

# **BVGer A-166/2021 vom 12. Januar 2022**

Bundesverwaltungsgericht, 2022-01-12, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-166\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-166_2021)

FR: TAF A-166/2021 du 12 janvier 2022

IT: TAF A-166/2021 del 12 gennaio 2022

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Bei der angefochtenen Verfügung handelt es sich um eine Feststellungsverfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 Bst. b des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die die SBB als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) erlassen hat. Bei der Frage, ob ein Anspruch auf die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, ist der Arbeitgeber im Streitfall verpflichtet, eine Feststellungsverfügung zu erlassen, die der Arbeitnehmer anfechten kann (vgl. Art. 25 Abs. 2 VwVG; vgl. auch Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005 S. 169 f.). Die Verfügung der Vorinstanz kann 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]). Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.2**

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Er hat ein schutzwürdiges Interesse an der Feststellung, ob das Arbeitsverhältnis am 31. August 2020 endete. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.3.1**

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. Der Streitgegenstand des Rechtsmittelverfahrens darf nicht ausserhalb des Verfügungsgegenstandes liegen, mithin im Laufe des Beschwerdeverfahrens weder erweitert noch qualitativ verändert, sondern höchstens um nicht mehr streitige Punkte reduziert werden. Einzig eine Präzisierung ist noch möglich. Fragen, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, dürfen die Beschwerdeinstanzen nicht beurteilen, ansonsten sie in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingreifen würden. Der angefochtene Entscheid bestimmt den

beschwerdeweise weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand (BGE 144 II 359 E. 4.2, 142 I 155 E. 4.4.14, 136 II 457 E. 4.2; Urteil des BVGer A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 1.3.1 m.w.H).

### **E. 1.3.2**

Eine Ausdehnung des Streitgegenstandes über die funktionelle Zuständigkeit hinaus ist ausnahmsweise zulässig, wenn in einer spruchreifen Sache ein derart enger Sachzusammenhang zum bisherigen Streitgegenstand besteht, dass von einer Tatbestandsgesamtheit gesprochen werden kann, die Vorinstanz und die (allfällige) Beschwerdegegnerin Gelegenheit hatten, sich zur neuen Streitfrage zu äussern, und sich eine Kompetenz-attraktion aus prozessökonomischen Gründen rechtfertigt, da andernfalls ein formalistischer Leerlauf droht (BGE 130 V 501 E. 1.2 S. 503; Urteil des BGer 8C\_744/2013 vom 10. Januar 2014 E. 2; BVGE 2009/37 E. 1.3.1; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.210 m.w.H.).

### **E. 1.3.3**

Für das Beschwerdeverfahren vor Bundesverwaltungsgericht gilt, dass - gestützt auf die sogenannte Eventualmaxime - sämtliche Begehren und Eventualbegehren in der Beschwerdeschrift beziehungsweise spätestens vor Ablauf der Rechtsmittelfrist vorzubringen sind. Erst in einem späteren Schriftenwechsel gestellte neue oder modifizierte Begehren (soweit es sich nicht lediglich um eine Präzisierung handelt) sind unzulässig (Urteile des BVGer A-1496/2019 vom 16. Juli 2021 E. 7.3, A-5242/2018 vom 9. März 2020 E. 3.4, A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 1.4.1, Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 2.215).

### **E. 1.3.4**

Die angefochtene Verfügung behandelt ausschliesslich die Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer. Soweit der Beschwerdeführer in seiner Replik beantragt, er wolle die ausstehenden Prüfungen nachholen und ihm sei ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen, kann auf diese Begehren aus zweierlei Gründen nicht eingetreten werden: Einerseits behandelt die angefochtene Verfügung diese vom Beschwerdeführer vorgebrachten Themen nicht. Andererseits hat er diese Begehren verspätet gestellt. Hinsichtlich der in seiner Beschwerdeschrift zugleich beantragten angemessenen Entschädigung ist ebenfalls festzustellen, dass eine solche im vorinstanzlichen Verfahren nie thematisiert wurde und infolgedessen keinen Eingang in die angefochtene Verfügung fand. Damit ist die erstmals beschwerdeweise beantragte Entschädigung auch nicht vom Streitgegenstand erfasst. Eine ausnahmsweise Ausdehnung fällt sodann ausser Betracht, da kein hinreichend enger Sachzusammenhang zum zulässigen Streitgegenstand besteht. Aus dem Gesagten folgt, dass auf den Antrag auf Entschädigung ebenfalls nicht einzutreten ist.

### **E. 1.3.5**

Damit ist vorliegend einzig die Frage prüfen, ob das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Vorinstanz zu Recht am 31. August 2020 endete.

### **E. 1.4**

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist - mit den obigen Einschränkungen (vgl. oben E. 1.3.1 ff.) -

einzutreten.

## **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich allerdings eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es weicht in diesen Fällen im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle deren Ermessens. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (statt vieler Urteil des BVGer A-5641/2019 vom 9. März 2020 E. 2 m.w.H.). Im Übrigen muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

### **E. 3.1**

Zur Begründung macht der Beschwerdeführer unter anderem geltend, bis zum 29. Juni 2020 hätten keine Gespräche stattgefunden, in denen die Vorinstanz ihm mitgeteilt habe, sein Verhalten und seine Leistungen entsprächen nicht ihren Erwartungen. Ansonsten seien sie anhand von Beweismitteln mit Datumsangabe zu belegen. Es treffe nicht zu, dass er zeitnah mit negativen Rückmeldungen konfrontiert worden sei. Die Einladung zum Gespräch vom 29. Juni 2020 sei zudem ohne Angabe des Grundes erfolgt. Daher habe er sich auf das Gespräch nicht vorbereiten können. Dies stelle eine Verletzung der Anhörungs-, Fürsorge- sowie Abklärungspflicht dar. Er bestreite abgesehen von einem Vorfall alle Vorwürfe, mit denen er an diesem Termin erstmals konfrontiert worden sei. Er habe keine zweite Chance erhalten und sei am 29. Juni 2020 vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Mildere und geeignetere Massnahmen wie eine vorgängige Verwarnung, Abmahnung, deutliche Androhung oder ein weiterer befristeter Vertrag von sechs bis zwölf Monaten habe die Vorinstanz nicht geprüft. Betreffend Weiterbildung handle es sich faktisch nicht um eine Option, sondern um einen Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag, da grundsätzlich alle Mitarbeitenden nach Abschluss der Ausbildung eine Festanstellung erhielten. Dadurch habe die Vorinstanz das Gleichbehandlungsgebot verletzt. Nur bei triftigen Gründen rechtfertige es sich, jemanden intern auszubilden und nicht mit einem Festvertrag auszustatten. Während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit sei er sodann gesundheitlich nicht in der Lage und auch nicht verpflichtet gewesen, auf die Kontaktversuche seiner Vorgesetzten zu reagieren.

### **E. 3.2**

Demgegenüber begründet die Vorinstanz ihre Position im Wesentlichen damit, dass sowohl das Verhalten als auch die Leistung des Beschwerdeführers immer wieder Anlass zu Beanstandungen gegeben hätten. Damit sei er jeweils zeitnah und mehrfach konfrontiert worden. Der Vorwurf, das rechtliche Gehör sei verletzt worden, sei haltlos. Der

Beschwerdeführer habe sich zu jedem einzelnen Vorfall äussern können. Sie habe auch ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin umfassend wahrgenommen. Sie habe dem Beschwerdeführer geraten, die Ausbildung abzuschliessen. Es sei Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, welche Personen er anstellen möchte und welche nicht. Es bestehe keine Verpflichtung, einen Mitarbeitenden für eine weitere befristete Zeitdauer anzustellen. Sie erachte den Beschwerdeführer als nicht für die Stelle geeignet, weshalb eine Anstellung für weitere sechs Monate nicht in Frage komme. Hinsichtlich des Gleichbehandlungsgebots stellt die Vorinstanz fest, dass nicht alle Mitarbeitenden in Zweitausbildung nach der Ausbildung eine Festanstellung erhielten. Ferner sei mit dem Gleichbehandlungsgebot nicht vereinbar, wenn der Beschwerdeführer trotz nicht bestandener Prüfung eine Festanstellung erhalten würde. Die Prüfungen "Geografie und Fachwissen Regionalverkehr" habe der Beschwerdeführer nicht absolviert. Somit habe er die Ausbildung zum Kundenbegleiter SBB nicht abgeschlossen. Der erfolgreiche Abschluss dieser Ausbildung stelle eine Anstellungsbedingung dar. Da er die Voraussetzung nicht erfülle, bestehe auch keine Option auf eine Festanstellung. Gerade zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses fänden oft informelle Gespräche statt, die nicht formell dokumentiert würden. Abgesehen davon hätten am 12. Dezember 2019 (Kompetenznachweis 1), 13. Januar 2020 (Gespräch bezüglich Lernbegleiterwechsel), 30. Januar 2020 (Kompetenznachweis 2), 28. Februar 2020 (Rückmeldung der Ersatzlernbegleiterin), 1. April 2020 (Rückmeldung seitens Fachlehrerin), 9. April 2020 (Mail Beschwerdeführer bezüglich Depotwechsel), 20. Mai 2020 (Mailwechsel bezüglich Verschlafens am 20. Mai 2020), 2. Juni 2020 (Rückmeldung seitens Fachlehrerin), 29. Juni 2020 (Besprechung) und 27. Juli 2020 (Besprechung) auch in regelmässigen Abständen Gespräche stattgefunden. Die Ersatzlernbegleiterin habe dem Beschwerdeführer ebenfalls zeitnahe Rückmeldungen gegeben. Das Thema der Besprechung vom 29. Juni 2020 habe sich für den Beschwerdeführer aufgrund der vorherigen Besprechungen klar abgezeichnet. In der Outlook-Einladung sei der Grund aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht angegeben worden. Der Beschwerdeführer habe sich sodann zwar am 19. August 2020 gemeldet, um die Prüfung doch absolvieren zu können. Prüfungen dürften jedoch nicht abgenommen werden, wenn der Mitarbeitende krank sei, was sie per E-Mail vom 20. August 2020 mitgeteilt habe. Danach sei leider keine Kontaktaufnahme möglich gewesen.

#### **E. 4.1**

Zuerst ist die formelle Rüge des Beschwerdeführers zu behandeln, wonach sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden sei.

#### **E. 4.2**

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist in den Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) und Art. 29 VwVG gewährleistet. Es dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits zugleich ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien dar (BGE 144 I 11 E. 5.3, 140 I 99 E. 3.4; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A. 2020, N. 1001). Als letzteres beinhaltet das Gehörsrecht gemäss Art. 30 VwVG unter anderem auch, dass Betroffene vor Erlass einer Verfügung in der Regel Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Aus dem Recht auf vorgängige Anhörung folgt, dass die Behörde die Äusserungen der Betroffenen tatsächlich zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N. 1010; BGE 134 I 83 E. 4.1). Im öffentlichen Personalrecht können beispielsweise auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor

einer Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3, Urteil des BGer 8C\_158/2009 E. 5.2 m.w.H.).

#### **E. 4.3**

Soweit der Beschwerdeführer behauptet, vor dem 29. Juni 2020 hätten keine Gespräche stattgefunden und er habe sich auf dieses Gespräch nicht vorbereiten können, da ihm der Grund nicht bekannt gewesen sei, vermag er daraus nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer am 29. Juni 2020 - mithin zwei Monate vor dem ordentlichen Ablauf seines auf zehn Monate befristeten Arbeitsverhältnisses - mit den Beanstandungen der Vorinstanz persönlich konfrontiert worden war. Die Vorinstanz teilte ihm bei dieser Gelegenheit mit, dass sie unter diesen Voraussetzungen kein Interesse habe, das Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung unbefristet fortzuführen. Der Beschwerdeführer konnte sich bei diesem Gespräch zu seinem Standpunkt äussern. Angesichts dessen, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt - im Gegensatz zum Fall gemäss Replik-Beilage des Beschwerdeführers, in der sich das Rechtsschutzteam SEV offenbar zu einer (Verdachts-)Kündigung äusserte - erklären die in der Aktennotiz genannten Gründe zwar möglicherweise, weshalb sein Arbeitsverhältnis nicht verlängert wurde. Ausschlaggebend für das Ende des Arbeitsverhältnisses war jedoch die Befristung zusammen mit der fehlenden Voraussetzung für eine Weiterführung. Die Rechtmässigkeit ist nachfolgend noch zu prüfen (vgl. dazu unten E. 5).

#### **E. 4.4**

Damit liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers vor.

#### **E. 5.1**

Hinsichtlich der materiellen Rügen des Beschwerdeführers sind zuerst die einschlägigen gesetzlichen Grundlagen zu betrachten (E. 5.2), bevor diese auf den Sachverhalt anzuwenden sind (E. 5.3 ff.).

##### **E. 5.2.1**

Der Beschwerdeführer untersteht als Angestellter der SBB dem Bundespersonalgesetz (Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]). Die SBB schliessen mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag ab; dieser regelt das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 6 Abs. 3 BPG im Rahmen der Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes und der subsidiär anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) näher. Der hier anzuwendende GAV trat am 1. Mai 2019 in Kraft.

##### **E. 5.2.2**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zweitausbildung haben bereits eine abgeschlossene Ausbildung und absolvieren eine zusätzliche SBB interne Ausbildung (Anhang 1: Besondere Personalgruppen, Ziff. 3 GAV). Für Personen ausserhalb der SBB erfolgt eine befristete Anstellung für die Zeit der Zweitausbildung mit der Option der Weiterbeschäftigung bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss (Anhang 1: Besondere Personalgruppen, Ziff. 4 GAV).

### **E. 5.2.3**

Wie im privaten Arbeitsrecht (Art. 334 Abs. 1 OR) kann auch das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis auf eine feste Dauer abgeschlossen werden (Urteile des BVGer A-5975/2016 vom 18. Oktober 2017 E. 4.1.3, A-6990/2014 vom 5. März 2015 E. 3.2; Peter Hänni, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Münch/Metz [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, 2. A. 2012, N. 8.22 m.H.). Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn es nach dem Gesetz oder nach dem Willen der Vertragsparteien für eine bestimmte Zeit eingegangen wurde (Portmann/Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 6. Aufl., Basel 2015, Art. 334 N. 1). Keine Partei muss daher bei einer Befristung eine Kündigung aussprechen (Ziff. 169 Abs. 1 Bst. b GAV; vgl. auch Peter Helbling in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpfli Handkommentar 2013 [nachfolgend: SHK], Art. 9 BPG N. 27 und 61). Befristete Arbeitsverhältnisse eignen sich unter anderem für Stellen, die Ausbildungszwecken dienen und deshalb regelmässig neuen Kandidaten zur Verfügung gestellt werden sollen (Bürgi/Bürgi-Schneider, Öffentliches Personalrecht des Bundes, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, §4 N. 38). Für die dem Bundespersonalgesetz Unterstellten endet das befristete Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf, sofern es für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen wurde (Art. 9 Abs. 1 BPG; Bürgi/Bürgi-Schneider, a.a.O., §4 N. 39). Das gilt, selbst wenn der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin durch Krankheit oder Unfall unverschuldet an der Arbeit verhindert oder schwanger oder im (Militär-, Zivil-, Zivilschutz-)Dienst ist. Denn die Kündigungssperrfristen des Art. 324a OR gelten nur im unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mangels Kündigung findet der Kündigungsschutz demnach keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis infolge Ablaufs der vereinbarten oder gesetzlichen Dauer endet (Peter Hänni, a.a.O., N. 8.22 m.H.; Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, N. 269; Peter Helbling in: SHK, Art. 9 N. 53).

### **E. 5.2.4**

Der in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr. Im Verwaltungsrecht wirkt sich dieser Grundsatz einerseits in Form des sogenannten Vertrauensschutzes und andererseits als Verbot widersprüchlichen Verhaltens sowie als Verbot des Rechtsmissbrauchs aus. Der Grundsatz des Vertrauensschutzes verleiht den Privaten einen individuellen Anspruch darauf, in ihrem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. BGE 143 V 341 E. 5.2.1, 143 V 95 E. 3.6.2, HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 620 ff. m.w.H.). Eine Auskunft betrifft die Gegenwart und macht eine Aussage über den Ist-Zustand. Demgegenüber bezieht sich eine Zusicherung auf die Zukunft und äussert sich zu einem (künftigen) Sollzustand; die Behörde gibt ein Versprechen für die Zukunft ab. Betreffend Vertrauensschutz gelten für Zusicherungen grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie für Auskünfte (BGE 143 V 95 E. 3.6.2; Urteil des BVGer A-5975/2016 vom E. 4.3.2 m.w.H.; Urteil des BGer 8C\_721/2013 vom 4. März 2014 E. 4.4). Private können sich nur unter den folgenden Voraussetzungen auf den Vertrauensschutz berufen: Erstens, wenn eine Vertrauensgrundlage besteht. Zweitens, wenn sie berechtigterweise in diese Grundlage vertraut haben. Drittens, wenn sie aufgrund dieser Vertrauensgrundlage Dispositionen getätigt haben. Viertens, wenn diese Dispositionen ohne Nachteil nicht rückgängig gemacht werden können. Und fünftens, wenn keine

überwiegenden öffentlichen Interessen gegenüberstehen (BGE 129 I 161 E. 4.1, 127 I 31 E. 3a, 126 II 377 E. 3a).

### **E. 5.3**

Die Vorinstanz und der Beschwerdeführer sind mit dem Arbeitsvertrag vom 6. Juni 2019 ein vom 1. November 2019 bis am 30. Juni 2020 befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Mit der Zusatzvereinbarung vom 2. Juni 2020 haben sie die Anstellung um zwei Monate verlängert. Mit einer vereinbarten Dauer von insgesamt zehn Monaten hielten sie sich an den gesetzlich zulässigen Rahmen von höchstens drei Jahren (Art. 9 Abs. 1 BPG). Aufgrund der während dieser Dauer zu absolvierenden Zweitausbildung des Beschwerdeführers beziehungsweise des Ausbildungscharakters seiner Anstellung ist ferner ein sachlicher Grund für die erste Befristung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Die befristete Verlängerung erfolgte aufgrund der ausserordentlichen Lage durch Covid-19. Auch hier liegt ein sachlicher Grund vor, da sich während dieser Zeit des reduzierten Zugverkehrs der reguläre Ausbildungsabschluss verzögerte. Die Vorgehensweise war somit zulässig.

### **E. 5.4**

Es stellt sich weiter die Frage, inwiefern der Beschwerdeführer aufgrund der Option auf Weiterbeschäftigung auf eine solche vertrauen durfte und ob sich daraus Gründe ergeben, das vorliegend befristete Arbeitsverhältnis als ein unbefristetes zu behandeln.

#### **E. 5.4.1**

Durch den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags kam unmissverständlich zum Ausdruck, dass keine Fortsetzung der Anstellung garantiert ist (Urteil des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 6.5). Zudem hing vorliegend die Befristung mit dem Ausbildungsabschluss zusammen. Nach erfolgreichem Abschluss der internen Ausbildung des Beschwerdeführers hätte die Option bestanden, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Auf diese Option, die der GAV vorsieht (vgl. oben E. 5.2.2), wies die Vorinstanz im Zusatz zum befristeten Arbeitsverhältnis vom 2. Juni 2020 ausdrücklich hin. Die «Option auf Weiterbeschäftigung» ist somit nicht geeignet, ein berechtigtes Vertrauen in einen zukünftigen unbefristeten Arbeitsvertrag zu begründen. Mit anderen Worten ist darin keine verbindliche Zusicherung, sondern höchstens eine Absichtserklärung zu erblicken (Urteil des BGer 2C\_1085/2019 vom 8. Mai 2020 E. 7.2; Urteil des BVGer A-5975/2016 vom 18. Oktober 2017 E. 4.3.3).

#### **E. 5.4.2**

Des Weiteren besteht die Option gemäss klarem Wortlaut nur bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss. Aufgrund der Aktenlage steht jedoch fest und ist unbestritten (Beschwerde S. 4), dass der Beschwerdeführer die Ausbildung zum massgebenden Zeitpunkt nicht erfolgreich abgeschlossen hat. Damit fehlt es ihm von vornherein an einer tauglichen Vertrauensgrundlage, worin er berechtigterweise sein Vertrauen hätte setzen können. Vorliegend kann daher - auch in Hinblick auf den vom Beschwerdeführer geltend gemachten Grundsatz der Gleichbehandlung - offenbleiben, wie es sich verhalten hätte, wenn diese Bedingung erfüllt gewesen wäre und der Beschwerdeführer die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hätte.

#### **E. 5.4.3**

Aufgrund der obigen Konstellation besteht kein Anlass, das Arbeitsverhältnis aus Vertrauensschutzgründen in ein unbefristetes umzuwandeln und einen neuen Arbeitsvertrag abzuschliessen oder die Befristung zu ändern (vgl. dazu Harry Nötzli, in: SHK, Art. 11, N. 4). Die Vorinstanz war dazu nicht verpflichtet.

#### **E. 5.5**

Der Hauptantrag des Beschwerdeführers lautet auf Weiterbeschäftigung. Ein solcher Anspruch vermag lediglich zu entstehen, wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung aus einem der Gründe von Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG und Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a-d GAV gutheisst. Da das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt wurde, sondern infolge Befristung endete, ist eine missbräuchliche Kündigung (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) - wie sie der Beschwerdeführer implizit geltend macht - von vornherein ausgeschlossen. Damit ist auch dieser Antrag abzuweisen.

#### **E. 5.6**

Zusammengefasst ist damit festzuhalten, dass das befristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 31. August 2020 ohne Kündigung geendet hat. Eine sinngemässe Umgehung der gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften (vgl. Art. 10 Abs. 3 und 4 BPG, Art. 34b BPG und Art. 34c BPG) ist auszuschliessen. Die Beschwerde vom 13. Januar 2021 betreffend Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist demnach vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

#### **E. 5.7**

Da der relevante Sachverhalt für die Beurteilung der hier strittigen Fragen hinreichend erstellt ist, ist es nicht nötig, weitere Beweismittel einzuholen. Gestützt auf die vorliegend beantragten Beweismittel (Befragung der direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers oder Einholung einer Statistik über die Weiterbeschäftigung von Personen in Zweitausbildung) ist keine andere Beurteilung der Sachlage zu erwarten. Die entsprechenden Beweisanträge sind deshalb abzuweisen.

#### **E. 6**

Der Beschwerdeführer beantragt die Zusprache einer «angemessenen Entschädigung», ohne dies näher zu begründen. Nachdem die Vorinstanz zu Recht feststellte, dass das Arbeitsverhältnis am 31. August 2020 geendet hatte, ist nicht ersichtlich, unter welchem Titel eine Entschädigung geschuldet wäre (vgl. auch nachfolgend E. 7). Die Beschwerde ist somit auch diesbezüglich abzuweisen.

#### **E. 7**

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.