sei, eine Abgangsentschädigung von sechs Monatslöhnen zu entrichten. Zudem sei der Arbeitnehmer im Rahmen eines «New Placements» mit einem Beitrag von Fr. 20'000.- zu unterstützen.

A.i Mit Schreiben vom 30. Mai 2024 teilte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer mit, dass sie alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft und ihn in seinem beruflichen Fortkommen unterstützt habe, weswegen sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG;

SR 172.220.1) unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist aufzulösen.

A.j Am 21. Juni 2024 nahm der nunmehr anwaltlich vertretene Beschwerdeführer in Wahrnehmung seines rechtlichen Gehörs zum Entwurf der Kündigungsverfügung Stellung. Er bestritt im Wesentlichen, dass die Arbeitgeberin alle zumutbaren Unterstützungshandlungen umgesetzt habe und verlangte im Falle einer Vertragsauflösung eine Entschädigung.

B.

Mit Verfügung vom 8. Juli 2024 kündigte die Arbeitgeberin (nachfolgend auch: Vorinstanz) das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer per 30. November 2024 (Ziff. 1 des Dispositivs) und verneinte einen Entschädigungsanspruch (Ziff. 2 des Dispositivs).

Die Arbeitgeberin begründete ihre Kündigung mit der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und erachtete seine früheren Ausführungen, wonach ein zwischenmenschlicher Konflikt die Ursache hierfür sei, als unsubstantiiert. Vielmehr seien die Leistungen des Arbeitnehmers ungenügend gewesen. Er habe mit der berechtigten Kritik seines Vorgesetzten nicht umgehen können. Die Arbeitgeberin habe stets versucht, den Arbeitnehmer mit persönlichen Gesprächen, Förderhinweisen und Verbesserungsvorschlägen zu unterstützen. Sie habe alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft und dem Arbeitnehmer auch vorübergehend eine spezifische Beschäftigung ermöglicht, um ihn im Erwerbsleben zu halten. Sie habe ihn zudem bei der Stellensuche unterstützt sowie Kursbesuche ermöglicht. Die Eröffnung eines Case-Managements bei der PSB sei mangels Anmeldung bei der Invalidenversicherung nicht möglich. Eine Mediation und auch eine vertrauensärztliche Untersuchung erachte sie als nicht zielführend. Das Arbeitsverhältnis werde gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist aufgelöst. Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a–d BPG, an dem die angestellte Person das Verschulden trage, könne von Gesetzes wegen keine Entschädigung ausgerichtet werden.

C.

C.a Gegen die Verfügung vom 8. Juli 2024 erhebt der Arbeitnehmer mit Eingabe vom 10. September 2024 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt die Aufhebung von Ziff. 2 des Dispositivs und die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von Fr. 59'000.–, nebst Zins

zu 5 % seit 1. Dezember 2024; alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen, zuzüglich Mehrwertsteuer, zulasten der Vorinstanz.

Der Beschwerdeführer verlangt eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen seines letzten Salärs (inkl. Ortszulage) und stützt sein Begehren auf Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) und negiert die Anwendbarkeit des Ausschlussgrundes nach Art. 78 Abs. 3 Bst. c BPV. Das Arbeitsverhältnis werde gestützt auf den Auflösungsgrund «wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten» beendet, da eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit gegeben sei. Dies sei kein vom Arbeitnehmer verschuldeter Grund. Ob die Arbeitgeberin an der Auflösung ein Verschulden treffe, sei irrelevant. Zwar löse eine Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit im Regelfall keine Entschädigungsfolge aus. Indessen entfalle im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die zweijährige Sperrfrist, weshalb die Ausschlussbestimmung von Art. 78 Abs. 3 Bst. b BPV nicht anwendbar sei. Nach Art. 78 Abs. 3 Bst. c und Art. 31 BPV sei eine Entschädigung einzig dann ausgeschlossen, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden am Auflösungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG treffe. Anders als es die Vorinstanz annehme, liege bei einer Auflösung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ein Verschulden nicht eo ipso vor. Das Verschulden sei ein zusätzliches Erfordernis. Bei fehlender «Bereitschaft» werde dies regelmässig gegeben sein, bei fehlender «Eignung» oder «Tauglichkeit» hingegen nicht. Ein solches behaupte die Beschwerdegegnerin nicht.

C.b Die Vorinstanz beantragt in der Vernehmlassung vom 4. November 2024 unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdeführers die Abweisung der Beschwerde.

C.c Der Beschwerdeführer repliziert mit Eingabe vom 9. Dezember 2024.

Nachfolgend wird auf die Ausführungen der Verfahrensbeteiligten und die Akten insoweit eingegangen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG dürfen 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 BPV i.V.m. Anhang 1, B. Ziff. IV 1.4.5 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV; SR 172.010.1] i.V.m. Art. 11 Bst. e der Organisationsverordnung vom 7. März 2003 für das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport [OV-VBS; SR 172.214.1]; Urteile des BVGer A-2817/2024 vom 7. Mai 2026 E. 1.1; A-4904/2020 vom 5. Juli 2021 E. 1.1). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG; SR 173.32) vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht für die Beurteilung der Beschwerde zuständig.

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

1.3 Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit der die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgelöst und einen Entschädigungsanspruch verneint hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 i.V.m. Art. 22a Bst. b und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Unangemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle

(Urteile des BVGer A-853/2022 vom 21. März 2023 E. 2; A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 2.1). Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (statt vieler: Urteil des BVGer A-6469/2023 vom 11. Juni 2024 E. 2.1 m.w.H.).

2.2 Im Beschwerdeverfahren gilt der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Das Bundesverwaltungsgericht ist verpflichtet, auf den unter Mitwirkung der Verfahrensbeteiligten festgestellten Sachverhalt die richtigen Rechtsnormen und damit jenen Rechtssatz anzuwenden, den es als den zutreffenden erachtet, und ihm jene Auslegung zu geben, von der es überzeugt ist (vgl. BGE 119 V 347 E. 1a; Urteil des BGer 1C_16/2022 vom 13. Dezember 2022 E. 3.6). Aus der Rechtsanwendung von Amtes wegen folgt, dass das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz nicht an die rechtliche Begründung der Begehren gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG) und eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen (teilweise) gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer von der Vorinstanz abweichenden Begründung bestätigen kann (Motivsubstitution; vgl. BGE 150 II 346 E. 1.5.1; 148 II 73 E. 8.3.1; BVGE 2024 IV/2 E. 2.2; 2007/41 E. 2; Urteile des BVGer A-358/2024 vom 31. Oktober 2025 E. 1.5; A-4978/2022 vom 4. Juli 2024 E. 1.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 1.54).

3.

3.1 Die vorinstanzliche Kündigungsverfügung vom 8. Juli 2024 ist nur teilweise angefochten, nämlich lediglich mit Bezug auf ihre Folgen, mithin die Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG. Die Vorinstanz ist der Ansicht, dem Beschwerdeführer stehe von Gesetzes wegen kein Entschädigungsanspruch zu und verweist auf Art. 19 Abs. 6 Bst. a BPG in Verbindung mit Art. 78 Abs. 3 Bst. c und Art. 31 Abs. 1 Bst. c BPV. Der Beschwerdeführer ist hingegen der Meinung, dass die Vorinstanz Art. 31 und 78 BPV falsch anwende.

3.2 Die Kündigung erging am 8. Juli 2024. Für die sich daraus ergebenden Folgen findet das dannzumal geltende Recht Anwendung (BGE 141 V 657 E. 3.5.1; Urteil des BVGer A-2849/2014 vom 26. Oktober 2014 E. 3.1; nachfolgend wird den alten massgeblichen Artikeln daher ein «a» vorangestellt [bspw. aArt.]). Die per 1. Januar 2026 in Kraft getretenen Änderungen

von Art. 31, Art. 31a und Art. 78 BPV sind folglich vorliegend nicht massgeblich, zumal die BPV diesbezüglich keine Übergangsregelungen enthält.

3.3 Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne ihr Verschulden (vgl. zum Erfordernis des Verschuldens: Urteil des BGer 8C_504/2017 vom 9. März 2018 E. 5.2), richtet er ihr eine Entschädigung aus, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG). Eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG erhalten unter anderem Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat (aArt. 78 Abs. 1 Bst. b BPV) oder Angestellte, die über 50-jährig sind (aArt. 78 Abs. 1 Bst. c BPV).

3.4 Die Entschädigung nach aArt. 78 Abs. 1 BPV entspricht mindestens einen Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (vgl. aArt. 79 Abs. 1 BPV); sie berechnet sich nach aAnhang 3 BPV (vgl. Art. 79 Abs. 1^{bis} BPV). aAnhang 3 BPV enthält zwei Tabellen, in welchen der betreffenden Anstellungsdauer und dem betreffenden Lebensalter je die zu entrichtenden Monatslöhne zugeordnet sind (vgl. Ziff. 1 aAnhang 3 BPV). Dabei werden die der Anstellungsdauer und dem Lebensalter entsprechenden Entschädigungen zusammengezählt (Ziff. 2 aAnhang 3 BPV). Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen (Ziff. 4 aAnhang 3 BPV). Angebrochene Anstellungs- und Lebensjahre werden aufgerundet (Ziff. 5 aAnhang 3 BPV). Die Entschädigung ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (BVGE 2016/11 E. 12.8).

3.5 Die Entschädigung hat, anders als die in Art. 336a oder Art. 337c Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; [OR; SR 220]) vorgesehene Entschädigung, keinen präventiven oder pönalen Charakter (vgl. Urteil 9C_43/2018 vom 19. Oktober 2018 E. 5.3.2 m.w.H.). Sie wird der angestellten Person als Zeichen ihrer Unternehmens-treue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder in Berücksichtigung ihres Alters, das sie auf dem Stellenmarkt behindert, ausgerichtet (Urteil des BGer 1C_66/2024 vom 31. Oktober 2024 E. 2.1 mit Verweis auf HARRY NÖTZLI, in: Portmann/ Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, N 10 zu Art. 19 BPG).

4.

4.1 Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass im Kündigungszeitpunkt eine definitive arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bestand. Auch die Kündigung selbst ist nicht angefochten. Es ist folglich weder zu prüfen, ob die Kündigung missbräuchlich war, noch, ob ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag, der die ordentliche Auflösung innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist grundsätzlich – mithin ohne Berücksichtigung einer Sperrfrist – erlaubte (vgl. zum Wegfall der Sperrfrist: Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.3.2). Ebenso wenig ist zu prüfen, ob zuvor alle zumutbaren Wiedereingliederungs- bzw. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden (vgl. zur entsprechenden Verpflichtung: Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.3.3 mit Verweis auf das Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.3.2). Der Beschwerdeführer fordert eine Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG in Verbindung mit Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c BPV und verneint die Anwendbarkeit der Ausnahmeregelung von Art. 78 Abs. 3 Bst. c BPV. Die Verfahrensbeteiligten stimmen darin überein, dass eine Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG nur dann geschuldet ist, wenn den Arbeitnehmer an der Kündigung kein Verschulden trifft. Die Vorinstanz ist der Meinung, dass bei einer sachlich begründeten Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ein Verschulden in Anwendung von Art. 78 Abs. 3 Bst. c in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 Bst. c BPV von Gesetzes wegen zu bejahen sei. Der Beschwerdeführer argumentiert, es treffe zwar zu, dass eine Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit im Regelfall keine Entschädigung auslöse. Dies gelte jedoch nicht, wenn die zweijährige Sperrfrist nicht greife. Auch bei einer Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG müsse das Verschulden geprüft werden. Die Arbeitgeberin halte dem Beschwerdeführer indessen kein Verschulden vor.

4.2 Nach aArt. 78 Abs. 3 BPV wurde unter anderem keine Entschädigung an Personen ausgerichtet, deren Arbeitsverhältnis *nach* Ablauf der Fristen gemäss aArt. 31a BPV wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit (Bst. b) oder nach aArt. 31 BPV (Bst. c) aufgelöst wird.

4.3 Nach aArt. 31a Abs. 1 BPV konnte der Arbeitgeber bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen.

aArt. 31a Abs. 1 BPV kam indes dann nicht zur Anwendung, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung des Arbeitnehmers als so unbedeutend

erwies, dass sie der Aufnahme einer neuen Arbeit nicht entgegenstand, was insbesondere bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit der Fall war (vgl. Urteil des BGer 1C_595/2023 vom 26. März 2024 E. 5.1). Bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer lediglich in Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz an der Arbeit verhindert, ansonsten aber normal einsatzfähig und insbesondere nicht daran gehindert ist, eine andere Stelle zu finden und anzutreten (BVG 2017 I/1 E. 9.1.3.3 f; Urteil BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 9.2).

4.4 aArt. 31 Abs. 1 Bst. a BPV statuierte eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses 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 trug, aufgelöst wurde. Seit dem Wegfall von aArt. 31 Abs. 2 BPV per 1. Januar 2017 gilt jede Kündigung aus einem solchen Grund als selbstverschuldet (vgl. Urteile des BGer 8C_36/2020 vom 21. April 2020 E. 7.5; 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 4.2.2 f. mit Verweis auf das Urteil des BVGer A-2650/2018 vom 1. Mai 2019 E. 4.1 f. m.w.H.). Mit anderen Worten findet die in aArt. 31 Abs. 1 BPV statuierte Verschuldensfiktion ausnahmslos Anwendung.

4.5 In tatsächlicher Hinsicht ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung ununterbrochen während mehr als 20 Jahren in einem Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV gestanden hat und über 50-jährig war. Der Beschwerdeführer war ab dem 19. Juni 2023 während einigen Wochen voll arbeitsunfähig. Ab dem 1. März 2024 war er in einer alternativen Tätigkeit wieder voll arbeitsfähig. Die Kündigung am 8. Juli 2024 erging damit rund ein Jahr nach Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsabwesenheit am bisherigen Arbeitsplatz. Der Beschwerdeführer übte aber seit 28. August 2023 bei der Arbeitgeberin eine alternative Tätigkeit aus, wobei er sein Arbeitspensum stetig erhöhte und seit 1. März 2024 zu 100 % ausübte.

4.6 Strittig ist, ob die Kündigung seitens der Arbeitgeberin als vom Arbeitnehmer selbstverschuldet zu betrachten ist. Es ist anerkannt, dass im vorliegenden Fall der anhaltenden arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die zweijährige Sperrfrist nicht berücksichtigt werden musste und aArt. 31a Abs. 1 BPV keine Anwendung fand (vgl. vorne E. 4.3). Infolgedessen sind die Voraussetzungen von aArt. 78 Abs. 3 Bst. b BPV nicht gegeben. Die Vorinstanz bringt denn auch diesen Ausschlussgrund nicht zur

Anwendung. Vielmehr beruft sie sich auf aArt. 78 Abs. 3 Bst. c in Verbindung mit aArt. 31 Abs. 1 Bst. c BPV.

4.7

4.7.1 Der Beschwerdeführer wendet im Wesentlichen ein, auch im Falle einer Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG müsse das Verschulden geprüft werden und sei im Falle fehlender Eignung oder Tauglichkeit wohl regelmässig nicht gegeben. Die Vorinstanz sehe denn auch die Wahrnehmung der Führungsfunktion durch seinen Vorgesetzten als Grund für seine Arbeitsunfähigkeit an und halte ihm kein Verschulden vor. Weiter führt der Beschwerdeführer aus, der Gesetzgeber habe für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers durch den vorübergehenden Kündigungsschutz gewahrt und berücksichtigt, dass ein Arbeitgeber nicht gezwungen werden könne, das Arbeitsverhältnis «ad infinitum» fortzusetzen. Die Gesundheit sei grundsätzlich eine geschützte persönliche Eigenschaft. Eine daran anknüpfende Kündigung sei im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis missbräuchlich. Auch beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis erfolge der Interessenausgleich über eine Sperrfrist. Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis reflektiere aArt. 78 Abs. 3 Bst. b und c BPV dieselbe Rechtslage. Der Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfalls sei durch aArt. 31a BPV geregelt. Bei Wahrung der Sperrfristen bedürfe es keines weiteren Verschuldens seitens des Arbeitnehmers. Würden die Sperrfristen jedoch nicht greifen, könne nicht formell von einer selbstverschuldeten Kündigung ausgegangen werden. Dies zeige die gesetzliche Systematik von Art. 10 Abs. 3 BPG, dessen Bst. a, b und d offensichtlich selbstverschuldete Gründe betreffen, ebenso wie bei der fehlenden Bereitschaft nach Bst. c. Bei der in Bst. c ebenfalls erwähnten fehlenden Eignung oder Tauglichkeit sei mit aArt. 31a BPV eine Sonderregelung geschaffen worden. Nach der Systematik sowie dem Sinn und Zweck der Regelung von aArt. 31 BPV sei ein effektives Verschulden an der Kündigung zu fordern, sofern die Arbeitgeberin die Fristen nach Art. 31a BPV nicht einhalten wolle oder müsse.

4.7.2 Die Vorinstanz hält dagegen, sie habe in der angefochtenen Verfügung lediglich festgehalten, dass im Gegensatz zur subjektiv motivierten, fehlenden Bereitschaft die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit objektive, insoweit nicht vom Angestellten verschuldete Gründe seien. Personalrechtlich liege dennoch eine selbstverschuldete Kündigung vor. Dies ergebe sich aus aArt. 31 Abs. 1 Bst. a BPV als auch aus dem Kommentar des Eidgenössischen Personalamts (EPA) zur interaktiven Publikation des Bundespersonalrechts. Zwar fänden bei einer arbeitsplatzbezogenen

Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristen nach aArt. 31a BPV und Art. 336c OR keine Anwendung, indessen sei der lediglich arbeitsplatzbezogenen arbeitsunfähige Arbeitnehmer in der Lage, eine neue Stelle zu suchen und anzutreten und im Falle einer Arbeitslosigkeit auch berechtigt, Arbeitslosentag-gelder zu beziehen. Dies sei einem nicht rein arbeitsplatzbezogenen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nicht möglich. Daher sei der arbeitsplatzbezogenen arbeitsunfähige Arbeitnehmer nicht wesentlich schlechter gestellt als ein Arbeitnehmer, der in den Genuss der Sperrfristen gelange. Sinngemäss erachtet die Vorinstanz zusätzliche Ausgleichsmassnahmen als nicht erforderlich und damit die bestehende Rechtslage als ausreichend.

4.8

4.8.1 Soweit der Beschwerdeführer die Frage nach der Auslegung von aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV stellt, ist festzuhalten, dass diese Bestimmung auf aArt. 31 BPV verweist. Zu Auslegung von Letzterer hat sich das Bundesgericht bereits geäussert hat (vgl. vorne E. 4.2). Daran ist festzuhalten. Entsprechend ist diese Auslegung auch für aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV massgeblich.

4.8.2 Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, im Falle einer zulässigen krankheitsbedingten Kündigung ohne Einhaltung der Sperrfristen, müsse nach aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV ein zusätzliches Verschulden – gemeint ist ein vorwerfbares Verhalten – geprüft werden, welches sich aus der Gesetzessystematik ergebe, stellt er die Frage nach der Gesetzeskonformität von aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV und damit nach seiner Anwendbarkeit im vorliegenden Fall (vgl. hinten E. 5.2.6). Soweit der Beschwerdeführer sinngemäss bemängelt, es fehle eine interessenausgleichende Norm, wie sie für Krankheitsfälle mit aArt. 31a BPV geschaffen wurde, rügt er eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung und stellt damit einerseits die Frage, ob die Verschuldensfiktion sich für den hier zu beurteilenden Fall als gesetzeswidrig erweist (vgl. hinten E. 5.2.7), und zum anderen stellt er die Frage nach der Verfassungsmässigkeit der Bestimmung (vgl. hinten E. 5.2.7).

5.

5.1

5.1.1 Das Bundesverwaltungsgericht kann – wie das Bundesgericht (BGE 136 II 337 E. 5.1) – eine bundesrätliche Verordnung vorfrageweise auf ihre Gesetzes- und Verfassungsmässigkeit überprüfen. Die vorfrageweise Überprüfung erfolgt im Einzelfall (inzident, akzessorisch, konkret; BGE 139 V 72 E. 3.1.4 *in fine*) und inhaltlich eingeschränkt auf die Rechtmässigkeit.

Eine unselbständige Verordnung prüft das Gericht zunächst auf ihre Gesetzmässigkeit und hernach – soweit das Gesetz den Bundesrat nicht ermächtigt, von der Bundesverfassung abzuweichen – auf ihre Verfassungsmässigkeit (BGE 141 II 169 E. 3.4). Vorab unterzieht es die Verordnung einer Geltungskontrolle und prüft ihre Gesetzmässigkeit, was für gesetzesvertretende und gesetzesvollziehende Verordnungen gleichermaßen gilt (zur Qualifikation von Verordnungen statt vieler: TSCHANNEN/MÜLLER/KERN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Bern 2022, § 14 Rz. 297-322). Die Geltungskontrolle klärt die Kompetenzen zur Rechtsetzung im Rahmen der bundesstaatlichen Kompetenzausscheidung sowie die Schranken der übertragenen Rechtsetzungsbefugnisse (vgl. BGE 141 II 169 E. 3.3–3.4; Urteil des BVGer B-270/2018, B-282/2018 vom 11. Juni 2020 E. 4.2.1).

5.1.2 Die Kompetenz zum Erlass einer gesetzesvertretenden Verordnung setzt eine besondere Ermächtigungsgrundlage voraus (Art. 164 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101)). Die Gesetzesdelegation gilt als zulässig, wenn sie nicht durch die Verfassung ausgeschlossen ist, in einem Gesetz im formellen Sinn enthalten ist, sich auf ein bestimmtes, genau umschriebenes Sachgebiet beschränkt und die Grundzüge der delegierten Materie, d.h. die wichtigen Regelungen, im delegierenden Gesetz selbst enthalten sind (Art. 164 Abs. 1 BV; BVGE 2017 V/1 E. 6.1; vgl. zur Gesetzesdelegation MÜLLER/UHLMANN, Elemente einer Rechtssetzungslehre, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Rz. 411 ff.; vgl. zum Ganzen: Urteil des BVGer B-270/2018, B-282/2018 vom 11. Juni 2020 E. 4.2.2).

5.1.3 Die Kompetenz zum Erlass einer gesetzesvollziehenden Verordnung hat eine Ermächtigungsschranke, die das Gesetz umschreibt, auch wenn die Kompetenz dem Bundesrat bereits aufgrund der allgemeinen Vollzugskompetenz zusteht (Art. 182 Abs. 2 BV). Der Anwendungsbereich von Ausführungs- und Vollziehungsverordnungen ist darauf beschränkt, die Bestimmungen des betreffenden Bundesgesetzes durch Detailvorschriften näher auszuführen und mithin zur verbesserten Anwendbarkeit des Gesetzes beizutragen. Ausgangspunkt sind Sinn und Zweck des Gesetzes; sie kommen in grundsätzlicher Weise durch die Bestimmung im formellen Gesetz zum Ausdruck (BGE 141 II 169 E. 3.3 m.w.H.). Unzulässig ist es, die auszuführende Gesetzesbestimmung abzuändern oder aufzuheben. Die Verordnung darf daher weder die Rechte der Rechtsunterworfenen (zusätzlich) beschränken noch ihnen (weitere) Pflichten auferlegen, und zwar auch dann nicht, wenn dies durch den Gesetzeszweck an sich gedeckt

wäre. Ebenso wenig darf eine gesetzgeberisch gewollte Unbestimmtheit des Gesetzes bereinigt werden. Zulässig ist jedoch, untergeordnete Gesetzeslücken mit einer Verordnungsbestimmung zu schliessen, die dem Sinn der lückenhaften Gesetzesbestimmung folgt (vgl. BGE 139 II 460 E. 2.2; Urteil des BVGer B-270/2018, B-282/2018 vom 11. Juni 2020 E. 4.2.3).

5.1.4 Die Kognition der Prüfung beschränkt sich inhaltlich auf die Rechtmässigkeit. Das Gericht prüft die Gesetzmässigkeit der Verordnung anhand dessen, ob der Bundesrat die Grenzen der ihm gesetzlich eingeräumten Befugnisse eingehalten hat. Dabei konzentriert es seine Prüfung darauf, ob die Verordnung den Rahmen der dem Bundesrat gesetzlich delegierten Kompetenzen offensichtlich sprengt (BGE 143 II 87 E. 4.4; BGE 141 II 169 E. 3.4, je m.w.H.; vgl. RENÉ WIEDERKEHR/PAUL RICHLI, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Bd. I, Bern 2012, Rz. 451). Wird dem Bundesrat durch die gesetzliche Delegation ein sehr weiter Ermessensspielraum für die Regelung auf Verordnungsstufe eingeräumt, so ist auch dieser Spielraum nach Art. 190 BV für die rechtsanwendenden Behörden verbindlich. Das Gericht darf in diesem Falle bei der Überprüfung nicht sein eigenes Ermessen an die Stelle desjenigen des Bundesrates setzen (BGE 141 V 473 E. 8.3; BGE 137 III 217 E. 2.3, je m.w.H.; vgl. HÄFELIN/HALLER/KELLER/THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 11. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2024, Rz. 2613) und eine eigentliche Angemessenheitskontrolle vornehmen (Urteil des BGer 2C_423/2014 vom 30. Juli 2015 E. 2.3.5; Urteil des BVGer B-270/2020, B-282/2018 vom 11. Juni 2020 E. 4.3).

5.2

5.2.1 Der Gesetzgeber hat in Art. 19 Abs. 3 BPG die Eckpfeiler für die Entschädigung vorgegeben und mit Art. 19 Abs. 4 und 6 BPG zwei Delegationsnormen für den Erlass von Ausführungsbestimmungen erlassen, wobei vorliegend nur die Bestimmung von Art. 19 Abs. 6 BPG, insbesondere Bst. a relevant ist, wonach die Ausführungsbestimmungen den Rahmen für die Entschädigung festlegen. Dazu zählen vorab die Form der Abstufung der Höhe des Betrages wie sie in der Tabelle im aAnhang 3 der BPV vorgeommen wurde. Der Verordnungsgeber darf hierbei den in Art. 19 Abs. 6 BPG vorgegebenen Rahmen nicht überschreiten (vgl. vorne E. 5.1.3). Für die Frage der Voraussetzungen enthält Art. 19 Abs. 3 BPG demgegenüber verbindliche Vorgaben (vgl. vorne E. 5.1.3).

5.2.2 Der in Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG erwähnte Begriff des (fehlenden) Verschuldens des Arbeitnehmers ist auch für Art. 19 Abs. 3 BPG zu beachten (vgl. vorne E. 3.3; so schon Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 6.4 m.w.H.). Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dieser lässt der rechtsanwendenden Behörden lediglich einen Beurteilungsspielraum und unterliegt der vollen Kognition des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil des BVGer B-6715/2025 vom 17. Februar 2026 E. 6.1).

5.2.3 Der Begriff des Verschuldens steht im engen Zusammenhang mit der Frage, wer «für etwas die Schuld trägt» und damit mit der Frage nach einem subjektiv «vorwerfbaren Verhalten». Nach grammatikalischer Auslegung von Art. 19 Abs. 3 BPG verwirkt der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Ausrichtung einer Entschädigung, wenn er dem Arbeitgeber durch ein subjektiv vorwerfbares Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Nach dem Sinn und Zweck der Bestimmung ist unter diesen Umständen eine Belohnung für langjährige Treue (Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG) nicht mehr gerechtfertigt und hat der Arbeitnehmer das notorisch erhöhte wirtschaftliche Risiko zufolge Spezialisierung oder altershalber (Art. 19 Abs. 3 Bst. a und b BPG; vgl. vorne E. 3.5) selbst zu tragen.

5.2.4 Der Ordnungsgeber hatte mit aArt. 31 BPV, der explizit auf Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG verwies, eine Regelung zum Verschulden erlassen. Mit dem in aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV *statuierten* Verweis auf aArt. 31 BPV ging der Ordnungsgeber nicht über den in Art. 19 Abs. 3 BPG in Verbindung mit aArt. 31 BPV vorgesehenen Grundsatz hinaus, wonach eine Entschädigung nur dann geschuldet ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne dessen Verschulden kündigte.

Statt einer Definition *statuierte* der Ordnungsgeber in aArt. 31 BPV jedoch eine Verschuldensfiktion (vgl. vorne E. 4.4), welche er auf verschiedene Fälle angewendet haben wollte, insbesondere im Falle einer Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a–d oder Abs. 4 BPG. Der Begriff des Verschuldens ist in Art. 10 BPG nicht explizit erwähnt. Mit Ausnahme von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG implizieren die genannten Kündigungsgründe jedoch, dass der Arbeitnehmer durch ein ihm subjektiv vorwerfbares Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben hat.

Die Wirkungen der Verschuldensfiktion für Kündigungen nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG und den damit einhergehenden umfassenden Verschuldensbegriff hatte der Ordnungsgeber jedoch in der ersten Fassung der

BPV durch die Möglichkeit einer gegenteiligen Fiktion des Nichtverschuldens gemildert (aArt. 31 Abs. 2 BPV in der bis 31. Dezember 2016 gültig gewesenen Fassung).

Mangelnde Eignung oder Tauglichkeit sind in der Person des Arbeitnehmers liegende Eigenschaften und stellen objektive Kündigungsgründe dar, die nach früherer Rechtsprechung nicht vom Arbeitnehmer verschuldet waren (vgl. Urteile des BGer 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.1; 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2; 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 11.2).

Mit dem Wegfall von aArt. 31 Abs. 2 BPV (in der bis 31. Dezember 2016 gültigen Fassung) verliert der Arbeitnehmer bei einer Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG seinen Anspruch auf eine Belohnung wegen langjähriger Treue und er trägt das zusätzliche wirtschaftliche Risiko wegen einer Spezialisierung oder wegen des Alters grundsätzlich allein. Dies widerspricht dem in Art. 19 BPG gesetzgeberischen Grundgedanken, es sei denn, der Entschädigungsanspruch wäre obsolet, weil er zwischenzeitlich anderweitig kompensiert wird.

5.2.5 Im Falle einer krankheits- oder unfallbedingten Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG hat der Verordnungsgeber mit der Schaffung von aArt. 31a BPV eine Kompensation beabsichtigt (vgl. dazu Urteil des BVerfG A-2650/2018 vom 1. Mai 2019 E. 4.1 f.). Da vorliegend diese Bestimmung unstreitig keine Anwendung findet, ist darauf nicht weiter einzugehen.

5.2.6 Die Vorinstanz hat nicht dargelegt, inwieweit die im Falle einer Kündigung seitens der Arbeitgeberin wegen Anwendung der Verschuldensfiktion entfallende Entschädigung für vergangene Treue anderweitig kompensiert werden soll, mithin hat sie nicht dargetan, welche andere Regelung kompensierend wirke. Folglich erweist sich die Verschuldensfiktion nach aArt. 31 BPV im vorliegenden Fall als gesetzeswidrig. Sie hat auch nicht dargelegt, inwieweit sie eine anderweitige Kompensation für die langjährige Treue des Beschwerdeführers geleistet hat. Infolgedessen hat die Vorinstanz den Ausschlussgrund nach aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV zu Unrecht angewendet.

5.2.7 Mit der Vorinstanz ist einig zu gehen, dass im Falle einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die restliche Arbeitsfähigkeit grundsätzlich in einer alternativen Tätigkeit verwertet werden kann. Wegen der mangelnden Eignung oder Tauglichkeit fällt eine identische Tätigkeit bei einer

anderen Verwaltungseinheit jedoch regelmässig ausser Betracht und es muss eine neue Tätigkeit in einer anderen Funktion oder in einem anderen Bereich gesucht werden. Das im Falle einer Kündigung notorisch erhöhte wirtschaftliche Risiko wegen einer allfälligen Spezialisierung oder wegen des Alters bleibt insoweit bestehen.

Zwar kann – wie das die Vorinstanz geltend macht – eine lediglich arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähige Person die Unterstützung durch die Arbeitslosenkasse beanspruchen, soweit sie die Voraussetzungen hierfür erfüllt, die zusätzlichen Leistungen für ältere Arbeitnehmer greifen jedoch erst ab dem 55. Altersjahr (vgl. Art. 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 [AIVG; SR 837.0]). Der Beschwerdeführer hatte im Zeitpunkt der Kündigung das 55. Altersjahr noch nicht erreicht.

Nach dem Gesagten fehlte es im hier massgeblichen Zeitpunkt an zusätzlichen generellen oder individuellen Ausgleichsmassnahmen. Die Anwendung der Verschuldensfiktion nach aArt. 31 BPV für die streitbetreffende Konstellation lässt sich mit Blick auf Art. 19 BPG nicht rechtfertigen. Insofern erweist sich aArt. 31 BPV als gesetzeswidrig; er wurde daher von der Vorinstanz zu Unrecht angewendet. Infolgedessen hat die Vorinstanz auch den Ausschlussgrund von aArt. 78 Abs. 3 Bst. c BPV zu Unrecht zur Anwendung gebracht. Ob auch eine unzulässige Ungleichbehandlung gegenüber den krankheits- oder unfallbedingt wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit entlassenen Arbeitnehmern vorliegt, kann offenbleiben.

5.2.8 Dem Beschwerdeführer, der lediglich arbeitsplatzbedingt arbeitsunfähig ist und bei dem die Sperrfrist – zu Recht – nicht eingehalten wurde, ist die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, seine bisherige Arbeit weiterhin auszuüben, subjektiv nicht vorzuwerfen. Demzufolge hat er die gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG erhaltene Kündigung nicht im Sinne von Art. 19 Abs. 3 BPG verschuldet. Da er die übrigen Voraussetzungen nach Art. 19 Abs. 3 BPG ebenfalls erfüllt, hat er Anspruch auf eine Abgangsschädigung.

6.

6.1 Der Beschwerdeführer beantragt sechs Monatslöhne, basierend auf seinem letzten Monatslohn zuzüglich des Ortzuschlags und unter

Berücksichtigung seines Alters von 53 Jahren und seiner Anstellungsdauer von 22 Jahren, gerundet Fr. 59'000.—.

6.2 Die beantragte Anzahl der Monatslöhne entspricht den Ansprüchen gemäss der in Anhang 3 der BPV aufgeführten Tabelle. Die Lohnklasse und die Lohnstufe sind aktenkundig. Der Anspruch auf einen Ortszuschlag ist grundsätzlich ebenfalls ausgewiesen, nicht aber dessen Höhe, da die entsprechende Zuschlagsklasse nicht belegt ist. Folglich ist die Sache an die Vorinstanz zur genauen Berechnung des Anspruchs zurückzuweisen.

6.3 Im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung tritt die Fälligkeit der Entschädigungsforderung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein (Art. 339 Abs. 1 OR analog; vgl. Urteile des BGer 4A_474/2010 vom 12. Januar 2011 E. 2.2.2 [betreffend eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung] und 4C.414/2005 vom 29. März 2006 E. 6 [betreffend eine missbräuchliche Kündigung]; vgl. ferner das Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 9.3 m.w.H.; vgl. zum Ganzen auch: Urteil des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 9). Analoges muss auch für eine Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG gelten. Der Verzug kann nicht vor der Fälligkeit der Forderung eintreten (BGE 143 II 37 E. 5.2.2 m.w.H.). Die Vorinstanz kündigte das Arbeitsverhältnis per 30. November 2024, weshalb sie dem Beschwerdeführer seit dem 1. Dezember 2024 Verzugszins schuldet. Dieser beträgt 5 % (Art. 104 Abs. 1 OR analog; Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 9.3 m.w.H.; vgl. zum Ganzen: Urteil des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 9). Insoweit ist das Verzugszinsbetreffnis ausgewiesen.

7.

Zusammenfassend ergibt sich, dass sich die in aArt. 31 BPV vorgesehene Verschuldensfiktion für die vorliegend zu beurteilende Konstellation als nicht gesetzeskonform erweist (vorne E. 5.2.7). Es fehlen Massnahmen, mit welchen der Verlust des Beschwerdeführers auf eine Entschädigung wegen langjähriger Treue sowie wegen seines Alters hätte kompensiert werden können (vorne E. 5.2.6). Folglich geht die Fiktion von aArt. 31 BPV zu weit und wurde zu Unrecht angewendet. Die Kündigung wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit infolge der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist vom Beschwerdeführer nicht subjektiv selbstverschuldet (vorne E. 5.2.8). Die geltend gemachte Abgangsentschädigung sowie der geltend gemachte Verzugszins sind grundsätzlich geschuldet (vorne E. 6.2) und bestimmbar. Für die exakte Berechnung ist die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.

8.

8.1 Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind entsprechend keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2 Im Rahmen ihres Obsiegens hat der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer gemäss Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG in Verbindung mit Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE; SR 173.320.2) Anspruch auf eine Parteientschädigung zulasten der Vorinstanz.

Die Parteientschädigung ist aufgrund der eingereichten detaillierten Kostennote festzusetzen (Art. 14 VGKE). Bei Fehlen einer (detaillierten) Kostennote wird die Entschädigung aufgrund der Akten festgesetzt (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Angesichts dieser klaren reglementarischen Grundlagen kann nach der Rechtsprechung namentlich bei anwaltlicher Vertretung auf eine Aufforderung zur Einreichung einer Kostennote verzichtet werden (zum Ganzen: Urteil des BGer 2C_422/2011 vom 9. Januar 2012 E. 2; Urteil des BVGer A-4097/2022 vom 14. Mai 2024 E. 4.2 m.w.H.). Der Beschwerdeführer obsiegt vollumfänglich. Die Parteientschädigung ist vorliegend mangels Kostennote unter Berücksichtigung des aktenkundigen Aufwands und Schwierigkeitsgrades auf Fr. 3'500.– (inkl. Auslagen und MWSt) festzusetzen.

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird gutgeheissen. Ziff. 2 des Dispositivs der Verfügung vom 8. Juli 2024 wird aufgehoben. Dem Beschwerdeführer wird eine Abgangsentschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen, zuzüglich Verzugszinsen zu 5% seit 1. Dezember 2024 zugesprochen. Die Sache wird zur Berechnung der Entschädigung gemäss den Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Dem Beschwerdeführer wird eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'500.– zulasten der Vorinstanz zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer, die Vorinstanz und an das Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS).

(Die Rechtsmittelbelehrung befindet sich auf der nächsten Seite.)

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Ralf Imstepf

Monique Schnell Luchsinger

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 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: