



Abteilung I  
A-5236/2022

## Urteil vom 21. August 2023

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),  
Richter Jérôme Candrian,  
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,  
Gerichtsschreiber Andreas Kunz.

Parteien

**X.**\_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
Dr. iur. Susanne Raess, Rechtsanwältin,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Bundesverwaltungsbehörde Z.,**  
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses, fristlose Kündigung.

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

X.\_\_\_\_\_, geboren am (...), nahm am (...) seine Tätigkeit als (...) bei der Bundesverwaltungsbehörde Z. im Direktionsbereich «(...)» in einem Pensum von (...) auf. Am (...) 2019 unterzeichnete er eine Erklärung. Mit seiner Unterschrift bestätigte er, dass ihm der «Verhaltenskodex Bundesverwaltung» ausgehändigt wurde, ihn sein damaliger Linienvorgesetzter auf die darin enthaltenen Pflichten hingewiesen hat und er den entsprechenden Verpflichtungen nachkommen wird. Eine davon beinhaltete die Pflicht, im Privatleben darauf zu achten, den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des Bundes nicht zu beeinträchtigen.

**B.**

Anfangs Juni 2020 wurden dem Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. Screenshots zugetragen, die angeblich Äusserungen von X.\_\_\_\_\_ in den sozialen Medien (LinkedIn) zeigen sollen. Die Äusserungen bezogen sich auf die Covid-App. Unter anderem wurde zu einem Artikel des Schweizer Fernsehens «Kontaktdaten im Restaurant – Aus Freiwilligkeit wird nun teilweise Pflicht» Folgendes gepostet: «Alles immer freiwillig, hat der Bundesrat versprochen (Registrierung der Namen im Restaurant). AB 6.6 OBLIGATORISCH! Wie steht es mit der App? Heute freiwillig, morgen dann obligatorisch. LÜGE ÜBER LÜGE... #SCHWEIZ #STOPTHEAPP #COVID19». In einem anderen Post, der ebenfalls von X.\_\_\_\_\_ zu stammen schien, wurde dem Bundesamt für Gesundheit BAG vorgeworfen, die Leute zu tracken, ohne es ihnen zu sagen.

**C.**

In einer telefonischen Unterredung erläuterte der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. X.\_\_\_\_\_ am 2. Juni 2020 seine Führungsgrundsätze. Hinsichtlich privater Kommentare in den sozialen Medien machte er ihn im Sinne einer Weisung darauf aufmerksam, dass veröffentlichte private Kommentare keine positiven oder negativen Wertungen erhalten dürfen, die die (...) Aufgabenwahrnehmung der Bundesverwaltungsbehörde Z. gefährden oder erschweren könnten. Besondere Zurückhaltung hätten Mitarbeitende unter anderem zu üben bezüglich privater Äusserungen zu Institutionen, Behörden, Unternehmen und Personen, denen die Bundesverwaltungsbehörde Z. typischerweise als (...) begegnet und denen gegenüber jeder Anschein (...) zu vermeiden sei. Problematisch seien sowohl wertende Formulierungen, die dessen Lauterkeit oder Fähigkeit in Zweifel zögen, als auch Lobreden.

**D.**

Der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. veröffentlichte am (...) 2020 einen an seine Mitarbeitenden gerichteten Leitfaden zur Umsetzung des Verhaltenskodexes des Bundes. Darin findet sich wiederum die Forderung, auf Werturteile gegenüber Subjekten, denen die Bundesverwaltungsbehörde Z. als (...) begegnet, zu verzichten.

**E.**

Am 6. September 2022 verfasste der Leiter des Mediendienstes der Bundesverwaltungsbehörde Z. eine E-Mail an die Belegschaft mit der Anrede «*Werte Kolleg:innen*». Darauf antwortete X. \_\_\_\_\_ am selben Tag mit Kopie an alle Mitarbeitenden Folgendes.

Lieber P. \_\_\_\_\_

Ich bin – wie ich DIR schon mehrfach gesagt habe – keine «Kolleg:innen». Diese Bezeichnung ist grammatikalisch schlicht falsch, zudem haben die (...) (siehe beiliegende Weisung) und der BR («Verhunzung der Sprache»: Bundesrat kämpft gegen Genderstern – Blick) klar zum Ausdruck gebracht, dass diese «Gendermanie» nicht gebraucht werden soll. Das «Gendern» hat ja auch sehr fragwürdige Wurzeln und eine Stossrichtung, welche in einer Demokratie nichts verloren hat. Es ist nicht einfach eine dumme Modeerscheinung, sondern brandgefährlich.

Lies doch auch einmal «1984» und schaue wo dieses Newspeak hinführen kann...

Mit besten Grüss:innen ☺ und einen schönen Abend wünscht Dir

X. \_\_\_\_\_

**F.**

Mit E-Mail vom 8. September 2022 wandte sich der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. an die Belegschaft. In diesem hielt er unter anderem fest, dass sowohl die verschreckende Wortwahl und Tonalität der E-Mail von X. \_\_\_\_\_ an P. \_\_\_\_\_ als auch deren Verbreitung «an alle» mit der Kommunikations- und Betriebskultur der Bundesverwaltungsbehörde Z. kollidiere, die das Recht der freien Meinungsäusserung mit einem gegenseitigen Anspruch auf respektvollen Umgang verbinde. Am gleichen Tag formulierte der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. ein Schreiben an X. \_\_\_\_\_. In diesem wies er ihn darauf hin, dass seine E-Mail im Betrieb zu erheblichen Verstimmungen geführt habe. Sowohl der Hauptadressat der E-Mail als auch andere Mitarbeitende hätten sich durch dessen Inhalt und Tonalität in ihrer Persönlichkeit angegriffen gefühlt.

**G.**

Am 14. September 2022 führte X. \_\_\_\_\_ mit dem Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. und seiner direkten Vorgesetzten ein Personalgespräch zu dieser Sache. Anlässlich des Gesprächs gab er zu Protokoll, er sei wegen einer privaten Angelegenheit, die ihn psychisch sehr belaste, in ärztlicher Behandlung. Er sei deswegen vorerst bis 1. Oktober 2022 krankgeschrieben. Es werde von extern (nicht Bundesverwaltungsbehörde Z.-intern) Druck auf ihn ausgeübt, weil man ihn «aus dem (Projekt) draussen haben möchte». Ein Freund habe ihn gewarnt, wonach es «jetzt ernst gelte»; es gehe um seine physische Existenz. Er wünsche daher, dass intern bekannt werde, dass er bis auf Weiteres krankgeschrieben sei und er sich intern nicht mehr um das (Projekt) kümmern werde. Dies würde nach aussen sickern und so zu dem externen Personenkreis gelangen, der ihn aus dem (Projekt) draussen haben möchte. Eine Meldung an den für ihn nicht vertrauenswürdigen Bundessicherheitsdienst wolle er nicht. Die Bedrohung sei weg, sobald er sich nicht mehr mit dem (Projekt) befasse bei der Bundesverwaltungsbehörde Z. Im Übrigen bedauere er, die E-Mail vom 6. September 2022 an alle verschickt zu haben. Seine E-Mail sei keine Drohung gewesen, sonst hätte er am Schluss keinen Smiley hinzugefügt. Was den Gebrauch des Doppelpunktes («*Kolleg:innen*») betreffe, akzeptiere er, dass die Geschäftsleitung keinen Anlass sehe, die Zulässigkeit der freiwilligen Verwendung inklusiver Formulierungen im internen Schriftverkehr der Bundesverwaltungsbehörde Z. in Frage zu stellen.

In der Folge wurde vereinbart, das Team mündlich darüber zu informieren, dass X. \_\_\_\_\_ bis auf weiteres krankgeschrieben ist, er es bereut, das besagte E-Mail verschickt zu haben und er das (Projekt) bis auf Weiteres nicht mehr betreut. Zudem wurde X. \_\_\_\_\_ darauf hingewiesen, dass der Vorfall – trotz der fehlenden subjektiven Drohungsabsicht und des ausgedrückten Bedauerns – Auswirkungen auf seine Leistungsbeurteilung (Kriterium «soziale Kompetenzen») haben werde, was er zur Kenntnis nahm. Der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. rief ihn in Erinnerung, dass bereits aufgrund eines früheren Vorfalls in den sozialen Medien aufwändige Führungsmassnahmen hätten ergriffen werden müssen. Einen weiteren Vorfall dürfe es nicht geben. Es wurde ein wöchentlicher telefonischer Kontakt beschlossen, erstmals am Montag, 19. September 2022.

**H.**

Am 21. September 2022 wurden dem Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. diverse Screenshots von Twitterkommentaren zugesandt. Die Anzeigebilder des Kommentators zeigten jeweils ein Bild von X. \_\_\_\_\_,

gefolgt vom Anzeigenamen «X.\_\_\_\_\_» sowie dem Nutzernamen «@[...]». Auf den Screenshots war unter anderem Folgendes zu sehen:

Das Bild einer Frau, die über sich schreibt «23, bi, poly, and genderfluid, I'm a psychiatry researcher, gonna be working with kids soon so it's time to get used to getting roasted all the time – do your worst!» wurde am 22. Mai 2022 kommentiert mit «Who hires such "things"?».

Das Bild einer korpulenten Frau, die ein Schild hochhält, auf dem «if my UTERUS shot bullets would it have MORE RIGHTS?» steht, wurde am 26. Juni 2022 kommentiert mit «Why are these "things" (women?) ugly, fat as HELL?».

Ein Screenshot eines Videos, das eine Frau zeigt, wurde am 10. Juli 2022 kommentiert mit «The only hope is that these "things" don't reproduce!».

Ein Beitrag der damaligen Vorsteherin des UVEK zum 4-Milliarden-Kreditrahmen für das Stromunternehmen Axpo wurde am 7. September 2022 kommentiert mit «Abzocker retten, ist das Ganze. Wenigstens müssten in einer funktionierenden Marktwirtschaft der VR und das Management jetzt sofort abgesetzt werden.».

#### I.

In der Folge kontaktierte die Vorgesetzte von X.\_\_\_\_\_ am 23. September 2023 dessen Arzt. Sie erkundigte sich, ob man X.\_\_\_\_\_ zu einem Gespräch vor Ort einladen bzw. auffordern könne. Der Arzt meinte, dass man ihn sicher fragen könne, jedoch akzeptieren müsse, wenn er dies nicht wolle. Im Übrigen habe er X.\_\_\_\_\_ für den ganzen Oktober ein Arztzeugnis ausgestellt.

#### J.

Am 26. September 2022 bat die Vorgesetzte von X.\_\_\_\_\_ diesen telefonisch um ein persönliches Treffen am Sitz (einer anderen Bundesverwaltungsbehörde) am nächsten Tag. Er erklärte sich nicht sogleich bereit dazu, da sie ihn über den Gegenstand des Gesprächs nicht am Telefon unterrichten wollte. Sie wies ihn anschliessend in einer Threema-Nachricht darauf hin, schriftlich weiter zu verfahren, sollte das Treffen nicht zustande kommen. Nachdem letzteres eintraf, sandte die Bundesverwaltungsbehörde Z. X.\_\_\_\_\_ mit Einschreiben vom 27. September 2022 einen Verfügungsentwurf betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu. Im Begleitschreiben wurde er aufgefordert, bis zum 3. Oktober 2022 eine schriftliche Stellungnahme einzureichen.

**K.**

Die Post konnte das Einschreiben X.\_\_\_\_\_ am 28. September 2022 nicht zustellen. Sie hinterliess ihm deshalb eine Abholungseinladung mit einer Abholfrist bis zum 5. Oktober 2022. Am 4. Oktober 2022 liess X.\_\_\_\_\_ die Abholfrist bis 26. Oktober 2022 verlängern. Nachdem der Leiter der Bundesverwaltungsbehörde Z. am gleichen Tag Kenntnis von dieser Verlängerung genommen hatte, schickte er X.\_\_\_\_\_ eine Threema-Nachricht. In dieser unterstrich er die Wichtigkeit, den Brief abzuholen und sich dazu schriftlich vernehmen zu lassen. Mit Schreiben vom 6. Oktober 2022 teilte die mittlerweile mandatierte Rechtsvertreterin von X.\_\_\_\_\_ der Bundesverwaltungsbehörde Z. mit, dass ihre Anwaltsvollmacht grundsätzlich nicht beinhalte, als Zustelladresse zu dienen.

**L.**

Mit Verfügung vom 7. Oktober 2022 löste die Bundesverwaltungsbehörde Z. das Arbeitsverhältnis mit X.\_\_\_\_\_ im Sinne einer fristlosen Kündigung per 14. Oktober 2022 auf.

**M.**

X.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) liess mit Schreiben vom 16. November 2022 Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung der Bundesverwaltungsbehörde Z. (nachfolgend: Vorinstanz) beim Bundesverwaltungsgericht erheben. Darin stellte er folgende Anträge.

- I. Die Verfügung vom 7. Oktober 2022 sei aufzuheben.
- II. Der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, den Beschwerdeführer gestützt auf Art. 34c Abs. 1 lit. b (wegen Missbräuchlichkeit der Kündigung) und Art. 34 Abs. 1 lit. c (Kündigung zu Unzeit gemäss Art. 336 c OR) wieder anzustellen.
- III. Evtl. sei der Beschwerdegegner zu verpflichten, gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. b Bundespersonalgesetz, dem Beschwerdeführer den Lohn bis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten zu bezahlen und gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. a Bundespersonalgesetz eine Entschädigung in der Höhe von einem Jahresgehalt zu entrichten.
- IV. Kosten und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zu Lasten des Beschwerdegegners.

Zudem formulierte er folgende Verfahrensanträge.

- V. Der Beschwerde sei aufschiebende Wirkung zu erteilen.

- VI. Der Beschwerdegegner sei aufzufordern, das Personaldossier des Beschwerdeführers zu den Akten zu legen.
- VII. Im Sinne von vorsorglichen Massnahmen sei anzuordnen, dass dem Beschwerdeführer Zugang zu seinen persönlichen Daten und seinem E-Mail-Account zu gewähren [sei].

**N.**

Die Vorinstanz nahm mit Schreiben 29. November 2022 Stellung zu den Verfahrensanträgen und reichte das Personaldossier zu den Akten. Sie beantragte die Abweisung der Anträge auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde und auf Gewährung des Zugangs zu den persönlichen Daten und dem E-Mail-Account des Beschwerdeführers.

**O.**

Mit Zwischenverfügung vom 6. Dezember 2022 wies das Bundesverwaltungsgericht die Verfahrensanträge V und VII des Beschwerdeführers ab. Den Verfahrensantrag VI schrieb es infolge Gegenstandslosigkeit ab.

**P.**

Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 25. Januar 2023, dass auf die Beschwerde nicht einzutreten sei. Eventualiter sei diese vollumfänglich abzuweisen.

**Q.**

(...)

**R.**

Der Beschwerdeführer erstattete mit Schreiben vom 26. April 2023 seine Replik.

**S.**

Auf die weiteren Vorbringen der Verfahrensbeteiligten und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit relevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

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

### **1.**

**1.1** Im Bereich des Bundespersonalrechts können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG. Die Vorinstanz gilt als Verwaltungseinheit der dezentralen Bundesverwaltung als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (vgl. Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]). Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der Beschwerde zuständig.

**1.2** Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.3** Dem Beschwerdeführer wurde die Möglichkeit geboten, sich am vorinstanzlichen Verfahren zu beteiligen und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

**1.4** Umstritten ist, ob die Beschwerde rechtzeitig beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht wurde.

**1.4.1** Die Vorinstanz erachtet die Einreichung der Beschwerde unter Verweis auf BGE 137 III 208 E.3 als verspätet. Der Beschwerdeführer entgegnet, die Vorinstanz berufe sich auf die absolute Empfangstheorie, die bei mietrechtlichen Kündigungen zur Anwendung gelange. Er habe die Beschwerde rechtzeitig erhoben.

**1.4.2** Die Beschwerde ist innerhalb von 30 Tagen nach Eröffnung der Verfügung einzureichen (Art. 50 Abs. 1 VwVG). Berechnet sich eine Frist nach Tagen und bedarf sie der Mitteilung an die Parteien, so beginnt sie an dem auf ihre Mitteilung folgenden Tage zu laufen (Art. 20 Abs. 1 VwVG). Eine Mitteilung, die nur gegen Unterschrift des Adressaten oder einer anderen berechtigten Person überbracht wird, gilt spätestens am siebenten Tag nach dem ersten erfolglosen Zustellungsversuch als erfolgt (relative Empfangstheorie; Art. 20 Abs. 2bis VwVG). Mit Art. 20 Abs. 2bis VwVG hat der Gesetzgeber die Zustellfiktion ins geltende Recht übernommen. Diese



kommt zur Anwendung, wenn die Abholungseinladung in den Empfangsbereich des Adressaten gelangt ist und dieser mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit mit einer Zustellung rechnen musste (statt vieler Urteil der Rekurskommission des Bundesgerichts [BGer] 13Y\_1/2016 vom 2. Mai 2016 E. 2.1).

**1.4.3** Gemäss Sendungsverfolgung wurde die eingeschriebene Kündigungsverfügung am 7. Oktober 2022 der Post übergeben. Nachdem der Beschwerdeführer durch die Post nicht direkt angetroffen werden konnte, hinterliess sie ihm am 10. Oktober 2022 eine Abholungseinladung. Durch seine Vorgesetzte und dem Leiter der Vorinstanz war der Beschwerdeführer informiert, dass gegen ihn ein schriftliches Verfahren angestrengt wurde (vgl. oben Bst. J und K). Die Voraussetzungen für die Zustellfunktion waren somit gegeben. Infolgedessen hat die Kündigungsverfügung sieben Tage nach dem 10. Oktober 2022, mithin am 17. Oktober 2022, als zugestellt zu gelten. Die Beschwerdefrist fing damit am 18. Oktober 2022 an zu laufen und endete am 16. November 2022. An jenem Tag wurde die Beschwerde der Post übergeben. Diese wurde somit fristgerecht eingereicht. Wie der Beschwerdeführer zu Recht ausführt, beruft sich die Vorinstanz auf die absolute Empfangstheorie, die beispielsweise in gewissen Fällen des Mietrechts (vgl. BGE 137 III 208 E. 3.1.2), jedoch nicht im Anwendungsbereich des Art. 20 VwVG zum Tragen kommt.

**1.5** Auf die im Übrigen formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 52 VwVG) ist einzutreten.

## 2.

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle von deren Ermessen. 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 vorgenom-

men (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-166/2021 vom 12. Januar 2022 E. 2). Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

### **3.**

Bevor der Haupt- (vgl. unten E. 6 und 7) und der Eventualantrag (vgl. unten E. 8) beurteilt werden kann, ist zu klären, ob die Vorinstanz das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt (vgl. unten E. 4) und den Sachverhalt richtig und vollständig feststellte (vgl. unten E. 5).

### **4.**

Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs vor.

**4.1** Diesbezüglich macht der Beschwerdeführer geltend, man habe ihm im Vorfeld des angebotenen Gesprächs (vgl. oben Bst. J) auf seine ausdrückliche Frage hin nicht sagen wollen, um was es gehe. Ausserdem habe ihm die Vorinstanz mit Schreiben vom 27. September 2022 Frist bis 3. Oktober 2022 gesetzt, um zum Verfügungsentwurf Stellung zu nehmen. Gemäss den Vorschriften über die Zustellung von eingeschriebenen Sendungen habe er jedoch bis am 5. Oktober 2022 Zeit gehabt, das Schreiben bei der Poststelle abzuholen. Selbst wenn er die Sendung bis zum 5. Oktober 2022 abgeholt hätte, wäre die ihm angesetzte Frist bereits abgelaufen gewesen. Das vorinstanzliche Vorgehen sei umso weniger nachvollziehbar, als sich der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz nach dem Inhalt des für ihn unerwarteten Schreibens (...) erkundigt habe. Damit sei für die Vorinstanz von Anfang an klar gewesen, dass er nicht innert Frist habe Stellung nehmen können. Der Erlass der angefochtenen Verfügung am 7. Oktober 2022 müsse deshalb als Verletzung seines Gehörsanspruchs qualifiziert werden. Unbesehen davon habe er in seiner Situation alles unternommen, um eine Zustellung zu ermöglichen. Auch sei er nicht über die Frist zur Stellungnahme bis 3. Oktober 2022 hingewiesen worden; er sei von der Vorinstanz getäuscht worden.

**4.2** Die Vorinstanz entgegnet, sie habe versucht, die Situation mit dem Beschwerdeführer zu klären, und ihm Gelegenheit zu geben, sich zu den Twitterkommentaren zu äussern. Der Beschwerdeführer habe jedoch alles

unternommen, um eine Klärung der Situation und die Zustellung der Dokumente zum rechtlichen Gehör zu vereiteln.

**4.3** Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 VwVG; Art. 29 Abs. 2 BV). Dieses besteht aus diversen Teilgehalten.

**4.3.1** Ein Teilgehalt beinhaltet den Anspruch auf Orientierung. Die Parteien sind in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg zu orientieren, damit sie genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf erhalten (vgl. BGE 140 I 99 E. 3.4). Damit eine Partei ihre Gehörsrechte wirksam ausüben kann, benötigt sie unter anderem Informationen über die Hängigkeit des Verfahrens, den Gegenstand, über den Gehalt der Anordnungen, über den Umfang und die Tragweite der vorzunehmenden Sachverhaltsabklärungen sowie über die geplanten Beweissmassnahmen. Das Korrelat zu diesen Informationsbedürfnissen stellt die Orientierungspflicht der Behörde dar (WIEDERKEHR/MEYER/BÖHME, Orell Füssli VwVG Kommentar, 2022 [nachfolgend: OFK VwVG], Rz. 20 zu Art. 29 VwVG). Die Orientierung über die Einleitung eines Verwaltungsverfahrens und dessen Gegenstand erfolgt im Regelfall informell (vgl. Urteil BGer 2C\_167/2016 vom 17. März 2017 E. 3.3.3).

**4.3.2** Weiter gehört zum Anspruch auf rechtliches Gehör das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zur Sache zu äussern (statt vieler BGE 134 I 140 E. 5.3). Die Behörde hört die Parteien deshalb an, bevor sie verfügt (Art. 30 Abs. 1 VwVG). Damit ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Kündigungsverfahrens sein Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, hat er nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen er zu rechnen hat (Urteil BVGer A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 3.2; Urteile BGer 8C\_559/2015 vom 9. Dezember 2015 E. 4.2.3.2 und 8C\_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 7.2.4, je m.H.). Um dies sicherzustellen, wird die Gewährung des rechtlichen Gehörs in der Praxis regelmässig mit einem Verfügungsentwurf verbunden, in dem insbesondere die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird (vgl. Urteile BVGer A-2889/2021 E. 3.2 und A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 3.3.1). Dabei genügt die Gewährung einer *Äusserungsgelegenheit*; die Behörde ist nicht verpflichtet, die *tatsächliche Ausübung* des rechtlichen Gehörs herbeizuführen (vgl. in diesem Sinne BGE 140 I 50 E. 4.1). Die zur Ausübung des Äusserungsrechts gesetzte Frist muss angemessen, das heisst so bemessen sein, dass dem Betroffenen eine gehörige Wahrung seines

Äusserungsrechts – gegebenenfalls unter Beizug eines Rechtsvertreters – effektiv möglich ist (vgl. BGE 133 V 196 E. 1.2). Wird die Frist auf einen bestimmten Kalendertag terminiert, ist die Abholfrist von sieben Tagen zu berücksichtigen (vgl. Urteil BGer 5A\_280/2018 vom 21. September 2018 E. 5.2 [in Bezug auf das Zivilprozessrecht]). Die Person, die wesentlich Partei eines Verfahrens ist, muss dafür sorgen, dass ihr behördliche Mitteilungen, die das Verfahren betreffen, zugestellt werden können. Dies schliesst ein, dass sie sich so organisiert, dass eingeschriebene Sendungen innerhalb von sieben Tagen abgeholt werden (Urteil BVGer A-2460/2019 vom 28. November 2019 E. 4.2; BGE 139 IV 228 E. 1.1). Die Wahrnehmung der Gehörsansprüche steht sodann unter dem Vorbehalt des Grundsatzes von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV; WALDMANN/BICKEL, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Rz. 63 zu Art. 29 VwVG). So besteht die Möglichkeit, auf die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs ausdrücklich oder konkludent zu verzichten. Diese besteht vorab beim Recht auf vorgängige Anhörung, kann sich aber auch auf andere Teilgehalte – wie z.B. den Anspruch auf Orientierung – erstrecken (vgl. BGE 101 Ia 309 E. 2b; WALDMANN/BICKEL, Praxiskommentar, a.a.O., Rz. 65 zu Art. 29 VwVG). Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liegt vor, wenn die Annahme einer Verfügung wesentlich und grundlos verweigert wurde (UHLMANN/SCHILLING-SCHWANK, Praxiskommentar, a.a.O., Rz. 19 zu Art. 34 VwVG). Ein konkludenter Verzicht wurde etwa in einem Fall bejaht, als eine betroffene Person eine mit gewöhnlicher Post verschickte Einladung zur Stellungnahme absichtlich verweigerte (vgl. Urteil BVGer A-2904/2009 vom 13. Oktober 2009 E. 4). Das Verhalten einer Partei darf indessen nicht leichthin als Verzicht auf die Äusserungsrechte ausgelegt werden, insbesondere wenn diese nicht anwaltlich vertreten ist (WALDMANN/BICKEL, Praxiskommentar, a.a.O., Rz. 66 zu Art. 29 VwVG; BGE 118 Ia 17 E. 1d und 101 Ia 309 E. 2b). Der rechtsgültige Verzicht zieht die Verwirkung des Anspruchs auf rechtliches Gehör nach sich. Die verzichtende Partei kann sich zu einem späteren Verfahrenszeitpunkt nicht mehr auf die Verletzung des Gehörsanspruchs berufen (WALDMANN/BICKEL, Praxiskommentar, a.a.O., Rz. 67 zu Art. 29 VwVG; BGE 121 V 150 E. 5b und 111 Ia 101 E. 2b).

#### 4.4

**4.4.1** Nachdem der Leiter der Vorinstanz Kenntnis von den problematischen Twitterkommentaren (vgl. oben Bst. H) erhalten hatte, wandte er sich mit E-Mail vom 21. September 2022 an (...). In der E-Mail hielt der Leiter der Vorinstanz unter anderem fest, dass aufgrund der Screenshots

und des E-Mails des Beschwerdeführers vom 6. September 2022 (vgl. oben Bst. E) der Verdacht bestehe, dass die publizierten Äusserungen echt und der Beschwerdeführer tatsächlich der Autor sein könnten. Der Sachverhalt bedürfe unter der Wahrung der Rechte des Beschwerdeführers weiterer Abklärungen. Gleichzeitig unterstrich der Leiter der Vorinstanz mit Verweis auf den Mitarbeiterschutz, dass angesichts der psychischen labilen Verfassung des krankgeschriebenen Beschwerdeführers, der aus für sie nicht nachvollziehbaren Gründen behauptete, gewisse Kreise trachteten ihm nach dem Leben (vgl. oben Bst. G), sowohl Aufforderungen zur Stellungnahme wie auch personalrechtliche Verhaltensanweisungen mit der nötigen Umsicht anzuwenden seien. Gemäss einem E-Mail vom 25. September 2022 bat er deshalb die Vorgesetzte des Beschwerdeführers, letzterem anlässlich des bevorstehenden Telefonats erst zu sagen, es seien Vorwürfe gegen ihn herangetragen worden, die am besten persönlich geklärt werden sollten, und es verfrüht und unnötig sei, bereits am Telefon inhaltlich darauf einzugehen.

**4.4.2** Anlässlich dieses Telefongesprächs vom 26. September 2022, dessen Inhalt die Vorgesetzte des Beschwerdeführers noch gleichentags in einem E-Mail festhielt, ersuchte zunächst der Beschwerdeführer um ein persönliches Treffen in zwei Tagen, um das neue Arztzeugnis abzugeben und die Aktennotiz vom 14. September 2022 zu ergänzen. Der Beschwerdeführer gab damit der Vorinstanz zu verstehen, dass er trotz seiner Krankschreibung für die Wahrnehmung persönlicher Treffen in der Lage wäre. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass ihn seine Vorgesetzte daraufhin bat, einen Tag früher vorbeizukommen, um die gegen ihn gerichteten Vorwürfe zu besprechen. Denn auch wenn in der Praxis die Gewährung des rechtlichen Gehörs regelmässig mit einem Verfügungsentwurf verbunden wird (vgl. oben E. 4.3.2), können im öffentlichen Personalrecht auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen (BGE 144 I 11 E. 5.3; Urteil BGer 8C\_203/2022 vom 8. August 2022 E. 2.4). Sodann erklärte seine Vorgesetzte, dass sie ihm trotz seines Insistierens nicht mitteilen könne, um was es genau gehe. Soweit der Beschwerdeführer darin eine Verletzung des Anspruchs auf Orientierung sieht, kann ihm nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz trifft eine Fürsorgepflicht, nach welcher auf die Gesundheit des Arbeitnehmers gebührend Rücksicht zu nehmen ist (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 Abs. 1 OR). Zudem hat sie im Umfeld einer Kündigung das Gebot der schonenden Rechtausübung zu beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Um sich nicht dem Vorwurf einer missbräuchlichen

Kündigung auszusetzen, darf sie insbesondere keine schwere Persönlichkeitsverletzung begehen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2; Urteile BGer 8C\_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3 und 8C\_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2). Die vorinstanzliche Annahme, wonach beim Beschwerdeführer aufgrund dessen Verfolgungsängste von einer psychischen labilen Verfassung auszugehen war, ist nachvollziehbar. Vor diesem Hintergrund war es aus fürsorgerischen Gesichtspunkten geboten, ihn nicht direkt am Telefon mit den Vorwürfen und einer möglichen fristlosen Kündigung zu konfrontieren.

**4.4.3** Gleichwohl konnte von der Vorinstanz nicht verlangt werden, das Verfahren für längere Zeit ruhen zu lassen, bis der Beschwerdeführer zu einer persönlichen Unterredung bereit war. Auch wenn im öffentlichen Personalrecht ein längeres Zuwarten unter Umständen gerechtfertigt ist, sind fristlose Kündigungen nach den getätigten Abklärungen grundsätzlich umgehend auszusprechen (BGE 138 I 113 E. 6.3.1 ff und 6.4.1 ff.; Urteil BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 7.5.1 ff.). Nach dem besagten Telefonat versuchte seine Vorgesetzte, ihn am gleichen Tag nochmals telefonisch zu kontaktieren, um ihm mitzuteilen, dass sie ihm nach interner Rücksprache wirklich nicht mehr zu den Vorwürfen am Telefon sagen könne. Weil er die Anrufe nicht entgegennahm, schickte sie ihm eine Threema-Nachricht. Darin unterstrich sie die Wichtigkeit eines mündlichen Austauschs am nächsten Tag, stellte aber gleichzeitig klar, dass er aufgrund seiner Krankschreibung nicht verpflichtet sei, zu kommen. Ohne Rückmeldung von seiner Seite bezüglich einer Teilnahme an einem solchen Treffen, wären sie verpflichtet, *schriftlich zu verfahren*. Am Nachmittag des 26. September 2022 schrieb der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten eine E-Mail. In dieser drückte er sein Unverständnis bezüglich des vorgeschlagenen Treffens und der fehlenden Informationen dazu aus. Er bitte um einen korrekten, angemessenen und anständigen Umgang in der vorliegenden Situation. Die Threema-Nachricht seiner Vorgesetzten sah er gemäss dem aktenkundigen Screenshot am 28. September 2022.

**4.4.4** Am 27. September 2022 versandte die Vorinstanz den Entwurf der Kündigungsverfügung an den Beschwerdeführer. Darin ist detailliert beschrieben, was für ein Verfahren eingeleitet wurde, von was für einem Sachverhalt aufgrund welcher Beweismittel die Vorinstanz bislang ausgeht und welche Rechtsfolgen ins Auge gefasst werden. Die Vorinstanz ist damit ihrer Orientierungspflicht (schriftlich) genügend nachgekommen (vgl. oben E. 4.3.1). Des Weiteren wurde dem Beschwerdeführer im Begleitschreiben vom 27. September 2022 eine Frist zur Stellungnahme bis zum 3. Oktober

2022 gesetzt. Eine einwöchige Frist mit Ablauf an einem bestimmten Kalendarstag ist als solche bei fristlosen Kündigungen im öffentlichen Personalrecht grundsätzlich nicht zu beanstanden (vgl. Urteil BGer 2A.518/2003 vom 10. Februar 2004 E. 5.2). Ferner musste der Beschwerdeführer aufgrund der Threema-Mitteilung seiner Vorgesetzten vom 26. September 2022 wissen, dass er Partei eines schriftlichen Verfahrens ist und sich die eingeschriebene Sendung der Vorinstanz (...), die ihm zur Abholung gemeldet wurde, auf dieses bezog. Dies galt umso mehr, als ihn der Leiter der Vorinstanz am Nachmittag des 4. Oktober 2022 nach Einblick in die Postsendungsverfolgung in einer Threema-Nachricht darauf hinwies, wie wichtig es sei, den Brief abzuholen und sich schriftlich vernehmen zu lassen (vgl. oben Bst. K). Der Beschwerdeführer war demnach verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihm das Einschreiben zugestellt wird (vgl. oben E. 4.3.2). Dass ihm dies auch trotz seiner – vor Bundesverwaltungsgericht nicht näher erläuterte – Krankheit tatsächlich möglich gewesen wäre, zeigte er, in dem er am Morgen des 4. Oktober 2022 die Abholfrist bis zum 26. Oktober 2022 verlängern liess (vgl. oben Bst. K). Selbst wenn er sich aufgrund seiner Erkrankung nicht hätte ausser Haus begeben können, hätte er somit online bei der Post einen Auftrag auf Neuzustellung erteilen können. Der Aufwand wäre derselbe gewesen. Insofern unternahm er entgegen seinen Beteuerungen nicht alles ihm Zumutbare, um das Einschreiben zu erhalten. Zudem zeigte er auch, dass er trotz Krankheit zur Mandatierung einer Rechtsanwältin im Stande war, die sich der Sache materiell hätte annehmen können.

**4.4.5** Alsdann kann der Beschwerdeführer aus der Diskrepanz zwischen der Vernehmlassungsfrist vom 3. Oktober 2022 und der Abholfrist vom 5. Oktober 2022 nichts zu seinen Gunsten ableiten. Zwar ist bei der Frage, ob einem Betroffenen eine angemessene Frist zur Stellungnahme gesetzt worden ist, die Abholfrist und damit der tatsächliche Abholzeitpunkt zu berücksichtigen (vgl. oben E. 4.3.2). Die Vorinstanz beherzigte dies jedoch. So gab sie dem Beschwerdeführer am 4. Oktober 2022 und damit nach der eigentlichen Vernehmlassungsfrist immer noch die Möglichkeit, die Sendung abzuholen und sich schriftlich vernehmen zu lassen (vgl. oben E. 4.4.4). Die Vernehmlassungsfrist vom 3. Oktober 2022 war zu jenem Zeitpunkt somit obsolet, weshalb die Vorinstanz darüber auch nicht informieren musste. Entgegen dem Beschwerdeführer ist auch nicht aktenkundig, dass er sich bei der Vorinstanz über den Inhalt des Schreibens erkundigte. Demgegenüber steht fest, dass der Beschwerdeführer der vorinstanzlichen Forderung, die Sendung abzuholen, nicht nachkam. Im Gegenteil liess er die Vorinstanz durch seine zwischenzeitlich mandatierte

Rechtsvertreterin mit E-Mail vom 6. Oktober 2022 wissen, dass letztere nicht als Zustelladresse diene. Die Vorinstanz durfte vor diesem Hintergrund davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer nicht gewillt war, in den Besitz des Einschreibens zu gelangen. Die Vorinstanz erliess daraufhin am 7. Oktober 2022 die Kündigungsverfügung.

**4.4.6** Zu klären bleibt, ob der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten auf die Wahrnehmung seines rechtlichen Gehörs, insbesondere seines Anspruchs auf Orientierung und Stellungnahme zur Sache, konkludent verzichtete. Gemäss aktenkundigem CV verfügt der Beschwerdeführer über (Aufzählung Kenntnisse und Erfahrungen). Ihm musste deshalb bewusst sein, dass die Weigerung, eine von einer Bundesbehörde stammende eingeschriebene Sendung entgegenzunehmen, als ein derartiger Verzicht ausgelegt werden könnte. Dies gilt umso mehr, als er über die Einleitung eines schriftlichen Verfahrens informiert war und nochmals ausdrücklich dazu aufgefordert wurde, das Schreiben entgegenzunehmen. Stattdessen verlängerte der (...) Beschwerdeführer nicht nur die Abholfrist der eingeschriebenen Sendung um mehr als 20 Tage, sondern bevollmächtigte auch und entgegen der allgemeinen Praxis seine Rechtsvertreterin nicht dazu, als Zustelladresse für die betreffende Sendung zu dienen. Damit hat er sich dem Verfahren konkludent verweigert. Dies ist sowohl als Verzicht auf Orientierung über den Verfahrensgegenstand als auch auf Verzicht auf Stellungnahme zu werten.

**4.5** Zusammengefasst verwirkte der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten seinen Anspruch auf rechtliches Gehör. Seine Berufung auf dessen Verletzung geht fehl.

## **5.**

Weiter moniert der Beschwerdeführer eine ungenügende Sachverhaltsabklärung durch die Vorinstanz.

**5.1** Dazu führt er aus, die Vorinstanz habe darauf verzichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären. Erkundigungen habe sie bei ihm nicht eingeholt. Er habe die ihm unterstellten Twitterkommentare nicht geschrieben; wer deren Urheber sei, sei bis heute nicht geklärt. Es fehle an Belegen, aus welchen hervorgehe, warum die Posts überhaupt echt sein sollten. In der Verfügung werde selber festgehalten, dass nicht habe verifiziert werden können, ob sein Portrait und sein Name als angezeigte Autorenschaft tatsächlich echt seien. Die Screenshots bestünden aus ausgeschnittenen und zusammengesetzten Bildern. Es fehlten Anhaltspunkte



betreffend wann, wie und durch wen diese erstellt worden seien. Das bei den entsprechenden Kommentaren verwendete Bild von ihm habe eine Drittperson problemlos aus dem Internet kopieren und verwenden können. Es sei ein Bild von ihm, dass er mit einem anderen immer wieder online verwendet habe.

**5.2** Die Vorinstanz entgegnet, sie habe als Arbeitgeberin des Bundes keine rechtliche Handhabe, von den Betreibern sozialer Netzwerke die Identität der Inhaber konkreter Accounts in Erfahrung zu bringen. Sie habe sich deshalb auf Indizien stützen müssen, zumal sich der Beschwerdeführer geweigert habe, sein rechtliches Gehör wahrzunehmen. Der Beschwerdeführer habe bereits im Jahre 2020 wegen ähnlicher Vorfälle mündlich und schriftlich ermahnt werden müssen (vgl. oben Bst. B und C). Zwar habe er damals geltend gemacht, er könne sich nicht mehr daran erinnern, die betreffenden LinkedIn-Kommentare veröffentlicht zu haben. In der Folge habe der Beschwerdeführer seine Urhebererschaft nicht mehr bestritten und die sich daraus ergebende Ermahnung schriftlich und mündlich akzeptiert. Weiter sei der fragliche Twitter-Account am 26. September 2022 – unmittelbar nach dem telefonischen Kontakt zwischen dem Beschwerdeführer und seiner damaligen Vorgesetzten – gelöscht worden. Ergänzend sei anzuführen, dass unter dem Namen des Beschwerdeführers bis vor kurzem ein Gettr-Account existiert habe. Dieser habe gleichgerichtete Posts enthalten und sei ebenfalls zwischenzeitlich – vermutungsweise nach Kenntnisnahme der fristlosen Kündigung – gelöscht worden. Dass zwei auf den Namen des Beschwerdeführers lautende Accounts in engem zeitlichem Konnex zum vorliegenden Verfahren von unbeteiligten Dritten gelöscht worden sein sollten, sei angesichts der Gesamtumstände nicht glaubhaft. Darüber hinaus sei in einem Post vom (...) 2022 auf Gettr ein Beitrag von ihr verlinkt worden. Eine Fälschung (unbekannter) Dritter könne ausgeschlossen werden. Alle vorliegende Screenshots bzw. Snipping-Tools seien von ihr persönlich bekannten Mitarbeitenden der Vorinstanz und (...) erstellt bzw. verifiziert worden. Ausserdem sei nach der allgemeinen Lebenserfahrung davon auszugehen, dass jemand, dessen Namen und Bild von Dritten missbraucht worden wäre, sich umgehend und in aller Form vom Missbrauch und den ihm damit unterschobenen Aussagen distanzieren würde. Dies sei bis heute nicht erfolgt, obwohl der Beschwerdeführer in der Beschwerde wiederholt ausführen liess, sein guter Ruf stehe auf dem Spiel. Daraus werde eine Strategie offenkundig, mit der es der Beschwerdeführer seit den ersten ihrer Kontaktversuche in dieser Sache darauf anlege, sie nicht nur über die Autorenschaft der Twitterkommentare, sondern auch über die Frage nach deren Bestreitung im Dunkeln zu

lassen. Ausserdem wäre es als Opfer eines Identitätsdiebstahls naheliegend, die Weiterverbreitung der in ihrem Namen verfassten Botschaften zu verhindern. Zum Beispiel, indem man den Betreibern sozialer Netzwerke eine Missbrauchsmeldung erstatte, wie dies auch von Twitter angeboten werde. Der Beschwerdeführer habe dies nicht getan.

**5.3** In seiner Replik fügt der Beschwerdeführer an, er habe sich fachlich im Zusammenhang mit der Diskussion betreffend ([Projekt]) engagiert. Die Vorinstanz sei in dieser Sache unter anderem von (einer anderen Bundesverwaltungsbehörde) unter Druck gekommen. Er sei diesbezüglich ab Februar 2022 regelmässig mit dem Leiter der Vorinstanz und der Präsidentin des (EU-Behörde) sowie anderen Behörden in engem Kontakt gewesen. In diesem Kontext sei gemäss seinen eigenen Recherchen ca. Ende April 2022 ein Twitterkonto auf seinen Namen registriert worden. Er verweise diesbezüglich auf die Beschwerdebeilage 15. Aus einer «Social Media»-Sicht sei ein solches Konto völlig sinnfrei, wenn das Konto keine Followers und keine Reichweite habe. Es müsse dafür einen anderen Grund geben, zumal er bereits seit November 2020 ein Twitterkonto habe. Er gehe davon aus, dass er mit diesem Vorgehen diskreditiert werden sollte. Die Löschung des Twitterkontos Ende September 2022 sei dann erfolgt, obwohl er in diesem Zeitpunkt noch gar keine Kenntnis des ihm vorgeworfenen Verhaltens hatte. Er hätte in diesem Zeitpunkt, wenn überhaupt, eher Probleme im Kontext des (Projekts) vermutet. Die ihm vorgehaltenen Twitterkommentare seien ihm resp. seiner damaligen Anwältin erst mit E-Mail vom 24. Oktober 2022 unvollständig zugestellt worden. Da der Account in diesem Moment bereits gelöscht war, habe er keinen Löschungsantrag an Twitter abgesetzt. Auch habe er erst ab dem 24. Oktober 2022 nach eigenen Abklärungen feststellen können, dass der «Handle» «@[...]» nicht existiere. Um einen weiteren Missbrauch zu verhindern, habe er dieses «Handle» unter dem Namen «[Fantasiename]» blockiert. Damit habe er alle Vorkehrungen getroffen, welche zu diesem Zeitpunkt noch sinnvoll und möglich gewesen seien.

## **5.4**

**5.4.1** Vor Bundesverwaltungsgericht kann eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung gerügt werden (vgl. bereits oben E. 2). Unrichtig ist eine Sachverhaltsfeststellung dann, wenn der Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wird, sei es, weil die Rechtserheblichkeit einer Tatsache zu Unrecht verneint wird oder Beweise falsch gewürdigt worden sind (BVGE 2008/43 E. 7.5.6). Das Bundesverwaltungsgericht hat

den Sachverhalt nicht von Grund auf zu ermitteln. Vielmehr hat es nur zu überprüfen, ob die Vorinstanz ihn richtig erhoben hat (BVGE 2014/36 E. 1.5). Dabei erstreckt sich die Untersuchungspflicht des Bundesverwaltungsgerichts auch auf Tatsachen, die zuvor noch nicht gewürdigt worden waren, sei es, weil sie sich erst im Verlauf des Beschwerdeverfahrens zugetragen haben (echte Noven) oder weil sie aus anderen Gründen im angefochtenen Rechtsakt unberücksichtigt geblieben waren (unechte Noven; Urteil BGer 2C\_177/2018 vom 22. August 2019 E. 3.2). Wirft die beschwerdeführende Partei der verfügenden Behörde vor, dass diese den Sachverhalt falsch oder unvollständig festgestellt habe, oder will sie neue Tatsachen einführen, ist es an der beschwerdeführenden Partei, vor dem Bundesverwaltungsgericht den zutreffenden bzw. vollständigen Sachverhalt zu schildern. Im Lichte ihrer Mitwirkungspflichten darf von der beschwerdeführenden Partei erwartet werden, dass sie ihre Vorbringen substantiiert, damit das Bundesverwaltungsgericht darüber Beweis abnehmen kann (vgl. Urteil 2C\_177/2018 E. 3.3 m.w.H.). Die Feststellung des Sachverhalts durch die Verwaltung richtet sich nach Art. 12 ff. VwVG. Diese Bestimmungen bilden zugleich den Kontrollmassstab des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BENJAMIN SCHINDLER, in: Kommentar VwVG, 2. Aufl. 2019, Rz. 29 zu Art. 49 VwVG).

**5.4.2** Im Rahmen des in Art. 12 VwVG statuierten Untersuchungsgrundsatzes sind von der Behörde die rechtserheblichen Tatsachen abzuklären, also jene faktischen Entscheidungsgrundlagen, die für die Regelung des in Frage stehenden Rechtsverhältnisses relevant sind (vgl. BGE 143 II 425 E. 5.1). Der Aufwand muss aber insgesamt verhältnismässig bleiben. Je nach Art und Stadium des Verfahrens, der Strittigkeit der Sache sowie der Schwere des Eingriffs der Ermittlungshandlungen kann ein unterschiedlicher Umfang der Sachverhaltsermittlung angezeigt sein (Urteile BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.3.1 und A-597/2019 vom 27. Januar 2020 E. 5.3.1, je m.w.H.). Für das gesamte Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess vom 4. Dezember 1947 [BZP, SR 273]). Danach sind die Beweise frei, d.h. ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen (vgl. BGE 125 V 351 E. 3a). Im Rahmen der freien Beweiswürdigung kann die Behörde das Verhalten der Parteien im Verfahren bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen (BVGE 2008/46 E. 5.6.1). Ein Beweis gilt 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). Die erforderliche Überzeugung kann auf Indizien beruhen und bedingt keinen direkten Beweis (Urteil BGer 2C\_16/2015 vom 6. August 2015 E. 2.5.3). Der Indizienbeweis ist ein indirekter Beweis, da nicht der rechtserhebliche Sachumstand als solcher, sondern ein anderer Sachumstand, der aber den Schluss auf die Existenz der rechtserheblichen Tatsache zulässt, Gegenstand des Hauptbeweises ist. Dieser Umweg ist naturgemäss dann angezeigt, wenn die unmittelbar rechtserheblichen Tatsachen nicht oder nur schwer zu beweisen sind (BVGE 2012/33 E. 6.2.3). Die amtliche Abklärungspflicht endet, wenn weitere Nachforschungen tatsächlich oder rechtlich nicht (mehr) möglich sind. Diese Situation ergibt sich vor allem, wenn die Partei ihre Mitwirkung verweigert (vgl. WIEDERKEHR/MEYER/BÖHME, OFK VwVG, a.a.O., Rz. 12 zu Art. 12 VwVG).

**5.4.3** Grundsätzlich dürfte bei zugangsbeschränkten Social Media-Angeboten ein dringender Verdacht dafür sprechen, dass der jeweilige Inhaber des Profils auch Urheber der veröffentlichten Inhalte ist. Um seine eigene Urheberschaft und Verantwortlichkeit zu widerlegen, muss der Arbeitnehmer detaillierte Angaben zu seiner fehlenden Täterschaft machen (eigene Verhinderung zum Zeitpunkt der Abgabe der fraglichen Äusserung, belegbare Beispiele für sonstige Nutzung des Accounts durch Dritte usw.; WILDHABER/HÄNSENBERGER, Vertragsrecht / Kündigung wegen Nutzung von Social Media, in: Recht im digitalen Zeitalter, Festgabe Schweizerischer Juristentag 2015 in St. Gallen, 2015, S. 399 – 430, 421 f.).

## 5.5

**5.5.1** Um den Urheber der Twitterkommentare direkt identifizieren zu können, hätte die Vorinstanz Informationen über die IP-Adresse des Absenders und den Zeitpunkt der Twitterkommentare benötigt (vgl. THOMAS HANSJAKOB, Überwachungsrecht der Schweiz, 2017, Rz. 195 und 235). Zwar kann die Behörde zur Sachverhaltsfeststellung an Dritte gelangen (vgl. Art. 12 Bst. c VwVG). Im Gegensatz zu den Strafverfolgungsbehörden verfügt sie jedoch nicht über die entsprechenden Zwangsmassnahmen, um allenfalls gegen den Willen des Dateninhabers diese Informationen zu beschaffen (WIEDERKEHR/MEYER/BÖHME, OFK VwVG, a.a.O., Rz. 8 zu Art. 12 VwVG; KIENER/RÜTSCHKE/KUHN, Öffentliches Verfahrensrecht, 3. Aufl. 2021, Rz. 698). Angesichts der Natur des Verfahrens, die relativ rasche Abklärungen erfordert, und den mutmasslichen Schwierigkeiten bei

der Informationsbeschaffungen (Kooperationswille des Providers oder Twitter, rechtliche Unwägbarkeiten, allenfalls Anfragen beim Hauptsitz von Twitter im Ausland; vgl. dazu HANSJAKOB, a.a.O., Rz. 235) konnte von der Vorinstanz nicht verlangt werden, den direkten Beweis für die Urheber-schaft zu erbringen. Eine solche Forderung erweist sich als unverhältniss-mässig. Sie durfte sich deshalb des Indizienbeweises bedienen.

**5.5.2** Was die Indizien anbelangt, so zeigen die Twitterkommentare auf den Screenshots als Anzeigefoto eindeutig das Bild des Beschwerdeführers so-wie den dazu passenden, wohl einzigartigen Anzeigenamen «X. \_\_\_\_\_» und Nutzernamen bzw. Handle «@[...]». Anhaltspunkte, dass es sich nicht um echte Screenshots, sondern um digital konstruierte gefälschte Twitter-kommentare handelt, bestehen keine. Es greift daher die Vermutung, dass der Beschwerdeführer Urheber der betreffenden Twitterkommentare ist. Insbesondere, nachdem die These des Beschwerdeführers, wonach er Op-fer einer Diskreditierungskampagne geworden sei, als unglaublich ers-cheint, zumal seine diesbezüglichen Erläuterungen von äusserst ober-flächlicher Natur sind. Der dargelegte Zusammenhang zwischen der an-geblichen Kampagne gegen ihn und (dem Projekt [...]) erschliesst sich dem Bundesverwaltungsgericht mangels weitergehenden Erläuterungen in kei-ner Weise. Weiter ist durch das E-Mail vom 6. September 2022 erstellt, dass der Beschwerdeführer eine kritische Einstellung zur «Gender-Thema-tik» pflegte. Der Kommentar auf dem Twitterprofil zur Frau, die sich als «bi, poly und genderfluid» bezeichnet, passt zu dieser Einstellung. Das Gleiche gilt für einen Kommentar von (...), der vom Inhaber des Twitterprofils geli-ked wurde: «An alle Gender-, Woke-, Klima-, Umwelt- und weissgottnoch-was-Aktivisten: Geht endlich anständig arbeiten, damit ihr wieder auf nor-male Gedanken kommt!». Diese Indizien sprechen ebenfalls für die Urhe-berschaft des Beschwerdeführers.

**5.5.3** Was der Beschwerdeführer ansonsten im Sinne eines Gegenbewei-ses anführt, vermag keine Zweifel an dieser Schlussfolgerung zu wecken. So gibt der Beschwerdeführer zu, Inhaber eines Twitteraccounts zu sein bzw. einen solchen im November 2020 eröffnet zu haben. Zum Beweis legt er eine E-Mail von Twitter, datierend vom 16. November 2020 ins Recht, in welchem dem Inhaber der E-Mail-Adresse [REDACTED]@[...] [durch Beschwer-deführer geschwärzt] bestätigt wird, dass die Mobiltelefonnummer +41(...) dem Nutzernamen @[REDACTED](...) [durch Beschwerdeführer geschwärzt] hin-zugefügt wurde. Nachdem der Beschwerdeführer auf seinem CV die glei-che Nummer angab, ist es erwiesen, dass er zu jenem Zeitpunkt einen Twitteraccount eröffnete. Indes beweist dies noch nicht, dass er *nicht* der

Inhaber des Handles bzw. des Nutzernamens «@[...]» war. Einerseits kann es sich beim Konto, das im November 2020 eröffnet wurde, um ein anderes handeln oder um ein solches, welches zwischenzeitlich infolge Inaktivität entfernt worden ist (<https://help.twitter.com/de/rules-and-policies/inactive-twitter-accounts>, zuletzt abgerufen am 04.08.2023). Andererseits lassen sich der Nutzer- und der Anzeigename auf Twitter jederzeit ändern (vgl. <https://help.twitter.com/de/managing-your-account/change-twitter-handle> [Nutzername], <https://help.twitter.com/de/managing-your-account/how-to-customize-your-profile> [Anzeigename], beide zuletzt abgerufen am 04.08.2023). Ebenso wenig kann aus der Beilage 15 geschlossen werden, dass im April 2022 ein Twitterkonto auf seinen Namen von einer *Drittperson* registriert wurde. Die Beilage zeigt lediglich zwei tabellarisch aufgelistete URL, in welchem sich jeweils «@[Nutzername]» wiederfindet, sowie zwei dazugehörige Daten (Apr. 25 2022 sowie Apr. 26 2022). Ohne weitere Erläuterungen sagt dieser Beleg nichts aus. Und selbst wenn an jenem Datum ein Twitteraccount mit dem Nutzernamen @(...) eröffnet wurde, so steht dies aus den dargelegten Gründen nicht im Widerspruch zum eröffneten Twitteraccount vom November 2020. Weiter kann der Beschwerdeführer nichts aus der Beschwerdebeilage 19, die ein Twitterprofil mit den Anzeigenamen «[Fantasienamen]» sowie den Nutzernamen @(...) zeigt, zu seinen Gunsten ableiten. Gemäss den unbestrittenen Ausführungen der Vorinstanz ist der Twitteraccount mit dem Nutzernamen «@[...]» am 26. September 2022 gelöscht worden. Im Falle einer Löschung bzw. Deaktivierung des Accounts wird der verwendete Nutzername nach 30 Tagen wieder für andere Nutzer zur Registration freigegeben (<https://help.twitter.com/de/managing-your-account/how-to-deactivate-twitter-account>, zuletzt abgerufen am 04.08.2023). Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass der Beschwerdeführer als Inhaber des Nutzernamens @(...) diesen am 26. September 2022 deaktivierte, um ihn dann 30 Tage später wieder im Oktober 2022 neu zu registrieren. Über wie viele Follower bzw. über welche Reichweite der ursprüngliche «@[...]» Account verfügte, ist schliesslich nicht aktenkundig und spielt für die Frage der Urheberschaft keine Rolle.

**5.5.4** Des Weiteren ist für das Bundesverwaltungsgericht erstellt, dass der Beschwerdeführer bereits im Juni 2020 durch Einträge in den sozialen Medien bzw. LinkedIn auffiel (vgl. oben Bst. B). Der Beschwerdeführer behauptet zwar, dass er damals beschuldigt worden sei, diese Posts zur Covid-App publiziert zu haben. Er hatte seine Urheberschaft im damaligen E-Mailverkehr mit dem Leiter der Vorinstanz denn auch zunächst zurückgewiesen, jedoch mit einer äusserst dürftigen Erklärung. Im Gegensatz dazu ist aus den darauf folgenden E-Mails ersichtlich, dass er nach einem

konstruktiven Gespräch mit dem Leiter der Vorinstanz Verständnis für die Problematik privater Meinungsäusserungen auf den sozialen Medien zeigte. Zudem hatte er andere LinkedIn-Post vom selben LinkedIn-Profil nicht bestritten und nicht geltend gemacht, dass der Post mit dem Lügenvorwurf eine Fälschung sei. Insofern steht fest, dass der Beschwerdeführer bereits früher einen Hang zu provokativen Posts in den sozialen Medien hatte und deren Urheberschaft zunächst verneinte. Dies spricht ebenfalls dafür, dass er auch Urheber der in Fokus stehenden Twitterkommentare ist. Ein eher provokatives Verhalten wurde zudem generell bei ihm festgestellt, nachdem ihm beim Beurteilungsgespräch vom 10. Oktober 2021 nahegelegt wurde, manchmal etwas diplomatischer zu sein. Ein solches Verhalten kam auch in seinem E-Mail vom 6. September 2022 zum Ausdruck.

**5.5.5** Alsdann kommt dazu, dass die Löschung des Twitteraccounts mit dem Nutzernamen «@[...]» an jenem Tag (26. September 2022) geschah, an dem der Beschwerdeführer telefonisch über die nicht näher umrissenen Vorwürfe informiert wurde. Dass diese zeitliche Korrelation ein Zufall ist, erscheint wenig wahrscheinlich. Nachdem der Beschwerdeführer bereits einmal wegen seinen Posts in den sozialen Medien kritisiert und er kürzlich wegen seiner genderkritischen E-Mail ermahnt worden war, hätte er als potentieller Urheber der Twitterkommentare auch ein Motiv für die Löschung des Twitteraccounts gehabt. Dass sich die Vorwürfe wieder auf sein Verhalten in den sozialen Medien beziehen könnten, musste für ihn im Bereich des Möglichen liegen.

**5.5.6** Schliesslich legte die Vorinstanz als Noven Screenshots aus der Social-Media-Plattform Gettr ins Recht. Auf dem darauf abgebildeten Profil ist wiederum ein Bild des Beschwerdeführers als Anzeigebild zu sehen. Als Anzeigename sieht man «X.\_\_\_\_\_» und als Nutzernamen «@[...]», der dem Twitternutzernamen «@[...]» nicht unähnlich ist. Der Beschwerdeführer äussert sich in seiner Replik nicht zu diesen Belegen. Bei einem Post auf Gettr wird auf einen Webeintrag der Vorinstanz verwiesen. Zudem finden sich «normale» Kommentare zum politischen Geschehen in der Schweiz, wie z.B. zu einer Stellungnahme der Schweiz zur Bombardierung des Kinderspitals in Mariupol und zu einem Statement von (...) zu den russischen Angriffen. Das Bundesverwaltungsgericht hat vor diesem Hintergrund keine Zweifel, dass der Beschwerdeführer der Inhaber dieses in der Zwischenzeit ebenfalls gelöschten Accounts war. Dessen Inhalte sind ein weiteres Indiz dafür, dass der Beschwerdeführer Inhaber des Twitteraccounts mit dem Nutzernamen «@[...]» war. So wurden auf letzterem ebenfalls Statements zum politischen Geschehen gemacht. Darüber hinaus

finden sich auf dem Gettr-Account wiederum Einträge, die von einer gender-kritischen Einstellung zeugen («There transgender cult»; zu einem Bild, auf dem steht «It's a bad time to be woke ... finally»: «Das Thema des Tages...»; gepostetes Bild, auf dem steht: «Never, ever apologize to the woke mob»).

**5.6** Zusammengefasst ist es aufgrund der dargelegten Indizien erwiesen, dass der Beschwerdeführer der Urheber der Twitterkommentare ist, die ihm die Vorinstanz zum Vorwurf machte. Ernsthafte Zweifel daran bestehen keine. Eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung beging die Vorinstanz somit nicht.

## **6.**

Der Beschwerdeführer fordert in seinem Hauptantrag die Wiederanstellung bei der Vorinstanz infolge Vorliegens einer missbräuchlichen Kündigung.

**6.1** Dazu führt der Beschwerdeführer aus, die Vorinstanz habe die Kündigung ohne wichtigen Grund ausgesprochen. Ihm seien ohne Beweis seiner Autorenschaft, das Verfassen und die Veröffentlichung von Twitterkommentaren vorgeworfen worden. Er könne sich auf die verfassungsmässig garantierte Meinungsäusserungsfreiheit berufen, sodass eine fristlose Kündigung, selbst wenn er der Verfasser wäre, nicht ausgesprochen werden könnte. Die fristlose Kündigung müsse daher als missbräuchlich qualifiziert werden, weil sie erfolgt sei, nachdem die von der Kündigung betroffene Person ein verfassungsmässiges Recht ausgeübt habe. Dies sei nur der Fall, wenn er die Twitterkommentare auch verfasst hätte. Die Vorinstanz äussert sich nicht zur Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung.

**6.2** Der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Missbräuchlichkeit nach Art. 336 OR gutheisst (vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Nach Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR ist eine Kündigung missbräuchlich, weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Hier geht es vor allem um die Ausübung politischer Rechte wie der Teilhaberechte oder der politischen Freiheitsrechte, worunter politische Meinungsäusserungen zählen (REHBINDER/STÖCKLI, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2014, Rz. 22 zu Art. 336 OR). Der Begriff der verfassungsmässigen



Rechtsausübung ist eng auszulegen. Eine zu weite Auslegung dieses Begriffs würde die meisten Entlassungen missbräuchlich erscheinen lassen, da die verfassungsmässigen Rechte fast jeden Aspekt des Berufs- und Privatlebens einer Person abdecken (vgl. Urteil BGer 4C.72/2002 vom 22. April 2002 E. 2a). Die Meinungsfreiheit ist gegen die Treuepflicht abzuwägen; insbesondere ist die Kündigung nicht missbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer trotz Ausübung verfassungsmässiger Rechte seine erhöhte Treuepflicht verletzt (BGE 130 III 699 E 4.2; Urteil BGer 4C.91/2000 vom 23. November 2001 E. 3a; EMMEL FRANK, Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319-529 OR, 3. Aufl. 2016, Rz. 4 zu Art. 336 OR).

**6.3** Es ist äusserst fraglich, ob die Twitterkommentare überhaupt von der – eng auszulegenden – Meinungsfreiheit im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR umfasst werden. Am ehesten fällt noch der Kommentar zum Kreditrahmen für die Axpo darunter, da ihm eine politische Komponente nicht abzusprechen ist. Abschliessend braucht dies nicht beantwortet zu werden. Denn selbst wenn diese kündigungsbegründenden Kommentare unter die Meinungsfreiheit fallen würden, würde die damit begangene schwere Treuepflichtverletzung (vgl. dazu ausführlich unten E. 8.5.1) die Kündigung rechtfertigen. Weiter kann angesichts der verweigernden Haltung des Beschwerdeführers nicht gesagt werden, die Vorinstanz habe im Vorfeld der Kündigung ein falsches und verdecktes Spiel getrieben, das Treu und Glauben krass widersprechen würde (vgl. dazu oben E. 4.4.2). Eine missbräuchliche Kündigung ist nicht zu erkennen.

## **7.**

Alternativ begründet der Beschwerdeführer seinen Hauptantrag auf Wiederanstellung wegen Kündigung zur Unzeit.

**7.1** Der Beschwerdeführer verweist auf seine seit dem 10. September 2022 bestehende Krankschreibung. Die Kündigung sei damit während einer Sperrfrist und zur Unzeit erfolgt. Die Vorinstanz entgegnet, die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung seien erfüllt, weshalb diese während der Sperrfrist vorgenommen werden könne.

**7.2** Der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige, oder wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gutheisst, weil sie während eines in Art. 336c Abs. 1 OR genannten Zeitraums ausgesprochen worden ist

(vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG). So darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während einer gewissen Zeitperiode nicht kündigen während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (vgl. Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR). Begründete fristlose Kündigungen fallen indes nicht in den Anwendungsbereich von Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG (vgl. Urteil BVGer A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 5.2.7).

**7.3** Der Beschwerdeführer war unbestrittenermassen im Zeitpunkt der Kündigung krankgeschrieben. Wie zu sehen sein wird, war die fristlose Kündigung jedoch berechtigt (vgl. unten E. 8.6). Der Beschwerdeführer kann sich deshalb nicht auf Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG berufen, um seine Wiederanstellung zu erreichen. Der Hauptantrag des Beschwerdeführers ist auch aus diesem Grund abzuweisen.

## **8.**

Eventualiter verlangt der Beschwerdeführer die Auszahlung seines Lohns bis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie die Entrichtung einer Entschädigung infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung.

**8.1** Zur Begründung führt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde aus, selbst wenn ihm diese Twitterkommentare zugerechnet werden könnten, wäre die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt. Aufgrund seines Namens könne er von der Öffentlichkeit nicht ohne grösseren Aufwand als Angestellter des Bundes identifiziert werden. Es sei zudem eine völlige Überreaktion erfolgt und in den Inhalt der kurzen Textnachrichten würden negative Gedanken und Geisteshaltungen hineininterpretiert. Dies sei so sicher nicht zulässig. Ausserdem komme auch Bundesangestellten die verfassungsrechtlich geschützte Meinungsäusserungsfreiheit zu, selbst wenn entsprechende Meinungsäusserungen nicht das Gefallen des Arbeitgebers fänden. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung liege nicht vor.

**8.2** Die Vorinstanz hält dafür, mit seinen Twitterkommentaren habe der Beschwerdeführer mitunter eine Gruppe von Personen wegen ihrer sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabgesetzt. Dieses Verhalten dürfte im Sinne von Art. 261<sup>bis</sup> StGB strafbar sein und eine schwerwiegende Verletzung seiner Treuepflicht darstellen. Ausserdem habe er die Amtsführung der Vorsteherin des UVEK öffentlich kritisiert und sich damit über ihren Leitfaden vom 1. September 2020 zum Verhaltenskodex des Bundes hinweggesetzt. Auch dieses Verhalten wiege schwer, weil ihr Leiter den Beschwerdeführer aufgrund ähnlicher Vorfälle

bereits mündlich und am 3. Juni 2020 schriftlich darauf hingewiesen habe, dass sich ihre Mitarbeitende bezüglich öffentlicher Meinungsäußerungen gegenüber Institutionen und Organisationen, die ihrer Aufsichtstätigkeit unterlägen, auch als Privatpersonen Zurückhaltung auferlegen müssten. In beiden Fällen könne er sich nicht auf seine Meinungsfreiheit berufen. Auch wenn der Beschwerdeführer in seinen Twitterkommentaren nicht auf die Anstellung bei ihr hinweise, seien seine auf Twitter geäußerten Überzeugungen bei Bekanntwerden offenkundig geeignet, ihrem Ansehen wie auch jenem des Bundes nachhaltig zu schaden. Beim Beschwerdeführer handle es sich aufgrund (...) und seinen früheren Tätigkeiten im Bereich (...) um eine in diesen Kreisen bekannte Person. Bei einer Namenssuche im Internet werde seine Anstellung bei ihr zudem schnell ersichtlich. Er habe auch einen Beitrag von ihr auf Gettr verlinkt. Der durch den Beschwerdeführer hervorgerufene Vertrauensverlust sei umso gravierender einzustufen, als sie aufgrund ihrer Funktion (...) und der Beschwerdeführer in seiner Funktion Einsicht in vertrauliche Dokumente habe. Dessen Äusserungen seien unvereinbar mit ihren Aufgaben (...). Jedenfalls hätten die diskriminierenden und ehrverletzenden Äusserungen des Beschwerdeführers gegenüber einer Gruppe von Personen wegen deren sexuellen Ausrichtung sowie seine abermalige öffentlich geäußerte Kritik an einer unter ihrer Aufsicht unterliegenden Behörde das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihm aus den dargelegten Gründen nachhaltig zerstört. Eine formelle Ermahnung mit der Auflage, inskünftig auf solche Äusserungen zu verzichten, werde aufgrund seiner gezeigten Unbelehrbarkeit als unzureichende Massnahme erachtet.

**8.3** In seiner Replik bestreitet der Beschwerdeführer, dass sein Verhalten innerhalb der Vorinstanz und gegenüber einer breiten Öffentlichkeit mit (...) unvereinbar gewesen sei. Sollte das Bundesverwaltungsgericht von seiner Urheberschaft ausgehen, gelte im Übrigen Folgendes. Mit seinen Twitterkommentaren habe er einen Beitrag zur Diskussion um eine gendergerechte Sprache und der LGBTQ-Bewegung leisten wollen. Diese Beiträge seien weder ehrverletzend noch herablassend gewesen. Im Übrigen hätten die ihm vorgeworfenen Twitterkommentare keinen Hinweis auf seine berufliche Stellung und Tätigkeit bei den Bundesbehörden enthalten. Beruflich sei er zwar in Kreisen (...) sehr bekannt, nicht aber einer breiteren Öffentlichkeit. Das sei von Bedeutung, könne doch so eine beliebige Drittperson entgegen den Ausführungen des Beschwerdegegners keinen Konnex zu seiner beruflichen Stellung herstellen. Seine Arbeitgeberin könne deshalb nicht in Misskredit geraten. Massgeblich für die Auslegung des unbestimmten Treuebegriffs im Bereich von Äusserungen oder Verhalten im Bereich

der Genderthematik könnten sicher nur festgehaltene Regeln und nicht ungeschriebene Verhaltensregeln sein, die sich eine Person oder eine Amtsstelle selber auferlegt. Die öffentliche Diskussion in diesem Bereich verlaufe momentan sehr kontrovers und es habe sich nicht ein «richtig» oder «falsch» herausgebildet. Schliesslich hätte aufgrund seiner gesundheitlichen Situation die allenfalls bestehenden Irritationen am Arbeitsplatz mit mildernden Massnahmen (Freistellung, Sperrung von Remotezugang oder E-Mailaccount) als einer Kündigung aufgefangen werden können.

## **8.4**

**8.4.1** Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen (Art. 10 Abs. 4 BPG). Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie dem Beschwerdeführer, wenn wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen, unter anderem eine Entschädigung zusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist anordnen (Bst. b).

**8.4.2** Als Grund für eine fristlose Kündigung nach Art. 10 Abs. 4 BPG gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Zur Beantwortung dieser Frage kann die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden. Es ist allerdings den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen. Nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Angestellten rechtfertigt die fristlose Kündigung. 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 Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits wird vorausgesetzt, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt hat. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (Urteile BGer 8C\_501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1 und 8C\_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.1; statt vieler Urteil BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.1 f.). Beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, kommt dem Arbeitgeber ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den

Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel («ultima ratio») aussprechen (statt vieler Urteil A-514/2022 E. 4.2). Auch wenn einzelne Verhaltensweisen je für sich betrachtet nicht für eine fristlose Kündigung ausreichen, so kann dies bei der Kombination verschiedenartiger Disziplinwidrigkeiten der Fall sein (Urteil BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3).

**8.4.3** Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht liegen. Treuepflicht bedeutet, dass der Staatsangestellte bei der Erfüllung seiner Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt. Ihr Zweck liegt darin, die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern, indem das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat nicht untergraben wird. Als unbestimmter Rechtsbegriff muss ihre Tragweite durch Interessenabwägung bestimmt werden (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.2.1 m.w.H.). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung der angestellten Person für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (statt vieler Urteil A-514/2022 E. 4.3).

**8.4.4** Konkret wird vom Arbeitnehmenden eine "doppelte Loyalität" verlangt. So schuldet er nicht nur bei seinem auf die Arbeit bezogenen (innerdienstlichen) Verhalten Loyalität, sondern er hat auch ausserhalb seines Arbeitsverhältnisses (ausserdienstlich) – wenn auch in geringerem Ausmass – die öffentlichen Interessen des Staats zu wahren (Urteile BVGer A-514/2022 E. 4.3 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.2). Ausserdienstliches Verhalten verletzt die Treuepflicht dann, wenn es die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder wegen der Stellung des betreffenden Dienstnehmers der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet. Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers zu bestimmen (Urteile BVGer A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 5.3 und A-4586/2014 E. 3.3.2). Dabei kommt es nicht darauf an, ob das zu beanstandende Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat (Urteil BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.5; Urteil BVGer A-2953/2017 vom 18. Januar 2018 E. 4.4.3). Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die für einen wichtigen Grund geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen (Urteil A-4586/2014 E. 3.3.3). Ein

Staatsangestellter ist in seiner persönlichen Lebensgestaltung im Rahmen der allgemeinen Rechtsordnung zwar grundsätzlich frei; er ist insbesondere grundsätzlich berechtigt, seine Meinung frei zu bilden und sie ungehindert zu äussern und zu verbreiten (vgl. Art. 16 Abs. 2 BV). Jedoch hat ein Staatsangestellter jene Schranken zu respektieren, die seine besondere dienstrechtliche Stellung erfordert. Die Meinungsäusserungsfreiheit findet dort ihre Grenzen, wo sein Verhalten die Amtsführung und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigt (vgl. BGE 120 Ia 203 E. 3a). Insbesondere kann gegenüber öffentlich-rechtlichen Angestellten die Meinungsfreiheit durch die Treuepflicht eingeschränkt sein, die sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten erstreckt (BGE 136 I 332 E. 3.2 und 120 Ia 203 E. 3a; Urteil BGer 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.1).

**8.4.5** In der Rechtsprechung ist ferner anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände und insbesondere die Schwere der Straftat an. Während zum Beispiel ein Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers in der Regel einen wichtigen Grund darstellt, kann es sich bei blossen Übertretungen im Sinne von Art. 101 StGB wie etwa Tätlichkeiten anders verhalten (Urteil BGer 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.1 und 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002 E. 5; Urteil A-4586/2014 E. 3.3.3). Ist ein Aussenstehender das Opfer, sind die Anforderungen bezüglich der Schwere des Delikts wesentlich höher. Wenn aber das Ansehen des Arbeitgebers dadurch ernstlich leidet, ist auch hier die fristlose Entlassung möglich (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, S. 1103). Ob es zu einer Strafanzeige kommt, ob die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und ob eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 1102 mit Verweis auf Urteil BGer 4C.400/2006 vom 9. März 2007 E. 3.4).

**8.4.6** Auch respektloses Verhalten gegenüber Arbeitskollegen bzw. grobe Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfung sind, können Grund zu einer fristlosen Kündigung geben (vgl. Urteil BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.4; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 1107). Die beharrliche Missachtung berechtigter Weisungen trotz Verwarnung und Klarheit der Weisungen

kann ebenfalls eine berechtigte fristlose Kündigung zur Folge haben (DOMINIK MILANI, Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, OFK – Orell Füssli Kommentar, 4. Aufl. 2023, Rz. 13 zu Art. 337 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 1108; Urteile BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 4.1.3 und A-7826/2009 vom 23. August 2010 E. 5.5.3).

**8.5** Nachfolgend ist zu prüfen, ob der Vorinstanz die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer zu Recht nicht mehr zumutbar war.

**8.5.1** Der Beschwerdeführer war gemäss Stellenbeschrieb zuständig für die Führung, Planung und Abwicklung der internationalen Angelegenheiten im Bereich (...). Daneben hatte er die Vorinstanz bei internationalen Foren zu vertreten. Gemäss eigenen Angaben vertrat er letztere bei (...) in (europäische Hauptstadt) in diversen Arbeitsgruppen und führte das Dossier für eine Arbeitsgruppe für die Bundesverwaltung. Weiter vertrat er die Vorinstanz als Beobachter (bei einer EU-Behörde), bei der (...) Arbeitsgruppe ([...]), und an internationalen Konferenzen (z.B. an jährlicher [...] Konferenz in [europäische Stadt], als Podiumsteilnehmer bei [internationale Institution im Finanzbereich]). Schliesslich führte er Verhandlungen betreffend (...). Der Beschwerdeführer repräsentierte somit seine Arbeitgeberin vor bedeutenden internationalen Institutionen und Veranstaltungen. Als Repräsentant der Vorinstanz hatte er deshalb speziell um die Wahrung ihres Ansehens bemüht zu sein. Seine Treuepflicht gegenüber der Vorinstanz war vor diesem Hintergrund ohne weiteres erhöht, auch wenn er erst seit relativ wenigen Jahren für die Vorinstanz tätig war. Dabei durfte er insbesondere die Reputation der Vorinstanz (...) nicht gefährden.

In seinem Post zum Kreditrahmen für die Axpo kritisierte er den diesbezüglichen Bundesratsentscheid, der von der damaligen Vorsteherin des UVEK vertreten wurde. Dabei unterstellte er dem Bundesrat, «Abzocker» mit Steuergeldern zu retten. (...). Eine derart polemische Kritik an die Adresse des Bundes verträgt sich nicht mit (der Funktion der Vorinstanz). Schwer wiegen auch seine Posts zu den Frauen. Indem er die Frauen wegen ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihres Körpers als «Things» bzw. als «Sache» bezeichnet, entmenslicht er diese öffentlich und spricht ihnen teilweise das Recht ab, Nachkommen in die Welt zu setzen («The only hope is that these "things" don't reproduce!»). Entgegen dem Beschwerdeführer können diese Posts nicht anders gedeutet werden. Die Zurschaustellung dieses verwerflichen Gedankenguts ist nicht mit der repräsentierenden Funktion des Beschwerdeführers bei der Vorinstanz vereinbar; es beschädigt

deren Ansehen ohne Weiteres. Es ist zwar zutreffend, dass auf den Twitterkommentaren kein Hinweis auf die Vorinstanz zu finden ist. Wie letztere jedoch zu Recht hinweist, ist der (ausserdienstliche Tätigkeit) und (...) bekannter Akteur in (...)kreisen. Seine Verbindung zur Vorinstanz dürften gewissen Leuten (auch international) bekannt gewesen sein; sie lässt sich online auch leicht herausfinden (...). Zwar beeinträchtigten seine Posts nicht seine Arbeitsleistung, was die Vorinstanz anerkennt. Die objektive Schwere der Auswirkungen dieser Posts auf das Arbeitsverhältnis werden dadurch jedoch nicht ausreichend relativiert. Zusammengefasst verletzte der Beschwerdeführer mit seinen Twitterkommentaren seine gesetzliche ausserdienstliche Treuepflicht gegenüber der Vorinstanz schwer.

**8.5.2** Gemäss Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 4 StGB wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft, wer mitunter öffentlich durch Wort, Schrift oder Bild eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen ihrer sexuellen Orientierung in einer gegen die Menschenwürde verstossenden Weise herabsetzt. Der Tatbestand schützt wesentlich die Würde des einzelnen Menschen, unter anderem in seiner sexuellen Orientierung. Als Herabsetzung oder Diskriminierung erscheinen alle Verhaltensweisen, durch welche einer Person oder den Angehörigen einer Bevölkerungsgruppe wegen einer sexuellen Orientierung die Gleichwertigkeit als menschliche Wesen oder die Gleichberechtigung in Bezug auf die Menschenrechte abgesprochen oder zumindest in Frage gestellt werden und sie als Menschen zweiter Klasse behandelt. Als öffentlich gelten Äusserungen, die nicht im privaten Rahmen erfolgen (BGE 130 IV 111 E. 5.2.2 und 123 IV 202 E. 3a; Urteil BGer 6B\_627/2015 vom 4. November 2015 E. 2.1; ULRICH WEDER, in: StGB/JStG Kommentar, Orell Füssli Kommentar, 21. Aufl. 2022, Rz. 7 zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB). Die sexuelle Orientierung definiert die Hetero-, Homo- oder Bisexualität, nicht jedoch die Transidentität und Intergeschlechtlichkeit, welche sich auf die Geschlechtsidentität beziehen (WEDER, a.a.O. Rz. 13a f. zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB; TRECHSEL/VEST, in: Schweizerisches Strafgesetzbuch, Praxiskommentar, 4. Aufl. 2021, Rz. 13a zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB; Parlamentarische Initiative. Kampf gegen die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung. Bericht der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates vom 3. Mai 2018, BBl 2018 3773, 3785). Ebenfalls nicht tatbeständlich sind Herabsetzungen wegen des Geschlechts (WEDER, a.a.O. Rz. 24 zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB).

Nur beim Twitterkommentar zur Frau, die sich als «bi, poly and gender-fluid» beschreibt, kommt eine Verletzung von Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 4 StGB in Frage. Bei den anderen beiden, die Frauen zum Gegenstand haben, steht



mangels Hinweisen auf die sexuelle Orientierung eine Herabsetzung des nicht tatbestandsmässigen Geschlechts im Vordergrund, zumal auch der Inhalt des Videos, welches als Screenshot eine Frau zeigt, nicht abgerufen werden kann. Sie dürften allenfalls Beschimpfungen im Sinne von Art. 177 StGB darstellen («Wer jemanden in anderer Weise [als durch üble Nachrede/Verleumdung] durch Wort, Schrift, Bild, Gebärde oder Tätlichkeiten in seiner Ehre angreift [...]»). Was den ersten Kommentar anbelangt, ist indes fraglich, ob der Beschwerdeführer den subjektiven Tatbestand des Art. 261bis Abs. 4 StGB erfüllte. Wie erwähnt, wäre eine Herabsetzung («Who hires such things») nur aufgrund der bisexuellen Orientierung («bi») der Frau, nicht jedoch aufgrund ihrer Geschlechtsidentität («poly» [verschiedene Geschlechtsidentitäten], genderfluid [sich ändernde Geschlechtsidentitäten]) strafbar. Aufgrund des Umstands, dass sich der Beschwerdeführer offensichtlich vor allem an der Genderdiskussion stört, ist nicht auszuschliessen, dass sich seine herabsetzende Äusserung auf die Geschlechtsidentität und nicht auf die sexuelle Orientierung der Frau bezog. Mithin reicht die vorliegende Beweislage nicht aus, um eindeutig auf eine Verletzung des Art. 261bis Abs. 4 StGB zu schliessen. Denkbar ist aber wiederum eine Beschimpfung nach Art. 177 StGB. Gleichwohl wiegen diese Vergehen nicht genügend schwer, um für sich genommen als Straftaten bereits eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, zumal diese Aussonstehende betrafen. Der Umstand, dass die Kommentare mindestens Beschimpfungen darstellen dürften, ist bei der Gesamtwürdigung jedoch zu berücksichtigen.

**8.5.3** Alsdann ist zu bedenken, dass der Beschwerdeführer wiederholt gegen Weisungen versties. Obwohl er vom «Verhaltenskodex Bundesverwaltung» und der darin statuierten Pflicht, im Privatleben darauf zu achten, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Bundes nicht zu beeinträchtigen (vgl. oben Bst. A), Kenntnis genommen hatte, tat er genau dies ca. ein Jahr später, indem er die Bundesbehörden im Zusammenhang mit dem Covid-App in den sozialen Medien der Lüge und der geheimen Überwachung bezichtigte (vgl. oben Bst. B). Nachdem er vom Leiter der Vorinstanz über seine diesbezüglichen Pflichten im Juni 2020 nochmals persönlich instruiert wurde (vgl. oben Bst. C), liess er sich trotzdem im September 2022 zum problematischen öffentlichen Kommentar zur Axpo hinreissen. Schliesslich lässt die *Formulierung* des E-Mails vom 6. September 2022 des Beschwerdeführers jeglichen Anstand vermissen, den es gegenüber einem Arbeitskollegen aufzubringen gilt. Erschwerend kommt hinzu, dass die E-Mail bewusst an die gesamte Belegschaft mitversandt wurde und damit einem öffentlichen Tadel gleichkam.

**8.6** Die trotz Ermahnung wiederholt politisch heiklen (Axpo) und verwerflichen (Frauen) privaten Twitterkommentare, denen womöglich eine strafrechtliche Relevanz zukommt, sind ohne Weiteres geeignet, das bereits durch das respektlose E-Mail vom 6. September 2022 belastete Vertrauen zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer – dem eine erhöhte Treuepflicht zukam – tiefgreifend zu erschüttern. Dass eine derartige Erschütterung tatsächlich eintrat, kann aufgrund des Aufruhrs, der durch das E-Mail vom 6. September 2022 innerhalb der Belegschaft erzeugt wurde (vgl. oben Bst. F), angenommen werden. Die darauf ausgesprochene fristlose Kündigung erweist sich angesichts der Schwere der Verfehlung des Beschwerdeführers als verhältnismässig. Mit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses hätte die Vorinstanz ihrem Ruf selber geschädigt. Sie wäre mit dem berechtigten Vorwurf konfrontiert gewesen, die (...) Aktivitäten des Beschwerdeführers sowie dessen verwerfliches Frauenbild zu tolerieren. Die fristlose Kündigung war deshalb geeignet, den eigenen Ruf zu wahren. Eine Mahnung, ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist oder die vom Beschwerdeführer vorgeschlagenen Massnahmen hätten vor diesem Hintergrund keine mildernden Massnahmen dargestellt. Angesichts des offenbarten Frauenbilds war nicht davon auszugehen, dass das Vertrauen der Vorinstanz und deren Mitarbeiter in ihn jemals wieder hätte hergestellt werden können. Unbesehen davon hatte sich der Beschwerdeführer hinsichtlich seiner privaten Posts auf den sozialen Medien als unbelehrbar gezeigt; von einer Mahnung wäre daher ohnehin keine Verbesserung zu erwarten gewesen. Die fristlose Kündigung war deshalb erforderlich. Sie erweist sich sodann als zumutbar. Dem hohen Interessen der Vorinstanz an der Wahrung ihrer Reputation steht das Interesse des Beschwerdeführers gegenüber, weiterhin oder allenfalls bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bei der Vorinstanz angestellt zu sein. Seine diesbezüglich finanziellen Interessen dürften angesichts der Möglichkeit, mit (...) den Lebensunterhalt zu bestreiten, jenes der Vorinstanz nicht überwiegen. Das Gleiche gilt für einen mit der fristlosen Kündigung allenfalls verbundenen Reputationsverlust, nachdem er diesen durch sein Verhalten selber zuzuschreiben hat.

**8.7** Im Ergebnis erweist sich die fristlose Kündigung, insbesondere mit Blick auf den diesbezüglich erheblichen Ermessensspielraum der Vorinstanz (vgl. oben E. 2 und 8.4.2), als berechtigt. Für die Entrichtung einer Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG sowie für die Auszahlung des Lohns bis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist im Sinne von Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG besteht somit keine Grundlage. Das Eventualbegehren ist ebenfalls abzuweisen.

**9.**

Zusammengefasst kann sowohl dem Haupt- (vgl. oben E. 6.3 und 7.3) wie auch dem Eventualbegehren (vgl. oben E. 8.7) nicht entsprochen werden. Die Beschwerde ist abzuweisen.

**10.**

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

**10.1** Nachdem die Beschwerde nicht mutwillig erhoben wurde, sind keine Verfahrenskosten zu erheben (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG).

**10.2** Eine Parteienschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zu entrichten.

*(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)*

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Andreas Kunz

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt 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 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)