

BVGer A-417/2013 vom 2. Oktober 2013

Bundesverwaltungsgericht, 2013-10-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-417_2013

FR: TAF A-417/2013 du 2 octobre 2013

IT: TAF A-417/2013 del 2 ottobre 2013

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Am 1. Juli 2013 traten die Änderungen vom 14. Dezember 2012 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) in Kraft (vgl. AS 2013 1493). Gemäss dem revidierten Art. 36 Abs. 1 BPG sind Verfügungen des Arbeitgebers nun direkt beim Bundesverwaltungsgericht anzufechten. Die Verfügung der Arbeitgeberin vom 14. Tag wurde indes noch zu Recht nach Ziff. 195 sowie Ziff. 1 Abs. 2 und 3 GAV SBB i.V.m. mit dem damaligen Art. 35 Abs. 1 aBPG in der Fassung vom 24. März 2000 (AS 2001 894) beim Konzernrechtsdienst der SBB als interner Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. auch Art. 2 Abs. 1 Bst. d aBPG [AS 2001 894]). Da gemäss Art. 36 Abs. 1 aBPG in der Fassung vom 17. Juni 2005 (AS 2006 2197) gegen Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden konnte, stellt der Entscheid des Konzernrechtsdienstes der SBB ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist (Art. 32 Abs. 2 Bst. a VGG e contrario, Art. 33 Bst. e VGG).

E. 1.2.1

Gemäss Art. 44 VwVG unterliegt die Verfügung der Beschwerde. Handelt es sich bei der angefochtenen Verfügung jedoch um eine Zwischenverfügung i.S.v. Art. 46 VwVG, so ist diese insbesondere nur anfechtbar, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken könnte (Bst. a). Ein Nachteil i.S.v. Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG kann sowohl rechtlicher als auch tatsächlicher Natur sein (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 1.2 und A-2160/2010 vom 3. Januar 2011 E. 2.2.3 mit Hinweisen; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.45 ff.; Martin Kayser, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/St. Gallen 2008 [hiernach: VwVG-Kommentar], Rz. 10 ff. zu Art. 46). Bewirkt eine Zwischenverfügung dagegen keinen nicht wieder gutzumachenden Nachteil, kann sie erst mit Beschwerde gegen die Endverfügung angefochten werden (Art. 46 Abs. 2 VwVG). Daher ist vorab zu klären, ob es sich bei der angefochtenen Verfügung um eine Endverfügung oder eine Zwischenverfügung handelt.

E. 1.2.2

Anfechtungsobjekt ist der Entscheid der Vorinstanz vom 6. Dezember 2012. Mit diesem Entscheid wurde die Beschwerde gegen die Verfügung der Arbeitgeberin vom 14. Tag abgewiesen, mit welcher der Beschwerdeführer vom 2. - 11. Tag vorsorglich und unter gleichzeitigem Entzug von Lohn und weiteren Leistungen von der Arbeit enthoben wurde. Die Arbeitgeberin stützte ihre Verfügung auf Ziff. 47 GAV SBB, welcher den Titel "Vorsorgliche Arbeitsenthebung und Freisetzung" trägt und damit vorsorgliche Massnahmen zum Gegenstand hat. Folglich ist die vorliegende Anordnung als vorsorgliche Massnahme zu qualifizieren. Obwohl diese in der Regel in Form einer Zwischenverfügung ergehen, können sie auch Endverfügungen darstellen, sofern sie in einem eigenständigen Verfahren getroffen werden (BGE 134 I 83 E. 3.1; Isabelle Häner, Vorsorgliche Massnahmen im Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess, in: Zeitschrift für Schweizerisches Recht, ZSR 1997 II, S. 253 ff., Rz. 26 und 141; Felix Uhlmann/Simone Wälle-Bär, in: Praxiskommentar VwVG, Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Zürich 2009 [hiernach: Praxiskommentar VwVG], Art. 45 N 7). Ob einer vorsorglichen Massnahme der Charakter einer Zwischenverfügung zukommt, ist in erster Linie nach ihrem Inhalt zu bestimmen. Wesentlich ist dabei, dass keine endgültige Regelung beabsichtigt ist, sondern die folgende Verfügung stillschweigend oder ausdrücklich vorbehalten wird und die vorangehende Verfügung mit dieser dahinfallen soll (vgl. BGE 136 V 131 E. 1.1.2 wonach für die Qualifikation nicht die formelle Bezeichnung, sondern der materielle Inhalt eines Erkenntnisses massgebend ist; Häner, a.a.O., Rz. 29). Unter Zwischenverfügungen werden jeweils diejenigen Verfügungen verstanden, welche das Verfahren nicht abschliessen, sondern bloss einen Schritt auf dem Weg zum Endentscheid darstellen (Häner, a.a.O., Rz. 27). Da der Beschwerdeführer die Rechtmässigkeit der Arbeitsenthebung anerkennt, ist im vorliegenden Beschwerdeverfahren nur noch der gleichzeitig verfügte Entzug von Lohn und weiteren Leistungen umstritten (vgl. nachfolgend E. 4.2). Diese Anordnung stellt materiell nicht eine vorläufige Regelung im Hinblick auf eine verfahrensabschliessende Verfügung dar, sondern ist endgültig. Zudem erging die Verfügung in einem eigenständigen Verfahren, denn diese ist trotz des Bezugs zum parallel laufenden personalrechtlichen Verfahren auf Versetzung (vgl. Ziff. 45 Abs. 4 - 6 GAV SBB; Sachverhalt Bst. C) nicht durch Letzteres bedingt. Somit ist die Verfügung vom 14. Tag als Endverfügung zu qualifizieren.

E. 1.2.3

Gemäss Art. 48 Abs. 1 VwVG ist zur Beschwerde berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer ist Adressat des angefochtenen Entscheids. Da die Vorinstanz mit diesem die Beschwerde gegen die Verfügung vom 14. Tag, mit welcher ihm für die Dauer von 10 Tagen der Lohn und weitere Leistungen entzogen wurden, abgewiesen hat, ist er auch materiell beschwert. Der Beschwerdeführer ist somit zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-5865/2007 vom 3. Dezember 2007 E. 1.5.1.2 wonach der Fristenstillstand gemäss Art. 22a Abs. 1 VwVG auch in Verfahren betreffend vorsorgliche Massnahmen gilt, sofern diese

als Endverfügung zu qualifizieren sind).

E. 2

Obwohl im vorliegenden Fall insbesondere eine Massnahme i.S.v. Ziff. 47 Abs. 3 GAV SBB zu beurteilen und somit primär auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages abzustellen ist, ist für den Fall, dass subsidiär Bestimmungen des BPG zur Anwendung gelangen sollten (vgl. Ziff. 1 Abs. 2 und 3 GAV SBB) vorab zu klären, welches Recht massgebend ist. Mangels einer ausdrücklichen Bestimmung in der Bundespersonalgesetzgebung ist im konkreten Fall anhand der allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätze zu entscheiden. Danach ist bei einer materiellen Rechtsänderung grundsätzlich dasjenige Recht anwendbar, das im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Entscheides in Kraft steht (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3753/2013 vom 22. August 2013 E. 2 und A-509/2011 vom 18. Juli 2011 E. 6.2; Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013 [hiernach: Handkommentar BPG], N 6 zu Art. 41; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 325 ff). Sowohl die Verfügung der Arbeitgeberin vom 14. Tag als auch der Entscheid der Vorinstanz vom 6. Dezember 2012 erfolgten noch vor Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen des Bundespersonalrechts. Folglich beurteilt sich die vorliegende Beschwerde - sollten Bestimmungen des BPG subsidiär zur Anwendung gelangen - nach dem vor Inkrafttreten der Revision am 1. Juli 2013 gültigen Bundespersonalrecht.

E. 3

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm angefochtenen Verfügungen mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann gemäss Art. 49 VwVG nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Bst. a) oder die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Bst. b), sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung oder des Entscheides (Bst. c).

E. 4.1

Im 2. Teil, Kapitel B., Verhalten und Verantwortlichkeit, regelt der GAV SBB unter anderem sowohl die Sorgfalts- und Treuepflichten der Arbeitnehmer als auch die Voraussetzungen der vorsorglichen Arbeitsenthebung. So haben die Mitarbeiter insbesondere die Interessen und das Ansehen der SBB zu wahren sowie der Arbeits- und Betriebssicherheit die nötige Aufmerksamkeit zu schenken (Ziff. 35 Abs. 1 und 2 GAV SBB). Gemäss Ziff. 47 Abs. 1 GAV SBB kann die SBB die vorsorgliche Arbeitsenthebung eines Mitarbeiters anordnen, wenn dieser den ordentlichen Betrieb gefährdet (Bst. a), sich selbst oder andere gefährdet (Bst. b) oder verhaftet wird (Bst. c). Weiter sieht Ziff. 6.3 der SBB-Richtlinie vor, dass der Konsum alkoholischer Getränke während der Arbeit und während mindestens 8 Stunden vor Arbeitsbeginn untersagt ist.

E. 4.2

Vorliegend steht fest, dass der Beschwerdeführer am 1. Tag seinen Dienst in alkoholisiertem Zustand angetreten hat. Dadurch hat der Beschwerdeführer sowohl gegen Ziff. 6.3 der SBB-Richtlinie verstossen als auch in seiner Tätigkeit als Rangierspezialist in einem sicherheitsrelevanten Bereich den ordentlichen Betrieb, sich selbst sowie andere Mitarbeiter gefährdet und infolgedessen seine arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt. Folglich

sind die Voraussetzungen für eine vorsorgliche Arbeitsenthebung gemäss Ziff. 47 Abs. 1 Bst. a und b GAV SBB im konkreten Fall ohne weiteres erfüllt. Dies wird denn auch vom Beschwerdeführer nicht bestritten, welcher sein schuldhaftes Verhalten ausdrücklich anerkennt und dessen Beschwerde sich vorliegend nicht gegen die Arbeitsenthebung richtet, sondern nur gegen den zugleich verfügten Entzug finanzieller Ansprüche. Entsprechend ist im Folgenden ausschliesslich zu prüfen, ob die von der Arbeitgeberin flankierend zur Arbeitsenthebung getroffene Anordnung zulässig ist.

E. 5.1

Ziff. 47 Abs. 3 GAV SBB sieht vor, dass zusätzlich zur vorsorglichen Arbeitsenthebung auch der Lohn sowie andere Leistungen gekürzt oder entzogen werden können. Die in Ziff. 47 Abs. 1 und 3 GAV SBB getroffene Regelung, welche die Voraussetzungen einer Arbeitsenthebung sowie Kürzung bzw. Streichung finanzieller Ansprüche enthält, entspricht weitgehend der Regelung von Art. 26 aBPG (AS 2001 894) i.V.m. Art. 103 aBPV (AS 2001 2206). So konnte auch der Arbeitgeber gemäss den damaligen Bestimmungen des Bundespersonalrechts für den Fall, dass der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet wird, die in der angestellten Person liegen - bspw. wenn schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden, wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind oder ein laufendes Verfahren behindert wird - das Arbeitsverhältnis einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen. Diese Übereinstimmung ist nicht zuletzt auf Ziff. 1 GAV SBB zurückzuführen, wonach sich der Gesamtarbeitsvertrag nicht nur auf das BPG stützt (Abs. 2), sondern dessen Bestimmungen auch subsidiär für anwendbar erklärt werden (Abs. 3). Aus diesen Gründen ist es gerechtfertigt, im vorliegenden Fall insbesondere auch die zu den genannten Bestimmungen des Bundespersonalrechts ergangene Rechtsprechung heranzuziehen, soweit es um die Voraussetzungen geht, unter denen eine Kürzung oder ein Entzug finanzieller Ansprüche zulässig sein soll.

E. 5.2

Gemäss Ziff. 47 Abs. 3 GAV SBB ist die vorsorgliche Arbeitsenthebung - mithin ein pflichtwidriges Verhalten i.S.v. Ziff. 47 Abs. 1 GAV SBB - hinreichende Bedingung für eine Lohnstreichung bzw. -kürzung, da diese nur unter der Voraussetzung einer Arbeitsenthebung angeordnet werden kann. Dies deckt sich mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu Art. 26 Abs. 2 aBPG (AS 2001 894) i.V.m. Art. 103 aBPV (AS 2001 2206), wonach der Entzug oder die Kürzung finanzieller Ansprüche unter denselben Voraussetzungen zulässig ist, unter denen auch eine Freistellung bzw. Arbeitsenthebung erfolgen kann. Somit wird nicht nur für die Freistellung an sich, sondern in der Folge auch für die Kürzung oder den Entzug von Lohn und weiterer Leistungen eine Gefährdung der korrekten Aufgabenerfüllung bzw. des Aufgabenvollzugs durch ein (vermutetes) pflichtwidriges Verhalten vorausgesetzt, welches die angestellte Person zu verantworten hat (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1675/2010 vom 20. August 2010 E. 7.2 und 8.3 mit Hinweisen). Da der Beschwerdeführer durch sein pflichtwidriges Verhalten sowohl den Betrieb und den Aufgabenvollzug als auch sich selbst und andere Mitarbeiter gefährdet hat (vgl. E. 4.2), erfüllt er unbestrittenermassen die Voraussetzungen für eine vorsorgliche Arbeitsenthebung. Infolgedessen ist die Anordnung des Entzugs von Lohn und weiterer Leistungen im vorliegenden Fall grundsätzlich ohne weiteres zulässig. Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob anderweitige Gründe einer derartigen Anordnung entgegenstehen (vgl. E. 6, 7 und 8).

6.1 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung der

Fürsorgepflicht. Indem die Arbeitgeberin den Lohn samt weiteren Leistungen für den Zeitraum vom 2. - 11. Tag zurückbehalten habe, hindere sie ihn am wirtschaftlichen Fortkommen. Zudem habe die Arbeitgeberin keine geeigneten Massnahmen zur Suchtprävention ergriffen, was im Widerspruch zu ihrer sozialen Verantwortung stehe. 6.2 Die Vorinstanz macht demgegenüber geltend, der Beschwerdeführer habe seine Treuepflicht erheblich verletzt, weil er die Arbeit im sicherheitsrelevanten Bereich unter Alkoholeinfluss angetreten habe und daraufhin seine Arbeitspflicht nicht mehr habe erfüllen können. Des weiteren bestreitet die Vorinstanz, dass keine Massnahmen zur Suchtprävention ergriffen worden seien; so seien sowohl Gespräche mit einer Sozialberaterin geführt als auch eine Behandlungsvereinbarung erarbeitet worden. 6.3 Die Fürsorgepflicht stellt das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers dar. Darunter ist die Pflicht des Arbeitgebers zu verstehen, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu wahren, insbesondere durch die Gewährung von Fürsorge und Schutz. Die allgemeine Fürsorgepflicht geht jedoch nur soweit, als ihr nicht die berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2013, N 405 und 413). Obwohl die Fürsorgepflicht somit keine absolute Schranke darstellt, setzt sie dem Arbeitgeber bei der Anordnung einer vorsorglichen Arbeitsenthebung eines Arbeitnehmers verbunden mit der Kürzung oder Streichung des Lohnes und weiterer Leistungen gewisse Grenzen. So darf der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts den Lohn und weitere Leistungen während der Freistellung nur so weit kürzen, als der Arbeitnehmer dadurch nicht in eine Notlage gerät. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitgeberin nicht dazu bereit ist, die grundsätzlich mögliche Arbeitsleistung anzunehmen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1675/2010 vom 20. August 2010 E. 8.3.3 mit weiteren Hinweisen; Helbling, Handkommentar BPG, N 41 zu Art. 26). Obwohl die Anordnung eines Lohnentzugs für die Dauer von 10 Tagen den Beschwerdeführer durchaus spürbar getroffen haben mag, ist nicht ersichtlich, dass ihn dies in eine finanzielle Notlage gebracht hätte. So erzielte der Beschwerdeführer zum damaligen Zeitpunkt nicht nur ein monatliches Bruttoeinkommen von über Fr. 5'700.- (exkl. 13. Monatslohn), sondern es handelt sich zudem um eine einmalige, auf 10 Tage beschränkte Massnahme. Hinzu kommt, dass im vorliegenden Fall die Arbeitgeberin - wie nachfolgend noch zu zeigen sein wird - nicht freiwillig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtete, sondern dieser seinerseits nicht zur persönlichen Arbeitsleistung im Stande war (vgl. E. 7.3). Folglich steht die Fürsorgepflicht dem angeordneten Entzug von Lohn und weiteren Leistungen nicht entgegen. Im weiteren geht auch der Einwand des Beschwerdeführers fehl, die Arbeitgeberin habe keine Massnahmen zur Suchtprävention ergriffen und damit die Fürsorgepflicht verletzt. Wie sich aus den Personalakten ergibt, wurde nicht nur umgehend eine Untersuchung durch den MedicalService in die Wege geleitet, sondern in Umsetzung des Leitfadens "Suchtprävention" erfolgte auch eine Betreuung durch eine Sozialberaterin und den Hausarzt des Beschwerdeführers. Ohnehin stünden diesbezügliche Versäumnisse keineswegs der Anordnung eines Lohnentzugs entgegen, da die allgemeine Fürsorgepflicht ihre Grenzen in den berechtigten Interessen des Arbeitgebers findet und selbst eine allfällige Verletzung der Fürsorgepflicht eine vorangegangene Verletzung der Treuepflicht im vorliegenden Fall nicht zu rechtfertigen vermöchte. 7.1 Der Beschwerdeführer macht im weiteren eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebotes geltend, da die Arbeitgeberin ohne hinreichende Begründung von ihrer geltenden Praxis abgewichen sei, als sie ihn trotz persönlicher Arbeitsfähigkeit nicht zur Arbeit zugelassen und den Lohn samt weiterer

Leistungen entzogen habe. Insbesondere seien die von der Arbeitgeberin angeführten Gründe, wonach der Lohnentzug sowohl auf sicherheitstechnischen und erzieherischen Überlegungen beruhe als auch dem Ausgleich des entstandenen Schadens diene, nicht stichhaltig und vermöchten deshalb eine Praxisänderung nicht zu rechtfertigen. 7.2 Die Arbeitgeberin bestreitet, mit dem angeordneten Lohnentzug gegen das Rechtsgleichheitsgebot oder das Prinzip von Treu und Glauben zu verstossen. Denn der Beschwerdeführer sei während der Dauer der Arbeitsenthebung nicht dazu in der Lage gewesen, seine Arbeit zu verrichten. So habe dieser mit seinem Verhalten und dem Verdacht auf ein Alkoholproblem sowohl zur Anordnung der Arbeitsenthebung samt Lohnentzug Anlass gegeben als auch weitere medizinische Abklärungen betreffend Alkoholismus notwendig gemacht. Aus diesem Grund habe sie nicht freiwillig auf die Arbeitsleistung verzichtet, sondern dies sei aus Sicherheitsgründen bis zur definitiven Klärung eines allfälligen Suchtproblems zwingend notwendig gewesen. Dadurch sei der Arbeitgeberin auch ein wirtschaftlicher Schaden entstanden, was den Lohnentzug rechtfertige. 7.3 Gemäss ihrer ständigen Praxis zu Ziff. 47 Abs. 3 GAV SBB entzieht die Vorinstanz bei Anordnung einer Arbeitsenthebung nur dann den Lohn samt weiterer Leistungen, wenn der Betroffene in der Lage wäre, die Arbeit zu verrichten, jedoch nicht zur Arbeit zugelassen wird (vgl. Merkblatt "Arbeitsrechtliche Massnahmen", HR-PP-SPA vom 1. April 2012 zitiert im Entscheid der Vorinstanz vom 6. Dezember 2012 E. 4.2). Wie die Vorinstanz zu Recht darlegt, war der Beschwerdeführer vorliegend im relevanten Zeitraum selber gar nicht dazu in der Lage, seine Arbeitspflicht zu erfüllen. Denn angesichts der klaren Regelung in Ziff. 6.3 der SBB-Richtlinie und der Tatsache, dass aus Sicherheitsgründen solange keine Beschäftigung im sicherheitsrelevanten Bereich erfolgen konnte, bis feststand, ob der Beschwerdeführer seine Arbeit unter Alkoholeinfluss angetreten hatte bzw. ob kein Suchtproblem (mehr) besteht, war der Beschwerdeführer objektiv nicht dazu in der Lage, die ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Pflichten zu erfüllen und seine Arbeit als Rangierspezialist zu verrichten. Folglich hatte die Arbeitgeberin gar keine andere Wahl als den Beschwerdeführer nicht zur Arbeit zu zulassen, obschon in betrieblicher Hinsicht im Arbeitsbereich des Beschwerdeführers akuter Personalmangel herrschte. Darüber hinaus muss sich der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall entgegenhalten lassen, dass er die Arbeitsenthebung durch sein eigenes Fehlverhalten verschuldet hat. Bereits aus den genannten Gründen kann von einer Praxisänderung keine Rede sein. Der Beschwerdeführer verkennt, dass die Vorinstanz in Anwendung ihrer ständigen Praxis zum Schluss gelangte, dass zugleich mit der Arbeitsenthebung auch der Lohn zu entziehen sei, da er nicht im Stande war, seine persönliche Arbeitspflicht zu erfüllen. Entsprechend erübrigen sich Ausführungen zur Zulässigkeit der behaupteten Praxisänderung. Eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebotes fällt ausser Betracht und die angeordnete Kürzung der finanziellen Ansprüche ist auch in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden.

E. 8

Schliesslich hat die strittige Anordnung - wie der Beschwerdeführer zu Recht ausführt - immer auch unter dem Blickwinkel des Verhältnismässigkeitsprinzips angemessen zu sein. Dies ist nachfolgend zu prüfen.

E. 8.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass bereits durch die vorsorgliche Arbeitsenthebung die Sicherheit im Verkehrsbetrieb wieder habe gewährleistet werden können und deshalb die

zusätzlich angeordnete Lohnstreichung nicht notwendig gewesen sei. Weiter sei die repressive Massnahme auch nicht zur Herbeiführung der angestrebten Verhaltensänderung geeignet. Dieses Ziel werde ohnehin bereits durch die Behandlungsvereinbarung erreicht, welche den Beschwerdeführer in seiner Suchtproblematik unterstütze. Sodann überzeuge auch das Argument nicht, wonach die Lohnkürzung dem Ausgleich des finanziellen Schadens diene, da vorliegend gar kein Schaden entstanden sei. Insgesamt sei die strittige Massnahme deshalb unverhältnismässig.

E. 8.2

Die Vorinstanz hält demgegenüber insbesondere fest, dass die Arbeitgeberin unfreiwillig und äusserst kurzfristig auf die Arbeitsleistung habe verzichten müssen. Aus diesem Grund sei der Arbeitgeberin ein finanzieller Schaden entstanden, weshalb der Entzug von Lohn und weiteren Leistungen dem Ausgleich dieses Schadens diene und verhältnismässig sei. Ausserdem hält die Vorinstanz im Entscheid vom 6. Dezember 2012 ausdrücklich fest, dass der Sinn und Zweck der Lohnkürzung weder darin bestehe, Druck auf den Beschwerdeführer auszuüben, noch als Abschreckungsmassnahme zu dienen.

E. 8.3

Das Gebot der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]) verlangt von einer Massnahme, dass sie geeignet, erforderlich und bezüglich Eingriffszweck und -wirkung ausgewogen, mithin dem Betroffenen zumutbar ist. Geeignet ist sie dann, wenn mit ihr die angestrebten Ziele erreicht werden können oder sie zu deren Erreichung einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag leisten kann (sog. Zwecktauglichkeit). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn mit keiner gleichermassen geeigneten, aber für den Betroffenen weniger einschneidenden Massnahme der angestrebte Erfolg ebenso erreicht werden kann. Sie ist schliesslich nur dann gerechtfertigt, wenn eine angemessene Zweck-Mittel-Relation (sog. Zumutbarkeit) besteht, d.h. der damit verbundene Eingriff in die Rechtstellung des Betroffenen im Vergleich zur Bedeutung der verfolgten öffentlichen Interessen nicht unvertretbar schwerer wiegt (BGE 136 I 29 E. 4.2; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4043/2012 vom 27. März 2013 E. 6.1 sowie A-5194/2011 vom 26. September 2012 E. 4.1; Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Bern 2009, § 21 Rz. 2 ff.; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 581 ff.; Ulrich Häfelin/Walter Haller/Helen Keller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Rz. 320 ff.).

E. 8.3.1

Bevor die Verhältnismässigkeitsprüfung der strittigen Massnahme erfolgen kann, ist vorab strikt zwischen den verschiedenen im vorliegenden Fall angeordneten Massnahmen und den damit verfolgten Zielen zu unterscheiden. Während die im Rahmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin angeordneten therapeutischen Massnahmen, wie beispielsweise die Behandlungsvereinbarung, ausschliesslich eine Verhaltensänderung des Beschwerdeführers herbeiführen und diesen bei der Behandlung des Suchtproblems unterstützen sollten, bezweckte die Arbeitsenthebung die Gewährleistung der Sicherheit des ordentlichen Betriebs und der Angestellten. Der Entzug von Lohn und weiteren Leistungen diene demgegenüber ausschliesslich dem Ausgleich des finanziellen Schadens. Somit ist die Verhältnismässigkeit der strittigen Massnahme nachfolgend einzig in Bezug auf das Ziel des Schadenausgleichs zu prüfen und die weiteren vom Beschwerdeführer angeführten

Gründe, wonach die angeordnete Lohnstreichung aus Sicherheitsgründen nicht notwendig und zur Verhaltensänderung nicht geeignet sei, fallen von vornherein ausser Betracht.

E. 8.3.2

In diesem Zusammenhang bestreitet der Beschwerdeführer, dass der Arbeitgeberin ein Schaden im Rechtssinne entstanden sei, da diese während der Dauer der vorsorglichen Arbeitsenthebung bewusst auf die Arbeitsleistung verzichtet habe. Da die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer auch nicht anderweitig beschäftigt habe, habe sie zudem ihre Schadensminderungspflicht verletzt. Der Einwand des Beschwerdeführers, wonach der Arbeitgeberin im vorliegenden Fall kein Schaden entstanden sei, geht fehl. Wie bereits oben dargelegt wurde (vgl. E. 7.3), kann vorliegend keine Rede von einem freiwilligen Verzicht auf die Arbeitsleistung sein. Sodann hat die Arbeitgeberin auch ihre Schadensminderungspflicht nicht verletzt. Denn abgesehen davon, dass kein Anspruch auf umgehende Weiterbeschäftigung besteht, legte die Arbeitgeberin in ihrer Stellungnahme vom 21. Juni 2012 im vorinstanzlichen Verfahren überzeugend dar, dass sie im konkreten Fall zwar sofort nach einer anderweitigen Beschäftigung gesucht, im Wagenreinigungsdienst jedoch aus rechtlichen und betrieblichen Gründen eine Stelle nicht umgehend zur Verfügung gestanden habe.

E. 8.3.3

Der angeordnete Entzug des Lohnes und weiterer Leistungen ist vorliegend nicht nur geeignet, den durch das Ausbleiben der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers aufgrund der Arbeitsenthebung entstandenen Schaden auszugleichen, sondern er stellt auch das einzige Mittel zur Erreichung dieses Ziels dar. Folglich ist die Massnahme zur Erreichung des angestrebten Erfolges notwendig. Sodann wahrt die strittige Anordnung auch eine angemessene Zweck-Mittel-Relation, da im vorliegenden Fall ein einmaliger und auf 10 Tage beschränkter Entzug der finanziellen Leistungen verfügt wurde. Wie bereits oben festgehalten wurde, versetzt der Eingriff den Beschwerdeführer nicht in eine finanzielle Notlage und ist deshalb mit der Fürsorgepflicht vereinbar (vgl. E. 6.3). Damit ist die Massnahme für den Beschwerdeführer zumutbar und erscheint insgesamt als verhältnismässig.

E. 9

Zusammengefasst ist der gleichzeitig mit der Arbeitsenthebung angeordnete Entzug von Lohn und weiteren Leistungen zulässig und verletzt insbesondere weder die Fürsorgepflicht oder das Verhältnismässigkeitsprinzip noch stellt die Massnahme eine unzulässige Praxisänderung dar. Folglich fällt auch die im weiteren geforderte Nachzahlung gekürzter bzw. entzogener finanzieller Leistungen von vornherein ausser Betracht. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 10

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 aBPG [AS 2001 894]). Der Beschwerdeführer ist daher von der Bezahlung von Verfahrenskosten befreit.

E. 11

Angesichts seines Unterliegens steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die

Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

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