



Abteilung I
A-2535/2024

Urteil vom 29. Oktober 2024

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Jürg Marcel Tiefenthal,
Gerichtsschreiberin Gloria Leuenberger-Romano.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
Dr. iur. Harry F. Nötzli, Rechtsanwalt,
Zuerich Law Rechtsanwälte,
Limmatquai 52, Postfach, 8024 Zürich,
Beschwerdeführer,

gegen

Bundesamt für Statistik BFS,
Espace de L'Europe 10, 2010 Neuchâtel OFS,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
Rückweisung durch das Bundesgericht.

Sachverhalt:**A.**

A._____ arbeitete seit dem 1. November 2009 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Sektion (...), Abteilung (...), beim Bundesamt für Statistik (BFS) in Neuenburg. Bis zum (...) arbeitete er mit einem Beschäftigungsgrad von 100% (Arbeitsvertrag vom [...]) und seit dem (...) mit einem solchen von 80% (Arbeitsvertrag vom [...]) in unbefristetem Arbeitsverhältnis.

B.

Ab Herbst 2018 sah sich das BFS dazu veranlasst, verschiedene Verhaltensweisen von A._____ zu beanstanden.

B.a So wurde ihm eine schriftliche Mahnung ausgestellt, nachdem er am (...) vom Abteilungschef (...) bei halboffener Bürotüre mit den Beinen auf dem Schreibtisch und lässig im Bürostuhl liegend angetroffen wurde. A._____ akzeptierte diese Mahnung.

B.b Eine weitere schriftliche Mahnung mit Datum vom (...) wurde A._____ übergeben, nachdem er bewusst die Ablagestruktur der Sektion (...) ohne Abstimmung mit den Vorgesetzten verändert hatte. Aus ihrer Sicht gab es keinen fachlichen Zusammenhang, der diese Verschiebung hätte rechtfertigen können, jedoch die Arbeit der Mitarbeitenden in der Sektion (...) erheblich behinderte. Diese Mahnung lehnte A._____ als un gerechtfertigt ab.

B.c Am 2. Juni 2019 stellte A._____ einer Nationalrätin einen von ihm verfassten Entwurf für einen parlamentarischen Vorstoss zu. Er hatte diesen in seiner Freizeit erstellt und die Zustellung via seinen privaten Mail-Account getätigt. Zumal er seinen Sektionschef erst nachträglich am 3. Juni 2019 darüber orientierte, sah dieser im gewählten Vorgehen ein mangelhaftes Kommunikationsverhalten und ein mangelndes Vertrauen in die Vorgesetzten. Er wünschte sich angesichts der nicht trennscharf zu ziehenden Grenze zwischen der Tätigkeit als politisch aktive Privatperson und als Mitarbeiter des BFS seine vorgängige Orientierung über die Inhalte eines solchen Vorhabens.

B.d Das Personalbeurteilungsgespräch (PEG) 2019 ergab in seiner Gesamtbeurteilung vom 13. November 2019 (Schlussgespräch) eine Note 1 (ungenügend). Im Differenzbereinigungsverfahren wurde unter anderem festgehalten, dass eine weitere Zusammenarbeit unter den gegebenen Umständen dauerhaft nicht mehr möglich sei. Der Abteilungschef (...)

wurde damit beauftragt, weitere Abklärungen und Überprüfungen für ein anderes Einsatzgebiet von A. _____ vorzunehmen.

B.e Am 18. August 2020 wurde A. _____ im Verlauf eines Gesprächs betreffend die Suche nach einer Beschäftigung in anderen Abteilungen, welche sich aber als ergebnislos erwies, der Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung übergeben. A. _____ hatte die Möglichkeit, sich dazu zu äussern.

B.f Auch die am 24. November 2020 kommunizierte Gesamtbeurteilung im PEG 2020 ergab die Note 1.

C.

Vom 21. August 2020 bis 16. Oktober 2020 war A. _____ zu 100% und vom 19. Oktober 2020 bis 3. Januar 2021 zu 50% krankgeschrieben. In einem Gespräch am 19. Februar 2021 wurde erneut festgehalten, dass es innerhalb des BFS keine adäquaten Einsatzmöglichkeiten für A. _____ gebe. Es wurde ausserdem die Übergabe der vom BFS unterzeichneten Aufhebungsvereinbarung sowie des Entwurfs der Kündigungsverfügung in Aussicht gestellt. Hierzu nahm A. _____ bis zum 21. April 2021 fristgerecht Stellung. Er lehnte die Austrittsvereinbarung ab.

D.

Am 19. Mai 2021 verfügte das BFS die Auflösung des Arbeitsvertrages vom (...) per (...). Die am 21. Juni 2021 dagegen erhobene Beschwerde hiess das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 teilweise gut. Es verpflichtete die Vorinstanz, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zufolge fehlender sachlich hinreichender Kündigungsgründe auszurichten. Weiter verpflichtete sie die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 4'364.60 zu bezahlen. Verfahrenskosten wurden keine erhoben.

E.

Mit Urteil 1C_340/2023 vom 21. März 2024 hiess das Bundesgericht die dagegen erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gut, soweit es darauf eintrat. In Aufhebung des Urteils A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 wurde die Sache zum neuen Entscheid im Sinne der Erwägungen an das Bundesverwaltungsgericht zurückgewiesen.

F.

Das Bundesverwaltungsgericht nimmt das Verfahren unter der Geschäftsnummer A-2535/2024 wieder auf.

G.

Mit Zwischenverfügung vom 26. April 2024 wurde den Verfahrensbeteiligten die Möglichkeit geboten bis zum 27. Mai 2024 allfällige Bemerkungen einzureichen.

H.

Mit Eingabe vom 27. Mai 2024 reichte der Beschwerdeführer innert Frist seine Bemerkungen ein.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**1.**

Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts im vorliegenden Verfahren ist aufgrund der Rückweisung durch das Bundesgericht ohne Weiteres gegeben.

2.

Das Bundesgericht hiess die Beschwerde des Beschwerdeführers teilweise gut, soweit es darauf eintrat. Es hob das angefochtene Urteil auf und wies die Sache zu neuem Entscheid im Sinne der Erwägungen an das Bundesverwaltungsgericht zurück.

Das Bundesgericht legte dar, dass sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mehr mit der definitiv entschiedenen Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung und dem verneinten Weiterbeschäftigungsanspruch zu befassen hat. Weiter führte es aus, dass sich die Sache mit Bezug auf die Umstände, die vorliegend bei der Entschädigungsbemessung gemäss Art. 34b Abs. 2 BPG zu berücksichtigen seien, nicht als spruchreif erweise, weshalb sie zur Neuurteilung an das Bundesverwaltungsgericht zurückzuweisen sei: Dieses habe sich mit den angeblichen Mängeln in Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers sowie den verschiedensten Vorfällen, die das Vertrauensverhältnis zu seinem Vorgesetzten belasteten, auseinanderzusetzen, gestützt auf die ein Selbstverschulden an der Kündigung angenommen worden sei. Alsdann sei die Entschädigung neu zu bemessen und der Entscheid – insbesondere bei einer allfälligen Unterschreitung des Regelmasses – gehörig zu begründen.

3.

3.1 Der Beschwerdeführer beantragt mit seinem Hauptbegehren, die Verfügung sei aufzuheben und die Vorinstanz zu verpflichten, ihn über den (...) hinaus weiter zu beschäftigen.

3.2 Eventualiter sei die Verfügung der Vorinstanz aufzuheben. Die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in der Höhe von zwölf Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge wegen missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung auszurichten. Mit seiner Eingabe vom 27. Mai 2024 macht er zudem geltend, dass unter Berücksichtigung der gesamten Umstände eine Entschädigung angemessen sei, die deutlich über sechs Monatslöhnen liege.

3.3 Nach dem hiervor Ausgeführten verneinte das Bundesgericht einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zufolge missbräuchlicher Kündigung nach Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG (vgl. E. 2). Entsprechend ist diese Frage nicht mehr Streitgegenstand.

3.4 Ebenfalls nicht mehr Streitgegenstand ist die bereits entschiedene Frage, ob ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben war. Es wurde entschieden, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht als durch einen sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG begründet war, weil zu Unrecht keine Mahnung vorausging.

4.

4.1 Vorliegend ist demnach lediglich die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 2 BPG neu zu bemessen.

4.2 Der Beschwerdeführer bringt unter anderem vor, das mit der Mahnung vom (...) beanstandete Verhalten habe sich nicht wiederholt. Es liege kein mangelhaftes Verhalten vor, das sich trotz Mahnung wiederholt hätte.

4.3 Auch bei dem mit der Mahnung vom (...) beanstandeten Vorfall handle es sich um ein singuläres Ereignis, das sich nicht wiederholt habe und abgesehen davon auch keine Mahnung gerechtfertigt hätte. Die Mahnung stehe in keinem Zusammenhang mit der zwei Jahre später ausgesprochenen Kündigung, weshalb aus dieser Mahnung kein Mitverschulden hergeleitet werden könne.

4.4 Nach Ansicht des Beschwerdeführers gilt dasselbe für die Interpellation der Nationalrätin (...). Er bringt zusammengefasst vor, die Vorinstanz beziehe sich auf das Verhalten des Beschwerdeführers im Bereich der

Kommunikation respektive auf den Kontakt zur Nationalrätin (...). Dieses Verhalten sei nicht zu beanstanden, da er (...) darüber informiert, ihm den Entwurf der Parlamentsanfrage am (...) übermittelt und dieser nichts dagegen einzuwenden gehabt habe. Er habe seine Vorgesetzten informiert und ihren Rat während der Erstellung der Parlamentarischen Anfrage eingeholt. Ein Mangel an Kommunikation und Vertrauen gegenüber den Vorgesetzten lasse sich aus seinem Verhalten nicht ableiten.

4.5 Der Beschwerdeführer beanstandet insbesondere, seine Leistungen und Verhaltensweisen im PEG 2019 und 2020 würden keinen sachlichen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. a und b BPG darstellen. Eine Besserungsmöglichkeit sei ihm durch die unterbliebene Mahnung nicht gewährt worden, weshalb umso weniger von einem Mitverschulden ausgegangen werden könne.

4.6 Der Beschwerdeführer rügt weiter, es gebe keine verifizierten, erstellten und von ihm zu verantwortenden Vorfälle, die das Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten belastet hätten und kausal für den Kündigungsentcheid gewesen wären. Schlicht falsch sei überdies die Behauptung, er habe in den verschiedenen Besprechungen jedes Mal erwähnt, kein Vertrauen mehr in seine Vorgesetzten zu haben und eine Fortführung der fachlichen und menschlichen Zusammenarbeit in seiner jetzigen Position der Vorinstanz unter der momentanen Führung nicht mehr zumutbar sei. Weshalb das Arbeitsverhältnis an der bestehenden Stelle "mangels Vertrauen" nicht mehr zumutbar sei, bleibe völlig im Dunkeln und erschliesse sich in keiner Weise. Ihm könne also auch unter diesem Aspekt kein Mitverschulden an der Kündigung vorgeworfen werden.

4.7 Schliesslich begründet der Beschwerdeführer, dass die Voraussetzungen, um vom Regelmass nach Art. 34b Abs. 2 BPG abzuweichen nicht erfüllt seien. Es handle sich bei ihm um ein intensives und langjähriges Arbeitsverhältnis. Er sei auch bis und mit (...) immer gut bewertet, sei nicht abgemahnt worden und habe sich nichts zuschulden lassen kommen. Ein Verschulden trage einzig die Vorinstanz, die sich nicht gesetzeskonform verhalten habe. Die Schwere des Eingriffs in seine Persönlichkeit und die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Vorinstanz seien als erheblich zu qualifizieren, da die Vorinstanz ihm keine Gelegenheit gegeben habe, sich zu verbessern.

5.

5.1 Die Vorinstanz bestätigt, dass sich das in der Mahnung vom (...) erwähnte Verhalten des Beschwerdeführers nicht wiederholt habe. Sie ist jedoch der Ansicht, das gerügte Verhalten sei geeignet gewesen, das Verhältnis zu seinem Vorgesetzten negativ zu beeinträchtigen.

5.2 Die Vorinstanz ist der Ansicht, dass der Beschwerdeführer bei sorgfältiger Prüfung des Inhaltes (...). Des Weiteren sei nicht schlüssig, weshalb der Beschwerdeführer den (...) umbenannt habe, wenn er ihn lediglich habe archivieren wollen. Die Möglichkeit rechtlicher Folgen seines Handelns seien dem Beschwerdeführer zwar nicht während der Zielvereinbarung erläutert worden, hingegen am Gespräch des (...). Die Hintergründe der Mahnung seien ebenfalls am (...) nochmals besprochen worden.

5.3 Die Vorinstanz entgegnet, der Entwurf der parlamentarischen Interpellation sei (...) am (...) zugestellt worden, also einen Tag, nachdem der Beschwerdeführer diese der Nationalrätin gesandt habe. Eine vorgängige Absprache über den Inhalt habe nicht stattgefunden. Er habe keinen Rat seiner Vorgesetzten eingeholt. Sobald der Entwurf an die Interpellantin versandt worden sei, sei es sehr schwierig nachträglich zu reagieren. Dieses Ereignis sei ein weiteres Beispiel für das mangelhafte Kommunikationsverhalten des Beschwerdeführers und sein mangelndes Vertrauen in seine Vorgesetzten.

5.4 Die Vorinstanz führt weiter aus, der Beschwerdeführer sei sowohl in den Gesamtbeurteilungen 2019 und 2020 mit einer ungenügenden Gesamtnote 1 beurteilt worden, wobei dies im jeweiligen Differenzbereinigungsverfahren von der ersten und zweiten überprüfenden Stelle bestätigt worden sei. Ausserdem habe der Beschwerdeführer wiederholt geäußert, er habe kein Vertrauen mehr in seine Vorgesetzten, weshalb eine Fortführung der fachlichen und menschlichen Zusammenarbeit unter der aktuellen Führung nicht mehr zumutbar gewesen sei. In ihrer Vernehmlassung vom 23. August 2021 begründet sie weiter, es hätten sowohl Mängel im Verhalten als auch in der Qualität der Arbeitsleistung zu den schlechten Bewertungen geführt. So habe sich im PEG 2019 insbesondere negativ niedergeschlagen, dass der Beschwerdeführer vereinbarte Liefertermine (...). Die ungenügende Bewertung im PEG 2020 sei sodann darauf zurückzuführen gewesen, dass die – zwar pünktlich abgeschlossene – (...) qualitative Mängel aufgewiesen habe, welche im letzten Moment hätten behoben werden müssen. Im Weiteren habe es Mängel betreffend Layout und Konzeption gegeben und die Sozial- und Selbstkompetenzen hätten sich als ungenügend erwiesen.

5.5 Die Vorinstanz bringt ausserdem vor, das fehlende gegenseitige Vertrauen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sei der Ausgangspunkt gewesen, dass eine andere organisatorische Unterstellung geprüft worden sei, um die weitere Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit seinen Vorgesetzten (...) und (...) zu vermeiden. Wäre eine weitere Zusammenarbeit noch zumutbar gewesen und das Vertrauen zwischen den Parteien noch vorhanden gewesen, hätte nicht ausschliesslich nach Stellen ausserhalb der Sektion (...) gesucht werden müssen. Eine Lösung innerhalb der Sektion (...) sei, wie mehrmals dargelegt und in allen Gesprächen betont, weder für den Beschwerdeführer noch für die Vorinstanz denkbar gewesen.

6.

6.1 Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund infolge einer fehlenden Mahnung und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus diesem Grund gut, muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG).

6.2 Die Entschädigung wird unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf 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 ökonomischen Auswirkungen der Kündigung für die betroffene Person, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.3.2).

6.3 Der im Jahr (...) geborene Beschwerdeführer stand im Zeitpunkt der Kündigung seit Oktober 2009, das heisst seit rund 11 ½ Jahren, als wissenschaftlicher Mitarbeiter, ab 2012 in der Funktion eines (...) im Dienst der Vorinstanz, dies bis 2018 mit einem Pensum von 100%, danach mit einem solchen von 80%. Das Vertragsverhältnis ist damit hinsichtlich Dauer und Intensität als in einem mittleren Bereich liegend einzustufen. Die

Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers wurden bis ins Jahr 2018 mehrheitlich als gut (Stufe 3), im Jahr 2010 als sehr gut (Stufe 4), beurteilt, unterbrochen von einer genügenden Gesamtbeurteilung (Stufe 2) im Jahr 2015. Gemäss seinem Arbeitsvertrag vom (...) verdiente er monatlich Fr. 6'401.– brutto (80%). Die Vorinstanz kündigte dem Beschwerdeführer trotz fehlender Mahnung, mithin ohne sachlich hinreichenden Grund, weshalb das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung somit nicht leicht wiegt und von einem mittleren Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers auszugehen ist. Mit der Entlassung ohne sachlich hinreichenden Grund zeigte die Vorinstanz auch ein strafwürdiges Verhalten. Sofern der Beschwerdeführer in der Zwischenzeit nicht bereits eine neue Stelle angetreten hat, dürfte es für ihn angesichts seiner Berufserfahrung, seiner guten Arbeitszeugnisse und seines Alters nicht mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sein, auf dem Arbeitsmarkt seiner Ausbildung als Volkswirt eine entsprechende adäquate Arbeitsstelle zu finden. Zu seinen persönlichen Verhältnissen ist nichts bekannt; eine soziale oder wirtschaftliche Notlage oder Unterhaltspflichten macht er jedenfalls nicht geltend.

In Bezug auf das neu zu beurteilende Selbstverschulden ergibt sich aus den Akten, dass die Mahnung vom (...) durch den Beschwerdeführer akzeptiert und sich das Verhalten nicht wiederholt hat. Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers waren denn auch nicht Gegenstand des PEG 2018. Auch wiederholte sich das am (...) abgemahnte Verhalten des Beschwerdeführers (Mahnung vom [...]) nicht. Im PEG 2019 wurden keine weiteren diesbezüglichen Mängel gerügt. Aus den Akten ist weiter ersichtlich, dass der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten am (...) über seinen der Nationalrätin (...) am (...) zugestellten Entwurf für einen parlamentarischen Vorstoss informierte, wobei er seinen Vorgesetzten vorgängig über das Treffen mit der Nationalrätin informiert sowie ihm persönlich ausgedruckte Unterlagen der (...) abgegeben haben soll. Eine Mahnung wurde nicht ausgesprochen. Dass sich ein solches Verhalten wiederholt hat, erschliesst sich den Akten nicht. Mangels Mahnung für die im PEG 2019 und 2020 als ungenügend beanstandeten Verhaltensweisen und Leistungen, kann, ohne dass dem Beschwerdeführer die Möglichkeit geboten wurde, sich zu verbessern, vorliegend nicht beurteilt werden, ob ein Mitverschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

6.4 Unter den gegebenen Umständen erscheint es angemessen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von neun Bruttolöhnen zuzusprechen. Soweit der Beschwerdeführer drei Bruttolöhne mehr beantragt, ist die Beschwerde abzuweisen. 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. statt vieler Urteil des BVGer A-263/2023 vom 2. August 2024 E. 4.7).

7.

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von neun Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

8.

8.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben. Der teilweise unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG).

8.2 Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen. Bei nur teilweisem Obsiegen ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (vgl. Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (Art. 8 ff. VGKE). Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder mangels Einreichung einer solchen, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE).

8.3 Vorliegend dringt der Beschwerdeführer mit seinem Hauptantrag auf Weiterbeschäftigung nicht durch. Allerdings ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen, da es die Vorinstanz versäumte, den Beschwerdeführer für die im PEG 2019 und PEG 2020 beanstandeten Leistungs- und Verhaltensdefizite zu mahnen. Aus diesem Grund wird ihm eine Entschädigung in der Höhe von neun Monatslöhnen zugesprochen. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer reichte im Verfahren A-2889/2021 eine Kostennote ein und macht damit einen Aufwand von Fr. 8'729.15 (Honorar, Auslagen, MwSt.) geltend. Die Vorinstanz hat dem teilweise obsiegenden Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine reduzierte

Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'364.60 inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE zu bezahlen.

Im vorliegenden Verfahren reichte der Beschwerdeführer eine Eingabe im Umfang von rund sechs Seiten ein. Eine neue Kostennote wurde nicht eingereicht, weshalb die Parteientschädigung für das vorliegende Verfahren aufgrund der Akten festzusetzen ist (Art. 14 Abs. 2 VGKE). In Anbetracht des zusätzlichen Arbeits- und Zeitaufwandes für das vorliegende Verfahren, namentlich für das Verfassen der sechsseitigen Eingabe vom 27. Mai 2024 wird die auszurichtende Entschädigung pauschal auf insgesamt Fr. 4'700.– aufgerundet.

Der Vorinstanz steht als Bundesbehörde keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

8.4 Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt Fr. 4'700.– zu bezahlen.

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von neun Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'700.– zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Maurizio Greppi

Gloria Leuenberger-Romano

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:

Zustellung erfolgt an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)