

BVGer A-1778/2006 vom 7. März 2007

Bundesverwaltungsgericht, 2007-03-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1778_2006

FR: TAF A-1778/2006 du 7 mars 2007

IT: TAF A-1778/2006 del 7 marzo 2007

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1

Das Bundesverwaltungsgericht übernimmt, sofern es zuständig ist, die Beurteilung der per 1. Januar 2007 bei den Eidgenössischen Rekurs und Schiedskommissionen oder bei Beschwerdediensten der Departemente hängigen Rechtsmittel. Das neue Verfahrensrecht ist anwendbar (Art. 53 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht [Verwaltungsgerichtsgesetz, VGG, SR 173.32]).

E. 1.1

Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 20. Juli 2006 stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) dar. Der Zentralbereich Personal ist die interne Beschwerdeinstanz der SBB im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG (Ziff. 193 Abs. 1 GAV SBB). Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide solcher interner Beschwerdeinstanzen steht grundsätzlich die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen (Art. 36 Abs. 1 BPG). Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]; Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 2000 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht [Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB, SR 172.220.112]).

E. 1.2

Gemäss Art. 15 Abs. 2 SBBG kann der Bundesrat die SBB ermächtigen, das Anstellungsverhältnis im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) abweichend oder ergänzend (zum BPG) zu regeln. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag ab. Seit 1. Januar 2005 ist der Gesamtarbeitsvertrag 2005 der SBB (im Folgenden: GAV SBB) in Kraft, welcher an die Stelle des ehemaligen GAV vom 29. Juni 2000 trat (BBl 2004 6734; Ziff. 208 GAV SBB). Eine übergangsrechtliche Regelung für den zeitlichen Anwendungsbereich enthält der auf Anfang 2005 in Kraft getretene GAV SBB nicht. Analog zu Art. 41 Abs. 3 BPG, wonach sich das Beschwerdeverfahren auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse nach dem neuen Recht (BPG) richtet, wenn die Verfügung nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden ist, und den gleichlautenden allgemeinen Grundsätzen betreffend Anwendung neuen Rechts hat auch für die Anwendbarkeit des GAV 2005 entscheidend zu sein, wann die erstinstanzliche Verfügung ergangen ist (Ulrich

Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich 2006, Rz. 325 f.). Vorliegend wurde die Auflösung des in Frage stehende Arbeitsverhältnisses am 1. Februar 2006 verfügt. Damit sind grundsätzlich die Bestimmungen des GAV 2005 (in Kraft seit 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006) in dieser Streitsache betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

E. 2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Bst. a VwVG berechtigt, wer durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung durch die verbindlichen Feststellungen und Anordnungen der Vorinstanz beschwert und mithin zur Beschwerde legitimiert.

E. 3

Da Eingabeform und -frist (Art. 50 und 52 Abs. 1 VwVG) gewahrt und auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 4

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 29 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 1785a). Dabei hat das Bundesverwaltungsgericht nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet hat, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 316; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 630 f.). Das Bundesverwaltungsgericht ist gemäss dem Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen nicht an die Begründungen der Begehren gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (Gygi, a.a.O., S. 212).

E. 5

Der Beschwerdeführer macht unter anderem geltend, dass die Kündigung vom 1. Februar 2006 nichtig sei. Dies aufgrund der Verletzung von wichtigen Formvorschriften (Verletzung des rechtlichen Gehörs, Ziff. 182 Bst. a GAV SBB) sowie infolge Nichtvorliegens eines ordentlichen Kündigungsgrundes (Ziff. 180 GAV SBB).

E. 5.1

Zuerst ist auf die Rüge des Beschwerdeführers einzugehen, wonach die Vorinstanz das rechtliche Gehör verletzt habe, weil sie ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen sei. Konkret habe die Vorinstanz die Frage, ob der Beschwerdeführer die Kriterien zum Eintritt in das Programm NOA Chance erfüllte, zu unrecht "offen" gelassen und damit den Grundsatz des rechtlichen Gehörs bzw. eine wichtige Formvorschrift verletzt.

E. 5.2

Die Pflicht einen Entscheid zu begründen ergibt sich aus Art. 35 Abs. 1 VwVG. Danach hat die verfügende Behörde die wesentlichen Überlegungen, von welchen sie sich leiten liess und auf welche sich der Entscheid stützt, zu nennen. Dabei kann sich die Begründung auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 122 IV 8 E. 2c). Dementsprechend muss sich die Behörde nicht mit allen tatbeständlichen Behauptungen und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen; die Würdigung der Parteivorbringen muss sich jedoch insoweit in der Begründung niederschlagen, als die vorgebrachten Behauptungen und Einwände für die Verfügung wesentlich sind (Kölz/Häner, a.a.O., Rz. 355).

E. 5.3

Bevor im Weiteren auf die Frage, ob vorliegend eine Verletzung der Begründungspflicht durch die Vorinstanz gegeben ist, eingegangen werden kann, gilt es kurz drei Punkte im GAV SBB aufzuzeigen, welche für das Verständnis hinsichtlich der Ausführungen der Vorinstanz von Bedeutung sind. Bei einem Stellenverlust bei der SBB gilt allgemein, dass für Mitarbeiter, welche aufgrund mangelnder medizinischer Tauglichkeit die Stelle verlieren und für die nicht sofort eine zumutbare Lösung gefunden werden kann, die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration besteht (Ziff. 155 GAV SBB). Mitarbeiter, die dagegen ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations oder Rationalisierungsprojektes verlieren und die nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, haben die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung im Rahmen des Programms NOA Chance (Ziff. 168 Abs. 1 GAV SBB). Ausserdem besteht bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren (sog. Anspruchsfrist gemäss Ziff. 134 Abs. 1 GAV SBB).

E. 5.4

Die Vorinstanz schreibt in ihrem Entscheid, dass offen gelassen werden könne, ob im konkreten Fall die Eintrittskriterien zur NOA Chance erfüllt waren. Auch ein allfälliger Übertritt zur NOA Chance hätte am Status des Beschwerdeführers nichts geändert. Zur Begründung führt sie an, aus der Systematik des GAV SBB gehe hervor, dass die Bestimmungen des Kapitels "F. Gesundheitsschutz und soziale Leistungen" für alle dem GAV SBB unterstehenden Mitarbeiter gelten würden. Somit fielen auch die Mitarbeitenden, welche sich in der NOA Chance befänden, unter dieses Kapitel. Dies bedeute, dass auch diese Mitarbeiter bei medizinischen Einschränkungen, welche nach dem Eintritt in die NOA Chance entstünden, als Reintegrationsfälle behandelt würden. Dies habe wiederum zur Folge, dass auch ihnen aufgrund mangelnder medizinischer Tauglichkeit gekündigt werden könne (Ziff. 141 i.V.m. Ziff. 180 Bst. c GAV SBB).

E. 5.5

Im vorliegenden Fall legte die Vorinstanz dar, aufgrund welcher Normen und Umstände ein Mitarbeiter als Reintegrationsfall gilt. Sie unterliess es allerdings zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die Eintrittskriterien zur NOA Chance erfüllt hatte. Sie begründete jedoch, weshalb auch ohne die Prüfung der besagten Kriterien der Eintritt in die NOA Chance im Falle des Beschwerdeführers nicht möglich war. Nach Meinung der Vorinstanz lag dies, wie bereits erwähnt, an der zwischenzeitlich aufgetretenen Krankheit, womit die Anspruchsfrist nach Ziff. 134 GAV SBB zu laufen begann und der Beschwerdeführer deshalb von da an als sog. Reintegrationsfall galt. Weiter führte sie aus, dass sowohl auf die Mitarbeiter in NOA Chance als auch auf jene in Reintegration die Bestimmungen des Kapitels F. GAV SBB Anwendung fänden. Damit hat die Vorinstanz die wesentlichen

Überlegungen, auf die sie sich in ihrem Entscheid stützt, dargelegt. Sie muss sich nicht mit allen tatbestandlichen und rechtlichen Einwänden der Parteien auseinandersetzen und kann diese überdies auch anders begründen, als es von den Parteien erwartet wird. Die Vorinstanz hat die rechtlichen Grundlagen, auf welche sie ihren Entscheid stützt, dargelegt und entsprechend begründet. Ihrer Begründung sind die wesentlichen Gesichtspunkte zu entnehmen, weshalb damals kein Eintritt in die NOA Chance erfolgte. Daraus folgt, dass die Vorinstanz mit ihren Ausführungen die Begründungspflicht gemäss Art. 35 Abs. 1 VwVG nicht verletzt hat. Sie hat den vorliegenden Fall aufgrund anderer Kriterien, nämlich unter Anwendung der Bestimmungen des Kapitels F., entschieden und ihren Entscheid diesbezüglich ausreichend begründet.

E. 6

Zu prüfen bleibt, ob die Ansicht der SBB, es könne die Frage offen gelassen werden, ob die Eintrittskriterien in die NOA Chance im konkreten Fall erfüllt waren, gestützt werden kann.

E. 6.1

In ihrer Vernehmlassung vom 10. November 2006 führt die SBB detailliert aus, inwiefern sie zum Schluss kam, dass der Beschwerdeführer richtigerweise nicht in die NOA Chance eingeteilt worden war und weshalb ihm daraus keine Nachteile erwachsen. Danach müsse klar zwischen der beruflichen Reintegration infolge medizinischer Einschränkungen und der beruflichen Neuorientierung (Chance) nach Verlust einer Stelle aufgrund eines Reorganisationsprojektes unterschieden werden. Die Reorganisation sei für Mitarbeitende mit gesundheitlich bedingten Einschränkungen bei Erbringung der Arbeitsleistung vorgesehen. In diesem Rahmen werde den Mitarbeitenden eine auf ihre gesundheitlich problematische Situation zugeschnittene, umfassende Betreuung professioneller Fachpersonen zuteil, die zum Ziel habe, eine den Schonungsaufgaben angepasste Stelle zu finden. Die berufliche Neuorientierung sei dagegen auf den Neuorientierungsprozess von Mitarbeitenden spezialisiert. Im Zentrum stünden die Aspekte der Stellensuche und der Förderung von beruflichen Kompetenzen. Die arbeitsfähigen und vermittelbaren Mitarbeitenden würden von Leitern der NOA Chance betreut und in ihrer aktiven Stellensuche begleitet. Mitarbeitende mit bekannten oder noch ungeklärten medizinischen Problemen könnten jedoch nicht weiterentwickelt werden, weil dazu eine stabile und geklärte medizinische Ausgangslage nötig sei. Der Beschwerdeführer habe unter massgeblichen gesundheitlichen Problemen und Einschränkungen gelitten und sei somit richtigerweise von einem fachlich auf die berufliche Reintegration spezialisierten Betreuer begleitet worden.

E. 6.2

Gemäss dem Protokoll der "Konferenz der Personalleiter Konzern SBB" vom 25. März 2004 (HRB 2004/11) sowie dem Beschluss HR-Board vom 6. Mai 2004 gelten für den Eintritt in die NOA Chance die folgenden Kriterien: Der/die Mitarbeiter/in ist arbeitsfähig (Arzt bescheinigt die Arbeitsfähigkeit). Die Tauglichkeit für die bisherige Stelle ist vorhanden (keine Untauglichkeit, keine laufende 2-jährige Anspruchsfrist). Die medizinische Situation ist durch den AeD geklärt, allfällige Schonungskriterien sind bekannt. AeD-Entscheide (z.B. Anmeldung IV, Umschulung IV etc.) sind umgesetzt. Der/die Mitarbeiter/in ist vermittelbar auf dem primären Arbeitsmarkt. Weiter ist den Papieren zu entnehmen: Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen (auch wenn sie schon einmal reintegriert wurden), die trotz Reintegration aufgrund von

gesundheitlichen Einschränkungen nicht vermittelbar sind, werden auch künftig in der Regel nicht bei Chance aufgenommen. Der/die Mitarbeitende mit gesundheitlicher Einschränkung gilt als vermittelbar, wenn ihm/ihr bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage, unter Berücksichtigung seiner Schonungskriterien, auf dem Arbeitsmarkt (intern oder extern) eine zumutbare Arbeit (Tätigkeit, Arbeitsort, Lohn, Arbeitszeit) vermittelt werden kann.

E. 6.3

Aus den Ausführungen der SBB geht somit klar hervor, dass das System des GAV SBB eine klare Trennung von Reintegration und NOA Chance vorsieht und im vorliegenden Fall auch ohne konkrete Abklärung, ob die Eintrittskriterien zur NOA Chance erfüllt waren, der Beschwerdeführer als Reintegrationsfall anzusehen war. Die Ansicht der SBB kann deshalb in diesem Sinne gestützt werden. Darüber hinaus bleibt festzuhalten, dass der Beschwerdeführer die Kriterien zum Eintritt in die NOA Chance offensichtlich tatsächlich in verschiedener Hinsicht nicht erfüllte. So war er nie uneingeschränkt arbeitsfähig, denn es waren immer Schonauflagen zu beachten. Auch die 2-jährige Anspruchsfrist lief seit dem 29. März 2004 und damit bereits im Zeitpunkt, als die Stelle des Beschwerdeführers aufgehoben wurde. Die medizinische Situation war lange nicht restlos geklärt, Schonauflagen allerdings schon länger bekannt. Auf dem Stellenmarkt konnte der Beschwerdeführer, wie den Akten entnommen werden kann, trotz intensiver Bemühungen keine geeignete Stelle finden. Somit kann der Auffassung des Beschwerdeführers, er hätte in das Programm NOA Chance aufgenommen werden müssen, nicht gefolgt werden.

E. 7

Schliesslich ist auf die Rüge des Beschwerdeführers einzugehen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund mangelnder medizinischer Tauglichkeit unbegründet sei, da kein ordentlicher Kündigungsgrund gemäss Ziff. 180 GAV SBB vorliege. Dies habe wiederum die Nichtigkeit im Sinne von Ziff. 182 GAV SBB zur Folge.

E. 7.1

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den Ziff. 175 ff. GAV SBB geregelt. Der GAV SBB nennt nun - in Übereinstimmung mit dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) - in einer (abschliessenden) Aufzählung Sachverhalte, die als Gründe für eine ordentliche Kündigung gelten. Gemäss Ziff. 180 Bst. c GAV SBB ist dies unter anderem die mangelnde Eignung, mangelnde Tauglichkeit oder mangelnde Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG). Nach Art. 12 Abs. 6 BPG ist eine Kündigung, welche nicht begründet ist, nichtig (Art. 14 Abs. 1 Bst. b BPG; Ziff. 182 Abs. 1 Bst. b GAV SBB). Nicht begründet ist die Kündigung dann, wenn kein ordentlicher Grund vorliegt (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, S. 186). Im vorliegenden Fall wurde die Kündigung aufgrund mangelnder medizinischer Tauglichkeit ausgesprochen (Ziff. 158 Abs. 1 GAV SBB). Es gilt nun zu prüfen, ob dieser Kündigungsgrund tatsächlich vorlag.

E. 7.2

Für die Berechtigung zur ordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses muss ganz allgemein der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; Entscheid PRK vom 16. Juni 2004, PRK 2004-002, E. 6b). Dies gilt somit auch für

die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit (Ziff. 141 und Ziff. 158 Abs. 1 GAV SBB). Der Arbeitgeber hat unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit immer zu prüfen, ob die Kündigung ein geeignetes Mittel zur Problemlösung ist oder ob weniger einschneidende Massnahmen nicht auch zum Ziel führen und eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lässt (Nötzli, a.a.O., S. 186).

E. 7.3

Nach der Rechtsprechung ist die Verwaltung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses - sofern nicht eine gegenteilige Vorschrift besteht - nicht verpflichtet, eine andere Tätigkeit anzubieten oder eine andere Einsatzmöglichkeit zu schaffen um einen Angestellten weiterzubeschäftigen (Entscheid PRK vom 5. September 2006, PRK 2006-018, E. 2c). In der Praxis wird regelmässig dann nach anderweitigen Einsatzmöglichkeiten gesucht, wenn die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht dem Bediensteten zur Last zu legen ist (VPB 62.36 E. 6b). Diese Suche ist unabhängig davon, ob sich eine Verpflichtung hierzu in bestimmten Fällen bereits aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ergibt, rechtlich jedenfalls dann geboten, wenn eine Umstrukturierung Grund dafür ist, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis nicht mehr weitergeführt werden kann (Entscheid PRK vom 27. Februar 2001, PRK 2000-057, E. 3).

E. 7.4

Im vorliegenden Fall stützt die SBB die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer auf eine "mangelnde medizinische Tauglichkeit". Die Beurteilung der gesundheitlichen Situation und die davon abgeleiteten Einsatzmöglichkeiten des Beschwerdeführers halten sich im Wesentlichen an die Wahrnehmungen des AeD bzw. der Vorgesetzten. Der Gesundheitszustand eines Bediensteten ist in erster Linie von dessen Vorgesetzten bzw. den Ärzten zu beurteilen. Diese können die medizinische Situation über längere Zeit beobachten und sind am besten in der Lage, eine ganzheitliche Bewertung vorzunehmen. Das Bundesverwaltungsgericht weicht nur davon ab, wenn die Beurteilung in den Akten keinerlei Stütze findet oder wenn sie durch die Akten oder allfällige Beweismassnahmen gar widerlegt wird oder sonst wie unhaltbar ist. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die von den direkten Vorgesetzten bzw. von den Ärzten verfasste Gesamteinschätzung der Arbeitsplatzsituation - die mangelnde medizinische Tauglichkeit, die angestammte Arbeit im Gepäckdienst zu verrichten - objektiv unhaltbar wäre.

E. 7.5

Der Beschwerdeführer erbringt seit dem 29. März 2004 für die Arbeitgeberin nur noch eingeschränkte Arbeitsleistungen. Aufgrund verschiedener medizinischer Probleme galt es verschiedene Schonauflagen zu beachten (Gewichte heben bis max. 15 kg, meiden von repetitiven Bewegungen, kein Schicht-/Nachtdienst, keine alleinigen Einsätze im Gleisfeld). Der AeD bestätigte ausserdem mit Schreiben vom 27. Oktober 2005 die eingeschränkte medizinische Tauglichkeit des Beschwerdeführers für die angestammte Tätigkeit als Betriebsangestellter des Gepäckdienstes noch ein Mal. Wie die Vorinstanz glaubhaft ausführt, handelt es sich bei der Tätigkeit im Gepäckdienst um eine körperlich anstrengende Tätigkeit. Sie umfasst hauptsächlich den selbständigen Ein-, Aus-, und Umlad von Gepäckstücken an den Zügen sowie das Sortieren. Der Beschwerdeführer konnte nach Verlust seiner Stelle aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen nur kleinere Arbeiten

im Sinne einer "Beschäftigungstherapie" im Gepäckdienst verrichten. Der Beschwerdeführer war im Zeitraum von gut zwei Jahren immer wieder entweder nur beschränkt arbeitsfähig oder wegen verschiedenen Krankheiten oder Unfall 100% arbeitsunfähig. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer nicht mehr in der Lage war, in seiner angestammten Funktion im Gepäckdienst tätig zu sein.

E. 7.6

Der Beschwerdeführer bringt in diesem Zusammenhang ausserdem vor, dass gemäss Schreiben des AeD vom 5. Januar 2005 dem Beschwerdeführer "wiederum eine Tätigkeit im Gepäckdienst möglich" gewesen wäre. Wie aus diesem Schreiben jedoch hervorgeht, war nach Meinung des AeD eine Tätigkeit im Gepäckdienst zukünftig zwar möglich, aber nur unter Einhaltung der bereits erwähnten Einschränkungen (Schonauflagen). Da der Beschwerdeführer seine Stelle aufgrund einer Umstrukturierung in seinem Arbeitsbereich verlor, war die SBB wie erwähnt verpflichtet, nach einer anderweitigen Einsatzmöglichkeit für den Beschwerdeführer zu suchen. Im Rahmen der Reintegration des Beschwerdeführers wurde nach einer, gemäss den Schonauflagen, angepassten Tätigkeit gesucht. Eine solche konnte jedoch aufgrund der bereits genannten gesundheitlichen Probleme sowie der Arbeitsmarktsituation, wie glaubhaft von Seiten der ehemaligen Arbeitgeberin vorgebracht wurde, nicht gefunden werden.

E. 7.7

Aus dem Gesagten geht auch hervor, dass vorliegend die Verhältnismässigkeit gewahrt wurde, weil bei der SBB während der gesamten Reintegrationsphase keine, den gesundheitlichen Gebrechen des Beschwerdeführers Rechnung tragende Stelle gefunden werden konnte. Damit gab es nach Verstreichen der zweijährigen Anspruchsfrist gemäss Ziff. 134 GAV SBB kein milderes Mittel als das der ordentlichen Kündigung.

E. 8

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, dass die Vorgesetzten nie richtig um Reintegration bemüht waren. Aus den Akten geht der rege Schriftenwechsel zwischen dem AeD und dem zuständigen Leiter Reorganisation hervor. Danach nahm die SBB während fast zwei Jahren zahlreiche medizinische Abklärungen vor, um aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse eine für den Beschwerdeführer angemessene feste Stelle zu finden. Angesichts der verschiedenen gesundheitlichen Probleme (Arterielle Hypertonie, Diabetes, erhöhter Cholesterin Wert, Übergewicht; hinzu kam ein Schlafapnoesyndrom) und des instabilen Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers konzentrierte sich die Arbeit des Personalcoaches bzw. des Leiters Reintegration sowie der Linienvorgesetzten vor allem darauf abzuklären, ob überhaupt eine generelle Wiedereingliederung in Betracht gezogen werden konnte. Nebst persönlichen Gesprächen mit dem Beschwerdeführer wurde ausserdem bei der IV-Stelle X. _____ im Namen des Beschwerdeführers ein Gesuch um Arbeitsvermittlung eingereicht. Der Beschwerdeführer hat richtigerweise festgehalten, dass die Ärzte mehrmals erklärt hätten, dass der Besuch von Kursen im Rahmen der NOA Chance möglich und sinnvoll gewesen wäre (vgl. Schreiben AeD vom 13. Juli 2004, 27. September 2004, 5. Januar 2005). Auch die Vorgesetzten hielten den Besuch von Kursen, mindestens Anfang 2004, für möglich und luden den Beschwerdeführer hierzu ein (vgl. Schreiben C. _____ vom 8. April 2004, Schreiben D. _____ vom 25. Juni 2004, e-Mail C. _____ vom 22. April 2004). Wie aus den Unterlagen jedoch weiter hervorgeht, war es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen in der Zeit von April bzw. Mai bis

Juli 2004 nie möglich, an diesen Kursen teilzunehmen (vgl. Schreiben D._____ an AeD vom 25. Juni 2004 und 26. November 2004). Zusammenfassend geht aus dem Gesagten hervor, dass die Rüge der mangelnden Integrationsbemühungen seitens der SBB angesichts der Anstrengungen der Verantwortlichen unbegründet ist.

E. 9

Der Beschwerdeführer bringt ausserdem vor, dass die Vorgesetzten von einem falschen Verständnis des Begriffs der Arbeitsunfähigkeit ausgingen. Bei der Arbeitsunfähigkeit handle es sich nämlich um "die durch Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, [die] im bisherigen Tätigkeitsbereich zumutbare Arbeit zu leisten". Damit möchte der Beschwerdeführer wohl zum Ausdruck bringen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht mit dem Begriff der Erwerbsunfähigkeit gleichzusetzen ist (BGE 114 V 281 E. 2b). Dies ist richtig. Er verkennt dabei jedoch, dass für ihn keine, seinen gesundheitlichen Gebrechen Rechnung tragende Stelle gefunden werden konnte. Sowohl die Arbeit in seiner angestammten Stelle als auch in einer anderen Funktion waren demnach weder möglich noch absehbar, weshalb auch hier das Vorgehen der SBB nicht beanstandet werden kann.

E. 10

Aus dem bereits Dargelegten folgt, dass auch der Antrag, die SBB seien zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine angemessene Arbeit zu verschaffen (Ziff. 183 Abs. 1 GAV SBB), abzuweisen ist, da die Nichtigkeit der Kündigung im Sinne von Ziff. 182 GAV SBB im vorliegenden Fall zu verneinen ist.

E. 11

Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren in Personalrechtsangelegenheiten, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

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