

BVGer A-4539/2023 vom 26. Juni 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-06-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4539_2023

FR: TAF A-4539/2023 du 26 juin 2024

IT: TAF A-4539/2023 del 26 giugno 2024

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 des Gesamtarbeitsvertrages vom 26. November 2018 der Vorinstanz (GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Beim angefochtenen Entscheid vom (...) handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG, die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 180 Abs. 1 GAV SBB erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.3

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat des angefochtenen Entscheides, mit welchem die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis auflöste, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG) von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es kann demnach eine Beschwerde aus anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann

die Beschwerde mit einer von der vorgebrachten Argumentation abweichenden Begründung abweisen. Eine solche Motivsubstitution, mit der ein Sachverhalt mit anderen Argumenten im Ergebnis rechtlich gleich gewürdigt wird, ist zulässig, ohne dass der davon betroffenen Verfahrenspartei die Gelegenheit zur vorgängigen Stellungnahme einzuräumen ist (vgl. Urteil des BGer 9C_691/2022 vom 7. September 2023 E. 2 und BGE 140 II 353 E. 3.1). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4685/2020 vom 21. Mai 2021 E. 2.1 m.w.H.). Es bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel. Es würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 BZP [SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen. Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet. Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (Urteile des BVer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2, A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 2.2 f. und A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 2.2, je m.H.).

E. 3.1.1

Der Beschwerdeführer begründet die Anfechtung der Verfügung im Wesentlichen damit, das Scheitern der Reintegration habe weder an seiner fehlenden Mitwirkung noch am fehlenden Arbeitswillen gelegen, sondern am Reintegrationsplan, der dem Gesundheitszustand nicht genügend Rechnung getragen habe. Damit macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung sei nicht selbstverschuldet gewesen. Spätestens seit die Invalidenversicherung (IV) ein Zumutbarkeitsprofil erstellt habe, sei klar gewesen, dass die Zielsetzung des Reintegrationsplans, nämlich die Rückkehr in die angestammte Tätigkeit nicht richtig respektive nicht zumutbar gewesen sei. Die angestammte Tätigkeit sei auch (...) eine sicherheitsrelevante Tätigkeit, die mit dem IV-Zumutbarkeitsprofil inkompatibel sei. Das Zumutbarkeitsprofil schliesse eine Arbeit im sicherheitsrelevanten Bereich absolut aus. Dies habe die Vorinstanz geflissentlich ignoriert. Er habe während der gesamten Lohnfortzahlung von zwei Jahren fortwährend in der Schontätigkeit im nichtsicherheitsrelevanten Bereich gearbeitet. Weder für eine Stellenversetzung noch für einen Stellenverlust gemäss Ziff. 46 und 148 GAV SBB benötige es eine vertrauensärztliche Bestätigung der dauerhaft vollständigen Arbeitsunfähigkeit. Der Vorinstanz sei es von Anfang an möglich gewesen, die notwendigen Abklärungen zur Diagnose und der Medikamenteneinnahme in Bezug auf die Tauglichkeit im sicherheitsrelevanten Bereich vorzunehmen und den Reintegrationsplan entsprechend anzupassen. Die Reintegration habe er durch freiwillige Selbsteinweisung in die Suchtklinik selbst ausgelöst. Er habe alle Arzttermine eingehalten, was die Berichte der Health und Medical Service AG (nachfolgend: HMS AG) bestätigen würden. Auch bestätige diese eine gute Kooperation. Die ihm angebotene Schontätigkeit habe er gerne ausgeführt, da die Weiterbeschäftigung für seine Psyche wichtig gewesen sei. Ihm könne kein

pflichtverletzendes Verhalten vorgeworfen werden, das den Reintegrationsprozess in irgendeiner Art und Weise behindert hätte. Eine Pflichtverletzung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG stelle denn auch kein mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG dar.

E. 3.1.2

Der Beschwerdeführer führt weiter aus, nach Ziff. 135 Abs. 1 GVA löse der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen auf, wenn eine Reintegration bis zum Ablauf der Lohnfortzahlung weder möglich noch absehbar sei. Er verliere durch die ordentliche Kündigung aus disziplinarischen Gründen seinen Anspruch auf eine angemessene berufliche Versorgung für die verbleibenden (...) Jahre bis zu seiner AHV-Berentung. Die Reintegration sei im Wesentlichen an der Nichteinhaltung der beiden Behandlungsvereinbarungen gescheitert, da er vier Rückfälle gehabt habe (Konsum von Alkohol / Cannabis). Der Beschwerdeführer verweist auf BGE 145 IV 215, wonach die Suchterkrankung eine Krankheit mit IV-Relevanz sei, sofern eine fachärztlich erstellte Diagnose vorliege und die Arbeitsfähigkeit dadurch beeinträchtigt werde. Die Rückfälle seien Folge einer Suchterkrankung. Die Suchterkrankung sei Folge einer chronischen Depression und diversen Begleiterkrankungen. Den ersten Rückfall vom (...) habe er gehabt, nachdem ihm die Vorinstanz eröffnet habe, dass er eine Lohnkürzung nach Ziff. 128 Abs. 3 GAV zu erwarten habe. Er habe der Vorinstanz mitgeteilt, dass eine Lohnkürzung eine enorme Belastung darstellen würde, da er mit den Behandlungskosten bereits eine unerträgliche finanzielle Belastung habe. Die daraus resultierenden Depressionsschübe hätten zum ersten Rückfall geführt. Der zweite Rückfall vom (...) sei zehn Tage vor Ablauf der ersten Behandlungsvereinbarung erfolgt, nachdem die Rückkehr in seine angestammte Tätigkeit und die Schontätigkeit mit Arbeit (...) ein Thema gewesen seien. Dies, obwohl er der Vorinstanz mitgeteilt habe, dass ihn (...) der angestammten Tätigkeit belaste und die Arbeit (...) überfordere. Dies habe Angst und Panik bei ihm ausgelöst, was zum zweiten Rückfall geführt habe. Den dritten und vierten Rückfall ([...]) habe er gehabt, nachdem die Vorinstanz ihm mitgeteilt habe, dass die Lohnfortzahlung nicht ende, sondern aufgrund seiner krankheitsbedingten Abwesenheit sich um weitere sechs Monate verlängere. Die Vorinstanz habe ihm die Erkrankung nicht geglaubt, sondern habe einen Zusammenhang zur Suchterkrankung gemutmasst. Dies sei von ihm als Misstrauen gegenüber seiner Person und seinen Anstrengungen, seine Suchterkrankung zu überwinden, gewertet worden. Weiter habe ihn die Vorinstanz informiert, dass er im Zuge der Reorganisation als (...) ausführen müsse. Dies sei für ihn ein Horrorszenario gewesen, da er weder mit (...) noch mit vermehrter Arbeit (...) psychisch habe umgehen können. Das habe bei ihm eine Krise ausgelöst, die sich während der Feiertage weiter verstärkt habe. Seine Rückfälle (während mehr als zwei Jahren «nur» vier Rückfälle) seien gesundheitsbedingt und würden in Zusammenhang mit seiner dreissigjährigen Suchterkrankung und seiner chronischen Depression stehen. Die Depressionserkrankung als auch sein fortgeschrittenes Alter seien persönliche Eigenschaften. Die Vorinstanz habe wissen müssen, dass die chronische Depressionserkrankung den Kontext für die Rückfälle bilde. Sie sei im Sinne der Fürsorgepflicht verpflichtet, alle Optionen einer Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor sie die Kündigung ausspreche. Spätestens mit dem IV-Zumutbarkeitsprofil hätte die Vorinstanz die Weiterbeschäftigung im nichtsicherheitsrelevanten Bereich prüfen und anbieten müssen. Dies sei nicht gemacht worden und sei nachzuholen. Eine Anpassung im nichtsicherheitsrelevanten Bereich sei während der gesamten Reintegration weder berücksichtigt noch geprüft worden. Die

Vorinstanz könne die Kündigung, wenn überhaupt, nur aus gesundheitlichen Gründen aussprechen. Mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus arbeitsrechtlichen Gründen stehe sich die Vorinstanz aus ihrer Verantwortung, den Reintegrationsplan an seinem Gesundheitszustand anzupassen und schiebe ihm das Scheitern der Reintegration zu. Dies sei persönlichkeitsverletzend und eine darauf basierende Kündigung sei missbräuchlich.

E. 3.2

Die Vorinstanz bringt vor, die Kündigung sei aus sachlichen Gründen und rechtmässig erfolgt. Es bestehe folglich kein Grund für eine Weiterbeschäftigung. Der Eventualantrag sei abzuweisen, da zwischen den Parteien bis zur Einreichung der Beschwerde durch den Beschwerdeführer stets klar und unbestritten gewesen sei, dass keine gesundheitlichen Themen, sondern die wiederholten Verstösse gegen die Behandlungsvereinbarungen Grundlagen einer (allfälligen) Kündigung sein würden. Dabei verweist die Vorinstanz auf eine E-Mail vom (...), woraus ersichtlich sei, dass dieser Kündigungsgrund nicht bestritten wurde.

E. 3.2.1

Die Vorinstanz macht unter anderem geltend, der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten das Vertrauen in eine gemeinsame weitere Zusammenarbeit völlig zerstört, wodurch sie gezwungen gewesen sei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. In den vergangenen Jahren habe sie mit dem Beschwerdeführer zwei beziehungsweise drei Behandlungsvereinbarungen abgeschlossen, woraus die Konsequenzen eines Verstosses dagegen explizit aufgezeigt worden seien. Aufgrund der Verstösse gegen die Vereinbarungen sei der Beschwerdeführer mindestens fünf Mal von der HMS AG befristet untauglich erklärt worden. Um als tauglich qualifiziert zu werden, würden in der Regel drei bis vier Monate negative Testresultate benötigt. Aus der Kündigungsandrohung vom (...) sei für den Beschwerdeführer klar ersichtlich gewesen, dass es um arbeitsrechtliche Massnahmen und nicht um gesundheitliche Themen ging. Der Beschwerdeführer habe gegen die Kündigungsandrohung keine Einsprache erhoben. Wie sich aus den Akten ergebe, habe sich der Beschwerdeführer gegenüber anderen (Lösungs-)Wegen verwehrt und sei seiner minimalen Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen. Entgegen dem Argument des Beschwerdeführers, die Kündigung sei nicht selbstverschuldet gewesen und der Reintegrationsplan der Vorinstanz habe seinem Gesundheitszustand nicht genügend Rechnung getragen, sei es vielmehr so gewesen, dass der Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt der Anstellung bleibend untauglich gewesen sei. Die HMS AG habe nie von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit gesprochen. Auch nicht für die angestammte Tätigkeit als (...). Für einen Stellenverlust wäre ein Entscheid der HMS AG Voraussetzung gewesen, wonach eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit für die angestammte Funktion, eine Arbeitsunfähigkeit mit dauerhaften Schonauflagen oder eine definitive Untauglichkeit für sicherheitsrelevante Aufgaben vorliegen würde. Daher sei ein Stellenverlust aus gesundheitlichen Gründen nicht angezeigt gewesen. Im Gegenteil habe die HMS AG wiederholt mitgeteilt, dass der Beschwerdeführer wieder im sicherheitsrelevanten Bereich arbeiten könne, sobald die dreimonatige Sperrfrist nach einem positiven Testergebnis abgelaufen sei. Der Beschwerdeführer sei aufgrund seiner temporären Untauglichkeit für sicherheitsrelevante Tätigkeiten in einer Schontätigkeit beschäftigt worden. Ziel der Reintegration sei somit die Wiedereingliederung in die angestammte Tätigkeit gewesen. Das Zumutbarkeitsprofil des IV-Entscheidendes vom (...) habe einen Einsatz des

Beschwerdeführers im sicherheitsrelevanten Bereich nicht ausgeschlossen. Gemäss den Ärzten sei der Beschwerdeführer arbeitsfähig gewesen, was bis zuletzt mit allfälligen Schonaufgaben und einer Lohngarantie gegolten habe. Selbst wenn der Beschwerdeführer für (...) untauglich gewesen wäre - was jedoch gemäss der HMS AG nicht der Fall gewesen sei - so habe der Beschwerdeführer auch für seine Tätigkeit (...) nicht eingesetzt werden können. Dies habe er mit seinen Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarung immer wieder vereitelt. Da das beidseitige Ziel fortwährend die Reintegration in den (...) (nachfolgend: [...]) gewesen sei, habe auch kein Arbeitsversuch ausserhalb des sicherheitsrelevanten Bereichs stattgefunden. Dies hätte der Beschwerdeführer im Übrigen sowieso abgelehnt, da er sich mehrfach dahingehend geäussert habe, keine Lohneinbusse bei einer anderen Tätigkeit/Funktion in Kauf nehmen zu wollen. Der Beschwerdeführer habe immer im angestammten Bereich tätig sein wollen. Es hätten somit einzig Einsätze im Sinne von Überbrückungsbeschäftigungen stattfinden können, bis ein Einsatz als (...) wieder möglich gewesen wäre. Wie sich aus dem vom Beschwerdeführer eingereichten Journal ergebe, habe dieser bei den Überbrückungsbeschäftigungen wenig Motivation und Einsatz gezeigt. Die Haltung, keine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen und die Verstösse gegen die Behandlungsvereinbarungen hätten eine Reintegration verunmöglicht.

E. 3.2.2

Die Vorinstanz bringt weiter vor, auch dem Einwand des Beschwerdeführers, sein Gesundheitszustand sei der Grund für das Scheitern der Reintegrationsmassnahmen gewesen, könne nicht gefolgt werden. Die abklärenden Ärzte hätten den Beschwerdeführer jeweils befristet als untauglich erachtet. Die Arbeitsfähigkeit sei jedoch grundsätzlich vorhanden gewesen. Eine bleibende Untauglichkeit für die angestammte Tätigkeit sei bis zuletzt - offenbar auch von der IV - nicht diagnostiziert worden. Der Beschwerdeführer habe mit seinen Verstössen jeweils die Arbeitseinsätze verunmöglicht und die beidseitig angestrebte Reintegration für die angestammte Tätigkeit zunichte gemacht. Andere Funktionen/Tätigkeiten hätten ihn nicht interessiert. Die damit verbundene Lohneinbusse habe er nicht in Kauf nehmen wollen. Der Beschwerdeführer habe sich nie gegen die Reintegrationsmassnahmen ausgesprochen. Er habe sich äusserlich betrachtet allgemein nicht für die Arbeit begeistert. Seine Haltung sei allgemein passiv gewesen. Er habe einzig kundgetan, dass er (...) übernehmen wolle. Eine damit grundsätzlich zwangsläufig verbundene Lohneinbusse habe er jedoch nicht in Kauf nehmen wollen. Aus dem eingereichten Journal ergebe sich, dass die Vorinstanz sogar bereit gewesen wäre, auf die genannte Forderung des Beschwerdeführers ([...]) einzugehen. Aufgrund des erneut positiven Testergebnisses sei der geplante Einsatz als (...) verunmöglicht worden.

E. 3.2.3

In Bezug auf das vom Beschwerdeführer vorgebrachte Argument, sein Gesundheitszustand sei der Grund für das Scheitern der Reintegrationsmassnahmen gewesen, wendet die Vorinstanz ein, sie sei nicht in Kenntnis aller Informationen gewesen. Der Beschwerdeführer habe das von ihm in der Beschwerdeschrift Vorgebrachte dem Vorgesetzten nicht zugetragen. Der Case Manager unterliege der Schweigepflicht (Datenschutz), was dem Beschwerdeführer und seinem Vertreter aufgrund der unterzeichneten Vollmacht für den Informationsaustausch bekannt gewesen sei. Sämtliche Informationen, die die HMS AG über den Beschwerdeführer im Rahmen der Aufgabenerfüllung eingeholt habe, seien der Vorinstanz nur soweit bekannt, als diese weitergeleitet werden durften. Daher beantrage sie dem Bundesverwaltungsgericht, im

Bedarfsfall die vollständigen Unterlagen des Case Managements zu edieren.

E. 3.2.4

Die Vorinstanz bringt weiter vor, dem Einwand des Beschwerdeführers, die Kündigung sei auf persönlichen Eigenschaften basierend und folglich missbräuchlich erfolgt, könne nicht gefolgt werden. Die Kündigung sei aufgrund wiederholter Verstösse gegen die Behandlungsvereinbarungen und nicht aufgrund einer persönlichen Eigenschaft, wie zum Beispiel das vom Beschwerdeführer erwähnte Alter erfolgt. Auch werde bestritten, dass eine Erkrankung vorliege, welche im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR als persönliche Eigenschaft des Beschwerdeführers zu qualifizieren sei. Die Kündigung sei unbestrittenermassen aus arbeitsrechtlichen und nicht aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Der Kündigungsgrund sei für den Beschwerdeführer klar gewesen und dieser sei bisher auch nicht bestritten worden. Die Vorinstanz sei bis zuletzt um eine Lösungsfindung bemüht gewesen. Zwischen dem rechtlichen Gehör und der Kündigungsverfügung seien weitere Gespräche geführt und Möglichkeiten erörtert worden. Durch sein Verhalten und seine überzogene Anspruchshaltung habe der Beschwerdeführer dies jedoch einseitig vereitelt. Es habe seitens des Beschwerdeführers an Motivation und am Inkaufnehmen gewisser Abstriche für eine beidseitig zufriedenstellende Lösungsfindung gefehlt. Er habe sich bei den Einsätzen weder motiviert gezeigt, noch habe er sich für andere Funktionen empfohlen, interessiert oder sich nach solchen erkundigt. Sie sei gewillt gewesen, den Beschwerdeführer in die Arbeitsorganisation einzubinden. Letzterer habe in Bezug auf etwaige andere Tätigkeiten stets auf demselben Lohn beharrt, was aufgrund von Gleichbehandlung und «Funktionslandschaften» nicht umsetzbar gewesen sei. Durch seine Verstösse gegen die Behandlungsvereinbarung habe er verhindert, dass die angestammte Tätigkeit wieder aufgenommen werden können. Die Tätigkeit im (...) sei dadurch ebenfalls verunmöglicht worden. Sie sei jederzeit ihren durch die Umstände bedingten, erhöhten Fürsorgepflichten nachgekommen. Die Optionen seien mehr als ausgeschöpft worden.

E. 3.2.5

Zudem macht die Vorinstanz geltend, der Kündigungsgrund habe keinen Zusammenhang mit der Lohnfortzahlung und deren Verlängerung. Dass die Kündigung ausgesprochen worden sei, sei die Folge von monatelangem «Ringeln» nach Lösungen, welche der Beschwerdeführer allesamt ausgeschlagen habe.

E. 3.3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV SBB abzustellen. Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar; diese hat für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV SBB abgeschlossen (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.3).

E. 3.3.1

Im Hauptbegehren beantragt der Beschwerdeführer die unbefristete Weiterbeschäftigung. Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG und Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a-d GAV SBB besteht ein

Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Vorliegen eines schwerwiegenden Verstosses gegen geltendes Recht, das heisst im Fall einer qualifiziert rechtswidrigen Kündigung. Ein solch schwerwiegender Verstoss gegen geltendes Recht liegt gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG etwa vor, wenn sich die Kündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR erweist. Das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes begründet demgegenüber für sich allein noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung (statt vieler Urteil des BGer 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.2, m.w.H.; Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 6.2). Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR (zu dessen Anwendbarkeit vgl. Art. 6 Abs. 2, Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG und Art. 184 GAV SBB) aufgezählt werden. So ist eine Kündigung insbesondere missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, um ausschliesslich die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln oder wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (sogenannte Diskriminierungskündigung, Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 2.3 mit Hinweisen). Die Aufzählung der Missbrauchstatbestände in Art. 336 OR ist jedoch nicht abschliessend, wobei andere als die im Gesetz genannten Gründe eine mit Art. 336 OR vergleichbare Schwere aufweisen müssen. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Eine Kündigung kann sodann missbräuchlich sein, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen Pflichtverletzung ganz oder teilweise zu verantworten hat. Die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs (BGE 125 III 70 E. 2a; Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 6.2).

E. 3.3.2

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber aus sachlich hinreichenden Gründen, insbesondere wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ordentlich gekündigt werden (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG sowie Ziff. 170 i.V.m. Ziff. 173 Abs. 1 Bst. a und b GAV SBB). Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen. Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fließend. Ein mangelhaftes Verhalten erweist sich oft auch als Pflichtverletzung. Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das hingegen keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen beispielsweise ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.3.2). Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten einer angestellten Person (im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG) durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen

Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten der angestellten Person muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten erschüttern (vgl. Urteil BVGer A-5345/2020 vom 13. Oktober 2021 E. 7.2.5). Gemäss Ziff. 46 Abs. 1 und 2 GAV SBB sind unter anderem bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären. Die Vorinstanz kann folgende Massnahmen treffen, welche auch kombiniert werden können: Weisung, Ermahnung, Versetzung oder Kündigungsandrohung. Es ist diejenige Massnahme zu treffen, die bessere Aussicht auf eine Verbesserung der Situation bietet und gegenüber dem Mitarbeitenden keine unnötige Härte bedeutet (Ziff. 46 Abs. 3 GAV SBB). Sind medizinische Gründe Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten, sind Reintegrationsmassnahmen zu prüfen (Abs. 4).

E. 3.3.3

Ziff. 128 Abs. 1 und Abs. 2 GAV SBB bestimmen, dass bei einer gesundheitlichen Einschränkung der Arbeitsleistung eine Arbeitsverhinderung vorliegt, welche einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren begründet. Dieser dauert längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei Ziff. 129 GAV SBB bestimmt, dass nach Ablauf der Probezeit ein Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen frühestens auf Ende der Lohnfortzahlungspflicht aufgelöst werden kann (unter Beachtung einer Verlängerungsmöglichkeit gemäss Ziff. 130 GAV SBB). Die erwähnte Einschränkung der Arbeitsleistung löst sodann eine berufliche Reintegration aus (Ziff. 148 Abs. 2 GAV SBB), welche zum Ziel hat, den betroffenen Mitarbeiter in die bisherige Funktion oder innerhalb oder ausserhalb der Organisation der Vorinstanz zu ermöglichen (Ziff. 148 Abs. 1 GAV SBB). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration ist ein Reintegrationsplan zu vereinbaren, der den laufenden Entwicklungen anzupassen ist und die Reintegrationsmassnahmen festlegt (Ziff. 149 GAV SBB). Mit diesem Plan ist sodann auch der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziff. 128 Abs. 7 GAV SBB). Die berufliche Reintegration endet unter anderem, wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde (Ziff. 148 Abs. 3 Bst. a GAV SBB) oder spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 148 Abs. 3 Bst. c GAV SBB). Letzteres liegt unter anderem dann vor, wenn ein vom GAV SBB vorgesehener Beendigungsgrund gemäss Ziff. 173 GAV SBB erfüllt ist (Ziff. 150 Abs. 1 Bst. f GAV SBB).

E. 3.3.4

Die Pflicht des Arbeitgebers, einen Reintegrationsplan zur Wiedereingliederung ins Berufsleben von seinen aufgrund von Krankheit oder Unfall in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu eröffnen, ist Ausdruck der im Arbeitsrecht allgemein gültigen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten. Diese ergibt sich im Bundespersonalrecht aus den Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG sowie Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 OR. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren (vgl. Urteil des BVGer A-4619/2021 vom 26. April 2022 E. 4.3). Demgegenüber sind die Arbeitnehmenden grundsätzlich verpflichtet, unter gegebenen Umständen den Prozess der

beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (vgl. Urteil des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 5.3). Ziff. 114 GAV sieht vor, dass die Vorinstanz in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten trifft. Sie fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die Unfallprävention im Freizeitbereich und setzt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um. Im Gegenzug wirken die Mitarbeitenden aktiv bei Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsmanagement mit, wenden die Massnahmen an und nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr. Die Mitarbeitenden treten ihre Arbeit in einem Zustand an, der es ihnen erlaubt, ihre Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen. Sie sind verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebs ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen (Ziff. 115 GAV SBB). Gestützt auf diese Bestimmungen hat die Vorinstanz ein Suchtprophylaxekonzept erstellt, welches aus dem Prozess «Suchtprävention umsetzen», den Konzernweisungen K 160.1 «Suchtprävention» vom 1. November 2021 (nachfolgend: Weisung K 160.1) und den Konzernweisungen K 162.1 «Tätigkeitsbezogene medizinische und psychologische Tauglichkeitsanforderungen» vom 1. Oktober 2021 (nachfolgend: Weisung K 162.1) besteht (vgl. Ziff. 1 Weisung K 160.1). Demnach greifen die Vorgesetzten Suchtprobleme, sobald sie erkannt oder vermutet werden, sofort auf und wenden sich zur Unterstützung und Abklärung an die Sozialberatung SBB, welche die HMS AG zur Abklärung und allfälliger Behandlung miteinbezieht (Ziff. 6.2. Weisung K 160.1). Kommt es im Rahmen einer Behandlung zu Rückfällen, ist das weitere Vorgehen mit der HMS AG und der Sozialberatung SBB unter Einbezug der betroffenen Person zu klären (Ziff. 9.5. Weisung K 160.1). Ziff. 9.1. Weisung K 160.1 hält sodann auch fest, dass eine Suchtmittelabhängigkeit grundsätzlich kein Kündigungsgrund ist, sofern sich die abhängige Person zu einer angemessenen Behandlung der Sucht bereit erklärt, die Behandlung gewissenhaft durchführt und Aussicht auf Erfolg besteht. Für die Dauer der Behandlungsphase regelt die Behandlungsvereinbarung Rechte und Pflichten der betroffenen Person sowie die Folgen der Verletzung der Vereinbarung (Ziff. 9.4. Weisung K 160.1).

E. 3.4

Vorab gilt es also zu prüfen, ob sich die Vorinstanz zu Recht auf sachliche Kündigungsgründe beruft, wenn sie geltend macht, dem Beschwerdeführer sei mangelhaftes Verhalten dadurch anzulasten, dass er gegen die Behandlungsvereinbarungen verstossen habe.

E. 3.4.1

Nachdem der Beschwerdeführer die Vorinstanz am (...) über seine Suchtproblematik informiert hatte, wurden durch die Vorinstanz ohne Verzug Schritte eingeleitet, um den Beschwerdeführer zu unterstützen. Am (...) wurde sogleich ein Reintegrationsplan vereinbart. Nach seinem Aufenthalt in der Suchtklinik konnte der Beschwerdeführer am (...) die ihm angebotene «Schontätigkeit» mit einem Beschäftigungsgrad von 50% im nichtsicherheitsrelevanten Bereich aufnehmen. Im Rahmen der Reintegration wurde am (...) zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz eine Behandlungsvereinbarung - für die Dauer eines Jahres - abgeschlossen. Diese sah vor, dass sich der Beschwerdeführer insbesondere zur totalen Abstinenz von Alkohol, illegalen Drogen (Cannabis) und

Benzodiazepine, zu monatlichen Kontrollen beim Hausarzt, zu in der Therapie aufgegleisten Gesprächen und regelmässigen Gesprächen mit der Sozialberatung verpflichtete. Für den Fall der Verletzung dieser Vereinbarung wurden eine vorzeitige Beendigung des Suchtpräventionsprogramms, eine Neu Beurteilung der Tauglichkeit für den sicherheitsdienstlichen Bereich und arbeitsrechtliche Massnahmen, die von einer Ermahnung bis zur Entlassung reichen könnten, in Aussicht gestellt.

E. 3.4.2

Nachdem am (...) der Konsum von Cannabis festgestellt worden war, ermahnte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit Schreiben vom (...) (Ermahnung mit Weisung) und wies ihn an, die Behandlungsvereinbarung vom (...) einzuhalten. Ab dem (...) wurde der Beschwerdeführer wieder für tauglich befunden, seine angestammte Tätigkeit versuchsweise auszuüben. Nachdem der Beschwerdeführer am (...) positiv auf Cannabis getestet worden war, wurde dieser befristet für untauglich erklärt, im sicherheitsrelevanten Bereich zu arbeiten. Trotz den beiden Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarung wurde diese am (...) - mit vorwiegend denselben Verpflichtungen - um ein weiteres Jahr verlängert. Des Weiteren wurde der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass die Verletzung der Vereinbarung zur vorzeitigen Beendigung des Suchtpräventionsprogrammes und zu einer Neu Beurteilung der Tauglichkeit für den sicherheitsdienstlichen Bereich und/oder zu arbeitsrechtlichen Massnahmen führen, welche von einer Ermahnung bis zu einer Entlassung reichen könnten.

E. 3.4.3

Am (...) wurde der Beschwerdeführer wiederum positiv auf Cannabis getestet und befristet als untauglich für die Ausübung der angestammten Tätigkeit erklärt. Am (...) wurde dem Beschwerdeführer infolge wiederholter Verletzung der Behandlungsvereinbarungen die Kündigung angedroht. Dies im Falle weiterer Arbeitspflichtverletzungen in der Leistung und/oder im Verhalten respektive bei Nichteinhaltung der Behandlungsvereinbarung vom (...). Die Kündigungsandrohung wurde für die Dauer eines Jahres ausgesprochen.

E. 3.4.4

Nachdem die Rückkehr des Beschwerdeführers in seine angestammte Tätigkeit am (...) durch die HMS AG empfohlen worden war, teilte sein Vorgesetzter den Beschwerdeführer ab dem (...) dennoch nicht als (...), sondern als (...) ein. Mit Behandlungsvereinbarung vom (...) wurde jene Vereinbarung vom (...) ersetzt und um ein weiteres Jahr verlängert. Der Beschwerdeführer verpflichtete sich unter anderem zur Einhaltung vollständiger Abstinenz von Alkohol, illegalen Drogen (Cannabis) und Benzodiazepine innerhalb und ausserhalb der Dienstzeit sowie zu monatlichen Laborkontrollen. Der Beschwerdeführer wurde wiederum auf die Folgen der Verletzung der Vereinbarung - die jener der Behandlungsvereinbarung vom (...) entsprachen - hingewiesen.

E. 3.4.5

Am (...) wurde der Beschwerdeführer erneut positiv auf Cannabis getestet. Weiter bestand der Verdacht, dass dieser auch die Alkoholabstinenz nicht eingehalten hatte, weshalb er befristet als untauglich für die Ausübung der angestammten Tätigkeit erklärt wurde. Am Mitarbeitergespräch vom (...) zwischen der Vorinstanz, dem Beschwerdeführer und seinem Vertreter teilte der Beschwerdeführer mit, gerne bei der Vorinstanz zu arbeiten. In Bezug auf seine angestammte Tätigkeit informierte er, dass ihm Themen wie (...) keine Schwierigkeiten bereiten würden und er sich lediglich mit der (...) überfordert fühle. Der

Umstand, dass ihm der Lohn gekürzt werde, habe ihm «wehgetan». Der Vertreter des Beschwerdeführers ergänzte am Mitarbeitergespräch, dass die Rückfälle auf die Übernahme (...) zurückzuführen seien. Es sei zu prüfen, ob der Beschwerdeführer allenfalls dauerhaft als (...) eingesetzt werden könne. Sofern dies mit einer Lohngarantie einhergehe, würde dies den Interessen des Beschwerdeführers entsprechen.

E. 3.4.6

Mit Schreiben vom (...) wurde der Beschwerdeführer letztmals ermahnt und angewiesen, die Vorgaben gemäss Behandlungsvereinbarung strikte einzuhalten und keine weiteren Arbeitspflichtverletzungen zu begehen. Weiter wurde er darauf hingewiesen, dass der Einsatz als (...) wieder vorbehaltlos möglich sei, sofern er keine weitere Pflichtverletzung mehr begehe. Hingegen würde sich die Vorinstanz bei weiteren Verstössen gegen diese Weisung, die Einleitung weiterer arbeitsrechtlicher Massnahmen, insbesondere die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, vorbehalten.

E. 3.4.7

Das Arbeitsverhältnis wurde mit Kündigungsverfügung vom (...) infolge Mängel im Verhalten aufgelöst (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG und Ziff. 173 Abs. 1 Bst. b). Im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG weist Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG subsidiären Charakter auf und ist nur einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (E. 3.3). Wie die Vorinstanz ausgeführt hat, hat die zwischen ihr und dem Beschwerdeführer im Rahmen des Reintegrationsplanes abgeschlossene Behandlungsvereinbarung vertraglichen Charakter. Verstösse gegen diese Vereinbarung sind der Verletzung vertraglicher Pflichten gleichzustellen. Gemäss Ziff. 151 Abs. 1 GAV SBB löst die Vorinstanz das Anstellungsverhältnis ordentlich auf, wenn der betroffene Mitarbeiter unter anderem den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält, was als selbstverschuldete Kündigung gilt. Nach dem hiavor Ausgeführten wurde der Reintegrationsplan wiederholt nicht eingehalten - wodurch der Beschwerdeführer seine vertraglichen Pflichten verletzt hat -, weshalb die Vorinstanz das Abreitverhältnis am (...) auflöste. Das Verhalten des Beschwerdeführers ist vorliegend nicht als Mangel im Verhalten, sondern als Verletzung vertraglicher Pflichten nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG und Ziff. 173 Abs. 1 Bst. a SBB GAV zu qualifizieren (vgl. E. 2.2 mit Hinweisen zur Motivsubstitution). Somit war ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben, nämlich die Verletzung von vertraglichen Pflichten und die ordentliche Kündigung erweist sich als sachlich begründet. Nach dem hiavor Ausgeführten handelt es sich um keine Kündigung, die aus gesundheitlichen Gründen auszusprechen wäre, der diesbezügliche Eventualantrag ist abzuweisen.

E. 3.4.8

Aufgrund des falsch angegebenen Kündigungsgrundes stellt sich die Frage nach der Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die Pflicht der Behörden, ihre Verfügungen und Entscheide zu begründen, ergibt sich aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV (vgl. auch Art. 35 Abs. 1 VwVG). Die Begründung einer Verfügung hat im Allgemeinen den rechtserheblichen Sachverhalt sowie die anwendbaren Rechtsnormen zu enthalten und die rechtliche Würdigung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen aufzuzeigen. Sie muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt. Erforderlich ist eine Auseinandersetzung mit dem konkret zu

beurteilenden Sachverhalt. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass der oder die Betroffene den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann (vgl. BVGE 2013/46 E. 6.2.5 und Urteil des BVGer A-1910/2021 vom 15. März 2024 E. 5.4.2). Sowohl aus dem Schreiben vom (...) (Gewährung des rechtlichen Gehörs) als auch aus der Kündigungsverfügung vom (...) geht der für die Kündigung massgebende Sachverhalt (Verletzung der Behandlungsvereinbarungen) klar hervor. Damit war es für den (vertretenen) Beschwerdeführer - selbst durch die von der Vorinstanz rechtlich falsche Würdigung - möglich, die Kündigung sachgerecht anzufechten. Eine Gehörsverletzung liegt nicht vor.

E. 3.5

Der Beschwerdeführer macht geltend, mit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus arbeitsrechtlichen Gründen stehe sich die Vorinstanz aus ihrer Verantwortung, den Reintegrationsplan am Gesundheitszustand anzupassen und schiebe ihm das Scheitern der Reintegration zu. Dies sei persönlichkeitsverletzend und eine darauf basierende Kündigung sei missbräuchlich. Nachfolgend gilt es also zu prüfen, ob die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, indem sie die Weiterbeschäftigung im nichtsicherheitsrelevanten Bereich nicht geprüft und den Reintegrationsplan nicht dem Gesundheitszustand des Beschwerdeführers entsprechend angepasst hat.

E. 3.5.1

Dem Journaleintrag vom (...) ist zu entnehmen, dass anlässlich des Gespräches der Vorinstanz mit dem Beschwerdeführer der Fokus auf die Organisation der beruflichen Reintegration am Arbeitsplatz nach dem Klinikaustritt gelegt wurde. Gemäss dem Zwischenbericht vom (...) der vom Beschwerdeführer besuchten Suchtklinik sei das zunehmende Stresserleben bei der Arbeit (...) mitunter als Auslöser für die Verschlechterung des Gesundheitszustandes und die Konsumsteigerung während der letzten zwei Jahre gewesen. Weiter wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer dennoch künftig an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren wünsche, da die Arbeit für ihn stets ein stabilisierendes Element gewesen sei. Im Hinblick auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess wurde durch die Klinik eine schrittweise Steigerung des Arbeitspensums sowie eine Evaluation möglicher Schonauflagen je nach Verlauf des Wiedereinstiegs empfohlen. Anlässlich des Gespräches vom (...) (unter anderem) zwischen dem Beschwerdeführer, der Vorinstanz und der von der Klinik fallführenden Psychologin wurde aufgrund der Rückmeldung der HMS AG für die Reintegration ein Einsatz ausserhalb der sicherheitsrelevanten Aufgaben als notwendig erachtet (vgl. Journaleintrag vom [...]). In der Folge wurde sodann auf Wunsch des Beschwerdeführers und nach Rücksprache mit der Klinikpsychologin und der HMS AG ein Wiedereinstieg (Arbeitsversuch) ab dem (...) mit einem Arbeitspensum von 50% in einer Schontätigkeit (diverse Aufgaben ausserhalb von sicherheitsrelevanten Funktionen [...]) vereinbart [vgl. Journaleinträge vom ...]. Anlässlich des Gespräches vom (...) teilte der Beschwerdeführer mit, einen Rückfall (Alkoholkonsum) erlitten zu haben. Weiter informierte er, bis Ende Jahr das Arbeitspensum von 50% beizubehalten und anschliessend wieder 100% arbeiten zu wollen. Weiter ist dem Journal (Eintrag vom [...]) ein Eintrag zu entnehmen, wonach die HMS AG den Beschwerdeführer aufgrund eines Rückfalles weiterhin für befristet untauglich für sicherheitsrelevante Aufgaben erklärte und der Einsatz zwar neu 60% betrage, jedoch weiterhin ausserhalb des sicherheitsrelevanten Bereichs. Anlässlich des Standortgespräches vom (...) teilte der Beschwerdeführer mit, dass ihm die (...) schwerfallen würden. Geplant wurde eine

Erhöhung des Arbeitspensums auf 70% per (...), mit dem Ziel des Beschwerdeführers seinen vollen Lohn wieder zu erhalten, jedoch die Schontätigkeit und die reduzierte Arbeitstätigkeit beizubehalten. Dabei wurde er darauf hingewiesen, dass er mit einer Lohnkürzung von 10% zu rechnen habe. Weiter wurde festgehalten, dass die Werte (kein Rückfall) im (...) gut gewesen seien und eine Erhöhung des Arbeitspensums auf 70% angedacht gewesen sei, jedoch abhängig von der gesundheitlichen Situation; dies nachdem die HMS AG die Arbeit im sicherheitsrelevanten Bereich per (...) als möglich beurteilte. Der Beschwerdeführer teilte hingegen mit, nicht wieder (...), sondern weiterhin in der Schontätigkeit arbeiten zu wollen (vgl. Journaleinträge vom [...]). Da der Beschwerdeführer keine Motivation aufbringen konnte, sich (...) anzueignen, wurde am Standortgespräch vom (...) vereinbart, einen Arbeitsversuch per (...) in der angestammten Tätigkeit (...) anzustreben. In der Folge kam es zu weiteren Rückfällen, sodass der Beschwerdeführer aufgrund der befristeten Untauglichkeit im nichtsicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt werden musste. Während dieser gesamten Zeit lag kein ärztliches Attest vor, wonach der Beschwerdeführer nicht in seine angestammte Tätigkeit ([...]) hätte zurückkehren können. Vielmehr traute sich der Beschwerdeführer (...) aufgrund (...) nicht mehr zu. Auch zeigte er wenig Motivation und Einsatz beim Erlernen neuer, für die Schontätigkeit relevanter Aufgaben (vgl. u.a. Journaleinträge vom [...]). Dem Journaleintrag vom (...) kann entnommen werden, dass die Zumutbarkeit als (...) durch die HMS AG und ein neuer Vertrag als (...) geprüft wurden. Weiter ergibt sich, dass die Sucht gemäss HMS AG nicht als Krankheit gewertet werden kann. Wenn die Sucht Krankheitswert hätte, dann wären alle Tests positiv gewesen. Ein Suchtkranker könne nicht während Monaten negative Tests und lediglich vereinzelte positive Tests vorweisen (vgl. Journaleintrag vom [...]). Es liege also mittlerweile keine Krankheit mehr vor. In Bezug auf die Arbeitstätigkeit als (...) werde empfohlen, dass der Beschwerdeführer keine (...) übernehmen solle. Hingegen sei er als (...) zu 100% einsetzbar. Dass er auch diese Tätigkeit nicht ausführen könne, liege lediglich an seinem Suchtverhalten. Eine Ersatztätigkeit ausserhalb des sicherheitsrelevanten Bereiches könne er ebenfalls zu 100% ausführen. Gemäss dem Journaleintrag vom (...) war vorgesehen, den Beschwerdeführer im Rahmen der Reorganisation per (...) zurückzustufen und ihn als (...) mit Lohngarantie einzusetzen. Sofern jedoch der nächste Test positiv ausfallen würde, sei die Kündigung auszusprechen. Nachdem die IV dem Beschwerdeführer aus medizinischer Sicht eine 100% Arbeitsfähigkeit in angepasster Tätigkeit ([...]) seit dem (...) attestiert hatte, sah sich die Vorinstanz im von ihr vorgesehenen Vorgehen bekräftigt, den Beschwerdeführer per (...) als (...), - mit Lohngarantie - einzusetzen. Dies wiederum, sofern keine weitere Sperrung (aufgrund positiver Tests) für sicherheitsrelevante Aufgaben erfolge. Selbst mit der letzten Mahnung vom (...) wurde der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass der Einsatz als (...) wieder vorbehaltlos möglich sei, sofern er keine weitere Pflichtverletzung mehr begehen würde.

E. 3.5.2

Aus dieser Darstellung ergibt sich, dass während der gesamten Reintegrationsphase stets die Wiedereingliederung des Beschwerdeführers in die angestammte Tätigkeit im Vordergrund stand. Dies wurde zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer unter Einbezug der medizinischen Fachkräfte vereinbart. Aus medizinischer Sicht war eine solche Reintegration ([...]) möglich. Entsprechend wurde die Wiedereingliederung in die angestammte Tätigkeit (...) angepasst. Dass die Vorinstanz keine Prüfung zur Wiedereingliederung im nicht sicherheitsrelevanten Bereich vorgenommen und die Reintegration unzweckmässig durchgeführt habe, kann ihr nicht zum Vorwurf gemacht

werden. Seit Beginn der ihr bekannten Suchtproblematik hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer begleitet und unterstützt. Obwohl die Behandlungsvereinbarungen stets ein striktes Befolgen respektive totale Abstinenz verlangten, so wurde selbst angesichts der verzeichneten Rückfälle an den Reintegrationsanstrengungen festgehalten. Selbst nach der Kündigungsandrohung vom (...) wurde weiter versucht, den Beschwerdeführer zu unterstützen respektive zu reintegrieren. Die Kündigung wurde denn auch erst ein Jahr später, am (...), ausgesprochen. Die Vorinstanz hat stets jene Massnahmen ergriffen, die im jeweiligen Stadium als medizinisch angezeigt erschienen, um den Beschwerdeführer zu reintegrieren und zu unterstützen. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht, welche die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich erscheinen liesse, ist nicht ersichtlich. Die diesbezügliche Rüge ist abzuweisen. Gestützt darauf und da auch keine anderen Gründe im Sinne von Art. 34c Abs. 1 BPG und Ziff. 184 Abs. 1 GAV SBB ersichtlich sind, besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

E. 3.5.3

Der Beschwerdeführer macht zudem geltend, er verliere durch die ordentliche Kündigung seinen Anspruch auf eine angemessene berufliche Versorgung für die verbleibenden (...) Jahre bis zu seiner AHV-Berentung. Nach dem hiervor Ausgeführten wurde die Kündigung aufgrund Verletzung von vertraglichen Pflichten ausgelöst, also gestützt auf einen sachlich hinreichenden Grund. Aus den Darstellungen des Sachverhaltes ist ersichtlich, dass die Vorinstanz über lange Zeit (bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses) Reintegrationsanstrengungen unternommen hat. Aus den Akten geht keine Absicht hervor, Ansprüche des Beschwerdeführers beschneiden zu wollen. Diese Rüge ist als unbegründet abzuweisen.

E. 4

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf Ende (...) gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

E. 5.1

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG).

E. 5.2

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.