

BGer 8C_626/2020 vom 21. Dezember 2020

Bundesgericht, 2020-12-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_626_2020

FR: TF 8C_626/2020 du 21 décembre 2020

IT: TF 8C_626/2020 del 21 dicembre 2020

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 S. 61 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 Artikel 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 S. 252). 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 S. 356). 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 S. 30 mit Hinweisen).

E. 3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Rechtmässigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Verfügung vom 17. Februar 2020, namentlich das Vorliegen eines wichtigen Grundes sowie die Rechtzeitigkeit der Kündigung, bestätigte.

E. 3.1

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 38 Abs. 1 BPG erlassene Gesamtarbeitsvertrag 2019 der SBB (GAV) anwendbar.

E. 3.2

Die Vorinstanz legte 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 dar. Ziff. 176 Abs. 2 GAV hält fest, dass als wichtiger Grund jeder Umstand gilt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzung zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses orientiert sich damit, wie das kantonale Gericht korrekt darlegte, an den "wichtigen Gründen" gemäss Art. 337 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR), der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt (vgl. BGE 143 II 443 E. 7.3 S. 456).

E. 4.1

Das Bundesverwaltungsgericht verneinte zunächst eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

E. 4.2

Sachverhaltlich stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe C._____, die in der relevanten Zeitspanne keinen Anspruch auf Fahrvergünstigung gehabt habe, unbestrittenermassen mehrfach Ermässigungskarten für vergünstigte Fahrscheine bei Zugreisen im Ausland zur Nutzung überlassen oder solche selbst zur Buchung verwendet. Er habe unstreitig reglementswidrig gehandelt, indem er C._____ den für B.A._____ ausgestellten, nicht übertragbaren FIP-Ausweis und die DB-Netzkarte zum Kauf von vergünstigten Fahrkarten überlassen bzw. die FIP-Vergünstigung für die Bestellung genutzt habe. Erschwerend wirke sich dabei aus, dass der Missbrauch über die ohne Anspruch erfolgte Verwendung des persönlich für B.A._____ ausgestellten FIP-Ausweises, die diesen nie selbst erhalten habe, mit einer Täuschung über die Identität der Berechtigten einher gegangen sei. Zumindest einen Teil der Vorfälle habe der Beschwerdeführer erst im Laufe der Befragung vom 4. Februar 2020 auf Nachfrage hin eingestanden, nachdem er sie zuvor nicht offen gelegt habe.

E. 4.3

In Würdigung der Umstände erkannte das Bundesverwaltungsgericht, der Beschwerdeführer habe schwerwiegend gegen die Treuepflicht verstossen. Erschwerend sei zu berücksichtigen, dass die missbräuchlich genutzten Ermässigungen und die damit verbundenen Mindereinnahmen gerade ausländische Bahnunternehmen und Geschäftspartner der SBB betroffen hätten, mit denen der Beschwerdeführer selbstständig

und in massgeblicher Rolle zusammengearbeitet habe. Dadurch sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitgeberin unzumutbar geworden. In ihrer Gesamtheit stellten die Verfehlungen im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Fahrvergünstigungen und den wahrheitswidrigen Angaben bei der Untersuchung einen objektiv wichtigen Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Verwarnung dar. Die fristlose Kündigung sei - so die Vorinstanz - in Anbetracht der konkreten Verhältnisse nicht verspätet erfolgt. Infolge der gerechtfertigten fristlosen Entlassung habe der Beschwerdeführer weder Anspruch auf Fortzahlung des Lohns bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist noch auf eine Entschädigung.

E. 5.1

Die vorinstanzliche Beurteilung beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen in der Beschwerde vermögen nicht, sie in tatsächlicher Hinsicht als offensichtlich unrichtig oder sonstwie bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen, zumal sie sich weitgehend in appellatorischer Kritik erschöpfen und sich im Übrigen auf eine Darlegung der eigenen Sichtweise beschränken.

E. 5.2

Soweit beschwerdeweise erneut das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestritten wird, fasst der Beschwerdeführer die auslösenden Umstände zu eng. Entgegen seiner Auffassung geht es hier nicht nur um eine Verletzung wichtiger gesetzlicher und vertraglicher Pflichten, die allenfalls Grund für eine ordentliche Kündigung wären. Das Bundesverwaltungsgericht legte einlässlich dar, dass der wichtige Grund für eine fristlose Entlassung in einem schwerwiegenden Verstoss gegen die in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziff. 36 GAV verankerte Treuepflicht lag, also in der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes im Sinne einer sogenannt doppelten Loyalität zu wahren. Zu diesem Verstoss führten, wie die Vorinstanz aufzeigte, nicht allein der mehrfache bzw. wiederholte Missbrauch von Fahrvergünstigungen, sondern auch das Aussageverhalten des Beschwerdeführers während der Untersuchung und dessen fehlende Reue hinsichtlich des unrechtmässigen Verhaltens. Berücksichtigt wurde insbesondere auch die Funktion des Beschwerdeführers im Bereich der internationalen Distribution, aufgrund der von ihm im Zusammenhang mit internationalen Fahrvergünstigungen und den einschlägigen Reglementen eine erhöhte Treuepflicht gegenüber seiner Arbeitgeberin sowie ein höheres Mass an Loyalität und Rechtsbewusstsein hätten erwartet werden dürfen. Unter den gegebenen Umständen - so die Vorinstanz - seien die Verfehlungen des Beschwerdeführers geeignet gewesen, das in ihn gesetzte Vertrauen als Grundlage der Fortführung des Arbeitsverhältnisses und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern zu beeinträchtigen, sodass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses infolge des schwerwiegenden Verstosses gegen die Treuepflicht für die Arbeitgeberin unzumutbar geworden und die fristlose Entlassung gerechtfertigt gewesen seien.

Mit diesen überzeugenden Erwägungen setzt sich der Beschwerdeführer nicht substantiiert auseinander. Soweit er im Wesentlichen erneut lediglich geltend macht, das Überlassen des FIP-Ausweises und der DB-Netzkarte an eine Nicht-Berechtigte sei zwar unschön gewesen, habe aber auch zusammen mit seiner Verteidigung anlässlich der Untersuchung keinen Grund für eine fristlose Kündigung dargestellt, vermag er keine Bundesrechtswidrigkeit des angefochtenen Entscheids zu begründen.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer rügt im Weiteren, mit der Bejahung der Rechtzeitigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe die Vorinstanz Bundesrecht verletzt.

E. 5.3.1

Das Bundesverwaltungsgericht zeigte überzeugend auf, dass als wichtiger Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht allein der Vorfall vom 31. Dezember 2019, sondern neben dem wiederholten Missbrauch von Fahrvergünstigungen auch das Aussageverhalten des Beschwerdeführers während der Untersuchung und dessen fehlende Reue hinsichtlich des unrechtmässigen Verhaltens zu beachten gewesen seien. Beim Ereignis vom 31. Dezember 2019 sei anlässlich einer Billettkontrolle im Zug festgestellt worden, dass C._____ einen auf B.A._____ ausgestellten FIP-Ausweis zum Bezug preisreduzierter Fahrkarten verwendet habe. Der relevante Sachverhalt sei nicht von Beginn an klar gewesen. Der Vorfall vom 31. Dezember 2019 - so die Vorinstanz - habe Abklärungen bei der Stelle "Corporate Security" ausgelöst und der Beschwerdeführer habe aufgrund seiner Ferienabwesenheit erst am 20. Januar 2020 persönlich befragt sowie zur schriftlichen Stellungnahme aufgefordert werden können. Nachdem er am 22. Januar 2020 schriftlich mitgeteilt habe, C._____ sei keine Bekannte von B.A._____, sondern seine neue Partnerin, und er selber habe ihr den FIP-Ausweis überlassen, sei der Fall gleichentags der Abteilung Compliance übergeben worden. Nach Prüfung der Buchungen von C._____ auf Unregelmässigkeiten ab September 2018 sei der Beschwerdeführer am 4. Februar 2020 befragt und mit den eruierten Vorfällen konfrontiert worden. Im Nachgang zur Befragung habe die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer am 10. Februar 2020 das rechtliche Gehör eingeräumt, wovon er am 14. Februar 2020 Gebrauch gemacht habe, bevor sie am 17. Februar 2020 die fristlose Kündigung ausgesprochen habe.

E. 5.3.2

Das Bundesverwaltungsgericht erwog, dass sich die durch den Vorfall vom 31. Dezember 2019 ausgelösten Abklärungen zum Jahresbeginn aufgrund der Beteiligung mehrerer Stellen wohl etwas hinausgeschoben, jedoch nicht grundlos geruht hätten oder zu wenig beförderlich vorangegangen seien. Insbesondere hätten auch die Antworten des Beschwerdeführers vom 22. Januar 2020 abgewartet werden müssen, bevor die Arbeitgeberin weitere Vorkehren habe treffen können. Da einerseits der Beschwerdeführer einen Teil der Vorfälle erst im Laufe der Befragung vom 4. Februar 2020 auf Nachfrage hin eingestanden habe, nachdem er sie zuvor nicht offengelegt habe, und andererseits dessen (Aussage) Verhalten und fehlende Einsicht anlässlich dieses Gesprächs endgültig Anlass für die fristlose Kündigung gegeben hätten, seien die ausschlaggebenden Tatsachen erst an diesem Tag festgestanden. Die anschliessende Zeitspanne bis zur Kündigung vom 17. Februar 2020 sei auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs und die erforderliche Verfügungsform der Kündigung zurückzuführen, weshalb insgesamt die Rechtzeitigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bejahen sei.

E. 5.3.3

Inwiefern diese Beurteilung - namentlich auch unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse für eine fristlose Auflösung rechtsprechungsgemäss zugebilligten längeren Reaktionszeit (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.4 S. 118 ff.) - bundesrechtsverletzend sein soll, vermögen die grösstenteils bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorgetragenen Einwendungen nicht aufzuzeigen.

E. 5.4

Soweit der Beschwerdeführer schliesslich erneut eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend macht, verfängt auch diese Rüge nicht.

E. 5.4.1

Das Bundesverwaltungsgericht legte dar, dass es sich bei den Akten, deren Vorenthaltung der Beschwerdeführer replikweise rügte, um interne E-Mails der Arbeitgeberin handelte, welche vorwiegend die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung seiner Befragungen betrafen. Es zeigte auf, dass die betroffenen Unterlagen mit der Vernehmlassung beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht worden waren und dem Beschwerdeführer Einsicht gewährt wurde. Selbst wenn das rechtliche Gehör mangels ausreichender Akteneinsicht verletzt worden wäre - so die Vorinstanz -, würde es sich um eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung handeln, die geheilt worden wäre, nachdem sich der Beschwerdeführer vor einer Rechtsmittelinstanz habe äussern können, die Sachverhalt und Rechtslage frei überprüfe.

E. 5.4.2

Dass der vorinstanzliche Entscheid diesbezüglich bundesrechtswidrig oder dessen sachgerechte Anfechtung nicht möglich gewesen wäre, macht der Beschwerdeführer zu Recht nicht geltend. Soweit er rügt, das Bundesverwaltungsgericht habe sich nicht mit dem Einwand befasst, die Verletzung des rechtlichen Gehörs sei wegen der dadurch aufwändiger ausgefallenen Replik bei den Kosten- und Entschädigungsfolgen zu berücksichtigen, vermag er daraus nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Inwiefern ihm tatsächlich ein entschädigungspflichtiger Mehraufwand erwachsen sein soll, wird nicht substantiiert geltend gemacht und ist nicht ersichtlich. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt auch diesbezüglich nicht vor.

E. 5.5

Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer mit seinen Vorbringen keine Verletzung von Bundesrecht darzutun, weshalb es beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden hat.

E. 6

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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