

# **BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022**

Bundesverwaltungsgericht, 2022-01-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-477\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-477_2021)

FR: TAF A-477/2021 du 18 janvier 2022

IT: TAF A-477/2021 del 18 gennaio 2022

## **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 am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 26. November 2018 (GAV SBB 2019 [nachfolgend: GAV SBB]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

### **E. 1.2**

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von 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 Ziffer 180 Abs. 1 GAV SBB erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 VGG).

### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.4**

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

### **E. 2.1**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter 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 (vgl. Art. 49 VwVG).

### **E. 2.2**

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es

würdigt 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). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. 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 (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.2 und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 2.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

### **E. 3**

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] und 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 - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV SBB abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 3 m.w.H.).

### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin rügt zunächst eine Verletzung der Begründungspflicht respektive ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör. Sie macht im Wesentlichen geltend, der Verfügung vom 15. Dezember 2020 könnten die konkreten gesundheitlichen Gründe nicht entnommen werden, welche sie angeblich an einer Wiederaufnahme der Arbeit hindern und einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen würden. Die Vorinstanz behauptete unsubstantiiert und ohne Nachweis, dass ihre berufliche Reintegration bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nicht möglich oder absehbar sei. Ausserdem würden in der angefochtenen Verfügung nun entgegen der am 19. Juni 2019 ergangenen - jedoch zurückgezogenen - Verfügung nicht mehr Verhaltensmängel, sondern gesundheitliche Gründe geltend gemacht.

### **E. 4.2**

Die Vorinstanz entgegnet in ihrer Vernehmlassung vom 7. April 2021 im Wesentlichen, sie habe während der krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin sowohl mit dieser selbst, als auch mit deren Vertreter und deren Beistand einen regen und steten Austausch via E-Mail gepflegt. Ihr Vorgehen sei stets transparent, begründet und angekündigt gewesen, von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs könne demnach keine Rede sein. Auch ihre Verfügung habe sie ausreichend begründet und ihren Entscheid auf Bestimmungen des GAV SBB gestützt. Im Weiteren habe sie dargelegt, dass die Beschwerdeführerin ihrer Arbeit während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung nicht habe nachkommen können und keinerlei Auskunft über ihre psychische Verfassung gegeben habe. Die Bestrebungen einer Reintegration auf das Ende der Lohnfortzahlungspflicht seien erfolglos geblieben und diese somit nicht absehbar. Ausserdem sei dargelegt worden, dass sich eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin in ihrem angestammten Bereich aufgrund ihres Verhaltens für die Mitarbeitenden der Vorinstanz als unzumutbar erweise und deshalb nicht in Frage komme.

#### **E. 4.3.1**

Eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit hat unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen (Ziffer 170 Abs. 3 GAV SBB). Sie ist nichtig, wenn sie wichtige Formvorschriften verletzt oder gemäss den Ziffern 173 und 176 GAV SBB nicht begründet ist (Ziffer 183 Abs. 1 Bst. a und b GAV SBB). Im öffentlichen Personalrecht ergibt sich die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Begründung der Kündigungsverfügung sodann bereits aus Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) und Art. 35 Abs. 1 VwVG (für das private Arbeitsrecht vgl. Art. 335 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220]).

#### **E. 4.3.2**

Die Begründung einer Verfügung soll die betroffene Person im Allgemeinen in die Lage versetzen, die Gründe nachzuvollziehen, welche zum Entscheid geführt haben und dessen Rechtmässigkeit zu überprüfen. Sie muss so abgefasst sein, dass sich der Adressat des Entscheides über dessen Tragweite Rechenschaft geben und ihn gegebenenfalls in voller Kenntnis der Tatsachen sachgerecht anfechten kann. Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde leiten liess und auf welche sich der Entscheid stützt. Die verfügende Behörde muss sich jedoch nicht ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 141 III 28 E. 3.2.4, 138 IV 81 E. 2.2; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5905/2014 vom 29. Mai 2015 E. 3.3.1 und A-2556/2014 vom 27. Mai 2015 E. 3.2). Die Begründung einer Kündigung soll im Speziellen dem Gekündigten die Beurteilung ermöglichen, ob eine rechtlich zulässige Kündigung vorliegt (vgl. BGE 121 III 60 E. 3b).

#### **E. 4.3.3**

Eine Verletzung der Begründungspflicht und damit des rechtlichen Gehörs stellt ein formeller Mangel der angefochtenen Verfügung dar und führt ohne Weiteres zu deren Aufhebung. Grundsätzlich ist es sodann möglich, einen solchen Mangel zu heilen. Dies im Interesse der Betroffenen und zur Verhinderung eines "formalistischen Leerlaufs" durch eine allfällige Rückweisung der Streitsache, wenn keine besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegt und die versäumte Handlung nachgeholt werden kann. Ein Verstoss gegen die Begründungspflicht stellt insbesondere dann keine besonders

schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs dar, wenn die dem Entscheid zugrunde gelegten Überlegungen der Behörde zumindest im Kern nachvollzogen werden können (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 6.1; zum Ganzen Patrick Sutter, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2. Aufl., Zürich/St.Gallen 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], Art. 29 Rz. 17).

#### **E. 4.4**

Die Vorinstanz führt in der angefochtenen Verfügung vom 15. Dezember 2020 aus, Ziffer 128 Abs. 1 GAV SBB sehe einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während zweier Jahren bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen vor, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Im Weiteren sehe Ziffer 135 Abs. 1 GAV SBB vor, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen dann auflöse, wenn die berufliche Reintegration bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nicht möglich oder nicht absehbar sei. Sie führt weiter aus, dass der Beschwerdeführerin im Rahmen des Reintegrationsplanes vom 13. Dezember 2019 mitgeteilt worden sei, dass ihr zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung mit Eintritt der Arbeitsverhinderung am 1. Mai 2019 zu laufen begonnen habe und bis zum 30. April 2021 andauern werde. Im Weiteren sei dargelegt worden, dass verschiedene Reintegrationsbestrebungen unternommen worden seien, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Diese seien jedoch - trotz beidseitiger Bemühungen - erfolglos geblieben, weshalb sich eine Reintegration bis zum Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs als unmöglich erweise und auch nicht absehbar sei. Aus diesem Grund werde das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist aufgelöst. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin zeigen diese Ausführungen, dass die Vorinstanz sowohl die gegebenen Sachumstände und Rechtsgrundlagen als auch ihre Überlegungen, welche sie zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses veranlasst haben, klar dargelegt hat. Zwar führt sie nicht die detaillierten Bestrebungen im Rahmen der Reintegration oder die Umstände der gesundheitlichen Gründe, welche die Beschwerdeführerin an der Arbeitstätigkeit gehindert haben, aus, doch war sie dazu auch nicht verpflichtet: Eine zweijährige - durch entsprechende Arztzeugnisse belegte - Arbeitsunfähigkeit ohne Aussicht auf Reintegration erfüllt die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen der Ziffern 128 Abs. 1 und 135 Abs. 1 GAV SBB. Aufgrund der angefochtenen Verfügung war die Beschwerdeführerin somit durchaus in der Lage, die erforderlichen Tatsachen und rechtlichen Erwägungen der Vorinstanz, welche zu deren Entscheid geführt haben, zu überblicken, sich damit auseinanderzusetzen, den Entscheid sachgerecht anzufechten und ihren Standpunkt vorzutragen. Dies ist mit der vorliegenden Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erfolgt.

#### **E. 4.5**

Der Verweis auf die - später als nichtig erkannte - Verfügung vom 19. Juni 2019, welche gemäss Beschwerdeführerin andere Motive für die Kündigung nannte, erweist sich sodann als unbehelflich: Allein relevant für die Beurteilung der Begründungspflicht ist die vorliegend angefochtene Verfügung vom 15. Dezember 2020, selbst wenn die Vorinstanz hinsichtlich Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses auf frühere Ereignisse, welche ihren Ursprung in der psychischen respektive gesundheitlichen Beeinträchtigung der Beschwerdeführerin haben, verweist.

#### **E. 4.6**

Eine Verletzung der Begründungspflicht und damit des rechtlichen Gehörs ist demzufolge nicht ersichtlich und die entsprechende Rüge nicht zu hören.

#### **E. 5.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe mit ihrer Kündigung ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt, was zur Missbräuchlichkeit der Kündigung führe. Zur Begründung führt sie aus, die unhaltbaren Vorwürfe in der Verfügung der Vorinstanz vom 19. Juni 2019 hätten dazu geführt, dass sie eine mittelschwere Depression erlitten habe und jetzt zu 100% krankgeschrieben sei. Nach ihrer - aufgrund der Covid-19-Zwangsquarantäne verzögerten - Rückreise in die Schweiz am 3. April 2020 habe sich sodann niemand der zugeteilten Personen in der Rechts- und HR-Abteilung, aber auch nicht im Case Management, konkret um ihre Wiedereingliederung gekümmert, obschon sie sich bemüht habe, den Prozess wieder in Gang zu bringen. Es sei ihr nämlich stets wichtig gewesen, möglichst bald wieder im Berufskontext Fuss zu fassen und den Wiedereinstieg zu konkretisieren. Die Vorinstanz habe ihre Fürsorgepflicht sodann auch dadurch verletzt, indem sie einen internen Konkurrenzkampf im Zuge einer Reorganisation nicht unterbunden und damit toleriert habe, dass ihr ohne ersichtlichen Grund gekündigt worden sei. Die Kündigung erweise sich auch deshalb als missbräuchlich.

#### **E. 5.2**

Die Vorinstanz entgegnet, aufgrund der längeren Krankheitssituation seit dem 1. Mai 2019 sei Mitte Dezember 2019 das Case Management beigezogen worden. Die ersten formellen Schritte, wie der Abschluss des Reintegrationsplans sowie der Einbezug der Invalidenversicherung und der Health & Medical Service AG, seien am 10. Dezember 2019 mit dem damaligen Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin abgesprochen und umgesetzt worden. Der Reintegrationsplan sei am 13. Dezember 2019 erstellt und in einem ersten persönlichen Gespräch am 9. Januar 2020 der Beschwerdeführerin eröffnet worden. Ebenso seien dessen Ziele und die Rollen des involvierten Netzwerkes erläutert sowie die Zielsetzungen für die berufliche Wiedereingliederung der Beschwerdeführerin besprochen worden. Am 11. Februar 2020 habe diese einen Arbeitseinsatz im Team der [...] mit 30% Präsenzzeit starten können, doch habe sie bereits am 28. Februar 2020 ihre Ferien angetreten. Nach der Rückkehr aus [...] anfangs April 2020 habe die Beschwerdeführerin die Arbeit infolge der gesundheitlichen Situation nicht wieder aufnehmen können. Auch ein geplanter Rundtisch zwischen der Beschwerdeführerin, der behandelnden Ärztin, der Health & Medical Service AG und dem Case Manager habe aus dem gleichen Grund nicht durchgeführt und die geplante Unterstützung durch den Job-Coach der Invalidenversicherung habe deswegen nicht gestartet werden können. Ungefähr ab dem Zeitpunkt ihrer Rückkehr sei auch das - bereits mit Verfügung vom 19. Juni 2019 beanstandete Verhalten - wieder auffälliger geworden. Die Beschwerdeführerin habe andere Mitarbeitende in aufdringlicher Weise und auf verschiedenen Wegen kontaktiert, teilweise massiv belästigt, beleidigt und bedroht oder andere Mitarbeitende diffamiert. Dieses Verhalten habe das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört. Es sei offensichtlich, dass die Beschwerdeführerin unter einer psychischen Krankheit leide, ohne diese jedoch eingestehen zu wollen, und mittels Arztzeugnissen Rückenschmerzen - welche im Übrigen von der Vorinstanz in keiner Weise angezweifelt würden - für ihre krankheitsbedingte Abwesenheit verantwortlich machen wolle. Eine konstruktive und klare Kommunikation sei jedenfalls nicht mehr möglich. Diese Umstände hätten insgesamt dazu geführt, dass die

Beschwerdeführerin während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung die Arbeitstätigkeit nicht wieder aufnehmen können, dass sich eine Reintegration als unmöglich erwiesen habe und auch künftig als unwahrscheinlich erscheine. Jedenfalls habe sie als Vorinstanz auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitenden, weshalb sich eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin an der angestammten Stelle als nicht zumutbar erweise. Im Übrigen sei es unzutreffend, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit einer Reorganisation und einer daraus entstandenen Konkurrenzsituation aufgelöst worden sei. Weder die Verfügung vom 19. Juni 2019 noch jene vom 15. Dezember 2020 seien in einem solchen Kontext ergangen.

### **E. 5.3**

Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten 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, den Arbeitnehmenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und deren berechnete Interessen in guten Treuen zu wahren (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 6. Aufl., Basel 2015 [nachfolgend: BSK-OR], Art. 328, Rz. 1). Demgegenüber sind die Arbeitnehmenden grundsätzlich verpflichtet, unter gegebenen Umständen den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2 m.w.H.). Vorliegend bestimmt Ziffer 128 Abs. 1 und Abs. 2 GAV SBB, dass bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung eine Arbeitsverhinderung vorliegt, welche einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren begründet. Dieser dauert längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei Ziffer 129 GAV SBB bestimmt, dass nach Ablauf der Probezeit ein Arbeitsverhältnis frühestens auf Ende der Lohnfortzahlungspflicht aus gesundheitlichen Gründen beendet werden darf (unter Beachtung einer Verlängerungsmöglichkeit gemäss Ziffer 130 GAV SBB). Die erwähnte Einschränkung der Arbeitsleistung löst sodann eine berufliche Reintegration aus (Ziffer 148 Abs. 2 GAV SBB), welche zum Ziel hat, Massnahmen zugunsten der angestellten Person zu ergreifen, um deren Weiterbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit resp. innerhalb oder ausserhalb der Organisation der Vorinstanz zu ermöglichen (Ziffer 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 (Ziffer 149 GAV SBB). Die bereits erwähnte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kommt unter anderem in dem durch diesen zu erarbeitenden und innert drei Monaten zu eröffnenden Reintegrationsplan zur Wiedereingliederung von seinen aufgrund von Krankheit oder Unfall in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Berufsleben zum Ausdruck. Dazu gehört auch, eine angestellte Person bei krankheits- oder unfallbedingter Einschränkung der Arbeitsleistung unter Beizug von Personal- und Sozialberatung sowie der Health & Medical Service AG bei der Bewältigung von Auswirkungen der Krankheit zu unterstützen, sie zu begleiten und nach Möglichkeit wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dabei versteht sich, dass eine betroffene Person an diesen Bemühungen - nimmt sie die Unterstützung in Anspruch - mitzuwirken hat. Mit diesem Plan ist sodann der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziffer 128 Abs. 7 GAV SBB). Die berufliche Reintegration endet spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ziffer 148 Abs. 3 Bst. c GAV SBB). Letztere liegt u.a. dann vor,

wenn ein vom GAV SBB vorgesehener Beendigungsgrund gemäss Ziffer 173 GAV SBB erfüllt ist (Ziffer 150 Abs. 1 Bst. f GAV SBB).

#### **E. 5.4.1**

Bezüglich einer Verletzung der Fürsorgepflicht aufgrund der geltend gemachten Mangelhaftigkeit des Reintegrationsprozesses ergibt sich Folgendes:

##### **E. 5.4.1.1**

Wie aus der angefochtenen Verfügung vom 15. Dezember 2020 hervorgeht hat die Vorinstanz den Reintegrationsprozess nach Erkennen der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in Gang gesetzt. Dies wird von Letzterer nicht bestritten. Dabei fällt auf, dass der Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf den 1. Mai 2019 festgelegt wurde, wobei die Beschwerdeführerin ab diesem Datum nicht mehr am Arbeitsplatz erschien. Das Case Management, die Invalidenversicherung sowie die Health & Medical Service AG wurden aber erst Mitte Dezember 2019 einbezogen. Die Eröffnung des Reintegrationsplanes vom 13. Dezember 2019 sowie der Hinweis auf die zweijährige Lohnfortzahlung erfolgten ab diesem Zeitpunkt, womit das vom GAV SBB vorgesehene zeitliche Vorgehen, welches für diese ersten Massnahmen und Schritte eine dreimonatige Frist vorsieht (vgl. Ziffer 149 Abs. 1 GAV SBB), nicht eingehalten wurde. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund zu erklären, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin gegenüber aufgrund deren Verhaltens mit Verfügung vom 19. Juni 2019 die Kündigung ausgesprochen hatte und beabsichtigte, das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2019 aufzulösen. Gegen diese Verfügung erhob die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 22. Juli 2019 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, welches das Verfahren mit Zwischenverfügung vom 22. Oktober 2019 auf Antrag der Beschwerdeführerin bis zum 30. Januar 2020 sistierte. Auf die Mitteilung der Vertrauensärztin hin, die Kündigung sei der Beschwerdeführerin gegenüber während deren krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden, erklärte die Vorinstanz mit Eingabe vom 10. Dezember 2019 ihre Verfügung vom 19. Juni 2019 als nichtig. Dies führte zur Aufhebung der Sistierung und zur Abschreibung des Verfahrens vor Bundesverwaltungsgericht. Dass der Reintegrationsplan am 13. Dezember 2019 erstellt wurde zeigt, dass der Reintegrationsprozess nach Erkennen der fehlerhaften Verfügung ohne Verzug an die Hand genommen wurde. Aus der durch das (erste) Beschwerdeverfahren verursachten Verzögerung eine Verletzung der Fürsorgepflicht abzuleiten, wäre deshalb nicht gerechtfertigt und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht geltend gemacht. Ausserdem wurde der Reintegrationsprozess in sämtlichen Aspekten in Gang gesetzt: So hielt der erarbeitete Reintegrationsplan Ziele sowie Massnahmen fest und skizzierte auch die Rolle der Beschwerdeführerin auf dem Weg zur Rückkehr in den Arbeitsalltag. Das Case Management, die Abteilung Human Resources der Vorinstanz und die Health & Medical Service AG wurden von Beginn weg mit spezifisch zuständigen Personen einbezogen. Damit wurde ein Netzwerk aufgebaut, welches der Beschwerdeführerin anlässlich des Erstgesprächs vom 9. Januar 2020 erläutert werden konnte. Nach einer - lückenlos aufgrund der Akten anhand entsprechender Arztzeugnisse - belegten Arbeitsunfähigkeit von 100% seit April 2019 in ihrem angestammten Bereich wurde ihr ab Ende Januar 2020 in angepasster Arbeitsumgebung zunächst eine 20%-ige Arbeitsfähigkeit attestiert, welche bis Ende Februar 2020 auf 40% anstieg. Auf diese Weise konnte bereits im Februar 2020 ein erster Arbeitseinsatz im Team der [...] mit einem Pensum von 30% vermittelt werden, welcher am 11. Februar 2020 angetreten wurde. Dieser Arbeitseinsatz wurde gemäss den Akten (vgl. E-Mail der Health & Medical Service AG

vom 9. März 2020 und des Fachspezialisten Personaleinsatzplanung an den Case Manager vom 25. März 2020) im Allgemeinen positiv gewertet, auch wenn die Beschwerdeführerin offenbar Mühe bekundete, die notwendige Ruhe und Distanz zu ihrer persönlichen Situation zu wahren und dabei die Frage aufgeworfen wurde, ob es noch zu früh für diesen Arbeitseinsatz sei und eine Stabilisierung der Beschwerdeführerin abgewartet werden müsste. Bis zum Antritt der Ferien am 28. Februar 2020 wurde der Start der Wiedereingliederung durch die Vorinstanz jedenfalls zu Recht als Erfolg gewertet. Das gewählte Vorgehen der zuständigen Personen und Institutionen ist als einwandfrei zu beurteilen und eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Vorinstanz als Arbeitgeberin kann nicht erkannt werden.

#### **E. 5.4.1.2**

Für die Phase nach der Rückkehr der Beschwerdeführerin Anfang April 2020 ist vorab anzumerken, dass die Vorinstanz jener in keiner Weise vorhielt oder zum Vorwurf machte, sie sei aufgrund der im Zusammenhang mit der Covid-19-Lage verhängten Reisesperre in [...] zu lange abwesend geblieben und habe damit ihre Reintegration verzögert. Somit ist nicht näher auf die entsprechenden Ausführungen der Beschwerdeführerin einzugehen. Die Vorinstanz führt überzeugend aus, wie die Beschwerdeführerin einerseits aufgrund ihres Gesundheitszustandes die Arbeit nach ihrer Rückkehr aus [...] nicht wieder aufnehmen können, dass sie andererseits aber auch durch passives, teilweise obstruktives, Verhalten Termine und Verabredungen, welche ihrer Reintegration hätten dienen sollen, nicht wahrgenommen hat. Zwar wurde - wie den Akten zu entnehmen ist (E-Mail des Fachspezialisten Personaleinsatzplanung an den Case Manager vom 25. März 2020) - der Arbeitseinsatz bei [...] während ihrer Abwesenheit durch den Arbeitgeber abgebrochen und eine Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund ihrer durch die Krankheit beeinträchtigten Arbeitsweise für - vorerst - nicht möglich erklärt. Dennoch ist festzuhalten, dass sich die Vorinstanz auch während der Abwesenheit der Beschwerdeführerin bemüht hat, den Reintegrationsprozess voranzubringen und nach deren Rückkehr wieder fortzusetzen. So pflegten die Bezugspersonen weiterhin den Kontakt und suchten nach neuen Besprechungsterminen (vgl. E-Mail der Health & Medical Service AG an die Psychiaterin vom 9. März 2020), wobei die Psychiaterin am 17. März 2020 sogar während der Ferienabwesenheit der Beschwerdeführerin mit dieser eine Videokonsultation hielt (vgl. E-Mail an den Case Manager vom 17. März 2020). Dass der Reintegrationsprozess verlangsamt und der Arbeitseinsatz vorerst abgebrochen wurde, kann der Vorinstanz sodann nicht vorgeworfen werden. Vielmehr belegt die Korrespondenz des Case Managers, dass weiterhin Bemühungen unternommen wurden, um die Entwicklung in geordnete Bahnen zu lenken und die Reintegration möglichst rasch wieder in Gang zu setzen, dass dabei jedoch aufgrund der gesundheitlichen Verschlechterung bei der Beschwerdeführerin auch immer wieder schwierige Situationen entstanden waren, welche dazu führten, dass der Kontakt mit ihr nur noch via deren Rechtsvertreter gepflegt werden konnte (vgl. E-Mail-Korrespondenz zwischen dem Case Manager und der Sozialversicherungsanstalt vom 22. April 2020). Ebenso legt die Vorinstanz dar, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Krankheit nicht in der Lage war, die Arbeit wieder aufzunehmen und die vereinbarten Termine wahrzunehmen. Insbesondere ist die Beschwerdeführerin aber auch wieder mit ihrem Verhalten in alte Muster verfallen und hat nach ihrer Rückkehr damit begonnen, verschiedenen Personen in ihrem Arbeitsumfeld - u.a. mindestens ein Mitglied der Geschäftsleitung der Vorinstanz sowie völlig fremde Drittpersonen im Namen der Vorinstanz - anzuschreiben oder telefonisch zu kontaktieren, diese zu beschimpfen, zu

bedrohen oder ihnen gegenüber andere Personen zu diffamieren. Dieses Verhalten ist aktenkundig, hat zu grosser Unruhe unter den Arbeitnehmenden der Vorinstanz (vgl. E-Mail des Case Managers vom 28. Mai 2020, E-Mail einer Drittperson vom 8. Juni 2020) und letztendlich zu einer Verbeiständung der Beschwerdeführerin durch die KESB (Entscheid vom [...]) geführt. Letzterer Vorgang löste bei der Beschwerdeführerin eine anhaltend wütende Reaktion mit deplazierten verbalen Rundumschlägen aus (vgl. zahlreiche E-Mail-Korrespondenzen der Beschwerdeführerin in den Akten, z.B. vom 3., 14., 17. und 23. August 2020, 1., 3. und 17. September 2020). Es ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar, dass der Reintegrationsprozess zugunsten einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin gebremst wurde (vgl. E-Mail-Korrespondenz des Case Managers vom 22. April 2020), obwohl diese darauf drängte, ihre Wiedereingliederung fortzuführen (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin an den Case Manager vom 9. Juli 2020 und vom 10. Oktober 2020). Selbst im August 2020 und Oktober 2020 wurde das Case Management weiter betrieben sowie die Diskussion unter den zugewiesenen Betreuungspersonen weitergeführt, die Reintegration jedoch aufgrund der gegebenen Verfassung der Beschwerdeführerin zugunsten einer Beruhigung der Lage noch nicht wieder gestartet (vgl. E-Mails vom 17. August 2020 und 12. Oktober 2020). Insbesondere wurde mit E-Mail vom 2. September 2020 ein Zwischenbericht der Health & Medical Service AG betreffend den Gesundheitszustand mit einem Überblick über den Reintegrationsverlauf vorgelegt. Dieser Bericht kam unter anderem zum Schluss, dass eine Wiedereingliederung nicht stattfinden könne und auch keine adäquate Behandlung der Beschwerdeführerin in Aussicht stehe. Er hielt aber ebenso fest, dass der Hausarzt eine Arbeitsfähigkeit von 20% attestiere, welche bis auf 60% gesteigert werden könne, dass sich dies aber auf die Beschwerden im Bewegungsapparat beziehe, für welche die Beschwerdeführerin beim Hausarzt in Behandlung sei. Insgesamt kann der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden, wenn sie eine völlige Vernachlässigung ihres Reintegrationsprozesses rügt und sich insgesamt auf die Covid-19-Situation bzw. fehlende Kontaktaufnahmen seitens der Arbeitgeberin für dessen Scheitern beruft. Im Übrigen vermag die Beschwerdeführerin keine konkreten Anstrengungen ihrerseits zu nennen, welche sie selbst in ihrem Interesse zur Wieder-Ingangsetzung des Reintegrationsprozesses unternommen hätte. Insofern mangelte es auch an ihrer Mitwirkung, zu welcher sie der GAV SBB (Ziffer 125 Abs. 3 GAV SBB) während der Phase des Case Managements respektive der Reintegration verpflichtet.

#### **E. 5.4.1.3**

Eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers durch die Vorinstanz ist nach dem Gesagten bezüglich der Durchführung des Reintegrationsprozesses insgesamt nicht ersichtlich.

#### **E. 5.4.2**

Bezüglich einer Verletzung der Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit einer Konkurrenzsituation unter Mitbewerberinnen für die neuen Positionen im Rahmen einer Reorganisation ergibt sich Folgendes:

##### **E. 5.4.2.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe ihre Fürsorgepflicht im Zuge einer Reorganisation der Abteilung [...] verletzt. Diese habe nämlich durch passives und ablehnendes Verhalten geduldet, dass sie durch Konkurrentinnen in ihrem unmittelbaren

Umfeld - das heisst durch ihre Vorgesetzten - mit der Kündigung ohne ersichtlichen Grund aus der Arbeitsstelle gedrängt worden sei. Dabei sei ihr durch die Vorinstanz insbesondere die notwendige Unterstützung verweigert worden. Dieses Verhalten verstosse gegen Treu und Glauben und führe aufgrund der verletzten Fürsorgepflicht zur Missbräuchlichkeit der Kündigung.

#### **E. 5.4.2.2**

Die Vorinstanz legt diesbezüglich dar, dass weder die Verfügung vom 19. Juni 2019 noch die angefochtene Verfügung vom 15. Dezember 2020 im Zusammenhang mit der Reorganisation im besagten Bereich erfolgt seien. Vielmehr sei das Verhalten der Beschwerdeführerin auffällig gewesen und habe nicht ihren Erwartungen entsprochen. Auch nach der Rückkehr aus den Ferien habe das Verhalten der Beschwerdeführerin gezeigt, dass deren Gesundheitszustand keine Wiedereingliederung und Weiterbeschäftigung an der angestammten Stelle zulasse.

#### **E. 5.4.2.3**

Die Darstellung der Vorinstanz wird durch die zahlreichen Korrespondenzen (vgl. oben E. 5.4.1 und weitere in den Akten) zwischen der Beschwerdeführerin und verschiedenen Personen bestätigt. Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, die ohne ersichtlichen Grund ausgesprochene Kündigung sei auf eine interne Konfliktsituation zwischen Mitbewerberinnen im Zuge der Reorganisation zurückzuführen, vermag sie nicht zu überzeugen: Dem umfangreichen E-Mail-Verkehr in den Akten ist zu entnehmen, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin dieser gegenüber verschiedentlich (spätestens jedoch in der - nichtigen - Verfügung vom 19. Juni 2019) beanstandet worden war und ihr demnach auch der Grund bekannt war, aufgrund dessen die Vorinstanz als Arbeitgeberin eine weitere Zusammenarbeit als unzumutbar erachtete. Die Veränderungen im Zuge der Reorganisation, insbesondere die Aufhebung der Arbeitsstelle der Beschwerdeführerin, wurden im Übrigen mit Schreiben vom 14. Juli 2020 von der aktuellen Führungskraft, welche im Zusammenhang mit den erfolgten Geschehnissen nicht in Erscheinung getreten und deshalb nicht daran beteiligt war, mitgeteilt. Dies also zu einem Zeitpunkt, als die erste Kündigung vom 19. Juni 2019 schon seit einiger Zeit ausgesprochen worden und der Reintegrationsprozess der Beschwerdeführerin - darin eingeschlossen die Suche nach einer Weiterbeschäftigung an anderer Stelle - bereits im Gange war. Selbst das Schreiben betreffend die Reorganisation schloss sodann eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin nicht aus. Dass die Reorganisation den angeblich konkurrierenden Vorgesetzten die Gelegenheit geschaffen haben soll, eine grundlose Kündigung auszusprechen, um sie im Zuge von verdeckten Machenschaften aus dem Weg zu räumen, vermag die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft darzulegen und ist aus den Akten nicht ersichtlich. Insofern als die Beschwerdeführerin mit ihrer Beschwerde vom 1. Februar 2021 weitere Beweise, insbesondere Befragungen von Personen, offeriert, sind diese nicht zu hören: Aufgrund einer antizipierten Beweiswürdigung ist der zu beurteilende rechtserhebliche Sachverhalt als korrekt erstellt zu beurteilen, weshalb die Abnahme der offerierten Beweise als unnötig erachtet wird und darauf verzichtet werden kann (vgl. Art. 33 VwVG; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.3 und A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3).

#### **E. 5.5**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt hat. Weder in der Art und Weise, wie der Reintegrationsprozess betrieben wurde, ist eine solche zu erblicken, noch hat sie sich mangelhaft um die Beschwerdeführerin gekümmert oder diese im Rahmen der Reorganisation durch passives Verhalten einer Konfliktsituation unter Mitbewerberinnen ausgesetzt.

## **E. 6**

Im Weiteren gilt es zu prüfen, ob sich die Kündigung durch einen sachlichen Grund rechtfertigt.

### **E. 6.1**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen erweise sich - gerade in Anbetracht der bereits früher unter anderem Grund erfolgten Kündigung vom 19. Juni 2019 - als vorgeschoben. Sie habe sodann bis heute nicht erfahren, weshalb die Wiedereingliederung nicht möglich sei, obwohl sich ihr Gesundheitszustand immer weiter verbessere. So habe sie ihre Arbeitsleistung zwischen dem 11. Februar 2020 und dem 24. Februar 2020 von 20% auf 40% erhöht, wobei diese (aktuell) bei 60% liege. Gemäss Gutachten der Vertrauensärztin werde sie mit einer Teilzeittätigkeit mit sukzessiver Steigerung im weiteren Verlauf als wertvolle Mitarbeiterin wieder tätig sein und demzufolge wieder eingegliedert werden können. Deshalb habe sie einen Anspruch auf Wiedereingliederung und Weiterbeschäftigung.

### **E. 6.2**

Die Vorinstanz entgegnet, bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen bestehe ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zweier Jahre. Diesen Anspruch werde sie als Arbeitgeberin erfüllen. Es sei ihr jedoch nicht zuzumuten, darüber hinaus Lohn zu entrichten, ohne eine Gegenleistung zu erhalten. Die wesentlichen Vertragsbestandteile seien nicht mehr gegeben und gemäss GAV SBB bestehe unter den gegebenen Umständen ein sachlich hinreichender Grund, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Eine Reintegration habe sich als unmöglich erwiesen und sei im Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung aufgrund des krankheitsbedingten Verhaltens der Beschwerdeführerin als nicht absehbar eingeschätzt worden. Dieses Verhalten habe nämlich gezeigt, dass eine Wiedereingliederung und damit eine weitere Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin unmöglich seien. Da die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nach zwei Jahren der Lohnfortzahlung ergangen sei, liege sodann ein sachlicher Kündigungsgrund vor. Diese erweise sich demzufolge nicht als missbräuchlich.

### **E. 6.3**

Die Ziffern 168 ff. GAV SBB regeln die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Ziffer 170 Abs. 3 i.V.m. 173 GAV SBB nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Diese Bestimmung enthält analog Art. 10 Abs. 3 BPG einen (nicht abschliessenden) Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Namentlich genannt sind unter anderem gesundheitliche Gründe (Bst. d). Wie bereits oben ausgeführt (E. 4.4 und E. 5.3), besteht bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen ein zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung (Ziffer 128 Abs. 1 GAV SBB). Während dieser Frist sind sodann die von Krankheit oder Unfall betroffenen Arbeitnehmenden gemäss Ziffer 129 GAV SBB vor einer Kündigung geschützt. Daraus folgt, dass die Arbeitgeberin grundsätzlich das Recht hat, das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen frühestens auf das Ende des

Anspruchs auf Lohnfortzahlung aufzulösen, wenn der sachliche Kündigungsgrund gemäss Ziffer 173 Abs. 1 Bst. d GAV SBB mit dem Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gegeben ist (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 6.1 ff. und A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 4.3).

#### **E. 6.4**

Die Beschwerdeführerin legte zahlreiche Arztzeugnisse von verschiedenen Ärztinnen und Ärzten vor, welche zwischen April 2019 und November 2020 ihre vollständige Arbeitsunfähigkeit - durchgehend in ihrer angestammten Funktion, punktuell in reduziertem Masse bezüglich einer angepassten Arbeitsumgebung (wobei die verfügbare Arbeitsfähigkeit zugunsten des Arbeitsversuchs im Frühjahr 2020 genutzt wurde) - belegen. Vor diesem Hintergrund und aus der bereits oben geschilderten Entwicklung der Sachlage (E. 5) kam die Vorinstanz berechtigterweise zum Schluss, dass die berufliche Reintegration innerhalb des zweijährigen Anspruchs auf Lohnfortzahlung weder möglich war noch absehbar sein würde. Demnach ist ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Ziffer 173 GAV SBB gegeben, welcher es der Vorinstanz erlaubte, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dabei ist es unerheblich, ob die Arbeitsunfähigkeit auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Der GAV SBB macht diesbezüglich keine Unterscheidung; allein die Tatsache einer erfolglosen Reintegration während des Lohnfortzahlungsanspruchs ist massgebend. Es ist demnach nicht ausschlaggebend, ob die Beschwerdeführerin aufgrund einer psychischen Erkrankung zum einen (respektive einer von ihr geltend gemachten Depression nach der Kündigungsverfügung vom 19. Juni 2019) oder zum anderen infolge ihres Rückenleidens (gemäss Arztzeugnissen des Hausarztes ab Mitte Juli 2020) - welches im Übrigen durch die Vorinstanz nicht in Abrede gestellt wird - arbeitsunfähig war. Das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Gutachten der Vertrauensärztin vermag sodann nicht zu belegen, dass ihre Reintegration in absehbarer Zeit möglich wäre: Das am 19. November 2019 erstellte Gutachten beruht auf einer vagen Formulierung einer Vorstellung der Arztperson, schweigt sich über den zeitlichen Horizont einer Steigerung der Arbeitsfähigkeit aus und enthält somit keinerlei verlässliche Anhaltspunkte, welche auf eine erfolgreiche Reintegration schliessen lassen. Im Übrigen hält der Zwischenbericht des Case Managements von Anfang Oktober 2020 die aufgrund eines Hausarztberichtes erfolgte medizinische Beurteilung durch die Health & Medical Service AG fest, wonach sich eine durch die Beschwerdeführerin vorgebrachte Verbesserung ihres Gesundheitszustandes respektive eine Erhöhung ihrer Arbeitsfähigkeit zu einem Grad von zunächst 20%, später evtl. auf 40-60% steigend, allein auf deren Beschwerden im Bewegungsapparat bezieht. Rückschlüsse auf die psychische Verfassung der Beschwerdeführerin lassen sich dadurch nicht gewinnen. Das Gutachten vom 19. November 2019 wurde sodann durch die Realität widerlegt, denn es hat sich gezeigt, dass die Beschwerdeführerin während der Zeit der Lohnfortzahlung ihre angestammte Funktion oder auch eine andere Tätigkeit aufgrund ihrer Krankheit nicht wieder aufnehmen können und dass ihre Reintegration aufgrund ihres - offenbar krankheitsbedingten - Verhaltens gegenüber anderen Mitarbeitenden der Vorinstanz nicht weiter zugemutet werden konnte. Dieses Verhalten ist - entgegen der Argumentation der Beschwerdeführerin - in den Akten dokumentiert und somit nachgewiesen. Damit ist im Übrigen ein weiterer - wenn auch im Kontext zur psychischen Beeinträchtigung stehender - sachlicher Kündigungsgrund gegeben, zeigt sich darin doch klar, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin ein Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz unzumutbar machte. Insbesondere erweist es sich aufgrund der Wahrung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren (anderen) Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern als nicht geboten, die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin im ursprünglichen Arbeitsumfeld weiterzuführen oder ihre Versetzung in einen anderen als den angestammten Bereich vorzunehmen. Ausserdem kann es der Vorinstanz nicht zugemutet werden, weiterhin und ohne Perspektive auf Gegenleistung Lohnzahlungen auszurichten, oder ihren guten Ruf in der Öffentlichkeit aufs Spiel zu setzen, indem sie das (in der Vergangenheit bereits verwirklichte; vgl. E. 5.4.1.2) Risiko von durch die Beschwerdeführerin gegenüber Drittpersonen ausgesprochenen Diffamierungen und Drohungen in Kauf nimmt. Aufgrund der krankheitsbedingte Umstände und des an den Tag gelegten Verhaltens der Beschwerdeführerin musste die Vorinstanz sodann zu Recht annehmen, dass eine Reintegration bis zum Ende der zweijährigen Lohnfortzahlung nicht möglich und dass die Beschwerdeführerin in keiner Art und Weise in der Lage sein würde, ihrer angestammten Tätigkeit wieder nachzukommen. Die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 173 Abs. 1 Bst d GAV SBB erweist sich demzufolge als erfüllt.

#### **E. 6.5**

Was den geltend gemachten Anspruch auf Weiterbeschäftigung angeht, ist anzumerken, dass der Reintegrationsprozess gemäss Ziffer 148 Abs. 3 Bst. c GAV SBB mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet, dass sich die vorliegend ausgesprochene Kündigung gemäss den soeben gemachten Ausführungen als sachlich begründet erweist und kein Fall von Missbräuchlichkeit vorliegt (vgl. E. 5). Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht somit von vornherein nicht und es erübrigen sich diesbezüglich weitere Erwägungen.

#### **E. 7.1**

Die Beschwerdeführerin beantragt in ihrer Beschwerde vom 1. Februar 2021 eine Verlängerung der Lohnfortzahlung über den zweijährigen Anspruch hinaus. Sie begründet dies damit, sie befinde sich mittlerweile in einem sehr guten gesundheitlichen Zustand und könne unverzüglich das Wiedereingliederungsprogramm beginnen. Die Lohnfortzahlung sei deshalb um mindestens ein Jahr, bis mindestens 30. April 2022 zu verlängern.

#### **E. 7.2**

Die Vorinstanz entgegnet, die Beschwerdeführerin habe aufgrund ihrer gesundheitlichen Beschwerden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung ihrer Arbeitstätigkeit nicht mehr nachkommen können. Eine Reintegration habe sich als unmöglich respektive aussichtslos erwiesen. Es sei sodann nicht richtig, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsfähigkeit habe steigern können, gehe doch aus den Akten hervor, dass sie in keiner Art und Weise in der Lage gewesen sei, während der Lohnfortzahlungspflicht ihrer angestammten Tätigkeit nachzukommen, oder dass eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit absehbar sei.

#### **E. 7.3**

Ziffer 130 GAV SBB sieht eine Verlängerung der Lohnfortzahlung über den zweijährigen Anspruch gemäss Ziffer 128 Abs. 1 GAV SBB hinaus für jene Fälle vor, in welchen die Mitarbeiterin vorübergehend in ihrer bisherigen Funktion voll arbeitsfähig war und wegen derselben Ursache erneut arbeitsunfähig wurde (Abs. 1), in welchen bei Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs festgestellt wird, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wiedererlangt wird (Abs. 2) und in welchen die berufliche Reintegration bei der SBB möglich oder absehbar ist, wenn die bisherige

Funktion bei Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs nicht mehr möglich ist (Abs. 3).

#### **E. 7.4**

Wie oben bereits dargelegt wurde (vgl. E. 5 und E. 6), hat die Beschwerdeführerin ihre bisherige Funktion während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlung nicht wieder voll aufgenommen und eine Reintegration hat sich während dieser Zeit als unmöglich sowie als nicht absehbar erwiesen. Die Voraussetzungen für eine Lohnfortzahlung über den zweijährigen Anspruch hinaus sind somit nicht gegeben.

#### **E. 8**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz als Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin nicht verletzt hat. Sie hat sich über die ernannten Betreuungspersonen wiederholt mit dem Fall befasst, musste aber erkennen, dass die geplanten Schritte aufgrund der Krankheitssituation nicht durchführbar waren. Eine Vernachlässigung des Reintegrationsprozesses kann ihr nicht angelastet und aus ihrem Vorgehen kann auch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung abgeleitet werden. Sie hat das Vorliegen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes nachgewiesen, während der Beschwerdeführerin ein Nachweis der Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht gelang (vgl. E. 2). Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist deshalb vollumfänglich abzuweisen.

#### **E. 9.1**

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

#### **E. 9.2**

Eine Parteientschädigung ist weder der vollumfänglich unterliegenden Beschwerdeführerin (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.