



Urteil vom 11. Juni 2026

Besetzung

Richterin Iris Widmer (Vorsitz),
Richter Jürg Marcel Tiefenthal,
Richter Stephan Metzger,
Gerichtsschreiberin Anna Begemann.

Parteien

A. _____,
(...),
vertreten durch
lic. iur. Matthias Frey, Rechtsanwalt,
(...),
Beschwerdeführer,

gegen

Logistikbasis der Armee (LBA),
Viktoriastrasse 85, 3003 Bern,
Zustelladresse:
c/o Armeestab Personalrecht, Verteidigung,
Bollingenstrasse 56, 3006 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
Verfügung vom 25. August 2025.

Sachverhalt:**A.**

A.a A._____, geboren am (...) (nachfolgend: Arbeitnehmer), war seit dem (Datum) für die Gruppe Verteidigung des Eidgenössischen Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) tätig. Per (Datum) übernahm er die Funktion als (...) der Logistikbasis der Armee (LBA; nachfolgend: Arbeitgeberin) mit einem Beschäftigungsgrad von 90 %. In dieser Funktion war er (Stellenbeschreibung) (vgl. Stellenbeschreibung vom [Datum]; Akte der Vorinstanz [act.] 3).

A.b Am 17. Januar 2018 meldete der Beschwerdeführer vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2021 die Tätigkeit «(Ausbildung)» als Nebenbeschäftigung (act. 5). Die zeitliche Belastung betrug 10 Tage pro Jahr und das Honorar zzgl. Spesenentschädigung betrug Fr. 5'000.–.

A.c Seit dem (Datum) ist der Arbeitnehmer als Geschäftsführer (mit Kollektivunterschrift zu zweien) der B._____ GmbH mit Sitz in (Ort) im Handelsregister eingetragen. Weiter sind A.B._____ als Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung (mit Einzelunterschrift) und B.B._____ als Geschäftsführer (mit Einzelunterschrift) eingetragen. Die B._____ GmbH bezweckt (Zweck). Inhaber des Stammkapitals ist A.B._____.

B.

B.a Am 25. März 2024 unterbreitete die B._____ GmbH der Arbeitgeberin eine an den Arbeitnehmer adressierte Offerte über insg. 600 (Holster) und 600 (Taschen) zu einem Gesamtpreis von Fr. 46'175.15. Die Offerte war durch B.B._____ unterzeichnet (act. 12).

Am 2. April 2024 unterbreitete die B._____ GmbH der LBA eine wiederum an den Arbeitnehmer adressierte Offerte über 600 (Taschenlampen) zzgl. Gravur, Porto und Verpackung zu einem Gesamtpreis von Fr. 32'684.05. Auch diese Offerte war durch B.B._____ unterzeichnet (act. 13).

Der Vorgesetzte des Arbeitnehmers, C._____, leitete die beiden Offerten per E-Mail (mit dem Arbeitnehmer und D._____ im cc) an E._____, (Finanzverantwortlicher) der Arbeitgeberin, weiter (act. 10). Die Bestellungen wurden gemäss Angaben auf den Rechnungen der B._____ GmbH am 24. April 2024 in Auftrag gegeben. Der Rechnungsbetrag für die erste Bestellung (Holster, Taschen) belief sich auf Fr. 55'237.15 netto inkl.

MWST; derjenige der zweiten Bestellung auf Fr. 32'684.05 netto inkl. MWST (act. 15).

B.b Am 4. Oktober 2024 unterbreitete die B. _____ GmbH der Arbeitgeberin eine an «(...)» adressierte Offerte über 700 (Gurt-Systeme) zu Fr. 86'249.75 inkl. Porto und Verpackung. Auch diese Offerte war durch B.B. _____ unterzeichnet (act. 14). Mit E-Mail vom 15. Oktober 2024 leitete der Arbeitnehmer diese Offerte an den Finanzverantwortlichen E. _____ und seinen (zweiten) Vorgesetzten D. _____ weiter; wobei er Letzteren bat, diese «abzusegnen», damit die Bestellung ausgelöst werden könne (act. 11). Die Offerte wurde am 23. Oktober 2024 durch D. _____ signiert. Der Rechnungsbetrag belief sich auf Fr. 90'546.70 (act. 15).

B.c Im April 2025 reichte der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin zwei Bestätigungen zu Nebenbeschäftigungen ein. Dabei handelte es sich einerseits um (Bestätigung Nebenbeschäftigung 1) (act. 17). Andererseits handelte es sich um (Bestätigung Nebenbeschäftigung 2) (act. 18).

C.

C.a Mit Schreiben vom 28. Mai 2025 sprach die Arbeitgeberin eine personalrechtliche Ermahnung gegenüber dem Arbeitnehmer aus (act. 22). Es werde beabsichtigt, dem Arbeitnehmer die Funktion als (...) mit sofortiger Wirkung zu entziehen.

Hintergrund war gemäss besagtem Schreiben zusammengefasst folgender Sachverhalt:

Während der (Ausbildung) sei es am (Datum) auf dem (Ort) zu einem Vorfall gekommen, (...). Daraufhin habe F. _____, (Funktion) der Arbeitgeberin, am 6. März 2025 in einer Mitteilung über die sofortige Sistierung der (Ausbildung) informiert. Ziel der Sistierung sei es gewesen, die Ausbildung zu überprüfen und künftig Unfälle zu vermeiden. Der Arbeitnehmer habe daraufhin in mehreren E-Mails sein Unverständnis über diesen Entscheid zum Ausdruck gebracht. Er habe in seinen E-Mails vom 13. März 2025 und 25. März 2025 (letzte E-Mail wurde gleichentags zurückgezogen) klargestellt, dass er keine Ausbildungen mehr durchführen werde, (...), solange nicht alle schriftlichen Unterlagen zu 100 % vorhanden und in Kraft gesetzt seien. Im Rahmen eines persönlichen Gesprächs sei dem Arbeitnehmer am 7. April 2025 durch F. _____ eröffnet worden, dass eine (ohne Einbezug des Arbeitnehmers durchgeführte) Untersuchung ergeben habe, dass

die Ausbildung grundsätzlich in Ordnung sei, wobei jedoch Mängel in der Führung der Projektorganisation festgestellt worden seien. Diese Schwachstellen sollten durch die Erstellung eines Projektauftrags behoben werden. Die Expertise des Arbeitnehmers werde weiterhin geschätzt, weshalb er in die Projektorganisation eingebunden werde.

Am 19. Mai 2025 sei der Projektauftrag für (...) erlassen worden, wobei dem Arbeitnehmer die Funktion als stellvertretender Projektleiter zugeteilt worden sei. Diesem seien die Projektunterlagen zugestellt worden. Am 20. Mai 2025 habe der designierte Projektleiter ein intensives Gespräch mit dem Arbeitnehmer über ihre Zusammenarbeit geführt. Nach der Durchführung des Initialisierungsrapports am 22. Mai 2025 habe der Arbeitnehmer dem Projektleiter in einer E-Mail eine Stellungnahme zur Wiederaufnahme der (Ausbildung) zukommen lassen. Dabei habe er erneut seine Auffassung geäußert, dass derzeit keine Ausbildung in irgendeiner Form stattfinden dürfe (...). Der Entscheid von F. _____ über die erneute Aufnahme der Ausbildung sei zu überdenken und zurückzuziehen.

Die Arbeitgeberin führt im Schreiben vom 28. Mai 2025 weiter aus, der Arbeitnehmer habe wiederholt klar kommunizierte Anweisungen und Projektentscheidungen missachtet, indem er öffentlich und eigenmächtig die Sistierung der Ausbildung sowie später deren Wiederaufnahme in Frage gestellt habe. Er habe eigenständig und entgegen der offiziellen Projektkommunikation Anweisungen zur Sistierung der Ausbildung erteilt, die Autorität des Projektleiters untergraben und sich geweigert, als stellvertretender Projektleiter Verantwortung zu übernehmen. Insgesamt habe er wiederholt ein Verhalten gezeigt, das den Projektzielen entgegenwirke. Dies werde als wiederholter Verstoss gegen die Loyalitätspflicht und die Interessen der LBA gewertet. Die wiederholte Weigerung, sich an die getroffenen Entscheide zu halten, die eigenmächtigen Aussagen und die öffentliche Infragestellung der getroffenen Entscheide und der Projektleitung stellten aus Sicht der Führungsebene einen gravierenden Vertrauensbruch dar. Der Arbeitnehmer wurde aufgefordert, sein Verhalten umgehend anzupassen; wobei darauf hingewiesen wurde, dass ein weiterer Vorfall weitere arbeitsrechtliche Massnahmen, insbesondere die ordentliche oder fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, zur Folge haben könne.

C.b Gemäss ärztlichen Zeugnissen vom 13. Juni 2025, 27. Juni 2025 und 5. August 2025 war der Arbeitnehmer vom 16. Juni 2025 bis 5. September 2025 aus medizinischen Gründen zu 100 % arbeitsunfähig (act. 23). Gemäss Arbeitszeugnis vom 27. Juni 2025 war er zwischen dem 28. Juni

2025 und dem 3. August 2025 ferienfähig. Er bezog zwischen dem 7. Juli 2025 und dem 8. August 2025 Ferien.

C.c Mit Schreiben vom 8. August 2025 teilte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer mit, es sei ihr während dessen krankheitsbedingter Abwesenheit zur Kenntnis gebracht worden, dass der Arbeitnehmer seit dem (Datum) bei der B. _____ GmbH als Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen sei und er für ebendiese Firma im Jahr 2024 drei Beschaffungen lanciert habe. Aus diesem Grund, sowie aufgrund der per 28. Mai 2025 ausgesprochenen Ermahnung und weiterer Ungereimtheiten in Bezug auf diverse Nebenbeschäftigungen, beabsichtige sie, eine Verfügung über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erlassen. Sie räumte dem Arbeitnehmer die Gelegenheit ein, bis am 15. August 2025 zur geplanten Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich Stellung zu nehmen oder bis zum gleichen Datum das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen.

C.d Mit Schreiben vom 11. August 2025 zeigte Rechtsanwalt Matthias Frey gegenüber der Arbeitgeberin an, dass er vom Arbeitnehmer mit der Interessenwahrung beauftragt wurde. Er ersuchte um Zustellung des Personaldossiers sowie der fallrelevanten Akten und um Erstreckung der Frist zur Stellungnahme auf den fünften Tag nach Eingang der Akten.

C.e Mit Schreiben vom 12. August 2025 übermittelte die Vorinstanz dem Vertreter des Arbeitnehmers das Personaldossier sowie weitere Akten und gewährte ihm eine Fristerstreckung bis am 20. August 2025.

C.f Mit Schreiben vom 20. August 2025 nahm der Arbeitnehmer über seinen Rechtsvertreter innerhalb der erstreckten Frist zur beabsichtigten Kündigung Stellung.

C.g Mit Verfügung vom 25. August 2025 hielt die Arbeitgeberin fest, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer vom 1. Juli 2023 werde mit sofortiger Wirkung aufgelöst (Dispositiv-Ziff. 1). Die Lohnzahlung werde ab Empfang der Verfügung eingestellt (Dispositiv-Ziff. 2). Es werde festgestellt, dass keine Entschädigung geschuldet sei (Dispositiv-Ziff. 3).

D.

D.a Mit Eingabe vom 24. August 2025 (recte: wohl 24. September 2025; Eingang beim Bundesverwaltungsgericht am 25. September 2025) lässt der Arbeitnehmer (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde gegen die Verfügung der LBA (nachfolgend: Vorinstanz) vom 25. August 2025 erheben. Er beantragt, die Verfügung vom 25. August 2025 sei aufzuheben

und die Vorinstanz sei anzuweisen, ihn unbefristet weiter zu beschäftigen. Eventualiter sei die Vorinstanz zu verurteilen, ihm den Lohn bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist (inkl. allfällige Sperrfristen) sowie eine Entschädigung von 24 Monatslöhnen auszurichten; alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

D.b Mit Vernehmlassung vom 23. Oktober 2025 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten des Beschwerdeführers vollumfänglich abzuweisen.

D.c Mit Schreiben vom 22. Dezember 2025 lässt der Beschwerdeführer dem Bundesverwaltungsgericht seine «Schlussbemerkungen» zukommen. Er hält im Wesentlichen an den gestellten Begehren und an deren Begründung fest. In formeller Hinsicht rügt er, dass dem Bundesverwaltungsgericht zusammen mit der Vernehmlassung nicht das gesamte Personaldossier, sondern nur selektive Unterlagen daraus zugestellt worden seien. Zudem seien wichtige Dokumente (insb. der E-Mail-Verkehr in Beilage 20), die dem Bundesverwaltungsgericht zusammen mit der Vernehmlassung eingereicht wurden, nicht Teil des ihm (bzw. seinem Rechtsvertreter) zugestellten Dossiers gewesen, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darstelle.

D.d Mit Eingabe vom 14. Januar 2026 nimmt die Vorinstanz zu den «Schlussbemerkungen» des Beschwerdeführers Stellung. Sie verneint eine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers mit der Begründung, der Sachverhalt, wie er sich aus ihrer Sicht darstelle, sei dem Beschwerdeführer auch ohne den besagten E-Mail-Verkehr derart detailliert unterbreitet worden, dass er hierzu konkret seine Einwände habe vorbringen können. Sollte das Bundesverwaltungsgericht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs wider Erwarten bejahen, wäre die Gehörsverletzung jedoch spätestens mit Einreichung der Beilage 20 in der Vernehmlassung geheilt. Dass dem Bundesverwaltungsgericht nicht das ganze Personaldossier eingereicht worden sei, werde bestritten. Im Übrigen hält die Vorinstanz im Wesentlichen an den bereits in der angefochtenen Verfügung und der Vernehmlassung gemachten Ausführungen fest.

D.e Mit Eingabe vom 30. Januar 2026 teilt der Beschwerdeführer mit, dass er die Behauptungen der Vorinstanz bestreite. Er verweist auf seine bereits gemachten Ausführungen. Ergänzend weist er darauf hin, dass er noch immer arbeitslos sei. Dies sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Vorinstanz ihn für die gesamte Bundesverwaltung «gesperrt», d.h. als

nicht anstellbare Person qualifiziert habe. Dieses unrechtmässige Vorgehen der Vorinstanz erschwere ihm das wirtschaftliche Fortkommen zusätzlich, was bei der Bemessung einer allfälligen Entschädigung wegen un gerechtfertigter fristloser Entlassung zu berücksichtigen sei, sofern nicht ohnehin seine Weiterbeschäftigung angeordnet werde. Im Übrigen habe die Vorinstanz ihm immer noch kein Arbeitszeugnis ausgestellt, was sein wirtschaftliches Fortkommen erheblich erschwere.

D.f Mit Instruktionsverfügung vom 2. Februar 2026 übermittelt das Bundesverwaltungsgericht der Vorinstanz ein Exemplar der Eingabe des Beschwerdeführers vom 30. Januar 2026.

D.g Mit Instruktionsverfügung vom 10. April 2026 teilt das Bundesverwaltungsgericht einen Wechsel im Spruchkörper mit. Gleichzeitig wird die Vorinstanz aufgefordert, dem Bundesverwaltungsgericht sämtliche noch nicht eingereichten Akten (namentlich das Schreiben der Vorinstanz vom 8. August 2025, das Schreiben des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers vom 11. August 2025 und das Schreiben der Vorinstanz vom 12. August 2025) einzureichen.

D.h Mit Eingabe vom 16. April 2026 kommt die Vorinstanz dieser Aufforderung nach. Neben den einverlangten Akten übermittelt sie dem Bundesverwaltungsgericht auch eine Kopie eines per 2. Februar 2026 ausgestellten Arbeitszeugnisses.

D.i Das Bundesverwaltungsgericht stellt dem Beschwerdeführer am 21. April 2026 eine Kopie der Eingabe der Vorinstanz vom 16. April 2026 zu.

Auf die detaillierten Vorbringen der Parteien und die Beweismittel wird – soweit dies für den Entscheid wesentlich ist – 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 (vgl. Art. 2 Abs. 4 und Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]; Art. 11 Bst. c der Organisationsverordnung für das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 7. März 2003 [OV-VBS, SR 172.214.1]). 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 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist 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: Urteile des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.2; A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1; vgl. BGE 137 III 303 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-5236/2022 vom 21. August 2023 [bestätigt durch Urteil des BGer

1C_514/2023] E. 2). 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; 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 (Urteile des BVGer A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.4.2; 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.; CHRISTOPH AUER/ANJA MARTINA BINDER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2. Aufl. 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], 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-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.4.3; A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3).

2.5 Das Personal der Vorinstanz ist vom Geltungsbereich des BPG (Art. 1 Bst. a BPG) erfasst. Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrechts) (OR, SR 220) (Art. 6 Abs. 2 BPG). Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen dieser Bestimmungen durch Ausführungsbestimmungen (Art. 37 BPG), insbesondere den Arbeitsvertrag (Art. 8 BPG) näher geregelt.

3. Rechtliches Gehör

Vorab ist die Rüge des Beschwerdeführers zu prüfen, die Vorinstanz habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

3.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, es hätten sich wichtige Dokumente – wie etwa ein E-Mail-Verkehr zwischen G. _____ (...) der Vorinstanz und F. _____ betreffend die gegen ihn im Raum stehenden Vorwürfe, nicht im ihm übermittelten Dossier befunden. Dies stelle eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar.

3.2 Die Vorinstanz räumt ein, es möge zutreffen, dass der besagte E-Mail-Verkehr (act. 20) dem Beschwerdeführer erst mit der Vernehmlassung eingereicht worden sei. Es gehe aber sowohl aus der Anzeige auf Auflösung als auch der angefochtenen Verfügung klar hervor, dass sie keine Kenntnis davon gehabt habe, dass der Beschwerdeführer als Geschäftsführer bei der B. _____ GmbH eingetragen sei. Der Sachverhalt, wie er sich aus ihrer Sicht darstelle, sei dem Beschwerdeführer derart detailliert unterbreitet worden, dass dieser hierzu konkret seine Einwände habe einbringen können, was er mit seiner Beschwerde auch getan habe.

3.3

3.3.1 Der in Art. 29 Abs. 2 BV verankerte und in den Art. 26–33 VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (vgl. Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1). Er dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien dar. Er umfasst das Recht, mit eigenen Begehren angehört zu werden, Einblick in die

Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung zu nehmen.

3.3.2 Das Recht auf Akteneinsicht umfasst den Anspruch, alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen (Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts folgt, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen. Die betroffene Partei kann sich nur wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise bezeichnen, wenn sie die Unterlagen einsehen kann, auf die sich die Behörde stützt (vgl. z.B. Urteil des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 3.1 m.w.H.). Dabei gilt der Grundsatz, dass dem Recht auf Akteneinsicht umso mehr Rechnung zu tragen ist, je stärker der Ausgang des Verfahrens von der Stellungnahme der betroffenen Person zum konkreten Dokument abhängt und je stärker auf das konkrete Dokument bei der Entscheidungsfindung zum Nachteil der betroffenen Person abgestellt wird (Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 4.1; A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 3.3.2 m.w.H.).

3.3.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Eine Gehörsverletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3; 142 II 218 E. 2.8.1; Urteil des BGer 1C_586/2023 vom 27. Mai 2024 E. 3.1). Sie kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, die Rechtsmittelinstanz mit der gleichen Kognition prüft wie die Vorinstanz, die Gehörsverletzung nicht besonders schwer wiegt und der betroffenen Partei durch die Heilung kein Nachteil entsteht (vgl. BVGE 2019 VII/6 E. 4.4; 2018 IV/5 E. 13.2; 2017 I/4 E. 4.2). 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 147 IV 340 E. 4.11.3; Urteil des BGer 2C_1027/2022 vom 25. Juli 2024 E. 3.1.3).

3.3.4 Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensvorschriften – namentlich den Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt (statt vieler: Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 3.4).

3.4 Der fragliche E-Mail-Austausch betrifft die Aufarbeitung der Vorkommnisse rund um die Einholung der Offerten der B. _____ GmbH. Mit E-Mail vom 16. Juli 2025 übermittelte G. _____ an F. _____ eine Reihe von Fragen, welche durch diesen (F. _____) und die Vorgesetzten des Beschwerdeführers, D. _____ und C. _____, zu beantworten seien, um die «Verfahrenssicherheit» hinsichtlich einer im Raum stehenden Kündigung zu gewährleisten. Dabei sollte u.a. eruiert werden, ob der Beschwerdeführer seine Beziehung zur B. _____ GmbH gegenüber seinen Vorgesetzten in irgendeiner Form offengelegt hatte. In act. 20 sind deren Antworten direkt (in unterschiedlichen Farben) in das ursprüngliche E-Mail kopiert. Zumal die Vorinstanz diese Abklärungen offensichtlich als für den weiteren Verfahrenslauf entscheidend erachtete, war sie verpflichtet, dem Beschwerdeführer Einsicht darin zu gewähren (E. 3.3.1). Dass dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 8. August 2025 und Verfügung vom 25. August 2025 ohne Verweis auf diese internen Abklärungen vorgehalten wurde, er habe seine Tätigkeit für die B. _____ GmbH bewusst und wiederholt nicht offengelegt (vgl. Schreiben vom 8. August 2025 Rz. 32, 38, 42, 44 sowie Verfügung vom 25. August 2025 Rz. 39, 45, 49), ändert daran nichts. Indem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer diese beweis erheblichen Akten nicht offengelegt hat, hat sie sein rechtliches Gehör verletzt.

Die festgestellte Gehörsverletzung wiegt jedoch nicht besonders schwer und kann im Beschwerdeverfahren geheilt werden (E. 3.3.3). Der Beschwerdeführer wurde vor Erlass der Verfügung vom 25. August 2025 mit den gegen ihn vorgebrachten Vorwürfen konfrontiert und konnte in Kenntnis aller übrigen relevanten Akten Stellung zu diesen nehmen. Überdies hatte er Gelegenheit, im Beschwerdeverfahren Kenntnis von besagtem E-Mail-Austausch zu nehmen und umfassend Stellung zu beziehen. Eine Rückweisung der Sache an die Vorinstanz würde insofern zu einem formalistischen Leerlauf führen.

3.5 Im Ergebnis steht dem Beschwerdeführer infolge der Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG eine Entschädigung zu. Da er sein Entschädigungsbegehren auf weitere Rügen stützt und eine Weiterbeschäftigung sowie Lohnfortzahlung begehrt, ist eine weitere Beurteilung des Streitgegenstands erforderlich (vgl.

Urteile des BVGer A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 3.6; A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.6).

4.

Die Vorinstanz hat in ihrer Verfügung vom 25. August 2025 gegenüber dem Beschwerdeführer gestützt auf Art. 10 Abs. 4 BPG aus wichtigen Gründen die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen. Sie rechtfertigte die Kündigung insbesondere mit einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht, indem der Beschwerdeführer gegen die in Art. 94a BPV statuierte Ausstandspflicht verstossen habe. Demnach hätten Angestellte nicht vermeidbare Befangenheitsgründe den Vorgesetzten rechtzeitig offen zu legen (Art. 94 Abs. 3 BPV i.V.m. dem Verhaltenskodex der Bundesverwaltung, den Verhaltensgrundsätzen der Gruppe Verteidigung sowie den Weisungen über die Organisation der Korruptionsbekämpfung).

Der Beschwerdeführer verlangt in seinem Hauptantrag die Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz. Eine Weiterbeschäftigung kann nur angeordnet werden, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus einem der in Art. 34c Abs. 1 Bst. a - d BPG genannten Gründen gutheisst. Vorliegend beruft sich der Beschwerdeführer auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG (missbräuchliche Kündigung).

4.1 Der Beschwerdeführer führt dazu aus, die Vorinstanz unterstelle ihm wider besseres Wissen ein vorsätzliches Handeln und bringe die fristlose Auflösung in Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Ermahnung vom 28. Mai 2025, mit der sie schon aufgrund der zeitlichen Abfolge keinen sachlichen Zusammenhang haben könne. Rückblickend habe besagte arbeitsrechtliche Ermahnung die Kündigung offensichtlich bereits vorbereiten sollen. Im Anschluss an die Mahnung habe man dann offensichtlich nach weiteren Kündigungsgründen gesucht und diese dann vermeintlich in den in der Verfügung genannten Begebenheiten gefunden. Es sei der Vorinstanz offensichtlich von Anfang an darum gegangen, ihn (den Beschwerdeführer) auf irgendeine Art und Weise loszuwerden.

4.2 Nach Auffassung der Vorinstanz kann mitnichten von einer missbräuchlichen Kündigung gesprochen werden. Der Beschwerdeführer habe vielmehr mehrmals seine Treuepflicht verletzt und sei hierfür selbst verantwortlich. Die Summe der dargelegten Verletzungen wiege schwer. Dass die arbeitsrechtliche Ermahnung vom 28. Mai 2025 als Vorbereitung auf die hiesige Kündigung gedient habe, entbehre jeder Grundlage. Es habe

einzig das Verhalten des Beschwerdeführers Anlass zu dieser Ermahnung gegeben. Die vom Beschwerdeführer vor Erlass der Mahnung begangenen Pflichtverletzungen (Missachtung klar kommunizierter Anweisungen und Projektentscheide, Kommunikation eigenständiger Anweisungen entgegen der offiziellen Projektkommunikation ohne Absprache mit dem Projektleiter, fehlende Loyalität) hätten eine personalrechtliche Massnahme erforderlich gemacht. Dass sie (die Vorinstanz) den Beschwerdeführer im Rahmen der Ermahnung darauf hingewiesen habe, dass ein weiterer Vorfall insbesondere die ordentliche oder fristlose Kündigung zur Folge haben könne, liege an der Warnfunktion einer solchen Ermahnung. Die weiteren Verfehlungen des Beschwerdeführers seien erst im Nachgang zur Ermahnung bekannt geworden und stünden in keinem Zusammenhang mit derselben.

4.3 Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht im Falle einer missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336 OR (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG begründet für sich allein noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung (statt vieler Urteil des BGer 8C_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2; Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 8.2; A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 6.1). Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR aufgezählt werden. Die Aufzählung der Missbrauchstatbestände in Art. 336 OR ist jedoch nicht abschliessend, wobei andere als die im Gesetz genannten Gründe eine mit Art. 336 OR vergleichbare Schwere aufweisen müssen. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber – gestützt auf eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls – nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten und darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ebenso darf die Kündigung nicht unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers ausgesprochen werden (BGE 136 III 515 E. 2.3 m.w.H.; Urteil des BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.2 m.w.H.; Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 8.2; A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 6.1; A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.2).

4.4 Hintergrund der personalrechtlichen Ermahnung vom 28. Mai 2025 war, dass es während der (Ausbildung) im Februar 2025 offenbar zu einem

(Vorfall) gekommen war (vgl. Sachverhalt Bst. C.a). Daraufhin liess der (Funktion) LBA die (Ausbildung) sofort sistieren und eine Untersuchung durchführen. Dem Beschwerdeführer wurde in der Folge u.a. vorgeworfen, er habe öffentlich und eigenmächtig die Sistierung der Ausbildung sowie später deren Wiederaufnahme in Frage gestellt und damit wiederholt klar kommunizierte Anweisungen und Projektentscheidungen missachtet. Diese Vorwürfe stehen sowohl in zeitlich wie auch in sachlicher Hinsicht *in keinem direkten Zusammenhang* zu den Begebenheiten, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz führten. Wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird (E. 5), hat der Beschwerdeführer seine Treuepflicht gegenüber der Vorinstanz schwer verletzt, indem er im Jahr 2024 an drei Materialbeschaffungen von einem Unternehmen mitgewirkt hat, obwohl er als Geschäftsführer ebendieses Unternehmens im Handelsregister eingetragen war. Die Vorkommnisse, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, fanden damit *zeitlich vor dem (Vorfall)* vom Februar 2025 und den darauffolgenden Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten statt. Zwar wurden die Begebenheiten aus dem Jahr 2024 erst im Rahmen des im Nachgang zum Vorfall von Februar 2025 gestarteten Projekts (...) aufgedeckt. Im Rahmen dieses Projekts wurden im Sinne eines Teilprojekts «Logistik und Beschaffungen» auch die Materialbeschaffungen der (Ausbildung) überprüft (vgl. Projektauftrag act. 19). Dass aber die Vorinstanz im Nachgang zum Vorfall vom Februar 2025 eine Untersuchung durchführen liess und anschliessend ein Projekt zur Behebung von identifizierten Schwachstellen lancierte, kann nicht als mutwilliges, gegen den Beschwerdeführer gerichtetes Handeln bzw. «Suche nach einem Kündigungsgrund» angesehen werden. Ein gegen Treu und Glauben verstossendes Verhalten seitens der Vorinstanz ist nicht erkennbar.

4.5 Auch können die der Ermahnung vom 28. Mai 2025 zugrunde liegenden Begebenheiten nicht als eigentlicher bzw. «versteckter» Kündigungsgrund angesehen werden. Wie nachfolgend dargelegt (E. 5.1 ff.), begründet die Vorinstanz die fristlose Kündigung hauptsächlich mit der genannten Verletzung der Treue- bzw. Ausstandspflicht und hält fest, dass dieses Verhalten für sich genommen geeignet gewesen sei, die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage zu zerstören (Verfügung Rz. 51). Dass sie in der Folge auch auf weitere Verfehlungen des Beschwerdeführers, die zur Ermahnung vom 28. Mai 2025 führten, Bezug nimmt, lässt den hauptsächlichlichen Kündigungsgrund nicht als vorgeschoben erscheinen. Vielmehr nennt die Vorinstanz damit lediglich ergänzend weitere Gründe,

weshalb eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus ihrer Sicht unter gegebenen Umständen nicht zumutbar war.

4.6 Zusammengefasst erweist sich die Kündigung nicht als missbräuchlich, weshalb kein Anspruch des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG besteht. Die Beschwerde ist im Hauptantrag abzuweisen.

5.

Eventualiter verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung und eine Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gestützt auf Art. 34b BPG. In einem nächsten Schritt ist zu prüfen, ob sich die fristlose Kündigung auf einen wichtigen Grund stützt (nachfolgend E. 5.1 ff.), ob sie verhältnismässig ist (nachfolgend E. 6) und ob sie rechtzeitig ausgesprochen wurde (nachfolgend E. 7).

5.1 Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer als Geschäftsführer für die B. _____ GmbH tätig sei und ihr anfangs April 2024 Offerten ebendieser Firma für die Beschaffung von (Holstern), (Taschen) und (Taschenlampen) eingereicht habe, ohne diese Verbindung offenzulegen. Am 15. Oktober 2024 habe er der rechnungsverantwortlichen Person erneut eine Offerte der B. _____ GmbH eingereicht und dabei aktiv darum gebeten, diese «abzusegnen»; wiederum ohne seine Verbindung zur Offertenstellerin offenzulegen. Er habe seine wirtschaftliche Beziehungsnähe und mithin sein Abhängigkeitsverhältnis bewusst und in mehrfacher Weise verschwiegen. Es hätten aufgrund der Tätigkeit als Geschäftsführer Befangenheitsgründe vorgelegen. Indem der Beschwerdeführer trotz seiner Befangenheit nicht in den Ausstand getreten sei, habe er in schwerwiegender und wiederholter Weise gegen Art. 94a BPV und gegen die im Verhaltenskodex der Bundesverwaltung vom 1. Oktober 2024 statuierten Ausstandspflichten verstossen. Er habe damit zudem keine Trennung zwischen seinen privaten Interessen und den Interessen der Arbeitgeberin vorgenommen, was auch einen groben Verstoss gegen die Verhaltensgrundsätze der Gruppe Verteidigung darstelle. Angesichts des Umstands, dass der Beschwerdeführer einzig aufgrund seiner beruflichen Position Kenntnis von den benötigten Beschaffungen erhalten habe, habe er auch in wiederholter Weise gegen die Weisungen über die Organisation der Korruptionsprävention und über Verhaltenspflichten der Angestellten im VBS verstossen. Er habe seine berufliche Position dahingehend missbraucht, als er Kenntnis davon gehabt habe, dass die Arbeitgeberin (Holster), (Taschen), (Lampen) sowie (Gurt-

Systeme) benötigte und in die Wege geleitet habe, dass die erforderlichen Materialien von der B. _____ GmbH bestellt wurden. Er habe auch gegen die geltenden Bestimmungen im Vergabeverfahren verstossen, indem er trotz eines persönlichen Interesses am Auftrag auf Seiten der Auftraggeberin mitgewirkt habe. Da es sich um einen Betrag von rund Fr. 180'000.– handle, könne auch nicht von einem geringfügigen Betrag gesprochen werden, der der B. _____ GmbH zugekommen sei.

Der Beschwerdeführer habe seine Eigeninteressen zur Priorisierung eigener Bedürfnisse über jene des Gesetzgebers und der Arbeitgeberin gestellt. Dies habe zu einem tiefgreifenden Vertrauensverlust geführt. Das Verhalten des Beschwerdeführers, der als (...) eine wichtige Funktion für das Departement ausgeübt habe, sei zudem geeignet gewesen, den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des VBS und der Schweizer Armee zu schädigen und erheblich zu beeinträchtigen. Durch sein Verhalten habe er zumindest den Anschein erweckt, dass in der Bundesverwaltung Führungspersonen eingesetzt würden, die ihre berufliche Position dazu verwenden, sich einen eigenen und privaten Vorteil zu verschaffen. Bereits dieses Verhalten sei ausreichend, die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensgrundlage grundlegend zu zerstören. Erschwerend komme hinzu, dass der Beschwerdeführer ihr weder seine Nebenbeschäftigung bei der B. _____ GmbH noch seine Funktion als (Nebenbeschäftigung 4) gemeldet habe. Da er nunmehr vier bekannten Nebenbeschäftigungen nachgehe, könne nicht ausgeschlossen werden, dass ein Interessenkonflikt vorliege, da die Gefahr bestehe, dass der Zeitaufwand für sämtliche Nebenbeschäftigungen im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad von 90 % beim Bund zu einer Leistungsverminderung führe.

Dass es dem Beschwerdeführer an Sensibilität für die Einhaltung von Regeln, berechtigten Anweisungen und Compliance-Vorgaben fehle, spiegle sich auch in der per 28. Mai 2025 ausgesprochenen Ermahnung wider, da die Ermahnung unter anderem aufgrund wiederholter Missachtung klar kommunizierter Anweisungen und Projektentscheiden sowie wegen eigenständiger Kommunikation von Anweisungen ohne Rücksprache ausgesprochen worden sei. Die Summe der dargelegten Verletzungen der Treuepflicht wiege schwer und habe zu einem vollständigen und tiefgreifenden Verlust des Vertrauens in den Beschwerdeführer geführt. Die wiederholte und schwerwiegende Verletzung seiner Treuepflicht stelle einen wichtigen Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 10 Abs. 4 BPG dar.

5.2 Der Beschwerdeführer bestreitet das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Er habe die Offerte für das fragliche Material nicht selbst als Geschäftsführer der B._____ GmbH eingereicht. Die Offerten seien von B.B._____, dem effektiven Inhaber (recte: Inhaber der Stammanteile ist A.B._____; vgl. Sachverhalt Bst. A.c) und Verantwortlichen für den Bereich Handel und Dienstleistungen der B._____ GmbH, unterzeichnet und eingereicht worden. Er selbst habe weder mit der Erstellung noch der Einreichung der Offerten etwas zu tun gehabt. Er sei in der B._____ GmbH nur für die Durchführung von (Kursen) zuständig. Dass er als Geschäftsführer ins Handelsregister eingetragen worden sei, sei einzig auf eine entsprechende Forderung der Kantonspolizei Bern zurückzuführen. Er sei auch nicht an der B._____ GmbH «beteiligt», da er über keine Stammanteile verfüge. Das Geschäft zwischen der Vorinstanz und der B._____ GmbH habe ihm daher keinerlei finanzielle oder anderweitige Vorteile gebracht. Der (Bereich), für den er bei der B._____ GmbH zuständig sei, weise keine Bezugspunkte zum Bereich Warenhandel auf. Es sei daher fraglich, ob ihm überhaupt der Vorwurf der Befangenheit gemacht werden könne. Zur Untermauerung dieses Vorbringens reichte er im vorinstanzlichen Verfahren ein (nicht signiertes, auf der Webseite nicht publiziertes) Organigramm der B._____ GmbH vom Januar 2025 ein (act. 27).

Jedenfalls sei seinen Vorgesetzten bekannt gewesen, dass er (Kurse) für die B._____ GmbH ausführe. Dies könne von den Vorgesetzten, insbesondere D._____, bezeugt werden. Da er davon habe ausgehen dürfen, dass seine Tätigkeiten für die B._____ GmbH den involvierten Personen bekannt waren und unterschiedliche Bereiche der B._____ GmbH betroffen waren, habe er keinen Anlass gehabt, in den Ausstand zu treten. Es habe zu keinem Zeitpunkt ein Interessenkonflikt vorgelegen. Selbst wenn er die Information unterlassen hätte, könnte ihm in Anbetracht der Umstände kein vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden. Es sei nicht ersichtlich, welchen Vorteil er aus dem Verschweigen seiner Tätigkeit für die B._____ GmbH habe erlangen wollen. Sollte ihm wider Erwarten der Beweis darüber, dass seine Vorgesetzten im Bilde waren, nicht gelingen, so wäre zu schliessen, dass er (höchstens) fahrlässig gehandelt habe, indem er es unterlassen habe, die schriftliche Zustimmung einzuholen bzw. seine Nebenbeschäftigungen gegenüber seinen Vorgesetzten prägnanter zu kommunizieren. Ein solches Versäumnis würde unter Umständen wohl eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung darstellen, aber keine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Er sei zudem im (Arbeitsbereich) sehr gut vernetzt und auch mit allen Verantwortlichen der potenziellen Mitbewerber der B. _____ GmbH befreundet bzw. nah bekannt. Diese gute Vernetzung sei seinen Vorgesetzten bekannt gewesen und in seinen Personalurteilen als besondere Qualität geschätzt worden. Wenn seine Vernetzung in der Branche ein Problem wäre, hätten die Vorgesetzten ihm gar nie den Auftrag erteilen dürfen, Offerten in diesem Bereich einzuholen. Dies habe aber eben gerade zu seinen Kernaufgaben gehört und ohne seine Vernetzung wäre eine kompetente, zielgerichtete und effiziente Beschaffung des Materials nur schwer möglich gewesen.

Überdies habe er bei seinem Vorgehen nicht völlig freie Hand gehabt. Sämtliche Offerten seien in Absprache mit seinen Vorgesetzten, D. _____ und C. _____, erfolgt. Diese hätten die Verträge unterzeichnet. Der Finanzverantwortliche, E. _____, habe die Offerten und Rechnungen geprüft und nicht beanstandet. Es gäbe denn auch keine Unregelmässigkeiten und solche würden von der Vorinstanz auch nicht behauptet. Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen vom 21. Juni 2019 (BöB, SR 172.056.1) komme von vornherein nicht zur Anwendung, da die Beschaffung – in Absprache mit seinen Vorgesetzten bzw. gemäss Beschluss der Geschäftsleitung – ausserhalb des ordentlichen Submissionsverfahrens erfolgt sei.

Auch habe es sich entgegen der Vorbringen der Vorinstanz nicht um ein wiederholtes Vergehen gehandelt. Der Beschluss, die B. _____ GmbH zur Offerte einzuladen, sei in Absprache mit den Vorgesetzten erfolgt. Dass sich der Auftrag dann aus technischen und tatsächlichen Gründen in mehrere Tranchen gliedert habe (März, April und Oktober 2024), tue nichts zur Sache. Es handle sich um ein einziges Geschäft.

Die Vorinstanz versuche überdies, einen Zusammenhang zur arbeitsrechtlichen Mahnung vom 28. Mai 2025 herzustellen. Ein solcher bestehe aber nicht. Damals sei es um die Diskussion gegangen, ob die aufgrund eines (Vorfalls) verfügte Sistierung der (Ausbildung) angebracht gewesen sei oder nicht. Er habe sein Unverständnis über diesen Entscheid geäussert, was zu Differenzen mit dem (Funktion) der LBA geführt habe. Er akzeptiere die in diesem Zusammenhang gemachten Vorwürfe nicht und sei mit der arbeitsrechtlichen Ermahnung nicht einverstanden, hätte sich aber selbstverständlich an die darin auferlegten Weisungen gehalten. Ein sachlicher Zusammenhang mit der Kündigung bestehe nicht.

5.3

5.3.1

5.3.1.1 Gemäss Art. 20 Abs. 1 BPG haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen (Art. 20 Abs. 2 BPG). Angestellte treten gemäss Art. 94a Abs. 1 BPV in den Ausstand, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund. Als Befangenheitsgrund gilt namentlich die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu natürlichen und juristischen Personen, die an einem Geschäft oder Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen sind (Art. 94a Abs. 2 Bst. a BPV). Die Angestellten dürfen nicht öffentlich bekannte Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, nicht verwenden, um für sich oder andere einen Vorteil zu erlangen (Art. 94c Abs. 1 BPV).

5.3.1.2 Gemäss Art. 23 BPG in Verbindung mit Art. 91 Abs. 1 BPV melden die Angestellten ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben. Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können (Art. 23 BPG i.V.m. Art. 91 Abs. 1^{bis} BPV). Die Ausübung der Ämter und Tätigkeiten bedarf gemäss Art. 91 Abs. 2 BPV einer Bewilligung, wenn sie die Angestellten in einem Umfang beanspruchen, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern kann (Bst. a) oder aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht (Bst. b). Nach Art. 91 Abs. 3 BPV wird die Bewilligung verweigert, wenn nicht im Einzelfall Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können. Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen: Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben der Verwaltungseinheit gehören, bei der die angestellte Person tätig ist (Bst. a); Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den Bund ausgeführt werden oder die der Bund in absehbarer Zeit zu vergeben hat (Bst. b).

5.3.2

5.3.2.1 Der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag vom 3. bzw. 5. Juli 2023 zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer sieht in Ziff. 7 u.a. Folgendes vor:

«Der Arbeitnehmer erfüllt die Aufgaben unabhängig von persönlichen Interessen. Er vermeidet Konflikte zwischen privaten Interessen und jenen des Bundes und unterlässt alles, was die Handlungsfähigkeit oder die Unabhängigkeit beeinträchtigen könnte. Sind Interessenkonflikte oder der Anschein eines solchen Konfliktes nicht vermeidbar, sind diese gegenüber den Vorgesetzten offen zu legen und zu melden (...). Der Arbeitnehmer meldet den Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter sowie die gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die er ausserhalb des Arbeitsverhältnisses ausübt. Tätigkeiten, welche unentgeltlich ausgeübt werden, sind ebenfalls meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Auch jeweilige Änderungen der gemeldeten öffentlichen Ämter sowie der gemeldeten Tätigkeiten unterstehen einer umgehenden Meldepflicht (...). Ist der Arbeitnehmer in einer Sache befangen oder besteht der Anschein von Befangenheit (z.B. bei persönlichen Interessen, Verwandtschaft, Freund- oder Feindschaft, Abhängigkeitsverhältnissen), so hat er in den Ausstand zu treten und den Vorgesetzten Meldung zu erstatten. Die Verletzung der Meldepflicht des Arbeitnehmers stellt einen Kündigungsgrund gemäss Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe a BPG dar.»

5.3.2.2 Der Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung vom 28. August 2024, in Kraft getreten am 1. Oktober 2024, sieht in Ziff. 5 «Umgang mit Interessenkonflikten» vor:

«Wir vermeiden Konflikte zwischen unseren privaten Interessen und jenen des Bundes und unterlassen alles, was die Glaubwürdigkeit oder Unabhängigkeit der Bundesverwaltung effektiv oder dem Anschein nach beeinträchtigen kann. Wir legen unseren Vorgesetzten potentielle Interessenkonflikte oder den Anschein, dass solche Interessenkonflikte vorhanden sein könnten, offen. Insbesondere melden wir unseren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die wir ausserhalb unseres Arbeitsverhältnisses ausüben. Wir melden unseren Vorgesetzten, wenn wir Mitgliedschaften oder Vermögenswerte besitzen, die uns bei der Aufgabenerfüllung als nicht unabhängig erscheinen lassen könnten. Sind wir in einer Sache befangen oder besteht der Anschein von Befangenheit (z. B. bei persönlichen Interessen, Verwandtschaft, Freund- oder Feindschaft, Abhängigkeitsverhältnissen), treten wir in den Ausstand».

5.3.3

5.3.3.1 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).

5.3.3.2 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; 130 III 213 E. 3.1).

5.3.3.3 Dem Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu 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 (statt vieler Urteil des BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3; Urteil des BVGer A-5236/2022 vom 21. August 2023 E. 8.4.2).

5.3.3.4 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 Einzelfalles zu bestimmen (statt vieler Urteil des BVGer A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.4). Von einer leitenden Angestellten wird eine wesentlich höhere Loyalität erwartet als von einer Arbeitnehmerin in untergeordneter Stellung. Es liegt auf der Hand, dass die Bedeutung des

gegenseitigen Vertrauens mit zunehmender Verantwortung resp. der Position der Arbeitnehmenden im Betrieb steigt oder auch durch die Art der übertragenen Aufgaben sowie des Selbstständigkeitsgrades der Arbeitsweise an Gewicht gewinnt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1 zu einer privatrechtlichen fristlosen Kündigung; Urteile des BVGer A-3335/2022 vom 12. November 2024 E. 7.2; A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.4).

Die Treuepflicht verbietet unter anderem das Arbeitsverhältnis oder die Interessen des Arbeitgebers störende Aktivitäten. Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen sowie Fehlinformationen, zum Beispiel unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten (Urteile des BVGer A4618/2021 vom 18. April 2023 [teilweise bestätigt mit Urteil des BGer 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023] E. 6.3; A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 3.3; A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.5.3). Als schwere Verletzungen der Treuepflicht qualifizierte das Bundesverwaltungsgericht aufgrund der konkreten Fallumstände zum Beispiel die missbräuchliche Verwendung von Mitarbeitervergünstigungen (Urteil des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 6), die manipulierte beziehungsweise unwahre Erfassung der Arbeitszeit (Urteil des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5), die Fälschung von Dokumenten, um einer Drittperson eine Manipulation seiner Buchhaltung und eine Erleichterung der Steuerlast zu ermöglichen (Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 [dieser Punkt war nicht Gegenstand des Urteils des BGer 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023] E. 7.1), eine Tätlichkeit gegenüber einem Mitarbeiter (Urteil des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 6) oder die versuchte Weitergabe klassifizierten Materials an eine Privatperson (Urteil des BVGer A-3607/2024 vom 31. März 2026 E. 5.5.3).

5.4

5.4.1

5.4.1.1 In tatsächlicher Hinsicht ist vorliegend unbestritten, dass während der im Jahr 2024 angelaufenen (Ausbildung) festgestellt wurde, dass gewisse Ausrüstungsteile, darunter (Gurte), fehlten bzw. benötigt wurden. Weiter ist unbestritten – auch wenn sich dies nicht ohne Weiteres aus den dem Bundesverwaltungsgericht eingereichten Verfahrensakten ergibt, dass der Beschwerdeführer damit beauftragt wurde, diese Ausrüstungsteile zu beschaffen bzw. diesbezügliche Offerten einzuholen (Vernehmlassung Rz. 15, Verfügung, Rz. 6 f.; Beschwerde, S. 7).

5.4.1.2 Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer zwischen April und Oktober 2024 tatsächlich in die Beschaffung von (Holstern), (Taschen), Taschenlampen und Gurten im Wert von rund Fr. 178'000.– involviert war, zumal zwei Offerten an ihn bzw. seine Geschäftsadresse adressiert waren und er die dritte Offerte an den Finanzverantwortlichen weiterleitete (Sachverhalt Bst. B.a, B.b).

5.4.1.3 Sodann ergibt sich aus dem Handelsregistereintrag, dass der Beschwerdeführer seit dem (Datum) als Geschäftsführer der B. _____ GmbH waltet (vgl. Bst. A.c). Dass der Beschwerdeführer diese Tätigkeit gegenüber seiner Arbeitgeberin offengelegt hätte, ist nicht aktenkundig. Insbesondere wurde seine Anstellung als Geschäftsführer im Rahmen der Dokumentation zu den Personalgesprächen vom 15. Januar 2024, 1. Juli 2024 und 8. November 2024 nicht notiert und es erfolgte keine entsprechende Meldung als Nebenbeschäftigung (act. 5, 8).

5.4.2

5.4.2.1 Dass der Beschwerdeführer trotz seiner Funktion als Geschäftsführer der B. _____ GmbH aktiv an der Beschaffung von Material von ebendiesem Unternehmen beteiligt war, stellt einen offensichtlichen und schwerwiegenden Interessenkonflikt dar. Dabei ist nicht entscheidend, ob der Beschwerdeführer – wie er selbst vorbringt – bei der B. _____ GmbH lediglich für die Durchführung von (Kursen) verantwortlich war. Ebenfalls nicht entscheidend ist, ob der Beschwerdeführer in die Ausarbeitung der Offerten der B. _____ GmbH involviert oder finanziell an der B. _____ GmbH beteiligt war. Als Geschäftsführer der B. _____ GmbH ist der Beschwerdeführer verpflichtet, die Interessen der Gesellschaft in guten Treuen zu wahren und er untersteht einer umfassenden Treuepflicht gegenüber der Gesellschaft (Art. 812 Abs. 1, Art. 812 Abs. 2 i.V.m. Art. 803 OR). Im Rahmen der streitbetroffenen Beschaffungen hatte der Beschwerdeführer demnach ungeachtet seiner konkreten Tätigkeiten für die B. _____ GmbH (auch) deren Interessen zu wahren und um einen erfolgreichen Geschäftsgang besorgt zu sein, was angesichts seines Anstellungsverhältnisses mit der Vorinstanz eine verbotene Doppelrolle darstellt. Infolge der besonderen Beziehungsnähe zur B. _____ GmbH war der Beschwerdeführer befangen und hätte, sobald eine mögliche Beschaffung von Material von dieser im Raum stand, in den Ausstand treten müssen (Art. 94a Abs. 2 Bst. a BPV; E. 5.3.1.1, 5.3.2).

5.4.2.2 Aus welchen Gründen der Beschwerdeführer als Geschäftsführer der B. _____ GmbH ins Handelsregister eingetragen wurde, ist vor dem

Hintergrund der mit dieser Funktion einhergehenden Pflichten nicht entscheidend. Auf die beantragte Einvernahme von B.B. _____ kann daher in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden (vgl. dazu BGE 145 I 167 E. 4.1; 134 I 140 E. 5.3; BVGE 2022 I/6 E. 4.2.3). Insoweit der Beschwerdeführer geltend machen will, es habe sich bei der Eintragung um eine blosser Formalität gehandelt und er sei gar nie als Geschäftsführer der B. _____ GmbH aufgetreten, sind seine Vorbringen aber jedenfalls nicht überzeugend. Gemäss dem vom Beschwerdeführer eingereichten E-Mail eines Mitarbeiters der Kantonspolizei Bern vom 10. Januar 2024 (act. 26, Beilage 2) wurde die Gesellschaft aufgefordert, *den Geschäftsführer, A. _____*, ins Handelsregister einzutragen. Dies lässt darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer gegenüber der Kantonspolizei bereits zu einem früheren Zeitpunkt als Geschäftsführer der B. _____ GmbH auftrat oder er von der Gesellschaft als Geschäftsführer bezeichnet wurde.

5.4.2.3 Dass der Beschwerdeführer angesichts dieses offensichtlichen Interessenkonfliktes bzw. seiner Befangenheit nicht in den Ausstand trat, sondern die Offerten bei der B. _____ GmbH sogar aktiv – und exklusiv – einholte, stellt eine schwere Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber der Vorinstanz dar. Dabei fällt ins Gewicht, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer erhebliches Vertrauen entgegenbrachte, in dem sie ihm in seiner Funktion als (...) die Verantwortung für (...) übertrug und ihn mit der Beschaffung des fehlenden Materials beauftragte. Der Beschwerdeführer hat das Geschäft mit der Einholung der Offerten in die Wege geleitet und massgeblich beeinflusst, auch wenn für die Auslösung letztlich die Zustimmung seines Vorgesetzten und des Finanzverantwortlichen notwendig war. Indem der Beschwerdeführer trotz seiner Befangenheit Beschaffungen vorantrieb, die einem mit ihm verbundenen Unternehmen zum Vorteil gereichen können, hat er eine Schädigung des guten Rufes der Armee in Kauf genommen. Wie das Bundesgericht in einem ähnlich gelagerten Fall festgehalten hat, ist ein solches Verhalten ohne weiteres geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in ein korrektes staatliches Beschaffungswesen nachhaltig zu erschüttern (Urteil des BGer 8C_913/2012 vom 29. Mai 2013 E. 4.4.1 f.). Als (Funktion) kam dem Beschwerdeführer überdies eine Vorbildfunktion (...) zu, was mit einer erhöhten Loyalitätspflicht gegenüber der Vorinstanz einherging (E. 5.3.3.4). Weiter ins Gewicht fällt vorliegend, dass angesichts des Werts der streitbetroffenen Beschaffungen von rund Fr. 178'000.– auch ein erhebliches finanzielles Interesse der Vorinstanz bestand, dass die Beschaffungen korrekt durchgeführt werden. Indem der Beschwerdeführer trotz seiner Beziehungsnähe zur Vertragspartnerin nicht in den Ausstand trat, hat er auch eine Schädigung der finanziellen Interessen

der Arbeitgeberin bzw. der Eidgenossenschaft in Kauf genommen. Ob eine solche tatsächlich eingetreten ist, kann dabei offenbleiben. Weiter ins Gewicht fällt, dass es sich – entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers – nicht um einen einzelnen Vorfall, sondern um drei separate Beschaffungen handelt, die über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten erfolgten. Selbst wenn ein zeitlicher Druck bestand, um die Beschaffungen so schnell als möglich voranzutreiben, wäre es dem Beschwerdeführer bereits bei der ersten Beschaffung möglich gewesen, seiner Pflicht zur Offenlegung des Interessenkonflikts nachzukommen und in den Ausstand zu treten. Dies hat er nicht nur unterlassen, sondern vielmehr weitere gleichgelagerte Beschaffungen vorangetrieben, was die Schwere der Pflichtverletzung unterstreicht.

5.4.2.4 Dass der Beschwerdeführer unbestrittenermassen (in der Branche) gut vernetzt ist und möglicherweise auch bei Beschaffungen von anderen Anbietern von (Material) in den Ausstand hätte treten müssen, vermag die Pflichtverletzung nicht zu relativieren.

5.4.2.5 Die Vorinstanz hat nur aufgrund von Überprüfungen eines ihrer Mitarbeiter von den persönlichen Verbindungen des Beschwerdeführers zur B. _____ GmbH erfahren, zumal dieser diese Verbindung weder durch Deklaration als Nebenbeschäftigung noch im Rahmen der Personalgespräche offenlegte (E. 5.4.1.3). Eine Bewilligung der Nebenbeschäftigung wäre unter den konkreten Umständen ohnehin ausgeschlossen gewesen, da ein offensichtlicher Interessenkonflikt im Sinne von Art. 91 Abs. 3 Bst. b BPV vorlag (E. 5.3.1.2). Ob der Beschwerdeführer seine Vorgesetzten mündlich über seine Tätigkeiten als (Kursleiter) für die B. _____ GmbH in Kenntnis gesetzt hat (was diese bestreiten), kann letztlich offenbleiben. Denn selbst wenn dies zuträfe, müsste das Verhalten des Beschwerdeführers als grob pflichtwidrig eingestuft werden.

5.4.2.6 Insoweit als der Beschwerdeführer geltend macht, er habe seine Verbindungen zur B. _____ GmbH jedenfalls nicht vorsätzlich verschwiegen und auch keinen Vorteil daraus gezogen, vermag er nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Der Beschwerdeführer war aufgrund von Ziff. 7 seines Arbeitsvertrags (E. 5.3.2.1) über seine Ausstands- und Meldepflichten informiert und er hat seine Arbeitgeberin auch von sich aus über anderweitige Nebenbeschäftigungen informiert (vgl. Sachverhalt Bst. A.b, B.c). Dass er seine diesbezüglichen Pflichten gerade mit Bezug auf seine Tätigkeiten für die B. _____ GmbH missachtet hat, ist besonders gravierend, da er zum einem für diese eine Geschäftsführerfunktion innehatte und zum

anderen auch ein tatsächlicher Interessenkonflikt bestand (E. 5.4.2.1). Ob dies vorsätzlich oder fahrlässig erfolgte, kann offenbleiben. Jedenfalls kann aber mit der Vorinstanz festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer seine Behauptung, er habe keine finanziellen Vorteile durch die streit betroffenen Geschäfte erlangt, mit keinerlei Beweisen untermauert. So hat er etwa keinen Arbeitsvertrag oder anderweitige schriftliche Unterlagen zu seinem Verhältnis zur B. _____ GmbH eingereicht, welchen etwa zu entnehmen wäre, ob eine allfällige Entlöhnung an das Geschäftsergebnis der B. _____ GmbH geknüpft ist.

5.4.2.7 Insgesamt wiegt die Pflichtverletzung des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit den Beschaffungen so schwer, dass sie objektiv geeignet war, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören und eine fristlose Kündigung ohne Vorwarnung rechtfertigt. Die weiteren von der Vorinstanz aufgeführten Verfehlungen (Nichtdeklaration der [Nebenbeschäftigung 4], personalrechtliche Ermahnung vom 28. Mai 2025) wiegen dagegen weniger schwer und vermöchten für sich genommen keine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Insgesamt war es der Vorinstanz nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, auch wenn diesem die Funktion als (...) offenbar zwischenzeitlich aus anderen Gründen entzogen worden war (vgl. Sachverhalt Bst. C.a; dazu nachfolgend E. 6). Die fristlose Kündigung stützte sich auf hinreichend wichtige Gründe.

6.

6.1 Als nächstes ist zu prüfen, ob die fristlose Kündigung auch verhältnismässig ist. Dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechend muss die Kündigung stets *Ultima Ratio* sein. Dies gilt umso mehr, wenn eine fristlose Kündigung in Frage steht. Sie ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere und ebenso geeignete Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (vgl. E. 5.3.3.3 hiervor).

6.2

6.2.1 Der Beschwerdeführer weist darauf hin, dass er – abgesehen von einem kleinen Unterbruch – seit rund 25 Jahren bei der Bundesverwaltung tätig ist, davon seit 12 Jahren bei der Vorinstanz. Er habe dabei stets gute bis sehr gute Leistungen erbracht und sich für deren Interessen engagiert, gerade auch in dem er Nebenbeschäftigungen ausgeübt habe und dadurch

in der (Branche) sehr gut vernetzt gewesen sei. Zumal er bereits im (...) Lebensjahr stehe, sei er von einer fristlosen Kündigung sehr hart getroffen.

6.2.2 Für die Vorinstanz vermögen die lange Anstellungsdauer des Beschwerdeführers, die grundsätzlich gute Qualität seiner Arbeit und sein fortgeschrittenes Alter die schwere Treuepflichtverletzung nicht massgeblich zu relativieren. Das gravierende und mehrmalige Fehlverhalten des Beschwerdeführers lasse die übrigen Umstände in den Hintergrund treten und sei trotz dieser Umstände objektiv geeignet, die Vertrauensgrundlage so tiefgreifend zu erschüttern, dass ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zuzumuten sei.

6.3 Die fristlose Kündigung trifft den zum Zeitpunkt der Kündigung krankgeschriebenen Beschwerdeführer angesichts seines Alters und der langjährigen, erfolgreichen Berufskarriere in der Bundesverwaltung bzw. bei der Vorinstanz zweifelsohne schwer. Dennoch ist sie angesichts der Schwere der festgestellten Pflichtverletzung und der dadurch tangierten öffentlichen Interessen gerechtfertigt. Wie die Gruppe Verteidigung in ihren Verhaltensgrundsätzen festhält, sind die Reputation und die Glaubwürdigkeit das höchste Gut der Milizarmee. Durch unüberlegtes und regelwidriges Verhalten einzelner Mitarbeitender kann der gute Ruf der Armee erheblichen Schaden erleiden. Der Beschwerdeführer hat, indem er in offizieller Funktion wiederholt Offerten eines Unternehmens eingeholt hat, dessen Geschäftsführer er ist, grundlegende Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zur Trennung von Privat- und Geschäftsinteressen und zur Ausstandspflicht missachtet (E. 5.4.2). Damit hat er eine ernsthafte Beeinträchtigung des guten Rufes der Armee bzw. des Vertrauens der Öffentlichkeit in dieselbe in Kauf genommen. Als (Funktion) hatte er überdies eine Vorbildfunktion inne und war der Vorinstanz zu besonderer Loyalität verpflichtet. Das Aussprechen der fristlosen Kündigung war vor diesem Hintergrund ein geeignetes Mittel für die Vorinstanz, um sich möglichst rasch vom Beschwerdeführer zu trennen und damit gegen innen und ausser die Glaubwürdigkeit der LBA als Institution und Arbeitgeberin durch konsequentes Handeln zu wahren. Eine mildere arbeitsrechtliche Massnahme wie eine Verwarnung oder eine ordentliche Kündigung hätte nicht zum gewünschten Ergebnis geführt. Zwar war dem Beschwerdeführer die Funktion als (...) im Zuge der personalrechtlichen Ermahnung vom 28. Mai 2025 offenbar bereits aus anderen Gründen entzogen worden (Sachverhalt Bst. C.a). Angesichts der Schwere der anschliessend festgestellten Pflichtverletzungen war es der Vorinstanz jedoch nicht zumutbar, den Beschwerdeführer in einer anderen Funktion bis zum Ende der ordentlichen

Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen bzw. ihm für die verbleibende Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist Lohn zu bezahlen (vgl. auch Urteile des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 7.4; A-4874/2020 vom 14. März 2020 E. 4.5.3; A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 6.4.3). Andererseits wäre diesfalls auch die Signalwirkung eine andere gewesen, untermauerte doch erst die fristlose Auflösung des Vertragsverhältnisses die Bedeutung des auslösenden Ereignisses für die Vorinstanz und deren Willen, solch gravierendes Fehlverhalten nicht zu tolerieren.

6.4 Zusammengefasst überwiegt das öffentliche Interesse der Vorinstanz, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer möglichst rasch zu beenden und damit ihre Reputation gegen innen und aussen zu wahren, gegenüber dem privaten Interesse des Beschwerdeführers an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

7.

7.1 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt, weil die Vorinstanz die dafür erforderliche Reaktionszeit verpasst habe. Es sei höchst eigenartig, dass diese angeblich erst am 7. Juli 2025, zufälligerweise am Tag seines Ferienantritts, vom Handelsregistereintrag erfahren haben wolle. Es fehlten jegliche diesbezüglichen Beweise. Überdies hätte die fristlose Kündigung trotz der Ferienabwesenheit sofort ausgesprochen bzw. angedroht werden müssen, auch wenn er vermutlich erst nach seiner Rückkehr Kenntnis davon erlangt hätte. Schon durch das Zuwarten bis am 8. August 2025 sei die Reaktionszeit verpasst worden.

7.2 Die Vorinstanz schildert den zeitlichen Ablauf wie folgt: Am 16. Mai 2025 sei das Projekt (...) im Bereich (...) initiiert worden. Damit sei eine neue Projektorganisation geschaffen worden mit dem Zweck, die Vorgänge im Rahmen des (...) zu überprüfen. Davon sei im Sinne eines Teilprojekts auch der Themenbereich Logistik und Beschaffungen betroffen gewesen, wobei die Verantwortung für Materialkoordination, Infrastruktur und korrekte Verwaltung im SAP-System einem Teilprojektleiter zugewiesen worden sei. Dieser habe in einem ersten Schritt eine Überprüfung des bereits beschafften Materials vorgenommen. Dabei habe er festgestellt, dass das Material nicht im vorgesehenen Geschäftsanwendungssystem SAP hinterlegt gewesen seien. Er habe folglich am 11. Juni 2025 entsprechende Rückfragen an seinen Vorgesetzten gestellt. Im Zuge der weiteren Abklärungen habe der Teilprojektleiter dann erkannt, dass der Beschwerdeführer als Geschäftsleiter der B. _____ GmbH im Handelsregister eingetragen

ist und dies am 7. Juli 2025 an den Projektleiter rapportiert. Der Projektleiter habe am 8. Juli 2025 den (Funktion) LBA informiert. Es seien anschliessend umgehend Abklärungen betreffend gemeldete Nebenbeschäftigungen in die Wege geleitet worden.

Inwiefern sie (die Vorinstanz) trotz bekannter Ferienabwesenheit des Beschwerdeführers die Kündigung bereits am 8. Juli 2025 hätte aussprechen sollen, erhelle sich ihr nicht. Die Zustellungsfiktion gemäss Art. 20 Abs. 2^{bis} VwVG greife nicht bei Abwesenheiten, die der Arbeitgeber kenne oder hätte kennen müssen. Zumal sie gewusst habe, dass der Beschwerdeführer während seinen Ferien nach (Ausland) verreiste, hätten ihm die Verfügungen zur Wahrung des rechtlichen Gehörs bzw. betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestellt werden können und diese hätten keine Wirkung entfaltet. Erst als der Beschwerdeführer ihr am 5. August 2025 die Verlängerung seiner Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt habe, sei sie davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer wieder in der Schweiz sein müsse. Sie habe die Anzeige auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses sodann am 8. August 2025 der Post übergeben und damit die Reaktionsfrist nicht verpasst.

7.3

7.3.1 Rechtsprechung und Lehre verlangen, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (vgl. Urteile des BVGer A-3607/2024 vom 31. März 2026 E. 4.4; A-2648/2018 vom 3. September 2019 E. 4.3 m.w.H.; A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2.1). Wenngleich bei der Anwendung von Art. 10 Abs. 4 BPG die zivilrechtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR berücksichtigt werden kann, lässt sich die Praxis, welche eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4), nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen. Aufgrund der Besonderheiten des Verwaltungsverfahrens rechtfertigt es sich, dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionsfrist zuzugestehen als im Privatrecht. Im öffentlichen Personalrecht ergeht die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG). Dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders, wenn Verdachtsmomente zu erhärten beziehungsweise zu widerlegen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen. Hinzu kommen die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, die es häufig nicht erlauben, unverzüglich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu

entscheiden, etwa, wenn die Entscheidung nicht von einer einzelnen Person getroffen werden kann (zum Ganzen: Urteile des BGer 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff.; 8C_465/2018 vom 6. Mai 2019 E. 5.2, je m.H.). Die Reaktionsfrist läuft zudem nicht, solange der Arbeitgeber keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können (Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2; A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.2, je m.H.; vgl. BGE 138 I 113 E. 6.5). Rechtsprechungsgemäss gilt jedoch die Zustellung einer fristlosen Kündigung weit mehr als einen Monat nach Kenntnis des wichtigen Grundes auch bei einer öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin als verspätet, wenn nicht ein objektiver Grund vorliegt, der die verspätete Zustellung zu rechtfertigen vermag (vgl. Urteil des BGer 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.4).

7.3.2 Das Bundesgericht hat in einem Urteil betreffend ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis festgehalten, die zulässige Frist für die Mitteilung einer fristlosen Kündigung könne durch eine ferienbedingte Abwesenheit der Arbeitnehmerin verlängert werden. Dies, weil die Arbeitgeberin während einer solchen Abwesenheit mit ihrem Verhalten nicht indiziere, dass sie die Anwesenheit der Arbeitnehmerin im Unternehmen noch tolerieren könne. Es sei legitim, dass die Arbeitgeberin die Rückkehr der Arbeitnehmerin aus den Ferien abgewartet habe, um dieser die Gelegenheit zu geben, sich zu den Vorwürfen zu äussern, bevor der definitive Entscheid kommuniziert wurde (Urteil des BGer 4A_236/2012 vom 2. August 2012 E. 2.5; vgl. auch Urteil des BGer 4A_454/2007 vom 5. Februar 2008 E. 2.4 betreffend das Abwarten der Rückkehr von einer Geschäftsreise).

7.3.3 Für die Zustellung der Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten die Regeln über die Zustellung von behördlichen Verfügungen und nicht jene des Arbeitsprivatrechts, welche sich bei eingeschriebenen Sendungen wesentlich unterscheiden (vgl. Urteile des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 [bestätigt durch Urteil des BGer 8C_317/2021 vom 8. März 2022] E. 4.5; A-3182/2016 vom 10. April 2019 E. 6.2). Eine Verfügung kann erst mit ihrer Eröffnung Rechtswirksamkeit entfalten. Bei der individuellen Eröffnung handelt es sich um eine einseitige, empfangsbedürftige Rechtshandlung. Sie entfaltet ihre Rechtswirkung vom Zeitpunkt der ordnungsgemässen Zustellung an. Massgebend dafür ist das Datum der Eröffnung. Nach einem allgemeinen Rechtsgrundsatz gilt eine Sendung als zugestellt, wenn sie in den Macht- bzw. Verfügungsbereich des Empfängers gelangt (LORENZ KNEUBÜHLER/RAMONA PEDRETTI,

Kommentar VwVG, N 3 zu Art. 34 VwVG m.w.H; BGE 142 III 599 E. 2.4.1; 122 III 316 E. 4b). Eine eingeschriebene Sendung gilt als zugestellt, wenn sie einer zur Entgegennahme berechtigten Person direkt gegen Unterschrift übergeben wird. Bei Abwesenheit wird der Empfänger mittels Abholungseinladung avisiert und die Verfügung gilt in jenem Zeitpunkt als zugestellt, in welchem sie auf der Post abgeholt wird. Erfolgt dies nicht innert einer Frist von sieben Tagen ab Eingang bei der Poststelle, greift eine Zustellfiktion, sofern der Adressat mit der fraglichen Zustellung rechnen musste (KNEUBÜHLER/PEDRETTI, N 3 zu Art. 34 VwVG; BGE 150 II 26 E. 3.5.4; 130 III 396 E. 1.2.3).

7.4

7.4.1 Vorliegend hat der Projektleiter des Projekts (...) nach Angaben der Vorinstanz am 7. Juli 2025 Kenntnis darüber erlangt, dass der Beschwerdeführer als Geschäftsführer der mit Beschaffungen betrauten B. _____ GmbH im Handelsregister eingetragen ist. Er hat dies am darauffolgenden Tag, dem 8. Juli 2025, dem (Funktion) der LBA – und damit dem direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers – zur Kenntnis gebracht. Hinweise, dass die Vorinstanz bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von dieser Verbindung gehabt haben könnte, lassen sich den Akten nicht entnehmen (vgl. act. 20, in dem dieser zeitliche Ablauf von den Vorgesetzten des Beschwerdeführers bestätigt wird).

7.4.2 Die fristlose Kündigung erfolgte mit Verfügung vom 25. August 2025, versandt am 25. August 2025, und somit mehr als eineinhalb Monate später. Die zwischen dem 8. Juli 2025 und dem 8. August 2025 (Datum des Schreibens zur Wahrung des rechtlichen Gehörs) verstrichene Zeit rechtfertigt die Vorinstanz nicht mit erforderlichen weiteren Abklärungen, sondern mit der ihr bekannten Ferienabwesenheit des Beschwerdeführers. Sie habe dessen Rückkehr abwarten müssen, um ihm die Verfügungen betreffend die Einräumung des rechtlichen Gehörs und betreffend die fristlose Kündigung rechtswirksam zustellen zu können.

Dies ist mit Blick auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung (E. 7.3.2) nicht zu beanstanden: Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin war die Vorinstanz verpflichtet, dem Beschwerdeführer vor Erlass einer Verfügung über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses das rechtliche Gehör zu gewähren (E. 7.3.1). Dazu musste sie die Rückkehr des Beschwerdeführers aus den angekündigten Ferien abwarten, zumal diesem ein schriftliches Anhörschreiben zwischenzeitlich gar nicht rechtswirksam hätte zugestellt werden können. Der Beschwerdeführer, der seit dem 16. Juni 2025

krankgeschrieben war, hatte keinen Anlass, mit der Zustellung eines Anhörschreibens zu rechnen, weshalb die Zustellfiktion aller Wahrscheinlichkeit nach nicht zur Anwendung gelangt wäre (E. 7.3.3). Es wäre jedoch auch schwerlich mit einem Handeln nach Treu und Glauben vereinbar gewesen, wenn die Vorinstanz ein solches Anhörschreiben dem Beschwerdeführer im vollen Wissen um dessen Auslandabwesenheit in einer Zeit zugestellt hätte, in der er sein Äusserungsrecht gar nicht hätte wahrnehmen können. Dass die Vorinstanz die Rückkehr des Beschwerdeführers aus dem Ausland abgewartet hat, um ihm das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren, stellt daher einen objektiven Grund dar, der eine verzögerte Zustellung des Anhörschreibens bzw. der Verfügung über die fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermag. Überdies war der Beschwerdeführer – wie erwähnt – seit dem 16. Juni 2025 zu 100 % krankgeschrieben. Die Vorinstanz hat angesichts der krankheits- bzw. ferienbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers in der Zwischenzeit auch nicht kundgetan, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für sie zumutbar ist. Schliesslich hat sie die Zeit der ferienbedingten Abwesenheit des Beschwerdeführers genutzt, um interne Abklärungen zum Sachverhalt voranzutreiben (vgl. act. 20).

Nach Rückkehr des Beschwerdeführers aus den Ferien (am 8. August 2025; vgl. Sachverhalt Bst. C.b) wurde diesem das Schreiben zur Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 8. August 2025 umgehend zugestellt. Eine weitere Verzögerung ergab sich aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer bzw. dessen Rechtsvertreter um Erstreckung der eingeräumten Frist zur Stellungnahme vom 15. August 2025 ersuchte (Sachverhalt Bst. C.c – C.e). Diese Verzögerung hat der Beschwerdeführer jedoch selbst zu verantworten.

Nach Eingang der Stellungnahme vom 20. August 2025 erfolgte der Erlass der Verfügung vom 25. August 2025 innerhalb von drei Arbeitstagen. Damit hat die Vorinstanz auch nach Eingang der Stellungnahme nicht ungebührlich Zeit verstreichen lassen.

7.4.3 Im Ergebnis erweist sich die Rüge des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe mit dem Ausspruch der fristlosen Kündigung zu lange zugewartet, als unbegründet. Vielmehr hat die Vorinstanz rechtzeitig auf die Sachlage reagiert und damit klar zum Ausdruck gebracht, dass die für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensgrundlage auch in subjektiver Hinsicht nicht mehr gegeben war.

8.

Im Ergebnis erweist sich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vorliegens eines wichtigen Grundes gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG in materieller Hinsicht als zulässig.

9.

9.1 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). 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. Urteile des BVerger A-3607/2024 vom 31. März 2026; A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 9; A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 6.3 m.w.H.).

9.2 Der (Jahr) geborene Beschwerdeführer stand im Zeitpunkt der Kündigung seit 13 Jahren im Dienst der Vorinstanz. Er war bereits zuvor, vor einem Wechsel für knapp 1.5 Jahre in die Privatwirtschaft, während mehr als zehn Jahren für die Bundesverwaltung tätig. Es ist damit von einer langen Anstellungsdauer auszugehen. Zu seinen persönlichen Verhältnissen ist bekannt, dass er verheiratet ist und eine erwachsene Tochter hat, die noch in Ausbildung ist (Studium). Aus gesundheitlichen Gründen war er vom 16. Juni bis 5. September 2025 zu 100 % arbeitsunfähig. Der Beschwerdeführer verfügt über langjährige Erfahrung im (Bereich) sowie als (Kursleiter) und ist gut vernetzt. Zwar ist angesichts der langjährigen praktischen Erfahrung des Beschwerdeführers und seiner beruflichen Vernetzung davon auszugehen, dass er trotz seines fortgeschrittenen Alters nach wie vor valable Chancen hat, eine neue Anstellung mit vergleichbarem Pensum im (Bereich) zu finden. Dennoch trifft ihn die Kündigung

angesichts der langen Anstellungsdauer, seines fortgeschrittenen Alters und seiner familiären Situation hart.

Der Vorwurf, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt oder sogar missbräuchlich erfolgt, konnte nicht erhärtet werden. Vielmehr erliess die Vorinstanz die fristlose Kündigung aus begründetem Anlass, da der Beschwerdeführer seine Ausstandspflichten bei Beschaffungen verletzt und damit das Vertrauensverhältnis schwer geschädigt hatte (E. 5.4.2.7). Der Grund für die fristlose Kündigung ist damit ausschliesslich dem Beschwerdeführer zuzurechnen. Die vorliegend festgestellte Verletzung von Verfahrensrechten (E. 3.4) besteht darin, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer im Rahmen der Akteneinsicht zunächst keine Einsicht in einen E-Mail-Austausch betreffend die interne Abklärung der gegen ihn gerichteten Vorwürfe gewährt hatte. Das besagte Dokument wurde dem Beschwerdeführer mit der Vernehmlassung übermittelt und er konnte sich im Beschwerdeverfahren dazu äussern. Ausserdem waren ihm die darin geäusserten Standpunkte (fehlende Information der Vorgesetzten über Interessenskonflikt) bekannt. Es liegt ein leichter bis mittelschwerer formeller Mangel vor, der im Rahmen des Beschwerdeverfahrens geheilt wurde.

9.3 Zusammengefasst trifft den Beschwerdeführer vorliegend ein Verschulden an der fristlosen Kündigung. Es führt einzig ein (leichter bis mittelschwerer) formeller Mangel zur teilweisen Gutheissung der Beschwerde im Eventualstandpunkt. Diese besonderen Umstände rechtfertigen es, bei der Festsetzung der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG von der gesetzlich festgelegten Regel abzuweichen (vgl. Urteile des BVGer A-3607/2024 vom 31. März 2026 E. 6.2; A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 7; A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 5.4.3; A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 8.3.3; A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 7.7). Unter den gegebenen Umständen erscheint es angemessen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohns) zuzusprechen. 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-6447/2023 vom 19. Februar 2025 E. 4.3.3; A-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 8.3.3). Soweit der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG eine Entschädigung von mehr als zwei Monatslöhnen beantragt, erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

10.

Zusammenfassend ist die Beschwerde gutzuheissen, soweit sie sich gegen die Vorenthaltung des in act. 20 enthaltenen E-Mail-Austauschs richtet. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer aufgrund der festgestellten Verletzung seiner Verfahrensrechte eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten. Im Übrigen erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist daher abzuweisen.

11.

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

11.1 Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

11.2 Dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer ist eine reduzierte Parteientschädigung für die ihm erwachsenen notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Der Ausgang eines Verfahrens kann nicht rein mathematisch nach der Anzahl der Punkte berechnet werden, in denen eine beschwerdeführende Partei als obsiegend zu gelten hat, es bedarf vielmehr jeweils zusätzlich einer qualitativen Einschätzung der Wichtigkeit der einzelnen Punkte des Obsiegens im Vergleich zum (gesamten) Streitgegenstand (BGE 143 II 162 E. 5.3). Der Beschwerdeführer unterliegt im wesentlichen Punkt des Rechtsstreits betreffend die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung. Er dringt lediglich mit seiner formellen Rüge betreffend eine nicht schwerwiegende Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör durch. Es erscheint deshalb angemessen, dem Beschwerdeführer eine auf 20 % reduzierte Entschädigung zuzusprechen.

Da der Rechtsvertreter keine Kostennote eingereicht hat, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Unter Berücksichtigung der massgebenden Berechnungsfaktoren (Art. 8 ff. VGKE) wäre die Parteientschädigung bei vollständigem Obsiegen auf Fr. 4'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag) festzusetzen. Die Vorinstanz ist demzufolge anzuweisen, dem Beschwerdeführer eine

reduzierte Parteientschädigung von Fr. 800.– nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils zu entrichten.

(Das Dispositiv folgt auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen (E. 3.5, E. 9.3) teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil des 13. Monatslohnes) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 800.– zu bezahlen.

4.

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Iris Widmer

Anna Begemann

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 VBS (Einschreiben)