

# **BVGer A-2134/2022 vom 9. September 2024**

Bundesverwaltungsgericht, 2024-09-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-2134\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2134_2022)

FR: TAF A-2134/2022 du 9 septembre 2024

IT: TAF A-2134/2022 del 9 settembre 2024

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziffer 182 des Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 (GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. 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 der Vorinstanz als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

### **E. 1.2**

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.4**

Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

### **E. 1.5**

Mit der Zahlung einer Arbeitslosenentschädigung gingen sodann die entsprechenden Ansprüche des Beschwerdeführers auf die Arbeitslosenkasse des Kantons Basel-Landschaft über (Art. 29 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG, SR 837.0]). Sie ist dementsprechend als Beigeladene am Verfahren beteiligt.

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition. Es 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 (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 (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1). Auch muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen 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; Urteil des BVGer A-1213/2022 vom 13. Dezember 2023 E. 2.1).

## **E. 2.2**

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 vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV SBB abzustellen, wonach subsidiär auch die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) anwendbar sind (Ziffer 1 GAV SBB). Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar (statt vieler Urteil des BVGer A-4618/2021 vom 18. April 2023 E. 2.4).

## **E. 3**

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, die Vorinstanz habe den Sachverhalt ungenügend abgeklärt und damit ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt.

### **E. 3.1**

Nach Auffassung der Vorinstanz besteht der begründete Verdacht, dass der Beschwerdeführer sein Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 gefälscht und die auf den 1. November 2020 datierte Fälschung im Rahmen seiner internen Bewerbung bei der Vorinstanz eingereicht hat. Insbesondere habe der Beschwerdeführer die im Zeugnis aufgezählten Aufgaben um zwei Punkte ergänzt und im Lauftext Superlative eingefügt sowie einschränkende Formulierungen daraus entfernt. Er habe auch die beiden Unterschriften im Zeugnis nachgezeichnet, darunter die Unterschrift seines ehemaligen Vorgesetzten. Die Vorinstanz führt aus, dass der Beschwerdeführer bei der Ausstellung des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 mehrmals um dessen Anpassung gebeten habe. Dabei habe er auch einen auf den 1. November 2020 datierten Entwurf mit Änderungsvorschlägen an seinen damaligen Vorgesetzten übermittelt. Das gefälschte Zeugnis, das der Beschwerdeführer bei seiner internen Bewerbung eingereicht habe, enthalte genau jene Textbausteine, die sich der Beschwerdeführer im an den Vorgesetzten übermittelten Entwurf gewünscht habe. Der Vorgesetzte habe aber die Änderung des Zeugnisses abgelehnt. Ein auf den 1. November 2020 datiertes Zwischenzeugnis sei nie erstellt worden. Die Vorinstanz stützt sich auf die Sachverhaltsermittlungen ihrer internen Falluntersuchungsstelle, die den Verlauf der Zeugnisausstellung im Unternehmens-Informationssystem eingehend untersucht und den Beschwerdeführer dazu befragt hat. Weiter führt sie aus, die Falluntersuchungsstelle habe schriftliche Auskunft

beim ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers eingeholt. Der Beschwerdeführer habe die Unstimmigkeiten nicht schlüssig erklären können. Stattdessen habe er am 23. Februar 2022, zwei Tage nachdem ihn die Falluntersuchungsstelle mit den Vorwürfen konfrontiert habe, eine weitere Fälschung eingereicht. Dieses Dokument decke sich zwar inhaltlich mit dem Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020, die darauf befindlichen Unterschriften würden allerdings nicht mit dem bei der Vorinstanz hinterlegten Original übereinstimmen, sondern den Eindruck erwecken, als seien sie mit einem Stift nachgefahren worden. Die Vorinstanz geht davon aus, dass der Beschwerdeführer die Unterschriften im gefälschten Zeugnis vom 1. November 2020 nachgeahmt habe.

### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer bestreitet, ein Zwischenzeugnis gefälscht zu haben. Er gibt an, in seiner damaligen Abteilung habe ein Konflikt geschwelt. Mit Blick auf das Verhältnismässigkeitsprinzip und die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin habe es sich aufgedrängt, ihn zu schützen und den Sachverhalt umfassend abzuklären. Der Eingriff in seine Rechtsstellung sei mit Blick auf das anstandslose jahrelange Arbeitsverhältnis enorm und hätte nach einer umfassenden Abklärung durch die Vorinstanz verlangt. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass unklar sei, welche Dokumente er anlässlich seiner internen Bewerbung eingereicht habe und wie die Unterschriften auf das Dokument vom 1. November 2020 gelangt seien. Er gibt an, auf Aufforderung seines ehemaligen Vorgesetzten hin zunächst handschriftlich und nachfolgend auch digital Textbausteine in das Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 eingefügt zu haben. Der resultierende Entwurf entspreche zwar in mehrfacher Hinsicht dem Dokument, dessen Anfertigung ihm die Vorinstanz vorwerfe. Der Entwurf habe aber keine Unterschriften enthalten. Ihm sei schleierhaft, wie die Unterschriften auf das ihm von der Vorinstanz vorgelegte Dokument gekommen seien. Jedenfalls sei zweifelsfrei erstellt, dass das Zeugnis vom 27. Oktober 2020 mehrfach im Original ausgestellt worden sei. Die Unregelmässigkeiten könnten auch auf technische Probleme zurückzuführen sein. Der Beschwerdeführer beantragt die Fachbegutachtung des sich in den Händen der Vorinstanz befindlichen Laptops, auf dem sich die Unterlagen befinden würden, mit denen er sich intern beworben habe. Ferner beantragt er, es sei ein Unterschriftenvergleich durchzuführen und es seien im Rahmen einer Parteiverhandlung er selbst sowie weitere Auskunftspersonen, insbesondere sein ehemaliger Vorgesetzter, zu befragen.

### **E. 3.3.1**

Der Untersuchungsgrundsatz auferlegt der Behörde die Pflicht, von Amtes wegen den rechtserheblichen Sachverhalt vollständig und richtig zu ermitteln. Sie hat folglich im Rahmen des Zumutbaren den entscheidenderheblich erscheinenden Umständen nachzugehen. Hierzu gehören auch für die Beteiligten günstige Faktoren (vgl. Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C\_178/2010 vom 10. Juni 2010 E. 2.2). Die Bestimmung des Umfangs der Amtsermittlung erfordert eine von der Behörde während des Verfahrens wiederkehrende vorläufige Würdigung des Beweisergebnisses. Aufgrund dieser antizipierten Beweiswürdigung stellt die Behörde fest, ob ein Sachverhalt genügend feststeht oder ob eine weitere Beweisabnahme zur Klärung der Sachlage geboten ist. Sie hat ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Der Aufwand der Sachverhaltsermittlung muss alsdann insgesamt verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]). Dabei sind die Interessen an einer schnellen Entscheidungsfindung (Beschleunigungsgebot) und jene an einer gründlichen

materiellen Wahrheitsfindung gegeneinander abzuwägen (Urteile des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 4.5 und A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.3).

### **E. 3.3.2**

Dem Bundesverwaltungsgericht obliegt die Aufgabe, die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen (BVGE 2014/36 E. 1.5 m.H.). Es stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Für rechtserhebliche Tatsachen ist grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass). 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 (BVGE 2012/33 E. 6.2.1; Urteil des BVGer A-6469/2023 vom 11. Juni 2024 E. 2.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3; 142 II 433 E. 3.4.2). Die objektive Beweislast für das Vorliegen von Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte (BGE 130 III 213 E. 3.2; Urteil des BGer 4A\_169/2016 vom 12. September 2016 E. 4).

### **E. 3.4**

Vorliegend ist in der Sache umstritten, ob die Vorinstanz rechtsgenügend abgeklärt hat, wie die Unterschriften auf das Dokument vom 1. November 2020 gelangt sind und ob der Beschwerdeführer dieses Dokument seiner internen Bewerbung vom 21. Januar 2022 beigelegt hat. Die Beweislast für das Vorliegen dieser beiden Tatsachen trägt die Vorinstanz, da sie die fristlose Kündigung ausgesprochen hat. Um die Richtigkeit der Sachverhaltsermittlung durch die Vorinstanz zu überprüfen, ist im Folgenden zunächst der Ablauf der Ausstellung des Zwischenzeugnisses festzustellen, wie er sich aus den in diesem Zeitpunkt erstellten Akten der Vorinstanz und der damaligen Kommunikation zwischen den Parteien ergibt (dazu E. 3.5). Auf Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse und unter Berücksichtigung der übrigen Beweismittel und der Vorbringen der Parteien ist sodann zu prüfen, ob ernsthafte Zweifel daran bestehen, dass nicht die Vorinstanz das fragliche Dokument selbst ausgestellt hat (E. 3.6), sondern dass es vom Beschwerdeführer angefertigt und anlässlich seiner internen Bewerbung eingereicht wurde (E. 3.7).

### **E. 3.5**

Den internen Unterlagen der Vorinstanz und der Kommunikation zwischen den Beteiligten im Nachgang an den im August 2020 gestellten Antrag des Beschwerdeführers um Ausstellung eines Zwischenzeugnisses lässt sich Folgendes entnehmen:

#### **E. 3.5.1**

Ein erster Entwurf für ein Zwischenzeugnis wurde am 7. September 2020 von der Personalabteilung erstellt. Der damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers brachte am folgenden Tag Ergänzungen zum Entwurf an, die von der Personalabteilung übernommen wurden. Am 12. Oktober 2020 wurde das Zwischenzeugnis versandt.

#### **E. 3.5.2**

Am 21. und 22. Oktober 2020 bat der Vorgesetzte die Personalabteilung, das Zeugnis erneut zur Anpassung freizugeben. Zur Begründung führte er an, dass der Beschwerdeführer nach Aushändigung des Zeugnisses darum gebeten habe, das Zeugnis um sechs «Erfolge» zu ergänzen. Auf Vorschlag der Personalabteilung wurden diese Punkte in die Hauptaufgaben des Zwischenzeugnisses aufgenommen. Zudem wurde ein Fehler korrigiert, auf den der Vorgesetzte hingewiesen hatte. Das auf den 27. Oktober 2020 datierte Zwischenzeugnis wurde am gleichen Tag versandt. Am 6. November 2020 hat die Personalabteilung das unterzeichnete Zwischenzeugnis erhalten und abgelegt.

#### **E. 3.5.3**

Der Beschwerdeführer wandte sich am 13. November 2020 per E-Mail an den Vorgesetzten und bat um eine erneute Anpassung des Zwischenzeugnisses. Er fügte der E-Mail einen Entwurf bei, in dem er den Text des Zeugnisses digital abgeändert bzw. ergänzt hatte. Der Vorgesetzte teilte ihm noch am selben Tag mit, dass das Zeugnis nicht mehr geändert werden könne. Mit Schreiben vom 14. November 2020 beharrte der Beschwerdeführer auf seinem Begehren, das der Vorgesetzte am 17. November 2020 erneut ablehnte. Gleichtags antwortete der Beschwerdeführer, dass somit sein Arbeitsvertrag angepasst werden müsse. Anschliessend wandte er sich mit seinem Begehren um Anpassung des Zwischenzeugnisses an den zuständigen Regionalleiter, der das Begehren am 18. November 2020 ebenfalls ablehnte. In seiner Antwort vom gleichen Tag zeigte sich der Beschwerdeführer damit nicht einverstanden.

#### **E. 3.5.4**

Die Personalabteilung wurde am 24. November 2020 darüber informiert, dass der Beschwerdeführer mit seinem Zwischenzeugnis nicht einverstanden sei, und erstellte daraufhin am 26. November 2020 einen Entwurf für ein neues Zeugnis. Die Genehmigung der Anpassung durch den Vorgesetzten blieb aus.

#### **E. 3.5.5**

Der Regionalleiter liess dem Beschwerdeführer am 22. Dezember 2020 eine Gesprächsnotiz zukommen, in der er ein Telefongespräch zwischen ihnen vom gleichen Tag zusammengefasst hatte. Er hielt fest, dass das Zeugnis in der aktuellen Fassung akzeptiert werde. Ferner stellte er in Aussicht, diese Fassung des Zeugnisses erneut an den Beschwerdeführer zu übermitteln, da die Dokumente des Beschwerdeführers durch einen Wasserschaden beschädigt worden seien. In seiner Antwort vom gleichen Tag widersprach der Beschwerdeführer diesen Feststellungen nicht. Am 23. Dezember 2020 wurde ein Duplikat des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 an den Beschwerdeführer versandt.

#### **E. 3.5.6**

Am 29. Dezember 2020 wandte sich die Personalabteilung an den ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers mit der Bitte, den Entwurf für ein Zwischenzeugnis vom 26. November 2020 freizugeben. Der Vorgesetzte bat die Personalabteilung den Auftrag zu

löschen bzw. zu stornieren. Er wies darauf hin, dass der Regionalleiter ihm bestätigt habe, dass das Zeugnis unverändert bleibe. Am 30. Dezember 2020 wurde der Auftrag mit «abgeschlossen» markiert.

### **E. 3.6**

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Vorinstanz die Fassung des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 nicht abgeändert hat. Insbesondere die wiederholten Nachfragen des Beschwerdeführers Mitte November 2020 um Anpassung dieser Fassung des Zeugnisses sowie die Telefonnotiz des zuständigen Regionalleiters vom 22. Dezember 2020 lassen darauf schliessen, dass kein auf den 1. November 2020 datiertes Zwischenzeugnis durch die Vorinstanz ausgestellt wurde. Anlässlich der Befragung vom 21. Februar 2022 gab der Beschwerdeführer auch selbst an, dass seine Änderungswünsche abgelehnt worden seien (vgl. Protokoll der Sachverhaltsabklärung, 22. Frage). Nach den glaubhaften Angaben der Vorinstanz hat der ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers ebenfalls bestätigt, keine Anpassungen am Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 vorgenommen zu haben. Ferner zeigen die internen Notizen der Vorinstanz, dass der Vorgesetzte die Anpassung des Zeugnisses durch die Personalabteilung am 29. Dezember 2020 ausdrücklich ablehnte. Das Zwischenzeugnis wurde auch nicht angepasst, als es dem Beschwerdeführer wegen eines Wasserschadens erneut zugestellt wurde. Im Übrigen ergeben sich aus den Akten keine Anhaltspunkte dafür, dass verschiedene Fassungen des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 ausgestellt worden wären. Damit kann der Beschwerdeführer aus seinem Einwand, das Zwischenzeugnis sei mehrfach ausgestellt worden, nichts zu seinen Gunsten ableiten. Vielmehr bestehen keine ernsthaften Zweifel daran, dass das auf den 1. November 2020 datierte Dokument, dessen Anfertigung die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vorwirft, nicht durch die Vorinstanz ausgestellt wurde. Insbesondere kann nach dem Gesagten ausgeschlossen werden, dass die Vorinstanz (versehentlich) einen auf dem Entwurf des Beschwerdeführers basierendes Zeugnis ausgestellt hat.

### **E. 3.7**

Nachdem feststeht, dass die Vorinstanz das Dokument vom 1. November 2020 nicht ausgestellt hat, fragt sich, ob ernsthafte Zweifel daran bestehen, dass der Beschwerdeführer dieses Dokument angefertigt und anlässlich seiner internen Bewerbung vom 21. Januar 2022 eingereicht hat.

#### **E. 3.7.1**

Das Gericht stellt zunächst fest, dass der auf den 1. November 2020 datierte Entwurf des Beschwerdeführers, den dieser am 13. November 2020 an seinen ehemaligen Vorgesetzten übermittelt hat, mit Ausnahme der fehlenden Unterschriften identisch mit dem Dokument vom 1. November 2020 ist, dessen eigenmächtige Anfertigung ihm die Vorinstanz vorwirft. Beide Schriftstücke folgen in Form und Inhalt dem Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020. Wie die Vorinstanz ausführt, listen sie aber im Unterschied zum Zeugnis zwei zusätzliche Aufgabenbereiche des Beschwerdeführers auf und verwenden verschiedene abweichende Formulierungen zu seinen Gunsten. Die beiden Schriftstücke enthalten zudem eine erhebliche Anzahl von Schreibfehlern. Die vorhandene Signatur der Vorinstanz ist anders formatiert und auf einer anderen Seite als im Zwischenzeugnis angebracht. Schliesslich enthalten sie im Gegensatz zum Zeugnis einen Hinweis auf die Vertraulichkeitsstufe «C3.2 - Confidential Encrypted». Im Weiteren ist festzustellen, dass

sowohl das Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 als auch das fragliche Dokument vom 1. November 2020 - zumindest dem Anschein nach - die Unterschriften des ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers sowie einer Vertreterin der vorinstanzlichen Personalabteilung tragen. Die Unterschriftenpaare stimmen jedoch offensichtlich nicht miteinander überein. Das Schriftstück, das der Beschwerdeführer am 23. Februar 2022, zwei Tage nach seiner Befragung, bei der Vorinstanz einreichte, enthält eine dritte Version der Unterschriften, die sich von den anderen beiden Versionen unterscheidet. Den Akten der Vorinstanz ist ein Auszug aus deren Recruiting Tool zur internen Bewerbung des Beschwerdeführers vom 21. Januar 2022 sowie die entsprechenden Bewerbungsunterlagen zu entnehmen. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer das Dokument vom 1. November 2020 anlässlich seiner Bewerbung eingereicht hat.

### **E. 3.7.2**

Aus dem Gesagten folgt, dass das Dokument vom 1. November 2020 identisch mit dem Entwurf ist, an dem der Beschwerdeführer nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 vehement festgehalten hatte. Es war damit zumindest aus Sicht des Beschwerdeführers dazu geeignet, sein berufliches Fortkommen zu fördern. Weiter zeigt der Auszug aus dem Recruiting Tool der Vorinstanz, dass das fragliche Dokument gleich wie das am 23. Februar 2022 nachgereichte Schriftstück aus dem Machtbereich des Beschwerdeführers stammt. Die Vorinstanz nimmt entsprechend an, dass es sich beim fraglichen Dokument um eine Fälschung handelt, die der Beschwerdeführer auf Basis des Zwischenzeugnisses vom 27. Oktober 2020 angefertigt und am 21. Januar 2022 seiner internen Bewerbung beigelegt hatte. In Bezug auf das nachgereichte Schriftstück geht sie davon aus, dass der Beschwerdeführer dieses anfertigte, um seine Handlungen zu verschleiern. Die Vorinstanz stellt die drei Schriftstücke damit in ein zeitlich und inhaltlich schlüssiges Verhältnis zueinander. Gemäss den glaubwürdigen Angaben der Vorinstanz hat der ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers ebenfalls bestätigt, das Dokument vom 1. November 2020 nicht unterschrieben zu haben. Hingegen gibt der Beschwerdeführer keine schlüssige Erklärung zum Verhältnis zwischen den drei Schriftstücken ab. Ihm sei schleierhaft, wie die Unterschriften auf das Dokument vom 1. November 2020 gekommen seien und welche Unterlagen er seiner Bewerbung beigelegt habe. Er merkt lediglich an, dass das interne Unternehmens-Informationssystem notorisch fehleranfällig sei und er technische Probleme bei seiner Bewerbung gehabt habe. Insbesondere verweist er auf eine E-Mail vom 21. Januar 2022 im Nachgang zu seiner internen Bewerbung, in der er sich erkundigt hatte, ob die Bewerbung trotz «einiger EDV-Probleme» angekommen sei. Inwiefern technische Fehler ursächlich für die Verwirklichung des vorliegenden Sachverhalts sein könnten, ist nicht ersichtlich. Es bestehen auch keine Anzeichen dafür, dass die Vorinstanz das fragliche Dokument ausgestellt hat (vgl. oben E. 3.6). In der Gesamtbetrachtung bleiben damit keine Zweifel daran, dass der Beschwerdeführer sein Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 gefälscht, diese Fälschung seiner internen Bewerbung vom 21. Januar 2022 beigelegt und anschliessend versucht hatte, seine Handlungen mit einer weiteren Fälschung des Zeugnisses zu verschleiern.

### **E. 3.8**

Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers ist die Sachverhaltsermittlung durch die Vorinstanz somit nicht zu beanstanden. Demnach ist auch für das Beschwerdeverfahren erstellt, dass der Beschwerdeführer das Zwischenzeugnis vom 27. Oktober 2020 gefälscht und sich mit dieser Fälschung intern bei der Vorinstanz beworben hatte. Ebenso ist erstellt,

dass er versuchte, mit einer weiteren Fälschung des Zwischenzeugnisses seine Handlungen zu verschleiern. Inwiefern es sich dabei um Pflichtverletzungen handelt bzw. welche Schwere diesen zuzumessen ist, wird nachfolgend zu prüfen sein (dazu E. 5). Der Vorwurf der Verletzung der Fürsorgepflicht durch mangelhafte Abklärung erweist sich jedenfalls als unbegründet. Damit erweisen sich die vom Beschwerdeführer gestellten Beweisanträge zur weiteren Sachaufklärung als nicht erheblich und sind ebenfalls abzuweisen.

#### **E. 4**

Im Weiteren rügt der Beschwerdeführer sinngemäss, die für die Untersuchung zuständigen Personen seien befangen.

##### **E. 4.1**

Dazu führt er aus, dass die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung auf «vorgefasste Meinungen und klare Ziele» schliesse. Die streitgegenständliche Situation sei der Vorinstanz möglicherweise nicht ungelegen gekommen. Er äussert die Vermutung, dass die Untersuchung in Zusammenhang mit einem Arbeitskonflikt in seiner ehemaligen Abteilung gestanden habe. Insbesondere beanstandet er das «vehemente und ungerechtfertigte Vorgehen» anlässlich der Befragung vom 21. Februar 2022, an der auch der damalige, in den Konflikt involvierte Teamleiter, teilgenommen habe, sowie die Vorhalte der Vorinstanz zu offenkundig falschen Sachverhalten.

##### **E. 4.2**

Personen, die über eine Verfügung zu entscheiden haben, treten unter anderem in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben (Art. 10 Abs. 1 Bst. a VwVG) oder aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten (Art. 10 Abs. 1 Bst. d VwVG). Um welche anderen Gründe es sich dabei handelt, ist jeweils unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls zu bestimmen. Es genügt für einen entsprechenden Ausstandsgrund, dass Umstände vorliegen, die bei objektiver Betrachtung den Anschein der Befangenheit zu begründen vermögen (BGE 137 II 431 E. 5.2; Urteil des BVGer A-2142/2016 vom 9. September 2016 E. 6.1). Die Tatsachen, die den Ausstandsgrund bewirken, müssen von der Partei, die sich darauf berufen will, zumindest glaubhaft gemacht werden. Dabei genügt es, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine Befangenheit spricht (BGE 120 II 393 E. 4c). Bloss allgemeine Vorwürfe der Befangenheit - beispielsweise andere Ansichten in Grundsatzfragen oder der Umstand, dass die herrschende Praxis der Behörde zu einer bestimmten Frage von der Auffassung der Parteien abweicht - sind keine konkreten Anhaltspunkte für eine Befangenheit (vgl. Urteile des BVGer A-3962/2022 vom 1. März 2024 E. 4.5 und B-2381/2020 vom 23. September 2020 E. 6.2 m.H.).

##### **E. 4.3**

Vorliegend wurde die Sachverhaltsermittlung durch die interne Falluntersuchungsstelle der Vorinstanz geleitet, die keine erkennbaren personellen oder organisatorischen Beziehungen mit der ehemaligen Abteilung des Beschwerdeführers aufweist. Die interne Bewerbung des Beschwerdeführers, welche die Untersuchung ausgelöst hatte, richtete sich sodann auch an eine externe Abteilung. Die Vorinstanz warf dem Beschwerdeführer zwar zunächst vor, zwei weitere Zwischenzeugnisse gefälscht zu haben, bei denen dieser tatsächlich nur die Seiten vertauscht hatte. Sie berichtigte ihren Fehler jedoch von sich aus. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, warum es problematisch gewesen sein soll, dass sein damaliger Teamleiter bei der Befragung vom 21. Februar 2022 anwesend war.

Verfahrensfehler sind auch sonst keine erkennbar. Der Beschwerdeführer vermag damit keine Umstände glaubhaft zu machen, die auf die Befangenheit der mit der Sachverhaltsermittlung befassten Personen schliessen lassen. Seine Rüge erweist sich somit als unbegründet.

## **E. 5**

In materieller Hinsicht ist zu prüfen, ob der von der Vorinstanz erhobene Vorwurf einen zulässigen Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellt.

### **E. 5.1**

Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung damit, dass der Beschwerdeführer ein von ihr ausgestelltes Zwischenzeugnis gefälscht und sich mit dieser Fälschung intern beworben habe. Es handle sich dabei um ein Offizialdelikt, zu dessen Anzeige die Vorinstanz verpflichtet sei. In seiner Funktion nehme der Beschwerdeführer eine Vorbildfunktion ein. Damit habe er das für ein weiteres Arbeitsverhältnis unverzichtbare Vertrauensverhältnis grundlegend und endgültig zerstört. Die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei deshalb unzumutbar. Dabei sei mitzuberücksichtigen, dass es in den rund zwei Jahren vor der Kündigung zu verschiedenen Unregelmässigkeiten betreffend das Verhalten des Beschwerdeführers gekommen sei.

### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer bringt im Wesentlichen vor, seit Antritt seiner Arbeitsstelle als (...) von weiteren Mitarbeitern nicht akzeptiert worden zu sein. Es habe seit langer Zeit ein Konflikt bestanden, der nie abschliessend aufgearbeitet worden sei. Man habe es dabei belassen, Weisungen und Aktennotizen zu seinen Lasten zu verfassen, die nun als Mitbegründung für die Kündigung angeführt würden. Er habe sich gerade deshalb intern auf eine andere Stelle beworben, weil er als (...) nicht akzeptiert worden sei. Entgegen der vorinstanzlichen Darstellung sei sein Verhalten in der Zeit vor der Kündigung nicht zu beanstanden gewesen. Der Beschwerdeführer bezeichnet sich als einen stets beliebten, geschätzten und fachlich kompetenten Mitarbeiter, der mit Unterbrüchen seit über 30 Jahren bei der Vorinstanz angestellt gewesen sei.

#### **E. 5.3.1**

Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziffer 176 Abs. 1 GAV SBB kann eine Vertragspartei das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt gemäss Ziffer 176 Abs. 2 GAV namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. In diesem Zusammenhang ist die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (statt vieler BGE 143 II 443 E. 7.3).

#### **E. 5.3.2**

Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose

Kündigung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (BGE 143 II 443 E. 7.5; 142 III 579 E. 4.2; 130 III 213 E. 3.1).

### **E. 5.3.3**

Dem Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel («ultima ratio») aussprechen, dies unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Falles und nach Prüfung, ob sie gerechtfertigt ist (statt vieler Urteil des BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3; Urteil des BVGer A-5236/2022 vom 21. August 2023 E. 8.4.2).

### **E. 5.3.4**

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziffer 36 GAV SBB statuierten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalles zu bestimmen (statt vieler Urteil des BVGer A-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.4). Der Umfang der Treuepflicht ist beschränkt und sie besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Sie hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falles zu bestimmen (statt vieler Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 5.1.4). Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen (statt vieler Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 4.3.3).

### **E. 5.3.5**

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser, das Arbeitsverhältnis störende Aktivitäten. Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, wie Veruntreuungen oder Diebstähle, sowie Fehlinformationen, wie falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten (statt vieler BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.3.3). Als schwere Verletzungen der Treuepflicht qualifizierte das Bundesverwaltungsgericht aufgrund der konkreten Fallumstände etwa die missbräuchliche Verwendung von Mitarbeitervergünstigungen (Urteil des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 6), die manipulierte bzw. unwahre Erfassung der Arbeitszeit (Urteil des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5) oder eine Tötlichkeit gegenüber einem Mitarbeiter (Urteil des BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 6). Auch durch Fälschung von Arbeitsergebnissen oder Arbeitsrapporten kann die Treuepflicht schwer verletzt werden (Urteil des BVGer A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 3.3; vgl. auch Urteile des BGer 4A\_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6 und E. 4 sowie 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5).

### **E. 5.4**

Vorliegend kündigte die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fristlos und ohne vorgängige Verwarnung. Sie begründet dieses Vorgehen damit, dass der Beschwerdeführer ein von ihr ausgestelltes Zwischenzeugnis gefälscht und sich mit dieser Fälschung auf eine durch sie ausgeschriebene Stelle beworben habe. Diese Handlungen des Beschwerdeführers wurden bereits im Vorverfahren festgestellt. Erstellte ist auch, dass er versuchte, seine Handlungen durch eine weitere Fälschung des Zwischenzeugnisses zu verschleiern (vgl. oben E. 3.7). Die Fälschung eines Arbeitszeugnisses als solche ist gleich wie die Fälschung von Arbeitsergebnissen oder Arbeitsrapporten objektiv geeignet, die Treuepflicht schwer zu verletzen und damit das Vertrauen der Arbeitgeberin in den Arbeitnehmenden zu zerstören. Im vorliegenden Fall wird das Ausmass der Treuepflichtverletzung durch die beiden auf die Fälschung des Zwischenzeugnisses folgenden Handlungen des Beschwerdeführers, die sich unmittelbar gegen die Interessen der Vorinstanz richteten, zusätzlich verstärkt. Eine schwere Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziffer 36 GAV SBB statuierten Treuepflicht durch den Beschwerdeführer ist nach dem Gesagten zu bejahen.

### **E. 5.5**

Im Übrigen wirft die Vorinstanz dem Beschwerdeführer vor, er habe durch seine Handlungen ein Urkundenfälschungsdelikt gemäss des elften Titels des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311.0) begangen oder zumindest versucht, ein solches Delikt zu begehen. Das Bundesverwaltungsgericht nimmt keine strafrechtliche Würdigung des festgestellten Sachverhaltes vor, sondern prüft, ob der Sachverhalt nach personalrechtlichen Kriterien ein Kündigungsgrund darstellt, der unabhängig von einem Strafverfahren Bestand hat (Urteil des BVer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 4.2). Eine Aufarbeitung des Sachverhalts durch die zuständigen Strafbehörden ist, soweit ersichtlich, nicht erfolgt. Der Hinweis der Vorinstanz auf eine strafrechtliche Relevanz des Sachverhalts ist daher im vorliegenden Zusammenhang unbeachtlich.

### **E. 5.6**

Es stellt sich damit die Frage, welche Anforderungen an die Treuepflicht des Beschwerdeführers sich aus den Umständen des konkreten Falls und seiner Interessenlage ergeben. Der Beschwerdeführer war seit fast 30 Jahren - mit Unterbrechungen - bei der Vorinstanz beschäftigt und ist damit als ein langjähriger Mitarbeiter einzustufen. Deshalb ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis auf einer gefestigten Vertrauensgrundlage beruhte (vgl. Urteil A-2913/2021 E. 6.9). Zwischen den Parteien ist strittig, wie verschiedene Vorfälle betreffend das Verhalten des Beschwerdeführers in den rund zwei Jahren vor der Kündigung zu bewerten sind. Die Vorinstanz bringt insbesondere vor, der Beschwerdeführer habe die einschlägigen Anforderungen der Personalbeurteilung 2020 nur teilweise erfüllt. Zudem verweist sie auf eine Aktennotiz vom 25. August 2020 und eine Ermahnung mit Weisung vom 22. März 2021, in denen dem Beschwerdeführer beleidigende und diskreditierende Äusserungen sowie die Nichtbeachtung von Vorschriften über die Benutzung von Dienstfahrzeugen vorgeworfen werden. Der Beschwerdeführer hält die Vorwürfe für konstruiert. Wie die Vorfälle im Einzelnen zu beurteilen sind, kann hier aus folgendem Grund offenbleiben. Die Hauptaufgaben des Beschwerdeführers umfassten im Zeitpunkt der Kündigung die selbstständige Streckeninspektion sowie die Einarbeitung und Betreuung neuer Streckeninspektoren. Die eigenständige Inspektion von Bahnstrecken ist eine sicherheitsrelevante Tätigkeit (vgl. Art. 3 der Verordnung über die

sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich vom 4. November 2009 [STEBV, SR 742.141.2]), die aufgrund der Verantwortung für die körperliche Unversehrtheit einer Vielzahl von Bahnreisenden ein besonderes Mass an Vertrauen in die Integrität des betreffenden Personals voraussetzt. Die Ausübung von Führungsfunktionen gegenüber anderen Mitarbeitenden in diesem Tätigkeitsbereich, wie sie der Beschwerdeführer als (...) innehatte, erfordert ein noch höheres Mass an Vertrauen in den jeweiligen Mitarbeiter. Unabhängig davon, wie die Vorfälle betreffend das Verhalten des Beschwerdeführers in den rund zwei Jahren vor der Kündigung zu bewerten sind, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die für spezifischen Aufgaben des Beschwerdeführers notwendige Vertrauensgrundlage weiterhin besteht, nachdem er ein durch die Vorinstanz ausgestelltes Zwischenzeugnis fälschte, sich mit dieser Fälschung auf eine durch die Vorinstanz ausgeschriebene Stelle bewarb und anschliessend versuchte, seine Handlung durch eine weitere Fälschung des Zeugnisses zu verschleiern. Der Vertrauensbruch im Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer ist vielmehr ausgeprägt und irreparabel.

#### **E. 5.7**

Unter Würdigung sämtlicher Umstände ergibt sich demnach, dass der Beschwerdeführer schwerwiegend gegen die Treuepflicht verstossen hat, wodurch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz unzumutbar geworden ist. In ihrer Gesamtheit stellen die Verfehlungen im Zusammenhang mit der Fälschung des Zwischenzeugnisses einen objektiv wichtigen Grund für die fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung dar. Unbestritten hat die Vorinstanz umgehend auf die Sachlage reagiert und damit klar zum Ausdruck gebracht, dass die für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensgrundlage auch in subjektiver Hinsicht nicht mehr besteht. Sie war somit nach der Prüfung des Sachverhalts durch ihre interne Falluntersuchungsstelle dazu berechtigt, die fristlose Kündigung als letztes Mittel («ultima ratio») auszusprechen.

#### **E. 5.8**

Im Ergebnis erweist sich die fristlose Kündigung, des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vorliegens eines wichtigen Grundes gemäss Ziffer 176 Abs. 1 GAV auch ohne vorgängige Verwarnung als zulässig. Demzufolge ist dem Beschwerdeführer keine Entschädigung zuzusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG; Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB) und davon abzusehen, eine Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (Art. 34 Abs. 1 Bst. b BPG; Ziff. 183 Abs. 1 Bst. b GAV SBB; vgl. Urteile des BVGer A-514/2022 vom 19. Dezember 2022 E. 4.6 und A-1508/2020 E. 8). Das darauf gerichtete Hauptbegehren des Beschwerdeführers sowie sein damit zusammenhängendes Eventualbegehren erweisen sich demnach als unbegründet.

#### **E. 6**

Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen.

#### **E. 7**

Mit Schreiben vom 31. Januar 2023 beantragte die Staatsanwaltschaft des Kantons Basel-Landschaft die Zustellung des Urteils, womit sich der Beschwerdeführer am 7. März 2023 einverstanden erklärte. Nachdem mit Verfügung vom 9. März 2023 diesem Antrag entsprochen wurde, ist das vorliegende Urteil der Staatsanwaltschaft des Kantons Basel-Landschaft zuzustellen.

### **E. 8.1**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

### **E. 8.2**

Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [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.