

BGer 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023

Bundesgericht, 2023-10-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_311_2023

FR: TF 8C_311/2023 du 19 octobre 2023

IT: TF 8C_311/2023 del 19 ottobre 2023

Erwägungen

E. 1

Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die verlangte Entschädigung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG).

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 145 V 57 E. 4.2 mit Hinweis).

E. 2.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 145 I 26 E. 1.3 mit Hinweisen).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die materielle Rechtmässigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Verfügung vom 22. September 2021, insbesondere die Rechtzeitigkeit der Kündigung, bestätigte.

E. 3.2

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 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).

E. 3.3

Die Vorinstanz hat die Rechtsprechung zu den Voraussetzungen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (BGE 142 III 579 E. 4.2 ; 138 I 113 E. 6.3-6.5; 130 III 213 E. 3.1; 129 III 380 E. 2.1) sowie die Bestimmungen und Grundsätze über die für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen wichtigen Gründe (Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziff. 176 Abs. 1 und 2 GAV) zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

E. 4.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellte zunächst fest, der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers sei ab dem 13. September 2021 - dem Tag, an dem er die Aufforderung zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten fristlosen Kündigung erhalten habe - ferienhalber abwesend gewesen, was er der Beschwerdegegnerin Ende August 2021 auch mitgeteilt habe. Zudem sei der Beschwerdeführer krankheitshalber arbeitsunfähig gewesen. Es erwog, die Ablehnung des Gesuchs um Fristverlängerung um einige Tage sei unverhältnismässig gewesen, zumal die Freistellung des Beschwerdeführers zu diesem Zeitpunkt bereits ein halbes Jahr gedauert habe. Hinzu komme, dass die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer nicht Einsicht in die vollständigen Akten gewährt habe. Das Bundesverwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, die Beschwerdegegnerin habe den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzt, weshalb letzterer gestützt auf Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG und Ziff. 183 Abs. 1 lit. a GAV SBB Anspruch auf eine Entschädigung habe. Diese setzte es auf sechs Bruttomonatslöhne (ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, zzgl. Zins) fest.

E. 4.2

Weiter prüfte die Vorinstanz die materielle Rechtmässigkeit der von der Beschwerdegegnerin am 22. September 2021 verfügten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sie hielt in diesem Zusammenhang fest, der Beschwerdeführer habe im Mai und im Juni 2020 im Namen der Beschwerdegegnerin drei Dokumente ausgestellt, deren Inhalte nicht der Wahrheit entsprochen hätten. Diese Dokumente seien in der Absicht erstellt worden, dem Unternehmer B._____ eine Manipulation seiner Buchhaltung und eine Erleichterung seiner Steuerlast zu ermöglichen, indem teilweise Annullierungen von Aufträgen der Beschwerdegegnerin an den Genannten vorgetäuscht worden seien. Eines der Dokumente habe der Beschwerdeführer nicht nur in seinem Namen, sondern auch im Namen eines erfundenen Angestellten der Beschwerdegegnerin unterzeichnet und in einem

Dokument habe er unter seinem Namen die Bezeichnung xxx angefügt, was nicht seiner Funktion bei der Beschwerdegegnerin entsprochen habe. Dieses Fehlverhalten stelle eine schwere Verletzung der Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin dar. Hinzu kämen die Vorwürfe bezüglich Nichtmeldung eines Interessenkonflikts und einer Nebenbeschäftigung. So habe der Beschwerdeführer zu B. _____ sowohl eine geschäftliche als auch eine private Beziehung gehabt. Diese Beziehung sei in Anbetracht seiner Funktion bei der Beschwerdegegnerin offensichtlich geeignet gewesen, sein Verhalten im Arbeitsalltag als Angestellter der Beschwerdegegnerin zu beeinflussen. Indem der Beschwerdeführer die seit Jahren bestehende Interessenbindung zu B. _____ weder auf der internen Plattform der Beschwerdegegnerin registriert noch seinem Vorgesetzten gemeldet habe, habe er gegen deren Weisung Antikorruption und seine Treuepflicht verstossen. Eine Verletzung der Treuepflicht bestehe schliesslich auch darin, dass der Beschwerdeführer seine Funktion in der von ihm gegründeten C. _____ GmbH nicht gemeldet habe.

Das Bundesverwaltungsgericht kam aufgrund all dieser Fehlverhalten zum Schluss, dass der Beschwerdegegnerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden konnte, wobei der Ausgang des Strafverfahrens offen bleiben könne. Die fristlose Kündigung sei demnach in objektiver Hinsicht gerechtfertigt gewesen.

E. 4.3

Schliesslich erkannte das Bundesverwaltungsgericht, die Beschwerdegegnerin habe sich im Rahmen des Möglichen darum bemüht, das Verfahren voranzutreiben. Sie habe nicht unzulässig lange mit der fristlosen Kündigung zugewartet. Die fristlose Entlassung sei daher auch unter dem Gesichtspunkt der erforderlichen Reaktionszeit nicht zu beanstanden.

E. 5

Das Vorliegen wichtiger Gründe für die fristlose Kündigung bestreitet der Beschwerdeführer vor Bundesgericht nicht mehr. Die Beschwerde richtet sich einzig gegen die vorinstanzliche Beurteilung, wonach die Beschwerdegegnerin mit der fristlosen Kündigung nicht unzulässig lange zugewartet habe (vgl. E. 4.3 hiervoor).

E. 5.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellte in diesem Zusammenhang fest, die Beschwerdegegnerin habe am 26. Oktober 2020 Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer eingereicht. Vom 27. November 2020 bis zum 10. März 2021 habe gestützt auf Art. 73 Abs. 2 StPO ein Mitteilungsverbot der Bundesanwaltschaft gegolten. Dieses sei am 10. März 2021 aufgehoben worden, woraufhin die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer am 11. März 2021 freigestellt habe. Am 19. August 2021 habe die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu einem Gespräch zur Abklärung des Sachverhalts auf den 31. August 2021 eingeladen. Das Gespräch habe schlussendlich am 7. September 2021 stattgefunden, nachdem der Beschwerdeführer die Vorinstanz am 29. August 2021 über seine Ferienabwesenheit bis zum 4. September 2021 informiert habe. Nach diesem Gespräch habe die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 10. September 2021 aufgefordert, zur vorgesehenen fristlosen Kündigung Stellung zu nehmen. Diese habe sie schliesslich am 22. September 2021 ausgesprochen.

E. 5.2

Die Vorinstanz erachtete es als nachvollziehbar, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer nicht vor Ergehen des Mitteilungsverbots der Bundesanwaltschaft

befragt hatte, da zum einen der Beschwerdeführer krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sei und zum anderen der Beschwerdegegnerin zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle relevante Tatsachen vorgelegen hätten. So seien etwa die gefälschten Dokumente in der Strafanzeige vom 26. Oktober 2020 noch nicht erwähnt worden. Vom 27. November 2020 bis zum 10. März 2021 sei sodann aufgrund des Mitteilungsverbots keine Befragung möglich gewesen.

Der Beschwerdeführer macht zu Recht nicht geltend, die Beschwerdegegnerin hätte die fristlose Kündigung schon vor dem 10. März 2021 aussprechen müssen. Auf Weiterungen hierzu kann verzichtet werden.

E. 5.3.1

In den Blick gelangt der Zeitraum vom 10. März 2021 (Aufhebung des Mitteilungsverbots durch die Bundesanwaltschaft) bis zum 19. August 2021 (Einladung zum Gespräch, vgl. E. 5.1 hiervor). Diesbezüglich stellte das Bundesverwaltungsgericht fest, es habe zwar keine formelle Verfügung der Bundesanwaltschaft oder Bundespolizei vorgelegen, welche die Befragung des Beschwerdeführers verboten hätte. Die Beschwerdegegnerin habe jedoch glaubhaft geltend gemacht, dass sie von den zuständigen Behörden des Strafverfahrens gebeten worden sei, mit der Befragung des Beschwerdeführers zuzuwarten. So habe sie nachvollziehbar erklärt, dass sie sich am 23. März 2021 bei der Bundeskriminalpolizei erkundigt habe, ob eine Befragung des Beschwerdeführers möglich sei. Am darauf folgenden Tag sei sie über ihre Rechtsvertreterin informiert worden, dass keine arbeitsrechtliche Befragung stattfinden dürfe. Anlässlich der strafrechtlichen Einvernahme des Beschwerdeführers am 14. April 2021 habe sie sich bei der zuständigen Bundesermittlerin nach dem weiteren Vorgehen erkundigt. Diese habe mitgeteilt, dass sie informieren werde, wenn eine Befragung stattfinden könne. Im Juni 2021 habe sich die Beschwerdegegnerin via ihre Rechtsvertreterin erneut erkundigt, ob eine Befragung nun möglich sei und am 16. August 2021 sei ihr schliesslich erlaubt worden, den Beschwerdeführer zu befragen. Dies ergebe sich aus einer E-Mail vom 16. August 2021. Darin habe die zuständige Person des Legal Counsel die direkten Vorgesetzten und die HR-Verantwortlichen darüber informiert, dass sie von der Bundesanwaltschaft grünes Licht für die Befragung des Beschwerdeführers erhalten habe.

E. 5.3.2

Die Vorinstanz erachtete es sodann mit Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts (BGE 138 I 113 E. 6.4.1 mit Verweis auf das Urteil 1P_47/2000 vom 25. April 2000 E. 2b) als zulässig, mit einer fristlosen Kündigung bis zum Abschluss des Strafverfahrens zuzuwarten, wenn ein strafrechtlicher Sachverhalt oder dessen rechtliche Würdigung relevant sein könnten. Zwar habe die Beschwerdegegnerin vorliegend nicht den Abschluss des Strafverfahrens abgewartet. Jedoch hätten sich daraus (zusätzliche) Sachverhaltselemente und Beweismittel ergeben, auf welche die Beschwerdegegnerin ihre Kündigung gestützt habe. Diese habe sich zudem um ein beschleunigtes Verfahren bemüht und bereits mit der Einreichung einer Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer klar belegt, dass sie dessen Verhalten als gravierend angesehen habe. Sie habe den Beschwerdeführer unmittelbar nach Aufhebung des Mitteilungsverbots freigestellt und sich auch nach dem 16. August 2021 umgehend um einen Gesprächstermin gekümmert. Es sei deshalb insgesamt nicht davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin unzulässig lange mit der fristlosen Kündigung zugewartet habe und ihr die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar

gewesen wäre.

E. 5.3.3

Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, es sei nicht erstellt, dass die Bundesanwaltschaft nach dem 10. März 2021 eine Anordnung getroffen oder die Beschwerdegegnerin darum gebeten hätte, auf arbeitsrechtliche Abklärungen vorerst zu verzichten. Es sei vielmehr so, dass die zuständige Ermittlerin der Bundeskriminalpolizei am 23. März 2021 gegenüber der zuständigen Person des Legal Counsel telefonisch bestätigt habe, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit den Vorwürfen konfrontieren und anschliessend allfällige arbeitsrechtliche Massnahmen ergreifen dürfe. Aus Sicht der Strafbehörden hätten nach der Hausdurchsuchung vom 10. März 2021 und den Einvernahmen vom 10. März und 15. April 2021 auch keinerlei Hindernisse in Bezug auf arbeitsrechtliche Untersuchungen und Befragungen bestanden. Spätestens nach ihrer Akteneinsicht vom 21. April 2021 hätte die Beschwerdegegnerin zudem von der fraglichen Doppelunterschrift (des erfundenen Mitarbeiters) Kenntnis gehabt. Abgesehen davon, dass die Beschwerdegegnerin das Zuwarten mit eigenen Abklärungen allein mit der fehlenden Erlaubnis seitens der Strafbehörden begründet habe, sei dem angefochtenen Urteil nicht zu entnehmen, welche zusätzlichen Sachverhaltselemente und Beweismittel sich aus dem Strafverfahren ergeben haben sollten. Der Beschwerdeführer rügt diesbezüglich eine Verletzung der Begründungspflicht durch die Vorinstanz.

E. 5.3.4

Für den Zeitraum vom 10. März bis zum 19. August 2021 liegt unbestritten keine formelle Verfügung der Bundesanwaltschaft oder der Bundespolizei vor, welche die Befragung des Beschwerdeführers durch die Beschwerdegegnerin verboten hätte. Die Vorinstanz erachtete es aber als glaubhaft, dass die Beschwerdegegnerin mit der Befragung des Beschwerdeführers zuwartete, weil die zuständigen Strafbehörden sie darum gebeten hätten. Ob sie damit in Verletzung von Bundesrecht ein falsches Beweismass angewandt oder Beweise willkürlich gewürdigt hat, kann offen bleiben. Denn selbst wenn davon auszugehen wäre, es sei hierfür der volle Beweis erbracht, würde dies das rund fünfmonatige Zuwarten der Beschwerdegegnerin mit eigenen Sachverhaltsabklärungen nicht rechtfertigen. Vielmehr wäre die Beschwerdegegnerin gehalten gewesen, nach Aufhebung des Mitteilungsverbots am 10. März 2021 die erforderlichen arbeitsrechtlichen Abklärungen beförderlich voranzutreiben. Das Mitteilungsverbot wurde aus ermittlungstaktischen Gründen, insbesondere aus Beweissicherungsgründen, erlassen (vgl. Editionsverfügung vom 27. November 2020). Nach der Hausdurchsuchung und der Einvernahme vom 10. März 2021 bestand für das Mitteilungsverbot offenbar keine Veranlassung mehr. Auf welcher (Rechts-) Grundlage eine allfällige Bitte der Strafbehörden basieren und inwiefern eine solche Auswirkungen auf das Kündigungsverfahren eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers haben soll, ist nicht ersichtlich. Mithin ist nicht einzusehen, weshalb die Beschwerdegegnerin gehalten gewesen sein sollte, auf eigene arbeitsrechtliche Abklärungen auch nach dem 10. März 2021 zu verzichten.

Sofern ein strafrechtlicher Sachverhalt oder dessen rechtliche Würdigung für den Ausgang eines Administrativverfahrens relevant ist, kann zwar der Abschluss des Strafverfahrens abgewartet werden, bevor die fristlose Entlassung ausgesprochen wird (BGE 138 I 113 E. 6.4.1 mit Hinweisen). Im hier zu beurteilenden Fall hat die Beschwerdegegnerin den

Abschluss des Strafverfahrens aber gerade nicht abgewartet, weshalb das Zuwarten mit arbeitsrechtlichen Abklärungen nicht damit gerechtfertigt werden kann (vgl. für eine solche Konstellation Urteil 8C_141/2011 vom 9. März 2012 E. 5.6). Dem angefochtenen Urteil ist im Übrigen auch nicht zu entnehmen, dass und inwiefern der strafrechtliche Sachverhalt oder dessen rechtliche Würdigung für das Verfahren betreffend die fristlose Kündigung relevant wäre. Vielmehr hielt das Bundesverwaltungsgericht explizit fest, der Ausgang des Strafverfahrens könne offen bleiben (vgl. E. 4.3 hiervor). Ebenso wenig ergibt sich aus dem Urteil der Vorinstanz, welche neuen Sachverhaltselemente oder Beweismittel im Laufe des Strafverfahrens ans Licht gekommen sein sollen, welche die Beschwerdegegnerin dazu veranlasst hätte, den Beschwerdeführer am 19. August 2021 zu einer Befragung einzuladen und ihn mit den Vorwürfen zu konfrontieren. Die Beschwerdegegnerin selber begründete das Zuwarten denn auch stets mit einer nicht weiter belegten Bitte der Bundesanwaltschaft. Der Beschwerdeführer weist im Übrigen zu Recht darauf hin, dass die Beschwerdegegnerin am 21. April 2021 Akteneinsicht im Strafverfahren genommen und seither Kenntnis der relevanten Unterlagen hatte. Insbesondere war ihr aufgrund dieser Akteneinsicht auch das Schreiben des Beschwerdeführers an B._____ vom 4. Mai 2020 mit der Doppelunterschrift des erfundenen Mitarbeiters bekannt (vgl. E. 4.2 hiervor). Diesbezüglich hat die Vorinstanz den Sachverhalt unvollständig und damit offensichtlich unrichtig festgestellt (vgl. E. 2.2 hiervor). Entsprechend hielt die Beschwerdegegnerin in ihrer Verfügung vom 22. September 2021 betreffend fristlose Kündigung denn auch fest, die Fakten lägen ihr seit April 2021 vor.

E. 5.3.5

Freilich ist die fristlose Entlassung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden als im Privatrecht, und zwar einerseits wegen der formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und andererseits wegen der Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit die öffentliche Hand. Daraus folgt, dass dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zuzubilligen ist, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht. Hingegen kann auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht zugestanden werden, das Verfahren längere Zeit ruhen zu lassen bzw. den Arbeitnehmer nicht über die Überprüfung des Arbeitsverhältnisses zu informieren (BGE 138 I 113 E. 6.5; Urteile 8C_14/2022 vom 23. November 2022 E. 4.2.1 f.; 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E. 7.2.1; 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 f.).

Im hier zu beurteilenden Fall stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zwar am 11. März 2021 unter Hinweis auf die "Schwere der angeblichen Handlungen" und unter weiterer Lohnzahlung von der Arbeitsleistung frei. Das ändert aber nichts daran, dass sie danach die erforderlichen arbeitsrechtlichen Abklärungen nicht beförderlich vorantrieb. Nach den verbindlichen (vgl. E. 2.2 hiervor) Feststellungen der Vorinstanz vergingen mehr als fünf Monate ohne irgendwelche Sachverhaltsabklärungen seitens der Beschwerdegegnerin, ehe sie den Beschwerdeführer zu einer Befragung einlud. Es ist nicht einsehbar, weshalb sie die gebotenen Abklärungen nicht parallel zum Strafverfahren hätte durchführen können (vgl. auch Urteil 8C_141/2011 vom 9. März 2012 E. 5.3). Seit ihrer Strafanzeige, in der sie das aus ihrer Sicht strafwürdige Verhalten des Beschwerdeführers einlässlich begründet hatte, vergingen bis zur Einladung zur Befragung zehn Monate, bis

zur fristlosen Kündigung sogar 11 Monate (vgl. Urteil 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.4, wo das Bundesgericht unter den konkreten Umständen eine Reaktion nach etwas mehr als einem Monat nach Kenntnis des zur fristlosen Kündigung führenden Grundes als verspätet erachtete). Während dieser ganzen Zeit richtete sie dem Beschwerdeführer den Lohn aus, obschon die Möglichkeit der Lohnkürzung oder des Lohnentzugs bestanden hätte (vgl. Ziff. 48 Abs. 3 GAV SBB), was insgesamt den Schluss nahe legt, dass ihr das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar gewesen wäre (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.3.1 mit Hinweisen).

E. 5.3.6

Nach dem Gesagten kann nicht mehr von einer angemessenen Reaktionszeit der Beschwerdegegnerin gesprochen werden. Zu lange hat diese das Verfahren ruhen lassen (vgl. E. 5.2.5 hiervor). Die Vorinstanz hat demnach Bundesrecht verletzt, indem sie die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestätigte.

E. 6

Zusammenfassend ist die Beschwerde begründet. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben und die Sache an das Bundesverwaltungsgericht zurückzuweisen, damit es über die Entschädigungs- und Lohnansprüche des Beschwerdeführers infolge materiell unrechtmässiger fristloser Kündigung entscheide (vgl. Ziff. 183 GAV SBB; Art. 34b BPG). Dabei wird es auch über die Parteientschädigung des Beschwerdeführers neu zu befinden haben.

E. 7

Die Aufhebung des angefochtenen Urteils und Rückweisung an die Vorinstanz zur Festsetzung der Entschädigungs- und Lohnansprüche des Beschwerdeführers wegen materiell unrechtmässiger fristloser Kündigung ist vorliegend als vollständiges Obsiegen anzusehen. Die Gerichtskosten werden daher der Beschwerdegegnerin auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG). Ausserdem hat sie dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung auszurichten (Art. 68 Abs. 2 BGG).

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