

# **BGer 1C\_266/2025 vom 16. Februar 2026**

Bundesgericht, 2026-02-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_266\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_266_2025)

FR: TF 1C\_266/2025 du 16 février 2026

IT: TF 1C\_266/2025 del 16 febbraio 2026

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft die Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses während der Probezeit, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit ( Art. 82 lit. a BGG ). Aufgrund der geforderten Weiterbeschäftigung und der eventualiter beantragten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und es liegt kein Ausschlussgrund vor ( Art. 83 lit. g BGG ). Die nicht konkret bezifferte Entschädigung dürfte die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- übersteigen ( Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ). Zudem ist der Beschwerdeführer als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung ( Art. 89 Abs. 1 BGG ). Auf die Beschwerde ist somit grundsätzlich einzutreten.

### **E. 2.1**

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann die Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht und kantonalen verfassungsmässigen Rechten geltend gemacht werden ( Art. 95 lit. a, b und c BGG ). In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt ( Art. 42 Abs. 2 BGG ). Die Verletzung von Grundrechten, einschliesslich die willkürliche Anwendung von kantonalem und kommunalem Recht, prüft das Bundesgericht nur insoweit, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist ( Art. 106 Abs. 2 BGG ). Insofern gelten qualifizierte Begründungsanforderungen (zum Ganzen: BGE 148 II 392 E. 1.4.1 ; 142 I 99 E. 1.7.2 ; 130 I 258 E. 1.3; je mit Hinweisen).

### **E. 2.2**

Im Verfahren vor Bundesgericht dürfen neue Tatsachen und Beweismittel nur insoweit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt ( Art. 99 Abs. 1 BGG ). Tatsachen oder Beweismittel, welche sich auf das vorinstanzliche Prozessthema beziehen, sich jedoch erst nach dem angefochtenen Entscheid ereignet haben oder entstanden sind, können von vornherein nicht durch das angefochtene Urteil veranlasst worden sein. Solche "echte Noven" sind im bundesgerichtlichen Verfahren in jedem Fall unzulässig ( BGE 143 V 19 E. 1.2; 139 III 120 E. 3.1.2; 133 IV 342 E. 2.1; Urteil 1C\_581/2023 vom 5. Dezember 2024 E. 2.3).

Vorliegend reichte der Beschwerdeführer die ärztliche Stellungnahme vom 2. Juni 2025 erst im bundesgerichtlichen Verfahren ein. In dieser wird festgehalten, der Beschwerdeführer sei trotz ADHS aus psychiatrischer Sicht voll arbeitsfähig und die Kündigung stehe in sehr engem zeitlichen Zusammenhang mit der Offenlegung der Diagnose, ohne dass eine fachlich fundierte Klärung stattgefunden habe. Die Stellungnahme erfolgte nach dem angefochtenen Entscheid, bezieht sich jedoch auf die Umstände vor der Kündigung. Der

Beschwerdeführer führt nicht aus, inwiefern der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt und dies ist auch nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführer hätte dieses Beweismittel ohne Weiteres bereits vor der Vorinstanz einbringen können. Unter diesen Umständen ist nicht auf die Stellungnahme einzugehen.

### **E. 3**

Der Beschwerdeführer rügt in diversen Punkten eine unvollständige und offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung.

#### **E. 3.1**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil grundsätzlich den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt zugrunde ( Art. 105 Abs. 1 BGG ), den es nur berichtigen oder ergänzen kann, wenn er offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich (vgl. dazu BGE 140 III 264 E. 2.3) ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht. Die Feststellung des Sachverhalts kann von der beschwerdeführenden Person zudem nur gerügt werden, wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (vgl. Art. 97 Abs. 1 und BGE 144 V 50 E. 4.2 mit Hinweisen).

#### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer hält die Sachverhaltsfeststellung zunächst mit Bezug auf das Gespräch vom 19. September 2023 als unvollständig, da die Vorinstanz seine belegte Eigeninitiative und die positiven Elemente dieses Gesprächs nicht berücksichtigt habe. Dies trifft zwar zu, ist aber für die Feststellung des rechtlich relevanten Sachverhalts von untergeordneter Bedeutung. Vielmehr ergibt sich aus dem erwähnten Gespräch für den massgeblichen Sachverhalt, dass gegenüber dem Beschwerdeführer bereits zu jenem Zeitpunkt Kritik bezüglich seiner Arbeitsleistung und seines Verhaltens geäussert wurde. Gleiches gilt für die im Gespräch vom 16. Oktober 2023 erwähnten Fortschritte des Beschwerdeführers und sein Engagement; diese sind von untergeordneter Bedeutung für die vorliegende Streitigkeit. Soweit der Beschwerdeführer im Übrigen eine willkürliche Beweiswürdigung bezüglich der Tragweite der Offenlegung seiner ADHS-Diagnose geltend macht, wird darauf - soweit sich seine Vorbringen nicht in rein appellatorischer Kritik erschöpfen - in der materiell-rechtlichen Beurteilung der Kündigung unter E. 5 eingegangen.

#### **E. 3.3**

Der Beschwerdeführer führt sodann zu Recht aus, die Vorinstanz habe aktenwidrig festgestellt, am Mitarbeitergespräch vom 30. Oktober 2023 sei neben seinem Vorgesetzten auch noch dessen Stellvertreter anwesend gewesen. Inwiefern eine Berichtigung des Sachverhalts etwas am Ergebnis des angefochtenen Entscheids ändern würde, ist jedoch nicht ersichtlich. Es erscheint irrelevant, ob der Nachweis, dass die Beschwerdegegnerin während der Probezeit zur Erkenntnis gelangte, dass der Beschwerdeführer erfülle ihre Erwartungen nicht, von einer Führungsperson oder von zwei Führungspersonen zum Ausdruck gebracht wird.

Dasselbe gilt mit Bezug auf die gerügte unterlassene Feststellung der mehrwöchigen Abwesenheit des direkten Vorgesetzten sowie der Regelung der Stellvertretung. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich der direkte Vorgesetzte und sein Stellvertreter im Fall von Abwesenheiten gegenseitig informiert haben. Zudem fand am 26. Oktober 2023 unbestrittenermassen ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und den beiden

Personen statt, anlässlich welchem dem Beschwerdeführer mitgeteilt wurde, die Erwartungen der Beschwerdegegnerin würden betreffend Leistung und Verhalten nicht erfüllt.

#### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer rügt sodann eine Gehörsverletzung und Rechtsverweigerung, da sich die Vorinstanz nicht inhaltlich mit seinem klar formulierten Antrag auf Durchführung einer Diskriminierungsuntersuchung auseinandergesetzt habe.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz hat sich in E. 4 ihres Entscheids mit dem Antrag des Beschwerdeführers, es sei eine Untersuchung zur Feststellung der Diskriminierung einzuleiten, auseinandergesetzt. Sie verwies dabei auf die grundsätzliche Pflicht der Verwaltungsbehörden, den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen und die tauglichen angebotenen Beweise abzunehmen. Sie hielt fest, auf weitere Beweiserhebungen könne verzichtet werden, wenn der rechtserhebliche Sachverhalt bereits aufgrund der Akten oder anderer Beweismittel rechtsgenügend abgeklärt sei. Da Letzteres vorliegend zutreffe, könne in antizipierter Beweiswürdigung von der Durchführung einer Untersuchung betreffend Diskriminierung abgesehen werden.

#### **E. 4.3.1**

Der Anspruch auf Gewährung des rechtlichen Gehörs nach Art. 29 Abs. 2 BV verlangt, dass die Behörde die Vorbringen der vom Entscheid in ihrer Rechtsstellung betroffenen Person auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. statt vieler BGE 150 III 1 E. 4.5; 146 II 335 E. 5.1 und 143 III 65 E. 5.2, je mit Hinweisen).

#### **E. 4.3.2**

Die Vorinstanz hat sich in der zitierten Erwägung 4 mit dem Antrag auf Durchführung einer verwaltungsinternen Untersuchung lediglich insofern befasst, als sie darin einen Beweisantrag gesehen hat, welchem sie mit der formell ausreichenden Begründung der antizipierten Beweiswürdigung nicht nachgekommen ist (vgl. zur diesbezüglichen inhaltlichen Beurteilung nachfolgende E. 4.4). Sie hat hingegen nicht ausdrücklich abgehandelt, ob die Beschwerdegegnerin eine Untersuchung zur Feststellung eines Diskriminierungstatbestandes hätte einleiten müssen. Anhand der Erwägung 5 des angefochtenen Entscheids, in welcher die Vorinstanz das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung inhaltlich beurteilt und verneint, lässt sich jedoch ableiten, dass sie eine derartige Anordnung bzw. Verpflichtung der Beschwerdegegnerin als nicht notwendig erachtet hat bzw. erweist sich eine solche als obsolet, wenn ein Diskriminierungstatbestand verneint wird. Demzufolge konnte der Beschwerdeführer anhand der Gesamtbegründung des vorinstanzlichen Entscheids erkennen, von welchen Überlegungen sich die Vorinstanz leiten liess und das Urteil in voller Kenntnis der Sachlage anfechten. Eine Verletzung der

Begründungspflicht ist demnach zu verneinen.

#### **E. 4.4.1**

Weiter liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, wenn ein Gericht auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichtet, weil es aufgrund der bereits abgenommenen Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde ( BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen).

#### **E. 4.4.2**

Der Beschwerdeführer macht in diesem Zusammenhang geltend, eine Untersuchung wäre zwingend notwendig gewesen, um die genauen Motive und Umstände hinter der Eskalation der Situation und den kritischen Gesprächen zu klären, welche unmittelbar auf die Offenlegung seiner ADHS-Diagnose und der damit verbundenen Bedürfnisse folgten. Es wäre weiter zu prüfen gewesen, ob und welche konkreten Massnahmen die Beschwerdegegnerin nach Kenntnisnahme seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung und der Bitte um strukturelle Anpassungen ergriffen habe, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Dies wäre auch notwendig gewesen, um die Relevanz der ADHS-Diagnose und die behaupteten Leistungsmängel objektiv zu betrachten statt allein auf die einseitige Darstellung der Beschwerdegegnerin abzustellen.

#### **E. 4.4.3**

Damit spricht der Beschwerdeführer innere Tatsachen sowie Umstände an, die sich im Nachhinein kaum eruieren und wohl auch nur erschwert objektivieren lassen, spielen bei Arbeitsverhältnissen doch immer auch zwischenmenschliche Faktoren eine Rolle, insbesondere wenn es um den Aufbau des nötigen Vertrauensverhältnisses geht. Dass sich die Vorinstanz diesbezüglich von der Anordnung der beantragten Untersuchung keinen Erkenntnisgewinn versprach, ist demzufolge nachvollziehbar. Nachdem sie unter Beizug der vorhandenen Akten unter dem Blickwinkel der vergleichsweise lockeren Vertragsbindung während der Probezeit das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung verneint hatte, erwiesen sich Abklärungen betreffend in Erfüllung oder Verletzung der Fürsorgepflicht vorgenommener oder eben unterlassener Massnahmen sachlogisch nicht mehr als notwendig. Dementsprechend ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz im Rahmen der freien Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt ist, allfällige zusätzlich beantragte Beweise würden zur Klärung des Sachverhalts nichts mehr beitragen. Schliesslich wirft die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer auch Verhaltensweisen vor, die er vor der Offenlegung seiner ADHS-Diagnose an den Tag gelegt hat (dazu unten E. 5).

Somit erweist sich die Rüge der Gehörsverletzung auch diesbezüglich als unbegründet. Insoweit ist auch nicht erkennbar, weshalb die Vorinstanz den Sachverhalt unvollständig abgeklärt haben sollte.

#### **E. 5**

Streitig und zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt hat, indem sie von einer innerhalb der Probezeit erfolgten, rechtmässigen Kündigung ausging.

#### **E. 5.1**

Auf das Personal der SBB finden gemäss Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG; SR 742.31) die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) Anwendung. Ergänzend ist der gestützt auf Art. 15 Abs. 2 SBBG und Art. 38 Abs. 1 BPG erlassene Gesamtarbeitsvertrag 2019 der SBB (GAV) anwendbar. Finden sich weder in den genannten Vorschriften noch in diesem GAV Regelungen, so ist das Obligationenrecht (OR; SR 220) subsidiär anwendbar (Ziff. 1 Abs. 3 GAV).

Eine Kündigung kann grundsätzlich auch während der Probezeit missbräuchlich sein. Die Missbrauchsbestimmungen gelangen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist jedoch nur einschränkend zur Anwendung ( BGE 136 III 96 E. 2 mit Hinweis auf BGE 134 III 108 gesamte E. 7.1 mit Hinweisen). Die Probezeit soll es den Parteien ermöglichen, einander kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen bzw. abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, sodass sie über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände befinden können (Urteil 8C\_317/2021 vom 8. März 2022 E. 5.2.7 mit Hinweisen). Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Nach Art. 335b OR wirkt die Abschlussfreiheit in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen ( BGE 134 III 108 E. 7.1).

### **E. 5.2**

Nach Ansicht des Beschwerdeführers liegt eine missbräuchliche Kündigung vor. Die Kündigung sei eine Diskriminierung i.S.v. Art. 8 Abs. 2 BV und Ziff. 4 Anhang 2 GAV SBB, da sie im Zusammenhang mit der offen gelegten ADHS-Diagnose erfolgt sei bzw. es liege kein sachlich hinreichender Grund für eine Kündigung vor.

### **E. 5.3**

Die Beschwerdegegnerin führte in der Kündigungsverfügung vom 16. November 2023 bezüglich der ADHS-Thematik aus, die Kündigung sei nicht deshalb, sondern aufgrund von Mängeln in der Leistung und im Verhalten ausgesprochen worden. Der Beschwerdeführer sei von der Teamleitung mehrmals mündlich und schriftlich darauf aufmerksam gemacht worden, dass er in verschiedenen Bereichen die Erwartungen und Anforderungen an seine Funktion nicht erfülle. Dennoch sei keine Verbesserung ersichtlich gewesen. Zudem habe er durch das Teilen einer vertraulichen Aktennotiz mit dem Team und der Weigerung, diese aus dem Chat zu löschen, sowie der darauffolgenden Kommunikationsverweigerung das Vertrauen in ihn geschädigt. Die Erwartungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit seien damit sowohl bezüglich Leistung als auch Verhalten nicht erfüllt gewesen, weshalb erhebliche Zweifel an einer künftig reibungslosen Zusammenarbeit bestanden hätten. Somit sei das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen während der Probezeit ordentlich aufgelöst worden.

### **E. 5.4**

Die Vorinstanz hat vorab rechtsprechungsgemäss dargelegt, es handle sich beim Probezeitverhältnis um eine noch lockere Vertragsbindung, welche darauf ausgelegt ist, das

Arbeitsverhältnis kurzfristig kündigen zu können. An Auflösungsgründe würden keine allzu strengen Anforderungen gestellt. So sei eine Kündigung während der Probezeit bereits sachlich begründet, wenn aufgrund der Wahrnehmung der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheine, dass die Fähigkeit oder Eignung für die fragliche Stelle nicht ausgewiesen sei und dieser Ausweis voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Die Auflösung des Probezeitverhältnisses müsse dabei von der betroffenen Person nicht verschuldet sein. Vielmehr reiche die begründete Feststellung, dass sie dem Stellenprofil nicht entspreche, sich aus persönlichen Gründen das nötige Vertrauensverhältnis nicht habe aufbauen lassen oder die reibungslose Zusammenarbeit aufgrund des Arbeitsstils oder des Unvermögens, sich in gewachsene Strukturen eines Unternehmens einzufügen, fraglich erscheine. Gestützt auf diese Rechtsprechung durfte die Vorinstanz vorliegend die Wahrnehmungen des Beschwerdeführers bezüglich diverser Vorfälle und Gespräche bei der Beantwortung der Frage nach der Rechtmässigkeit der ausgesprochenen Kündigung ausser Acht lassen, ohne Bundesrecht zu verletzen.

Die Vorinstanz setzt sich sodann speziell mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander, die herausragende Beurteilung seiner Leistung in der Arbeitsbestätigung vom 24. November 2023 stehe im Widerspruch zu der im Rahmen der Kündigung vorgeworfenen Kritik. Diesbezüglich hält sie fest, es handle sich bei der ausgestellten Arbeitsbestätigung um eine reine Auflistung der Hauptaufgaben des Beschwerdeführers, welche sich nicht zu seinen Leistungen äussere. Zutreffend und sachlich stellt die Vorinstanz mit Bezug auf den Kündigungsgrund Diskrepanzen zwischen den Haltungen der Beschwerdegegnerin und des Beschwerdeführers betreffend die Leistung und das Verhalten am Arbeitsplatz fest und folgert, es sei nicht gelungen, ein für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Unter den gegebenen Umständen seien eine lösungsorientierte Kommunikation und eine reibungslose Zusammenarbeit für die Zukunft nicht zu erwarten gewesen und hätten erhebliche Zweifel an einer effizienten Verwaltungstätigkeit bestanden. Demzufolge erachtet sie die Kündigung als sachlich gerechtfertigt.

Entgegen der Rüge des Beschwerdeführers hat sich die Vorinstanz sodann mit der ADHS-Offenlegung inhaltlich auseinandergesetzt: So hält sie in E. 5.4.6 fest, anhand der Akten sei nicht erstellt, die Kündigung sei aufgrund seiner ADHS-Diagnose erfolgt. Insbesondere seien seine Leistungen bereits Mitte September 2023 beanstandet worden, während er die Beschwerdegegnerin erst am 17. Oktober 2023 darüber in Kenntnis gesetzt habe. Weshalb der Beschwerdeführer sodann nicht in der Lage gewesen sein sollte, pünktlich zu einem Mitarbeitergespräch zu erscheinen oder die Anweisung seines Vorgesetzten, eine Aktennotiz aus dem Teams-Chat zu entfernen, zu befolgen, sei unergründlich.

### **E. 5.5**

Der Beschwerdeführer macht zwar auch vor Bundesgericht geltend, die offengelegte ADHS-Diagnose bilde den wahren und damit diskriminierenden Kündigungsgrund, erachtet gleichzeitig jedoch auch die Würdigung der angeblichen Leistungsmängel als zentrales Kündigungsmotiv. Sofern er damit geltend macht, die fraglichen Mängel in Leistung und Verhalten hätten ihren Grund in seinem Gesundheitszustand bzw. in seiner ADHS-Diagnose, ist Folgendes festzuhalten: Möglicher- oder sogar wahrscheinlicher Weise haben die Arbeitsbedingungen in einem Grossraumbüro und mit unklaren Strukturen die Leistungsfähigkeit des Beschwerdeführers aufgrund seiner Prädisposition negativ

beeinflusst. Sein Gesundheitszustand sowie die vorhandene Infrastruktur und die inhaltlichen Anforderungen an seine Tätigkeit waren ihm jedoch bei Abschluss des Arbeitsvertrags bekannt bzw. wurden die mit der Stelle verbundenen Herausforderungen, insbesondere die teilweise chaotischen und unstrukturierten Arbeitsabläufe, seitens der Beschwerdegegnerin im Bewerbungsverfahren offen kommuniziert.

Zudem bemängelte die Beschwerdegegnerin insbesondere auch das Teilen vertraulicher Daten, die Kommunikationsverweigerung sowie das Nichterreichen verschiedener Erwartungen und Anforderungen an seine Funktion. Diese Kritik dürfte in keinem Zusammenhang mit seiner Diagnose stehen.

Im Übrigen wurde die Kündigung wie zutreffend festgestellt auch aufgrund von Mängeln in Leistung und Verhalten (insbesondere Pünktlichkeit oder Arbeiten im Homeoffice ohne vorherige Absprache) ausgesprochen, die bereits vor Offenlegung seiner Diagnose beanstandet wurden, was klar gegen eine aus diesem Grund erfolgte Kündigung spricht. Dass die Beschwerdegegnerin die Arbeitsabläufe nicht (umgehend) den Bedürfnissen des Beschwerdeführers anpassen konnte, ist nachvollziehbar. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat sie ihm jedoch in Nachachtung seines persönlichen kognitiven Stärken-Schwächen-Profiles eine Sozialberatung zur möglichen Adaption an die vorgegebenen Arbeitsbedingungen nahegelegt. Sodann irrelevant für die Frage der Beurteilung der Missbräuchlichkeit der strittigen Kündigung ist deren vom Beschwerdeführer gerügte allenfalls fehlerhafte Ablage im internen Dossier der Beschwerdegegnerin.

#### **E. 5.6**

Die vorinstanzliche Würdigung, die Kündigung sei während der Probezeit aufgrund der zuvor in mehreren Gesprächen thematisierten Mängel in Leistung und Verhalten rechtmässig ausgesprochen worden, ist demzufolge nicht zu beanstanden.

#### **E. 6**

Somit ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten wird.

Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Es sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen ( Art. 68 Abs. 1 und 3 BGG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.