

BVGer A-1182/2020 vom 18. November 2020

Bundesverwaltungsgericht, 2020-11-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1182_2020

FR: TAF A-1182/2020 du 18 novembre 2020

IT: TAF A-1182/2020 del 18 novembre 2020

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 des am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 (GAV SBB 2019 [nachfolgend: GAV])). Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von den SBB als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Der Streitgegenstand umfasst das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann grundsätzlich nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (Kölz/Häner/Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl. 2013, Rz. 686 f.). Aus dem Dispositiv und den Erwägungen in der Verfügung ist erkennbar, dass die Vorinstanz aufgrund des Vorwurfs der fehlenden aktiven Mitwirkung im Reintegrationsprozess die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anstrebt. In der angefochtenen Verfügung wird die Abgeltung von Ferientagen mit keinem Wort erwähnt. Folglich hat die Vorinstanz noch nicht über einen allfälligen diesbezüglichen Anspruch des Beschwerdeführers entschieden. Gegenstände, über die die Vorinstanz nicht entschieden hat, darf das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich nicht beurteilen. Der Streitgegenstand ist entsprechend begrenzt. Auf das Begehren, den Ferienlohn für 48 Ferientage abzugelten, kann daher nicht eingetreten werden. Es ist Sache des Beschwerdeführers, seinen Anspruch zunächst bei der Vorinstanz geltend zu machen und allenfalls eine Verfügung zu erwirken.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 2; Moser/ Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2, A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2, A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, je mit Hinweisen). Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet. Im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2 und A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 2.2).

E. 2.3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG erlassenen GAV abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG; Art. 1 BPV; vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 2.4).

E. 3

Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem sachlich hinreichenden Grund und formell korrekt erfolgt ist. Strittig ist, ob der Beschwerdeführer im Reintegrationsprozess seine Pflichten eingehalten und aktiv mitgewirkt oder ob er diese selbstverschuldet verletzt hat. Im Weiteren bestreitet der Beschwerdeführer die Verletzung von Dienstpflichten (falsche Angaben betreffend die IV-Anmeldung, unrichtige Angaben im Zeitrapport und verspätete Dienstantritte ohne Einhaltung des Meldeprozesses). Wegen dem auf Weiterbeschäftigung lautenden Hauptantrag ist zudem darauf einzugehen, ob die Kündigung missbräuchlich erfolgte.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe sich kooperativ gezeigt und im Team mitgewirkt. Auf Anraten seines (Arztes) habe er versucht, Probearbeiten zu 50% aufzunehmen, obwohl ihm aufgrund der Medikamente die Kraft dazu gefehlt habe. Er sei auf die zwingende Unterzeichnung der Vollmacht «Sozialversicherungen» hingewiesen worden. Sein Case Manger und sein Teamleiter hätten ihn telefonisch sowie durch E-Mails unter Druck gesetzt und gestresst. Zum Vorwurf des verspäteten Dienstantritts und der falschen Zeiterfassung sei Folgendes anzumerken: Am 13. April 2019 sei er krank gewesen und habe dies um 8:00 Uhr seinem Teamleiter/Schichtleiter telefonisch mitgeteilt. Am 20. Mai 2019 sei er - wie andere Kollegen auch - im Stau gestanden und habe dies dem Schichtleiter/IHKkoordinatoren gleich gemeldet. Deshalb habe er erst um 8:40 Uhr begonnen und die Arbeitszeit aus purer Gewohnheit ab 8:00 Uhr erfasst, niemals sei eine Betrugsabsicht dahintergestanden. Am 18. Juni 2019 sei er wegen eines Unfalls auf der Autobahn zu spät gekommen. Er sei nicht der einzige gewesen und habe dies dem Schichtleiter per Telefon gemeldet. Die SBB hätten zwischenzeitlich eine interne Neuaufteilung der Arbeit in (...) vorgenommen. Hierzu sei anzumerken, dass er immer (...) durchgeführt habe. Ohne Abklärung sei er entgegen seiner Erwartungen vom Teamleiter für (...) eingesetzt worden. Sein Arzt habe die SBB informiert, dass die Arbeitsleistung bezüglich Arbeitstempo und Konzentration vermindert sei, aber wieder soweit hergestellt sein sollte, dass der bisherige Arbeitsplatz und das selbe Aufgabengebiet möglich sein sollten. Es seien keine strengen zeitlichen Vorgaben zu machen sowie der Arbeitsbeginn nicht in die frühen Morgenstunden zu legen (bspw. ab 8:00 Uhr). Er habe seinen Vorgesetzten eine Gleitzeitlösung angeboten, mit Beginn zwischen 7:00 und 8:00 Uhr, worauf diese jedoch nicht eingegangen seien. Trotz beruflicher Weiterbildungen und Arbeitserfahrung habe er keine Aufstiegsmöglichkeiten erhalten und vom Vorgesetzten Schwierigkeiten bekommen. Dieser habe ihn gegenüber Kollegen benachteiligt, indem er ihm die Teilnahme an berufsrelevanten Kursen und die gleiche grosszügige Zeitanrechnung für die Anreise zu Weiterbildungen verwehrt habe. Er habe oft schlechtes Verhalten, Druck und Mobbing erlebt, sodass er nicht mehr schlafen könne. Deshalb habe er bereits am (...) 2018 ärztliche Hilfe in Anspruch genommen und Unterstützung durch den Sozialdienst der SBB, das Männerbüro in (...) und einen Rechtsanwalt gesucht.

E. 3.2

Die Vorinstanz macht im Wesentlichen geltend, sie habe die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers angemessen berücksichtigt. Auf Wunsch des Mitarbeiters und Empfehlung des Arztes habe sie ihm eine angepasste Tätigkeit angeboten, die der gesundheitlichen Situation entsprochen habe. Seine angestammte Stelle sei für ihn weiterhin reserviert und zwischenzeitlich auch nicht anderweitig besetzt worden. Sie habe auch Verständnis dafür gezeigt, dass er sich vor Unterzeichnung der Vollmacht noch habe

beraten lassen wollen. Dies sei mit den gewährten Fristen möglich gewesen und rechtfertige nicht die fehlende zeitnahe Unterzeichnung der Vollmachten. In den Standortbestimmungsgesprächen sei er jeweils auf seine Mitwirkungspflicht hingewiesen worden, auch die IV-Anmeldung sei thematisiert worden, welche erst mit sechsmonatiger Verspätung erfolgt sei. Die Darstellung betreffend die verspäteten Dienstantritte sei unrichtig, denn der Meldeprozess sehe vor, dass der Teamleiter telefonisch zu informieren und bei Nichterreichbarkeit eine Combox-Nachricht zu hinterlassen sowie der Schichtleiter anzurufen sei. Zu den jeweiligen Vorfällen hätten Gespräche stattgefunden. Aus diesen Gründen sei ihm zu Recht am 15. November 2018 die Kündigung angedroht, am 3. Juli 2019 das rechtliche Gehör gewährt und am 21. Januar 2020 die Verfügung erlassen worden.

E. 3.3.1

Im Rahmen der beruflichen Reintegration ist die betroffene Person verpflichtet, aktiv im Prozess des Präsenzmanagements und des Betrieblichen Case Managements mitzuwirken (Ziff. 125 Abs. 3 GAV). Sie muss die Vollmachten zwecks Entbindung der behandelnden Ärztinnen und Ärzte und/oder Sozialversicherungsträger von der beruflichen Schweigepflicht unterzeichnen (Ziff. 125 Abs. 4 Bst. b GAV). Sie ist auch verpflichtet, mit Unterstützung von Human Resources den Anspruch auf mögliche Sozialversicherungsleistungen geltend zu machen (Ziff. 125 Abs. 4 Bst. d GAV). Bei schuldhafter Verletzung dieser Pflichten können Bezüge gekürzt oder entzogen, das Arbeitsverhältnis umgestaltet oder gemäss Ziff. 151 beziehungsweise Ziff. 173 GAV aufgelöst werden (vgl. Ziff. 127 GAV).

E. 3.3.2

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflicher Reintegration kann das Arbeitsverhältnis unter anderem wegen selbstverschuldeter Kündigung oder bei Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV aufgelöst werden (Ziff. 150 Abs. 1 Bst. e und f GAV).

E. 3.3.3

Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Ziff. 173 GAV nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Diese Bestimmung enthält analog zu Art. 10 Abs. 3 BPG einen nicht abschliessenden Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Mängel in der Leistung oder im Verhalten und die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten stellen solche Kündigungsgründe dar (Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG, Ziff. 173 Abs. 1 Bst. a und b GAV). In der Praxis ist die trennscharfe Unterscheidung zwischen den beiden Tatbeständen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG weitgehend obsolet, sie gehen ineinander auf (vgl. Urteil des BVGer A-5029/2018 vom 24. April 2019 E. 5.3 m.w.H.). Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist daher nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.5.3). Als eine wichtige gesetzliche Pflicht gilt die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziff. 36 Abs. 1 GAV). Der Umfang dieser Pflicht ist jeweils anhand der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (vgl. Urteile des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.4 m.w.H., A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.2). Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis störender

Aktivitäten. Zu unterlassen sind unter anderem Fehlinformationen (etwa falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten). Auch die unrichtige Arbeitszeiterfassung kann ein Fehlverhalten darstellen (vgl. Urteil des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.4.1 mit Hinweis auf A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.6). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (bzw. die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) ist sodann begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses, das ein Subordinationsverhältnis darstellt. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers; die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht. Eine Arbeitspflichtverletzung kann namentlich in der Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten, in verspätetem Erscheinen oder in gänzlichem Wegbleiben vom Arbeitsplatz ohne einen dienstlich gerechtfertigten Grund bestehen. Befolgt der Arbeitnehmer berechnigte Weisungen des Arbeitgebers nicht, kann ihm dieser zunächst einen Verweis oder eine Verwarnung erteilen. Dazu sind klare Weisungen des Arbeitgebers erforderlich, die der Arbeitnehmer künftig zu befolgen hat (vgl. Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.4.1 und A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.3 m.w.H.).

E. 3.3.4

Daneben sind für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflicher Reintegration weitere Kündigungsgründe im GAV enthalten (vgl. Ziff. 151 Abs. 1 GAV). Die SBB können das Arbeitsverhältnis namentlich dann gestützt auf Ziff. 173 GAV auflösen, wenn die betroffene Person den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt (Ziff. 151 Abs. 1 Bst. a GAV), den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält (Ziff. 151 Abs. 1 Bst. b GAV) oder ein Stellenangebot ablehnt, das zumutbar wäre (Ziff. 151 Abs. 1 Bst. c GAV). Im Krankheitsfall können sich Arbeitsleistungen und das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verändern. Nach Ziff. 46 Abs. 4 GAV sind daher Reintegrationsmassnahmen zu prüfen, wenn gesundheitliche Gründe Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten sind. Mit dem Erfordernis der aktiven Mitwirkung im Betrieblichen Case Management und der Einhaltung der im Reintegrationsplan vereinbarten Massnahmen werden die Pflichten für die berufliche Reintegration konkretisiert (vgl. E. 3.3.1 hiervor).

E. 3.4.1

Zur gesundheitlichen Situation geht aus den Akten hervor, dass der Beschwerdeführer im (...) 2018 an einer (...) erkrankte (...) (vgl. Bericht vom (...) September 2019 von Dr. B._____, Akten im Beschwerdeverfahren [BVGer act.] 1, Beilagen). Aus den vorgelegten Arztzeugnissen wird ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer aus fachärztlicher Sicht ab September 2018 ein Arbeitsversuch im Umfang von 50% empfohlen wurde, bei herabgesetztem Rendement aufgrund von Unaufmerksamkeit und Konzentrationseinschränkungen. Notwendig seien häufige Pausen, keine strengen zeitlichen Vorgaben sowie keine Tätigkeiten in den frühen Morgenstunden. Vom (...) bis (...) 2018 und am (...) 2018 fanden Probearbeiten im genannten Umfang statt. Vom (...) 2018 bis zur Wiederaufnahme einer angepassten Tätigkeit am (...) 2019 war der Beschwerdeführer erneut zu 100% arbeitsunfähig. Während das Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 15. April 2019 noch die Einschränkung enthält, keine Tätigkeiten in den frühen Morgenstunden anzuordnen, wird bereits eine langsame Steigerung der Arbeitsleistung auf die reguläre/vorherige Leistung in Aussicht gestellt. Die nachfolgenden Arbeitsunfähigkeitszeugnisse vom 6. Mai, 27. Mai und 17. Juni 2019 enthalten nur mehr

quantitative Vorgaben für angepasste Tätigkeiten (möglicher Einsatz von 50 respektive 60%). Es sind keinerlei qualitative Einschränkungen bezüglich des Rendements und keine Empfehlungen zu häufigen Pausen oder zum Arbeitsbeginn am Morgen mehr enthalten (vgl. BVGer act. 1, Beilagen).

E. 3.4.2

Zum Reintegrationsprozess ergibt sich aus den Akten, dass die Vorgesetzten den Beschwerdeführer im Gespräch vom (...) September 2018 auf die Notwendigkeit hinwiesen, die «Vollmacht Abklärung der Gesundheit» und den Reintegrationsplan zu unterschreiben. Da er sich noch beraten lassen wollte, gewährten sie ihm eine Frist. Nachdem er die Vollmacht nicht fristgemäss erteilt hatte, forderten sie ihn mit Schreiben vom 26. Oktober 2018 erneut auf, den Reintegrationsplan und die «Vollmacht Abklärung der Gesundheit» zu unterzeichnen, andernfalls von einem Kündigungsgrund auszugehen sei. Da er danach die Dokumente nicht in der gewünschten Form, sondern unter Beifügung von Einschränkungen retournierte, sprachen die SBB am 15. November 2018 eine Kündigungsandrohung aus.

E. 3.4.3

Bei den Akten liegt im Weiteren der vom Beschwerdeführer unterzeichnete Reintegrationsplan mit Datum vom 18. November 2018. Das Merkblatt HR Nr. 12a GAV ist integraler Bestandteil dieses Reintegrationsplans und enthält neben einem Verweis auf die im GAV festgehaltenen Pflichten bei Krankheit und Unfall (vgl. E. 3.3.1 hiervor) einen Hinweis auf die Notwendigkeit der Vornahme der IV-Anmeldung innert sechs Monaten.

E. 3.4.4

Am 4. Februar 2019 nahm der Beschwerdeführer im Beisein seiner gewerkschaftlichen Vertreterin an einem Gespräch mit seinem Vorgesetzten und dem Case Manager für die Arbeitsaufnahme unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen teil. Der Beschwerdeführer versprach, sich bis Ende Februar bei der Invalidenversicherung anzumelden und die unterschriebene Doppelvollmacht «Sozialversicherungen» zu retournieren. Am 25. März 2019 wurde im Rahmen einer Standortbestimmung die Dienstzuteilung besprochen, welche nach einer internen Neuorganisation nicht den Wünschen des Beschwerdeführers entsprach. In dem Gespräch wurde er erneut angewiesen, die Doppelvollmacht «Sozialversicherungen» zu unterschreiben. Auf Nachfrage gab der Beschwerdeführer gegenüber seinem Vorgesetzten und dem Case Manager an, die IV-Anmeldung Ende Februar/Anfang März vorgenommen zu haben. Im E-Mail vom 25. April 2019 verlangte der Case Manager vom Beschwerdeführer, die IV-Ansprechperson bekanntzugeben, da die Arbeitgeberanfrage der IV immer noch ausständig sei. Gleichzeitig erinnerte er den Beschwerdeführer erneut daran, die Doppelvollmacht «Sozialversicherungen» zu erteilen. Mit Datum vom 23. Mai 2019 bestätigte die IV-Stelle (...) dem Beschwerdeführer den Empfang der Anmeldung zum Bezug von Leistungen.

E. 3.4.5

Laut Tourenrapport vom 13. April 2019 hat sich der Beschwerdeführer krankgemeldet; danach war er vom (...) bis (...) 2019 zu 100% arbeitsunfähig (vgl. ärztliches Zeugnis vom 15. April 2019, BVGer act. 1, Beilage). Gemäss E-Mail des Case Managers vom 25. April 2019 hat der Teamleiter dem Beschwerdeführer den Abmeldeprozess, z.B. bei Krankheit, nochmals erklärt. Am 20. Mai 2019 trug der Beschwerdeführer eine Arbeitszeit von 8.00 bis 12.00 Uhr ein, obwohl er eigenen Angaben zufolge aufgrund eines Staus erst um 8:40 Uhr an der Arbeitsstelle eintraf und bis 12:40 Uhr gearbeitet habe. Am 18. Juni 2019 traf

der Beschwerdeführer statt um 6:30 verspätet um 7:00 Uhr am Dienstort ein, ohne sich zuvor abzumelden. Sein Teamleiter meldete diesen Vorfall gleichentags per E-Mail der Personalabteilung, da es sehr kompliziert sei, die Arbeit ohne entsprechende Information zu planen.

E. 3.5

Aus dem Gesagten folgt, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Arbeitsversuchs vom (...) 2018 über die Rechte und Pflichten im Krankheitsfall aufgeklärt wurde. Dies betrifft insbesondere die notwendige Zusammenarbeit mit seinen Vorgesetzten, dem Case Manager und die erforderlichen Vollmachtserteilungen. Nach der Kündigungsandrohung vom 15. November 2018, aus der hervorgeht, dass der Beschwerdeführer im Reintegrationsprozess mitzuwirken und die notwendigen Vollmachten zu erteilen habe, hat der Beschwerdeführer die Doppelvollmacht «Sozialversicherungen» mit einer über zweimonatigen Verzögerung erteilt. Bezüglich der erforderlichen IV-Anmeldung hat er gegenüber seinem Vorgesetzten und dem Case Manager im Standortgespräch vom 25. März 2019 falsche Angaben gemacht (vgl. E. 3.4.4 hiervor). Damit hat er seiner Arbeitgeberin die Möglichkeit genommen, die IV-Anmeldung rechtzeitig in die Wege zu leiten und die damit verbundenen Nachteile in Kauf genommen, denn nach sechs Monaten einer mindestens 50%-igen Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Integrationsmassnahmen (vgl. Art. 14a Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 [IVG, SR 831.20]).

E. 3.6.1

Zur Frage der verspäteten Dienstantritte ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer nach einer beanstandeten Krankmeldung vom 13. April 2019, bei der er den Angaben des Teamleiters zufolge den internen Meldeprozess nicht eingehalten hat, über diesen Prozess nochmals orientiert wurde (vgl. E. 3.4.5 hiervor). Bei dem eingeforderten Meldeprozess handelt sich um eine Anweisung, die die Arbeits- und Treuepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkretisiert (vgl. E. 3.3.3 hiervor). Dem Beschwerdeführer müssen spätestens nach dem Gespräch mit dem Teamleiter diese Anweisungen klar gewesen sein (vgl. E. 3.4.5). Auch im Klärungsgespräch vom 10. September 2019 hat er von sich aus angegeben, den Meldeprozess künftig einhalten zu wollen (vgl. Gesprächsprotokoll vom 10. September 2019, Vorakten). Aus den Beschwerdevorbringen geht hervor, dass er sich trotzdem am 20. Mai 2019 und am 18. Juni 2019 nicht beim Teamleiter, sondern beim Schichtleiter wegen der Verspätung gemeldet hat (vgl. Beschwerdeschrift, BVGer act. 1). Demnach ist der Beschwerdeführer - nach erfolgtem Gespräch - zweimal verspätet zum Dienstantritt erschienen und hat den bekannten Meldeprozess nicht eingehalten.

E. 3.6.2

Der Beschwerdeführer macht unter anderem geltend, er sei am 18. Juni 2019 um 6:30 Uhr zum Dienstantritt eingeteilt gewesen, obwohl der behandelnde Facharzt von Tätigkeiten in den frühen Morgenstunden abgeraten habe. Diese Einschränkung befindet sich zwar noch im Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 15. April 2019, sie ist aber nicht mehr in den Arbeitsunfähigkeitszeugnissen vom 6. Mai, vom 27. Mai und vom 17. Juni 2019 enthalten (vgl. E. 3.4.1 hiervor). Es ist daher davon auszugehen, dass er am 18. Juni 2019 aus fachärztlicher Sicht ohne qualitative Einschränkungen arbeitsfähig war. Ohnehin erklärt der Beschwerdeführer die beanstandete halbstündige Verspätung vom 18. Juni 2019 in der Beschwerdeschrift nicht mit einer mangelnden Einsatzfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen, sondern damit, dass er sich - wie andere auch - wegen eines Unfalls auf der

Autobahn verspätet habe (vgl. Beschwerdeschrift, BVGer act. 1). Vorliegend geht es aber nicht darum, dass seine Verspätungen gerechtfertigt sein könnten, sondern darum, dass er den Meldeprozess nicht befolgt hat.

E. 3.6.3

Die Position der Vorinstanz, dass sich ein Mitarbeiter an den Meldeprozess zu halten habe, ist zu schützen, da es andernfalls zu Planungsschwierigkeiten kommen kann (vgl. E-Mail des Teamleiters vom 18. Juni 2019 an die Personalabteilung, E. 3.4.5 hiervor). Weil es dabei um die Frage der Organisation innerbetrieblicher Abläufe und des Vertrauensverhältnisses geht, hat sich das Bundesverwaltungsgericht zudem eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen und darf sein Ermessen nicht an die Stelle des Ermessens der Vorinstanz setzen (vgl. E. 2.1 hiervor). Es ist nach dem Gesagten nicht davon auszugehen, dass die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers ursächlich für die Verspätung und die mangelhafte Einhaltung des Meldeprozesses gewesen sein könnte. Demnach hat sich der Beschwerdeführer zweimal nicht an eine gerechtfertigte Anweisung gehalten, worin eine Verletzung seiner arbeitsrechtlichen und vertraglichen Pflichten zu sehen ist (vgl. E. 3.3.3 und 3.3.4 hiervor).

E. 3.7

Zum unbestritten falschen Zeitrapport vom 20. Mai 2019 und der nachweislich falschen Angabe vom 25. März 2019 zur IV-Anmeldung ist weiter festzuhalten, dass es sich dabei um Fehlinformationen seitens des Beschwerdeführers handelt, die das Arbeitsverhältnis stören können (vgl. E. 3.3.3 hiervor). Die fehlerhafte Erfassung der Arbeitszeit als einmaligen Vorfall stellt aber noch keine gravierende Verletzung der arbeitsrechtlichen und vertraglichen Pflichten dar (zur wiederholt fehlerhaften Erfassung der Arbeitszeit, vgl. die Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.4.4; A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3). Im vorliegenden Fall kommt aber der Missachtung der Vereinbarung vom 4. Februar 2019, sich in Unterstützung des Case Managements und der Reintegration bis Ende Februar bei der IV anzumelden, in Kumulation mit der falschen Angabe vom 25. März 2019, die Anmeldung sei bereits vorgenommen worden, grosses Gewicht zu. Die Falschangabe des Beschwerdeführers war zweifelsohne für das Case Management verwirrend und abträglich (vgl. E. 3.4.4 und 3.5 hiervor).

E. 3.8

Nach dem Gesagten lassen die Verzögerungen bei der Unterschriftenleistung und der IV-Anmeldung dreieinhalb Monate nach der Kündigungsandrohung erneut auf eine mangelnde aktive Mitwirkung im Reintegrationsprozess schliessen. Daneben stellt auch die falsche Angabe über die IV-Anmeldung, indem der Beschwerdeführer behauptete, diese bereits Ende Februar/Anfang März verschickt zu haben, eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten dar. Hinzu kommt die Tatsache, dass der Beschwerdeführer sich trotz Anweisung zweimal bei Verspätungen nicht an den Meldeprozess gehalten hat. Damit hat der Beschwerdeführer auch gemäss der nachvollziehbaren und zu schützenden Einschätzung der Vorinstanz das Vertrauensverhältnis zwischen sich und seiner Arbeitgeberin weiter erschüttert. Der Schluss der Vorinstanz, dass damit die für den Reintegrationsprozess notwendige aktive Mitwirkung des Beschwerdeführers nicht mehr gegeben sei, ist nicht zu beanstanden. Entscheidend ist im Weiteren, dass die trotz mehrmaliger Aufforderung verzögerte Leistung der notwendigen Unterschriften auf der Doppelvollmacht «Sozialversicherungen», die Fehlinformation zur IV-Anmeldung und die wiederholte

Missachtung des Meldeprozesses allein in die Sphäre des Beschwerdeführers fallen. Daraus folgt, dass er den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt hat, weshalb von einer Mitwirkungspflichtverletzung im Sinne von Ziff. 151 Abs. 1 Bst. a GAV auszugehen ist (vgl. E. 3.3.4 hiervor) und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Ziff. 173 GAV gerechtfertigt ist.

E. 4

Da ein zulässiger Kündigungsgrund vorliegt, ist weiter zu prüfen, ob die Kündigung auch formell korrekt erfolgt ist.

E. 4.1

Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei fehlender aktiver Unterstützung des Betrieblichen Case Managements oder wiederholter Nichteinhaltung des Reintegrationsplans hat eine Kündigungsandrohung vorauszugehen (Ziff. 151 Abs. 2 GAV). Die Kündigungsandrohung erfüllt neben der Rüge- auch eine Warnfunktion für die Zeit ihrer Gültigkeit von einem Jahr (vgl. Ziff. 171 Abs. 3 GAV). Während dieses Jahres hat sich der Arbeitnehmer bewusst entsprechend den ihm eröffneten Anforderungen zu verhalten und andernfalls mit einer ordentlichen Kündigung zu rechnen. Ändert er innert dieser Frist sein bemängeltes Verhalten nicht bzw. ereignet sich während der Geltungsdauer der Androhung ein weiterer strittiger Vorfall, reicht dies aus, um gestützt darauf eine ordentliche Kündigung auszusprechen (Urteil des BVGer A-897/2012 vom 13. August 2012 E. 5.3).

E. 4.2

Aus dem Schreiben vom 15. November 2018 geht klar hervor, dass bei weiterem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen und die Kündigung ausgesprochen werden kann. Namentlich wurde der Beschwerdeführer erneut auf seine Verpflichtung hingewiesen, aktiv im Prozess des Präsenzmanagements und des Betrieblichen Case Managements mitzuwirken und auch die Vollmachten zwecks Ermächtigung zur Einholung der notwendigen Informationen bei den Sozialversicherungsträgern zu erteilen. Für den Beschwerdeführer war deutlich erkennbar, dass ein diesbezügliches Fehlverhalten von seiner Arbeitgeberin nicht weiter toleriert wird. Die schriftliche Eröffnung der Kündigung vom 21. Januar 2020 erfolgte unter Wahrung des rechtlichen Gehörs sowie unter Beachtung der Kündigungsfrist.

E. 4.3

Folglich erweist sich die Kündigung des Beschwerdeführers auch in formeller Hinsicht als rechtmässig.

E. 5

Mit Blick auf den auf Weiterbeschäftigung lautenden Hauptantrag ist im Weiteren darauf einzugehen, ob die Kündigung missbräuchlich erfolgt ist.

E. 5.1

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b GAV) umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen

Gründen bejaht werden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 m.w.H.). Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (vgl. zum Ganzen: BGE 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2). Beispielsweise kann eine Kündigung dann missbräuchlich sein, wenn sie sich als Folge einer Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers erweist (vgl. dazu Urteil des BGer 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2). Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (vgl. Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1).

E. 5.2

Wie bereits ausgeführt, ist das Vorgehen der Vorinstanz im Zusammenhang mit der Reintegration des Beschwerdeführers nicht zu beanstanden und das Arbeitsverhältnis wurde aus einem sachlich hinreichenden Grund aufgelöst. Der Beschwerdeführer hält dem entgegen, die Nachfragen wegen der Unterschriften hätten ihn gestresst und er habe sich vor der Erteilung der Vollmacht noch mit der Gewerkschaftsvertretung und seinem Arzt besprechen wollen. Er habe schliesslich die erforderlichen Unterschriften geleistet und auch die IV-Anmeldung rechtzeitig vorgenommen. Aus den Akten ergibt sich, dass seine Vorgesetzten auf seine gesundheitliche Situation und auch auf sein Anliegen, vor Unterschriftenleistung noch zusätzlichen Rat einholen zu können, Rücksicht genommen haben, indem sie die Fristen für die Einreichung der Dokumente mit ihm jeweils abgesprochen und auch verlängert haben. Der durch die Notwendigkeit der Erteilung von Vollmachten entstandene Druck auf den Beschwerdeführer kann nicht der Arbeitgeberin angelastet werden, zumal er sich nicht an die getroffenen Absprachen gehalten hat, weshalb weitere Nachfragen erforderlich wurden. Auch vermag sein Gesundheitszustand nicht zu erklären, weshalb er im Standortgespräch vom 25. März 2019 tatsachenwidrig angegeben hat, die IV-Anmeldung bereits Ende Februar/Anfang März vorgenommen zu haben. Dieses Verhalten hat dem Case Management geschadet und die rechtzeitige Geltendmachung von IV-Massnahmen der beruflichen Integration verunmöglicht (vgl. E. 3.5 hiervor). Nach der Führung von mehreren Gesprächen und Erläuterung der Erwartungen an den Beschwerdeführer kann der Vorinstanz nicht entgegengehalten werden, sie habe keine schonende Rechtsausübung vorgenommen.

E. 5.3

Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, der Arbeitsversuch vom (...) 2018 habe ihn psychisch belastet, da er nicht mehr seiner angestammten Tätigkeit habe nachgehen können, macht die Vorinstanz geltend, sie habe ihm aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen einen angepassten Arbeitsplatz zugewiesen, an dem weniger strenge zeitliche Vorgaben und weniger Druck herrschten. Aus den Berichten des behandelnden Facharztes geht hervor, dass die Einnahme von Medikamenten die Konzentrationsfähigkeit des Beschwerdeführers beeinträchtigen könne und zeitlicher Druck zu vermeiden sei. Eine angepasste Tätigkeit musste daher dem herabgesetzten Rendement aufgrund von Unaufmerksamkeit und

Konzentrationseinschränkungen sowie der Notwendigkeit häufiger Pausen und keiner strengen zeitlichen Vorgaben Rechnung tragen. Eine Fürsorgepflichtverletzung seitens der Arbeitgeberin, die sich an die vom Arzt ausgesprochenen Empfehlungen gehalten und dem Beschwerdeführer angepasste Tätigkeiten zugewiesen hat, indem sie ihn zunächst für (...) einsetzte, ist nicht feststellbar, zumal die Vorinstanz - wie sie in ihrer Vernehmlassung ausführt - seinen angestammten Arbeitsplatz weiterhin für ihn reserviert hat. Auch ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Empfehlung, keine Tätigkeiten in den frühen Morgenstunden anzuordnen, in den Arztzeugnissen vom 6. und 27. Mai sowie 17. Juni 2019 nicht mehr enthalten ist, weshalb auch im Arbeitsbeginn vom 18. Juni 2019 um 6:30 keine Fürsorgepflichtverletzung gesehen werden kann.

E. 5.4

Im Weiteren bringt der Beschwerdeführer vor, er habe oft schlechtes Verhalten, Druck und Mobbing erlebt, sodass er nicht mehr schlafen könne, weshalb er bereits am (...) 2018 ärztliche Hilfe und Unterstützung durch diverse Beratungsstellen in Anspruch genommen habe. Die Vorbringen des Beschwerdeführers in den Schlussbemerkungen, er habe trotz beruflicher Weiterbildungen und Arbeitserfahrung keine Aufstiegsmöglichkeiten im Team erhalten und vom Vorgesetzten Schwierigkeiten bekommen, findet keine Grundlage in den Akten. Aus den Akten geht hervor, dass die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers stets für gut befunden und auch als gut bewertet wurde (vgl. in den Vorakten enthaltene individuelle Beurteilungen und Zwischenzeugnisse). Welche Aufstiegsmöglichkeiten dem Beschwerdeführer konkret verwehrt geblieben seien, wird nicht ersichtlich, es liegen auch keine entsprechenden Bewerbungen bei den Akten. Auch das Angebot der vorübergehenden, aufgrund der ärztlichen Anordnung dem Gesundheitszustand angepassten Tätigkeit stellt keine kränkende Arbeitsaufgabe dar und wurde mit dem Beschwerdeführer in Arbeits- und Standortgesprächen eingehend besprochen. Zur Frage, weshalb er berufsrelevante Kurse nicht belegen könne, schreibt der Beschwerdeführer, der Vorgesetzte habe ihm gesagt, dies scheitere am Budget. Im Weiteren habe er die Anfahrtszeit zu Weiterbildungen nicht - wie Freunde des Teamleiters - ab dem Arbeitsort als Arbeitszeit anrechnen lassen dürfen, sondern erst ab dem SBB Bahnhof. Demnach habe er sich über eine Bevorzugung von einzelnen Personen geärgert. Der Beschwerdeführer hat gemäss aktenkundiger Ausbildungszeugnisse etwa einmal pro Jahr an einer ein- bis viertägigen Weiterbildung teilgenommen. Eine systematische Schikane könnte aufgrund dieser sporadischen Ereignisse von vornherein nicht gegeben sein. Aus den Akten ergeben sich darüber hinaus keinerlei Anhaltspunkte für eine Ausgrenzung. Auf die offerierte Anhörung von fünf Kollegen, die die Vorfälle bestätigen könnten, kann in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden, da nicht ersichtlich ist, inwieweit die Befragung zu neuen Erkenntnissen hinsichtlich einer systematischen Schikane führen könnte. Zu beachten ist schliesslich, dass die Vorwürfe des Beschwerdeführers in keinem erkennbaren Zusammenhang mit seiner fehlenden aktiven Mitwirkung im Reintegrationsprozess stehen.

E. 5.5

Die angefochtene Kündigung erweist sich demnach auch nicht als missbräuchlich. Aufgrund der fehlenden missbräuchlichen Kündigung besteht somit kein Weiterbeschäftigungsanspruch (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG und Ziff. 184 Abs. 1 GAV). Das entsprechende Begehren des Beschwerdeführers ist folglich unbegründet und der Antrag des Beschwerdeführers ist abzuweisen.

E. 6

Als Eventualbegehren verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung, ohne diese näher zu beziffern oder zu begründen. Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gut, so muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV und Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Wie bereits dargelegt, erfolgte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer aus sachlich hinreichenden Gründen. Es besteht somit kein Anspruch auf eine Entschädigung, weshalb auch das Eventualbegehren des Beschwerdeführers abzuweisen ist.

E. 7

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf den 31. Mai 2020 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist.

E. 8

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und 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) zuzusprechen.

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