

BVGer A-5326/2015 vom 24. August 2016

Bundesverwaltungsgericht, 2016-08-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5326_2015

FR: TAF A-5326/2015 du 24 août 2016

IT: TAF A-5326/2015 del 24 agosto 2016

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers können nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der Vorinstanz handelt es sich um einen Arbeitgeber im Sinn des BPG (vgl. Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG). Auch stellt der angefochtene Entscheid, der in Anwendung von Art. 34 Abs. 1 BPG ergangen ist, eine Verfügung dar. Richtigzustellen ist allerdings, dass die Vorinstanz, indem sie den Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 für unverbindlich erklärte, rechtsgestaltend verfügt hat. Denn die Ungültigkeit des Vertrages ergibt sich im Fall einer absichtlichen Täuschung nicht von selber, sondern nur durch die Mitteilung des Getäuschten, den Vertrag nicht halten zu wollen (vgl. dazu Art. 31 Abs. 1 OR). Es liegt daher eine Gestaltungsverfügung und keine Feststellungsverfügung vor (vgl. dazu Art. 5 Abs. 1 Bst. a bzw. b des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG, SR 172.021]). Nach dem Gesagten ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (vgl. Art. 37 VGG).

E. 1.2

Gemäss Art. 48 Abs. 1 VwVG ist zur Beschwerde berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Mit der angefochtenen Verfügung verneint die Vorinstanz den Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer, verweigert diesem weitere Lohnfortzahlungen und lehnt die Entfernung von Dokumenten aus seinem Personaldossier ab. Der Beschwerdeführer ist damit ohne Weiteres zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Die angefochtene Verfügung wurde dem Beschwerdeführer am 29. Juni 2015 zugestellt. Die Beschwerde wurde am 30. August 2015 der schweizerischen Post übergeben. Die Beschwerdefrist (vgl. dazu Art. 50 Abs. 1 i.V.m. Art. 20, 21 und 22a VwVG) wurde damit gewahrt. Die Beschwerde wurde ferner formgerecht eingereicht (vgl. dazu Art. 52 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

Auf die Beschwerde ist demnach einzutreten.

E. 2

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). Soweit es um die Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung des angefochtenen Entscheids (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160; vgl. zudem statt vieler Urteil des BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 2.2).

E. 3.1

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (vgl. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [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 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. dazu Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; vgl. Urteile des BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 3 und A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3).

E. 3.2

Am 1. Januar 2015 ist der neue GAV vom 9. Dezember 2014 (nachfolgend: GAV SBB 2015) in Kraft getreten. Die angefochtene Verfügung ist nach diesem Zeitpunkt ergangen. Es sind daher grundsätzlich die Bestimmungen des GAV SBB 2015 zur Anwendung zu bringen (vgl. dazu Urteil des BVGer A-6805/2015 vom 2. Mai 2016 E. 3.3). Sachverhalte, die sich vor dem 1. Januar 2015 verwirklicht haben, sind allerdings nach Massgabe des damals gültigen GAV vom 21. Dezember 2010 (nachfolgend: GAV SBB 2011) zu würdigen (vgl. in diesem Zusammenhang Urteile des BVGer A-6435/2012 vom 23. Juni 2016 E. 3.2.2, A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 5.2 und A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 3.2.2). Die vorliegend relevanten Bestimmungen des GAV SBB 2015 und des GAV SBB 2011 stimmen indes ohnehin überein, weshalb in der Regel auf beide GAV verwiesen wird.

E. 4

Zunächst ist auf die Vorbringen des Beschwerdeführers einzugehen, wonach die Vertrauensärztin des Medical Service der Vorinstanz allein Auskünfte im Zusammenhang mit dem Grad und der Dauer der Arbeitsunfähigkeit hätte erteilen dürfen.

E. 4.1

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, ergibt sich nicht ausdrücklich aus dem BPG. Entsprechende Regelungen finden sich erst in den jeweiligen Ausführungsbestimmungen, vorliegend also im GAV. Wie aus einem früheren Urteil des Bundesverwaltungsgerichts hervorgeht, ist dies nicht zu beanstanden (vgl. Urteil des BVGer A-5194/2011 vom 26. September 2012 E. 3.2). An

dieser Stelle ist somit eine Übersicht über die relevanten GAV-Bestimmungen zu geben: Beeinflusst der Gesundheitszustand eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit, kann die Vorinstanz die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihren Vertrauensarzt verlangen (Ziff. 119 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 127 GAV SBB 2011). Der betroffene Mitarbeiter ist verpflichtet, gegenüber dem Vertrauensarzt alle notwendigen Angaben vollständig und wahrheitsgetreu zu machen (Ziff. 122 Abs. 1 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 130 Abs. 1 GAV SBB 2011). Er ist weiter verpflichtet, die behandelnden und vorbehandelnden Ärzte und die Sozialversicherungsträger gegenüber dem Vertrauensarzt von der beruflichen Schweigepflicht zu entbinden sowie sich den vom Vertrauensarzt oder den Sozialversicherungsträgern angeordneten Abklärungen zu unterziehen (vgl. Ziff. 122 Abs. 4 Bst. b und c GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 130 Abs. 4 Bst. b und c GAV SBB 2011). Die Feststellungen des Vertrauensarztes bilden sodann die Grundlage für die Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen (vgl. Ziff. 120 Abs. 1 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 128 Abs. 1 GAV SBB 2011). Beurteilt der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärzte, ist für die Vorinstanz an sich die Beurteilung des Vertrauensarztes massgeblich (vgl. Ziff. 120 Abs. 2 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 128 Abs. 2 GAV SBB 2011). Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entbindet diese gesamtarbeitsvertragliche Regelung die Vorinstanz allerdings nicht von einer pflichtgemässen freien Beweiswürdigung (vgl. Urteil des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.5 und A-6820/2008 vom 15. April 2009 E. 3.2.5 f.).

E. 4.2

Es stellt sich somit die Frage, welche Informationen vom Vertrauensarzt jeweils an die Vorinstanz weiterzuleiten sind.

E. 4.2.1

Zunächst ist zu beachten, dass auch ein Vertrauensarzt der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt (vgl. Urteil des BGer 2P.206/2006 vom 24. Januar 2007 E. 3.3, Urteil des BVGer A-5194/2011 vom 26. September 2012 E. 3.4, Harry Nötzli, in: Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 28 Rz. 2 und 4, sowie Manuel Stengel, Der Vertrauensarzt im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, 2014, S. 144 ff.). Zwar kann der Arbeitnehmer den Vertrauensarzt von der Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber entbinden, wobei die Entbindung an keine bestimmte Form gebunden ist und auch stillschweigend erfolgen kann (vgl. Stengel, a.a.O., S. 265). So willigt der Arbeitnehmer, indem er sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung unterzieht, konkludent auch darin ein, dass dem Arbeitgeber die nötigsten Informationen betreffend den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit erteilt werden. Ohne besondere Einwilligung des Arbeitnehmers darf der Vertrauensarzt den Arbeitgeber jedoch nicht über die Befunde und die Diagnose informieren (in diesem Sinne: Urteil des BGer 2P.206/2006 vom 24. Januar 2007 E. 3.3, Urteil des BVGer A 5194/2011 vom 26. September 2012 E. 3.4 und Stengel, a.a.O., S. 265).

E. 4.2.2

Zu berücksichtigen sind weiter die massgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen: Gestützt auf den Verweis in Art. 6 Abs. 2 BPG gilt auch im Bundespersonalrecht die Regelung von Art. 328b OR, wonach der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten darf, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind (vgl. Urteil des BVGer A-5748/2008 vom 9. November 2009 E. 4.3 [vor E. 4.3.1]). Aufgrund dieser Regelung darf der

Arbeitgeber vom Vertrauensarzt - selbst wenn eine vorbehaltlose Entbindung von der Schweigepflicht vorliegt - nur Informationen erfragen, die einen genügenden "Arbeitsplatzbezug" aufweisen (vgl. Stengel, a.a.O., S. 263). Zusätzlich ist indes der Regelung von Art. 17 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG, SR 235.1) Rechnung zu tragen, wonach Organe des Bundes Personendaten nur bearbeiten dürfen, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht. Angesichts dieser Bestimmung stellt allein der Verweis in Art. 6 Abs. 2 BPG auf die sinngemässe Anwendung des OR keine ausreichende Grundlage für die Bearbeitung der "arbeitsplatzbezogenen" Daten dar. Aus diesem Grund sieht das BPG in Artikel 27 Absatz 1 ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten bearbeitet. Damit besteht eine ausreichende Grundlage für die Datenbearbeitung durch den Arbeitgeber (vgl. dazu Nötzli, a.a.O., Art. 27 Rz. 2 ff.). Aufgrund der Regelung von Art. 17 DSG muss allerdings auch für die Datenbearbeitung durch den ärztlichen Dienst des Arbeitgebers eine gesetzliche Grundlage gegeben sein (vgl. dazu Nötzli, a.a.O., Art. 28 Rz. 3). Die entsprechenden Bestimmungen finden sich in Art. 28 BPG. Danach darf der ärztliche Dienst den interessierten Stellen über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur insoweit Auskunft erteilen, als dies für die Beurteilung der Anstellungs-, Versicherungs- oder Arbeitstauglichkeit oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist (vgl. Art. 28 Abs. 2 BPG). Im Übrigen darf der ärztliche Dienst Gesundheitsdaten und medizinische Akten nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person weitergeben; wird diese Zustimmung verweigert, so darf die Weitergabe nur mit Ermächtigung der dafür zuständigen Stelle erfolgen (vgl. Art. 28 Abs. 3 BPG). Diese Voraussetzungen gelten insbesondere dann, wenn eine eigentliche Diagnose mitgeteilt werden soll (vgl. dazu Nötzli, a.a.O., Art. 28 Rz. 11). Zuständig für die Erteilung der erwähnten Ermächtigung ist im Fall der Vorinstanz der Konzernrechtsdienst (vgl. Ziff. 26 Abs. 4 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 26 Abs. 4 GAV SBB 2011).

E. 4.2.3

Unklar ist, ob eine Auskunftserteilung durch den ärztlichen Dienst unter den Voraussetzungen von Art. 28 Abs. 2 und 3 BPG in jedem Fall zulässig ist oder ob ihr dennoch die ärztliche Schweigepflicht entgegen stehen kann (vgl. in Bezug auf die Ermächtigung nach Art. 28 Abs. 3 BPG: Nötzli, a.a.O., Art. 28 Rz. 14). Es stellt sich also die Frage, ob Art. 28 Abs. 2 und 3 BPG allein die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenweitergabe regeln oder sich gleichzeitig auch auf die Entbindung von der Schweigepflicht beziehen. Die Materialien geben darüber keine Auskunft, ist Art. 28 BPG doch erst auf Antrag der vorberatenden Kommission des Nationalrats ins Gesetz aufgenommen und weder im National- noch im Ständerat eine Diskussion darüber geführt worden (vgl. zu Letzterem Nötzli, a.a.O., Art. 28 Rz. 1). Es würde den Rahmen des vorliegenden Urteils daher sprengen, die Frage abschliessend zu beantworten. Für "Normalfälle" ist dies ohnehin nicht notwendig, lassen sich aufgrund des bisher Gesagten doch folgende Fallkategorien bilden: - Es sollen die nötigsten Informationen betreffend den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit erteilt werden: Gestützt auf Art. 28 Abs. 2 BPG ist die Datenweitergabe zulässig, ohne dass es einer Einwilligung des Arbeitnehmers bedarf (vgl. E. 4.2.2). Falls zusätzlich eine Entbindung von der Schweigepflicht notwendig ist, so hat der Arbeitgeber diese bereits dadurch konkludent erteilt, dass er sich der vertrauensärztlichen Untersuchung unterzogen hat (vgl. E. 4.2.1). - Es soll eine Information über die Befunde und die Diagnose erfolgen: Nach Art. 28 Abs. 3 BPG ist eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zur Datenweitergabe einzuholen (vgl. E. 4.2.2). Erklärt

sich der Arbeitnehmer auf diese Weise mit der Datenweitergabe einverstanden, so steht dieser auch die Schweigepflicht nicht mehr entgegen (vgl. E. 4.2.1). - Es werden Informationen erfragt, die keinen genügenden "Arbeitsplatz-bezug" aufweisen: Die Datenweitergabe ist aus datenschutzrechtlichen Gründen von vornherein unzulässig (vgl. E. 4.2.2).

E. 4.3

Wie bereits dargelegt (E. 4.1), hat die Vorinstanz die Beurteilung des Vertrauensarztes, sofern diese vom Arbeitnehmer bestritten wird, frei zu würdigen. Aus den vorstehenden Ausführungen (E. 4.2) geht allerdings hervor, dass der Vertrauensarzt die Grundlagen seiner Beurteilung gegenüber der Vorinstanz nicht ohne Weiteres offenlegen darf. Es ist daher nochmals auf die Frage der Beweiswürdigung einzugehen.

E. 4.3.1

Im Einzelnen hat das Bundesverwaltungsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 2009 festgehalten, die Vorinstanz dürfe die Beurteilung des Vertrauensarztes insbesondere dann nicht unbesehen übernehmen, wenn der behandelnde Facharzt zu einer anderen Beurteilung gekommen sei und diese eingehend begründet habe (vgl. Urteil des BVerG A-6820/2008 vom 15. April 2009 E. 3.3.1). Auch in einem Urteil aus dem Jahr 2014 hat das Bundesverwaltungsgericht bemängelt, der Vertrauensarzt und die Vorinstanz hätten nicht ausreichend dargelegt, weshalb die Einschätzung der behandelnden Fachärztin nicht berücksichtigt worden sei. Zudem führte es aus, der Vertrauensarzt habe es unterlassen, sich näher zu den medizinischen Grundlagen seiner Einschätzung zu äussern und den Arbeitnehmer persönlich zu untersuchen; es lasse sich unter diesen Umständen nur bedingt nachvollziehen, worauf er seinen Befund im Einzelnen abstütze (vgl. Urteil des BVerG A-6100/2013 vom 5. Juni 2014 E. 4.4, bestätigt in Urteil des BVerG A-6950/2013 vom 15. März 2015 E. 5.1.3). In einem weiteren Urteil hat das Bundesverwaltungsgericht dargelegt, der Vertrauensarzt und die Vorinstanz verletzen die Begründungspflicht, wenn sie die Feststellung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit gegenüber dem Arbeitnehmer nicht näher begründeten (vgl. Urteil des BVerG A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 4.5).

E. 4.3.2

Selbstverständlich aber kann die Vorinstanz eine eigene Beweiswürdigung nur vornehmen, wenn ihr der Vertrauensarzt nähere Auskünfte über die Befunde und die Diagnose erteilt. Wie aufgezeigt, bedarf es hierzu grundsätzlich einer schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Verweigert der Arbeitnehmer diese Zustimmung, darf dies zu seinen Ungunsten gewürdigt werden (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [SR 273]). Von der Vorinstanz kann in einem solchen Fall also nicht verlangt werden, die Beurteilung des Vertrauensarztes in Frage zu stellen.

E. 4.3.3

Es ergibt sich somit, dass die Vorinstanz insbesondere dann, wenn der behandelnde Facharzt zu einer anderen Beurteilung gekommen ist als der Vertrauensarzt, eine freie Beweiswürdigung vorzunehmen hat. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Vertrauensarzt vom Arbeitnehmer schriftlich ermächtigt wird, die Grundlagen seiner Beurteilung gegenüber der Vorinstanz offenzulegen.

E. 4.4

Zu beurteilen ist nun, wie es sich im vorliegenden Fall mit der Weitergabe von Informationen durch den Medical Service an die Vorinstanz verhält.

E. 4.4.1

Der Beschwerdeführer hat die ihn behandelnden Ärzte und die Sozialversicherungsträger mit schriftlichen Erklärungen vom 18. Dezember 2012 ermächtigt, gegenüber dem Medical Service Auskünfte zu erteilen. Er hat sich somit einer (aktenbasierten) vertrauensärztlichen Untersuchung unterzogen. In der Folge durfte die Vertrauensärztin des Medical Service die nötigsten Informationen betreffend den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit an die Vorinstanz weitergeben. Demgegenüber findet sich in den (unübersichtlichen) Vorakten keine schriftliche Zustimmungserklärung betreffend die Weitergabe weiterer Daten. Unter diesen Umständen hätte die Vertrauensärztin gegenüber der Vorinstanz keine weiteren Auskünfte erteilen dürfen (vgl. zum Ganzen E. 4.2).

E. 4.4.2

Zu beachten ist allerdings Folgendes: Fällt ein Arbeitnehmer lediglich krankheits- oder unfallbedingt für einige Zeit aus, so reicht es ohne Weiteres, wenn der Vertrauensarzt den Arbeitgeber über den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert. In einem solchen Fall benötigt der Arbeitgeber zur Durchführung des Arbeitsvertrags keine weiteren Informationen (es sei denn, der Arbeitnehmer bestreite die Beurteilung des Vertrauensarztes; vgl. dazu E. 4.3). Vorliegend steht indes seit (dem Jahr 2013) fest, dass der Beschwerdeführer für seine angestammte Stelle definitiv untauglich ist. Es ging somit darum, eine der medizinischen Ausgangslage angepasste neue Stelle zu finden. Die entsprechenden Bemühungen wurden nach dem kurzen Arbeitseinsatz des Beschwerdeführers (an der neuen Stelle) (...) zunächst "nahtlos" fortgesetzt. Die berufliche Reintegration kann in einem solchen Fall nur zielgerichtet angegangen werden, wenn sich die Beteiligten (Arbeitnehmer, Vertrauensarzt, HR-Berater bzw. Gesundheitsmanager) über die Befunde, die Diagnose und gegebenenfalls den Heilungsprozess austauschen, gilt es doch, gemeinsam die geeigneten Massnahmen (Aus- und Weiterbildungen, Schnuppereinsätze etc.) zu definieren. Auch im vorliegenden Fall erfolgte eine solche offene Kommunikation, was vom Beschwerdeführer nie beanstandet wurde. Unter diesen Umständen hat der Beschwerdeführer stillschweigend darin eingewilligt, dass die Vertrauensärztin Informationen über Befunde und Diagnosen an die Vorinstanz weitergibt. Der Medical Service hat die ärztliche Schweigepflicht durch die Weitergabe der entsprechenden Informationen somit nicht verletzt (vgl. dazu E. 4.2.1). Es war aber, wie erwähnt, das datenschutzrechtliche Formerfordernis (Schriftlichkeit der Zustimmung) nicht erfüllt. Darauf hat sich der Beschwerdeführer (sinngemäss) jedoch erst in seinem Schreiben vom 5. Juni 2015 berufen, nachdem ihm die Vorinstanz bekannt gegeben hatte, den Arbeitsvertrag für unverbindlich erklären zu wollen und die Lohnfortzahlungen einzustellen. Der Beschwerdeführer tat dies in der Hoffnung, dass allfällige für ihn ungünstige Informationen im Hinblick auf die entsprechende Streitigkeit nicht verwertbar sein würden. Wie erwähnt, hatte er sich zuvor nie an der Weitergabe von Befunden und Diagnosen an die Vorinstanz gestört. So hatte er die Vorinstanz (d.h. insbesondere den Gesundheitsmanager) jeweils direkt über den aktuellen Stand der Rückenproblematik auf dem Laufenden gehalten. Die Berufung auf den Formmangel ist angesichts dessen als rechtsmissbräuchlich zu werten und verdient keinen Rechtsschutz (vgl. dazu Art. 2 Abs. 2 ZGB; zur Tragweite des Rechtsmissbrauchsverbots für die gesamte Rechtsordnung: BGE 131 I 185 E. 3.2.4). Es ist vorliegend somit nicht zu beanstanden, dass der Medical Service

die Vorinstanz über Befunde und Diagnosen informierte.

E. 4.4.3

Diese Überlegung gilt insbesondere auch für die Mitteilung des Medical Service vom 20. März 2015, wonach die Einschränkung hinsichtlich des Aufenthalts in geschlossenen Räumen bereits seit der Jugend bestehe. Der Beschwerdeführer hatte der Vorinstanz mit E-Mail vom (Datum einige Tage nach Antritt der neuen Stelle) zuvor selber mitgeteilt, dass ihm der Büroalltag zusetze und er sich nicht vorstellen könne, in einem Büro zu arbeiten. Unter anderem hatte er ausgeführt, dass er "nicht bürofähig" sei. Es sei, als ob er ersticke im Büro, da er während 16 Jahren "draussen" gearbeitet habe. Die Angabe im Schreiben des Medical Service vom 20. März 2015, wonach die "Bürounfähigkeit" seit der Jugend bestehe, hatte insofern lediglich präzisierenden Charakter.

E. 4.4.4

Anders verhält es sich allenfalls mit dem Zitat im Schreiben des Medical Service vom (...), das einer E-Mail des Beschwerdeführers an dessen Hausarzt entstammt. Der Medical Service zitierte den Beschwerdeführer wie folgt: "(Satz 1). Ich erstickte und bekomme keine Luft und muss dann unbedingt raus um Luft zu schnappen." Die Informationen im zweiten Satz dieses Zitats waren im Wesentlichen bereits bekannt (vgl. soeben E. 4.4.3). Der Umstand, dass der Medical Service den ersten Satz in sein Schreiben übernahm, ist demgegenüber als kritisch zu beurteilen: Daraus geht hervor, dass (...). Die Information betrifft also die innersten Beweggründe des Beschwerdeführers für sein Handeln. Gleichzeitig stellt sie weder einen eigentlichen Befund, eine Diagnose, eine Heilungsprognose oder dergleichen dar. Es ist daher fraglich, ob gesagt werden kann, der Beschwerdeführer habe auch in die Weitergabe einer solchen Information stillschweigend eingewilligt (vgl. dazu E. 4.4.2). Zudem hat die Bearbeitung von Personendaten nach Treu und Glauben zu erfolgen und muss verhältnismässig sein (vgl. Art. 4 Abs. 2 DSGVO). Selbst wenn im vorliegenden Fall eine vorbehaltlose schriftliche Zustimmung des Beschwerdeführers zur Datenweitergabe vorliegen würde, wäre fraglich, ob der Beschwerdeführer mit der Weitergabe einer solch höchstpersönlichen, sich nicht direkt auf das Beschwerdebild beziehenden Information hätte rechnen müssen.

E. 4.4.5

Die Auskünfte, welche der Medical Service über den Beschwerdeführer erteilt hat, sind demnach grundsätzlich nicht zu beanstanden. Als unzulässig ist allenfalls aber die Weiterleitung der Information zu qualifizieren, wonach der Beschwerdeführer (...).

E. 4.5

Zusammengefasst kann sich der Beschwerdeführer nicht darauf berufen, dass die Vertrauensärztin des Medical Service der Vorinstanz allein Auskünfte im Zusammenhang mit dem Grad und der Dauer der Arbeitsunfähigkeit hätte erteilen dürfen. Doch hätte der Medical Service in seinem Schreiben vom (...) möglicherweise nicht aus der E-Mail des Beschwerdeführers an dessen Hausarzt zitieren dürfen. Wie aus den nachfolgenden Ausführungen hervorgeht, sind die entsprechenden Angaben jedoch nicht entscheidend für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens (vgl. insb. E. 6.3.3). Es erübrigt sich daher zu prüfen, ob ihnen überhaupt ein Beweiswert zukommt. Auf die Frage, ob die betroffenen Dokumente aus den Akten zu entfernen sind, ist später einzugehen (E. 9).

E. 5

In den nachfolgenden Erwägungen ist zu klären, ob nach wie vor ein Arbeitsverhältnis besteht und gegebenenfalls weitere Lohnfortzahlungen auszurichten sind. Die Ausgangslage präsentiert sich in dieser Hinsicht wie folgt: Ist das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Reintegration angepasst worden und wird der Arbeitnehmer wegen einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, so beginnt nach Ziff. 128 Abs. 4 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 136 Abs. 4 GAV SBB 2011 ein neuer zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung zu laufen. Der Beschwerdeführer macht geltend, bei der Einschränkung hinsichtlich des Aufenthalts in geschlossenen Räumen handle es sich um eine neue Ursache im Sinn dieser Regelung, weshalb ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung begründet worden sei. Die Vorinstanz führt in der angefochtenen Verfügung aus, der Beschwerdeführer habe sie im Sinn von Art. 28 OR absichtlich getäuscht: Er habe im Rahmen des Reintegrationsprozesses nicht darüber informiert, dass er sich in geschlossenen Räumen unwohl fühle. Zwar habe er einen Praxiseinsatz (...) abgebrochen, dies jedoch allein mit der Begründung, er habe enorme Steissbeinschmerzen gehabt. Auch habe er auf einem Auswertungsbogen zum Ausdruck gebracht, dass er mit der schliesslich gefundenen Lösung - einer Stelle in einem geschlossenen Büro - zufrieden und einverstanden sei. Aus diesem Grund werde der Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 als unverbindlich erachtet. Ein Anspruch auf Eröffnung einer neuen Lohnfortzahlung bestehe (ohnehin) nicht, denn bei der Einschränkung hinsichtlich des Aufenthalts in geschlossenen Räumen handle es sich nicht um eine neue Ursache, sondern um eine seit der Jugend bestehende Störung.

E. 6

Es ist demnach zu prüfen, ob die Vorinstanz den Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 zu Recht wegen absichtlicher Täuschung im Sinn von Art. 28 OR für unverbindlich erklärt hat.

E. 6.1

Der Allgemeine Teil des Obligationenrechts findet auch im Bundespersonalrecht Anwendung; dies gilt insbesondere für die Normen über die Willensmängel beim Vertragsabschluss (vgl. BGE 132 II 161 E. 3 sowie Urteile des BVGer A-6435/2012 vom 23. Juni 2016 E. 4.2.1, 5.2.1, A-1711/2014 vom 8. Dezember 2015 E. 4 f. und A-1053/2014 vom 1. Dezember 2014 E. 4.5.1.3).

E. 6.2

Ist ein Vertragsschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des andern zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag gemäss Art. 28 Abs. 1 OR für ihn nicht verbindlich. Von einem täuschenden Verhalten im Sinn von Art. 28 OR ist auszugehen, wenn dem Betroffenen widerrechtlich Tatsachen vorgespiegelt oder verschwiegen wurden. Das Verschweigen von Tatsachen ist dabei insoweit verpönt, als eine Aufklärungspflicht besteht (vgl. BGE 132 II 161 E. 4.1 und BGE 116 II 431 E. 3a). Weiter ist nach Art. 28 Abs. 1 OR erforderlich, dass der Vertragspartner durch die Täuschung zum Vertragsabschluss verleitet wurde. Der durch die Täuschung hervorgerufene Irrtum muss also kausal für den Abschluss des Vertrags gewesen sein (vgl. dazu BGE 129 III 320 E. 6.3; vgl. zum Ganzen auch BGE 136 III 528 E. 3.4.2 sowie Urteile des BVGer A-6435/2012 vom 23. Juni 2016 E. 5.2.3 und A-1711/2014 vom 8. Dezember 2015 E. 5.2).

E. 6.3

Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer eine absichtliche Täuschung durch das Verschweigen von Tatsachen vor. Es stellt sich somit die Frage, ob der Beschwerdeführer eine Aufklärungspflicht verletzt hat.

E. 6.3.1

Dem Arbeitnehmer erwachsen im Rahmen der Vertragsverhandlungen gewisse vorvertragliche Auskunft- und Offenbarungspflichten. Deren Umfang und Tragweite sind in Doktrin und Praxis im Einzelnen umstritten. Generell gilt, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Auskunftspflicht Fragen, welche in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit stehen, wahrheitsgetreu zu beantworten hat, falls der erfragte Umstand von unmittelbarem objektivem Interesse für das spezifische Arbeitsverhältnis ist. Weiter hat der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Offenbarungspflicht alles von sich aus mitzuteilen, was ihn zur Übernahme der zu besetzenden Stelle als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich behindert. Das ist etwa der Fall, wenn er die fragliche Arbeitsleistung mangels entsprechender Fähigkeiten überhaupt nicht erbringen kann (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis), wenn er zur Arbeitsleistung infolge chronischer Leiden, schwerer oder ansteckender Krankheiten ausserstande ist oder wenn feststeht, dass er bei Dienstantritt aller Voraussicht nach krank oder zur Kur sein wird (vgl. zum Ganzen BGE 132 II 161 E. 4.2 mit zahlreichen Hinweisen; vgl. auch Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.4 und Urteil des BVGer A-5748/2008 vom 9. November 2009 E. 4.2).

E. 6.3.2

Die Vorinstanz stellt sich sinngemäss auf den Standpunkt, dem Beschwerdeführer sei bewusst gewesen, dass eine Tätigkeit in einem Büro aufgrund seiner psychischen Beschwerden praktisch ausgeschlossen sei oder zumindest erheblich behindert werde. Es sei ihm darum gegangen, nach dem Antritt der neuen Stelle gestützt auf Ziff. 128 Abs. 4 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 136 Abs. 4 GAV SBB 2011 von einem neuen zweijährigen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu profitieren. Der Beschwerdeführer hält dem entgegen, er sei sich nicht darüber im Klaren gewesen, inwiefern sich die Einschränkung hinsichtlich des Aufenthalts in geschlossenen Räumen auf seine Fähigkeit auswirken würde, in einem Büro einer Arbeit nachzugehen. Da er zuvor nie über einen längeren Zeitraum in geschlossenen Räumen gearbeitet habe, habe er die Tragweite der Einschränkung erst nach Antritt der Bürostelle erkannt.

E. 6.3.3

Nach Beurteilung des Bundesverwaltungsgerichts lässt sich dem Beschwerdeführer nicht vorwerfen, er habe die (neue Stelle) im Wissen darum angenommen, dass er die entsprechende Tätigkeit nicht würde ausüben können, bzw. er habe diese Möglichkeit zumindest billigend in Kauf genommen. Auch aus der Aussage, die von der Vertrauensärztin zitiert wurde, kann darauf nicht geschlossen werden. Der Beschwerdeführer hatte gegenüber seinem Hausarzt ausgeführt: "(Satz 1)." Daraus ergibt sich zwar, dass (...), nicht jedoch, dass er die Stelle allein im Hinblick auf weitere Lohnfortzahlungen annahm. Er wollte gemäss seiner Aussage vielmehr (...). Dies deutet darauf hin, dass er darauf vertraute, er werde die Bürotätigkeit schon irgendwie durchstehen. Es bestehen denn auch weitere Anzeichen dafür, dass der Beschwerdeführer die Bürotätigkeit tatsächlich ausüben wollte. So brachte er in der E-Mail vom (Datum einige Tage nach Antritt der neuen Stelle) an seine Vorgesetzte glaubhaft zum Ausdruck, dass er bestürzt darüber war, derart rasch aufgeben zu müssen. Auch war ihm dies gegenüber der Vorgesetzten und den Arbeitskollegen offenkundig unangenehm. Die Äusserungen des Beschwerdeführers deuten somit nicht auf eine von Vornherein

vorhandene Absicht hin, weitere Lohnfortzahlungen zu erwirken. Weiter hielt die Psychologin des Beschwerdeführers in ihrer Stellungnahme vom 4. Juni 2015 fest, aus fachlicher Sicht müsse davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer das Symptom aus notwendigem Selbstschutz verdrängt habe und sich dessen voller Tragweite erst nach Antritt der Stelle unter dem Eindruck der gegebenen Raumverhältnisse bewusst geworden sei. Der Beschwerdeführer habe gehofft, es werde "schon irgendwie" gehen. Es lässt sich dem Beschwerdeführer somit nicht nachweisen, der Vorinstanz absichtlich verschwiegen zu haben, dass er die vorgesehene Tätigkeit nicht ausüben kann. Selbstverständlich aber stellt sich die Frage, ob er die Vorinstanz allein schon über das Risiko hätte informieren müssen, dass es im Zusammenhang mit dem Aufenthalt in geschlossenen Räumen zu Problemen kommen könnte. Darauf wird noch einzugehen sein (vgl. E. 7.3.3). Gemessen an den Kriterien, die im Hinblick auf die vorvertragliche Offenbarungspflicht gelten, war der Beschwerdeführer jedenfalls nicht zu einer entsprechenden Information verpflichtet. Denn bezüglich psychischer Probleme ist eine vorvertragliche Offenbarungspflicht nur zurückhaltend anzunehmen (vgl. dazu Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.4 und Urteil des BVGer A-5748/2008 vom 9. November 2009 E. 4.2). Es kann von einem Stellenbewerber also nicht verlangt werden, dem potenziellen Arbeitgeber sämtliche in psychischer Hinsicht bestehenden "Risikofaktoren" von sich aus mitzuteilen.

E. 6.3.4

Es ergibt sich somit, dass der Beschwerdeführer die Aufklärungspflichten, wie sie vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags gelten, nicht verletzt hat. Die Vorinstanz beruft sich demnach zu Unrecht auf eine absichtliche Täuschung im Sinn von Art. 28 OR.

E. 6.4

Die Vorgehensweise der Vorinstanz, den Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 wegen absichtlicher Täuschung für unverbindlich zu erklären, war indes von vornherein nicht zielführend. Dies ist nachfolgend näher darzulegen.

E. 6.4.1

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz wurde bereits (...) begründet. (...). Mit dem Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 wurden somit lediglich die im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses geltenden Vereinbarungen geändert (vgl. dazu auch Ziff. 128 und 131 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 136 und 139 GAV SBB 2011, wonach das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die neue Stelle "angepasst" wird). Wäre dieser Vertrag wegen absichtlicher Täuschung unverbindlich, würde dies daher nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses ändern. Es bliebe einfach der vorherige Vertrag massgeblich. Auch wenn sich die Vorinstanz auf eine absichtliche Täuschung berufen könnte, wäre sie somit nicht davon entbunden, das Arbeitsverhältnis nach den Vorgaben des BPG und des GAV aufzulösen.

E. 6.4.2

Weiter geht die Vorinstanz davon aus, dass unabhängig von der Frage nach der Gültigkeit des Arbeitsvertrags vom 9. September 2014 kein neuer zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung zu laufen begonnen hat. Dies zu Recht (vgl. sogleich E. 7.2). Auch in dieser Hinsicht hätte sie sich somit nicht auf eine absichtliche Täuschung berufen müssen.

E. 6.4.3

Eine Anwendung von Art. 28 OR vermag im vorliegenden Fall somit ohnehin nicht weiterzuhelfen. Wie die weiteren Ausführungen zeigen, ist es denn auch sachgerecht, nach Massgabe der Bestimmungen des BPG und des GAV vorzugehen.

E. 6.5

Die Vorinstanz hat den Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 demnach zu Unrecht wegen absichtlicher Täuschung im Sinn von Art. 28 OR für unverbindlich erklärt. Ohnehin aber war dieses Vorgehen nicht zielführend.

E. 7

Es ist nun auf die Frage einzugehen, ob dem Beschwerdeführer weitere Lohnfortzahlungen auszurichten sind.

E. 7.1

Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren (vgl. Ziff. 125 Abs. 1 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 133 Abs. 1 GAV SBB 2011). Eine Arbeitsverhinderung liegt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung vor (Ziff. 125 Abs. 2 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 133 Abs. 2 GAV SBB 2011). Vorliegend verletzte sich der Beschwerdeführer (im Jahr 2012) am Rücken. In der Folge war es ihm nicht mehr möglich, die Tätigkeit als (...) auszuüben. (Im Jahr 2013) bescheinigte ihm der Medical Service die definitive Untauglichkeit für diese Tätigkeit. Im Rahmen der Bemühungen um die berufliche Reintegration wurde für ihn die (neue Stelle) gefunden. Der (...) zweijährige Anspruch auf Lohnfortzahlung wurde bis zum Stellenantritt am (...) verlängert.

E. 7.2

Da der Beschwerdeführer kurz nach Antritt der neuen Stelle erneut an der Arbeit verhindert wurde, ist zu prüfen, ob ein neuer zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung zu laufen begonnen hat.

E. 7.2.1

Die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein neuer Lohnfortzahlungsanspruch entsteht, war zum damaligen Zeitpunkt in Ziff. 136 GAV SBB 2011 geregelt. Danach begann eine neue Anspruchsfrist, wenn der Arbeitnehmer während mehr als sechs Monaten in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig war und er wegen der gleichen oder einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert wurde (vgl. Abs. 2). War der Arbeitnehmer während weniger als sechs Monaten voll arbeitsfähig, begann nur dann eine neue Anspruchsfrist, wenn die erneute Arbeitsverhinderung auf eine andere Ursache zurückging (vgl. Abs. 1). Die Formulierung "weniger als sechs Monate" dürfte dabei dahingehend zu interpretieren sein, dass der Arbeitnehmer während mindestens eines ganzen (Arbeits-)Tages voll arbeitsfähig gewesen sein muss (vgl. dazu Urteil des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.1 [in Bezug auf Art. 128 Abs. 1 GAV SBB 2015]).kehrte der Arbeitnehmer nicht in seine bisherige Funktion zurück, wurde für ihn aber eine andere Stelle innerhalb der Vorinstanz gefunden, so war Ziff. 139 GAV SBB 2011 zu beachten. Diese Bestimmung sah vor, dass eine Anpassung des Arbeitsverhältnisses erfolgte, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der (allenfalls verlängerten) Anspruchsfrist "bei der SBB reintegriert werden kann". Sie regelte die Frage, auf welchen Zeitpunkt hin die Anpassung zu erfolgen hatte. Gemäss Ziff. 136 GAV SBB 2011 galt in einem solchen Fall grundsätzlich dasselbe wie nach einer Rückkehr in die bisherige Funktion: Eine neue

Anspruchsfrist begann, wenn der Arbeitnehmer während mehr als sechs Monaten nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses in der angepassten Tätigkeit voll arbeitsfähig war und er wegen der gleichen oder einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert wurde; war der Arbeitnehmer nicht während sechs Monaten voll arbeitsfähig, begann nur dann eine neue Anspruchsfrist, wenn die erneute Arbeitsverhinderung auf eine andere Ursache zurückging (vgl. Abs. 3 und 4). Diese Regelungen wurden nahezu unverändert in den GAV SBB 2015 übernommen (vgl. Ziff. 128 und 131 GAV SBB 2015). Nach beiden GAV kann ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung somit nur entstehen, wenn der Arbeitnehmer in die bisherige Funktion zurückgekehrt ist oder wenn er anderweitig bei der Vorinstanz reintegriert werden konnte und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund angepasst worden ist.

E. 7.2.2

Vorliegend hat der Beschwerdeführer die (neue Stelle) angenommen. Mit dem Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 ist das Arbeitsverhältnis entsprechend angepasst worden. Es kann jedoch nicht gesagt werden, dass der Beschwerdeführer mit der neuen Stelle bei der Vorinstanz reintegriert werden konnte: Er musste die Tätigkeit (an der neuen Stelle) unter anderem aufgrund der Einschränkung hinsichtlich des Aufenthalts in geschlossenen Räumen innert kürzester Zeit wieder aufgeben. Diese Einschränkung war unbestrittenermassen vorbestehend. Es kann in ihr somit kein nach Anpassung des Arbeitsverhältnisses eingetretener Umstand gesehen werden, der den Beschwerdeführer erneut an der Arbeit verhindert hat. Vielmehr war die (neue Stelle), wie sich herausgestellt hat, aufgrund dieser Einschränkung von vornherein nicht für den Beschwerdeführer geeignet.

E. 7.2.3

Der Anpassung des Arbeitsverhältnisses lag im vorliegenden Fall somit eine falsche Einschätzung zugrunde. Objektiv war der Beschwerdeführer bereits zum Zeitpunkt der Anpassung aus gesundheitlichen Gründen untauglich für die vorgesehene Stelle. Es wurde also zu Unrecht davon ausgegangen, dass er mit dieser Stelle bei der Vorinstanz reintegriert werden konnte. Unter diesen Umständen sind die Voraussetzungen für die Anwendung von Ziff. 128 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 136 GAV SBB 2011 nicht erfüllt.

E. 7.2.4

Es ergibt sich somit, dass kein neuer zweijähriger Anspruch auf Lohnfortzahlung zu laufen begonnen hat.

E. 7.3

Angesichts dessen stellt sich allerdings die Frage, ob der "alte" Lohnfortzahlungsanspruch, der seit dem Unfall (des Jahres 2012) lief, zu verlängern ist.

E. 7.3.1

Wird bei Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung festgestellt, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wieder erlangt wird, wird der Anspruch entsprechend verlängert (vgl. Ziff. 127 Abs. 2 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 135 Abs. 2 GAV SBB 2011). Wurde mangelnde medizinische Tauglichkeit festgestellt und ist die berufliche Reintegration bei der Vorinstanz möglich oder absehbar, wird der Anspruch bis zum Beginn der neuen Tätigkeit verlängert (vgl. Ziff. 127 Abs. 3 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 135 Abs. 3 GAV SBB 2011). Die Verlängerung beträgt grundsätzlich längstens sechs

Monate (vgl. Ziff. 127 Abs. 4 GAV SBB 2015 und Ziff. 135 Abs. 4 GAV SBB 2011). Daraus kann geschlossen werden, dass die berufliche Reintegration dann "absehbar" ist, wenn mit ihr innert längstens eines halben Jahres zu rechnen ist (vgl. Urteil des BVGer A 7008/2015 vom 27. April 2016 E. 5.3).

E. 7.3.2

Nachdem der Beschwerdeführer die Tätigkeit (an der neuen Stelle) aufgegeben hatte, wurden ihm noch bis Ende April 2015 Lohnfortzahlungen ausgerichtet. Soweit eine erneute Verlängerung des Anspruchs überhaupt zu prüfen ist (vgl. dazu Urteil des BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 5.3), bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass eine berufliche Reintegration zu diesem Zeitpunkt absehbar gewesen wäre. So hat es der Beschwerdeführer an einer Besprechung vom (...) mit dem Gesundheitsmanager ausgeschlossen, an die Bürostelle (neue Stelle) zurückzukehren. Er hielt fest, er halte es im Büro schlicht nicht aus. Angesichts der Unmöglichkeit, in einem Büro zu arbeiten, und der gleichzeitig bestehenden Rückenproblematik hatte er kaum Aussichten, innert angemessener Frist eine Stelle bei der Vorinstanz zu finden. Im Protokoll der Besprechung vom (...) wird zwar die Möglichkeit eines Einsatzes in der (...) erwähnt, dieser hätte jedoch einzig "im Interesse einer Tagesstruktur ohne Aussicht auf eine definitive Lösung in diesem Bereich" stattgefunden.

E. 7.3.3

Es ist zudem daran zu erinnern, dass der Beschwerdeführer die Vorinstanz im Verlauf des Reintegrationsprozesses nicht über das Risiko informiert hatte, dass es im Zusammenhang mit dem Aufenthalt in geschlossenen Räumen zu Problemen kommen könnte. Gemessen an der vorvertraglichen Offenbarungspflicht - wie sie für den Beschwerdeführer in seiner Eigenschaft als Stellenbewerber galt - ist dies nicht zu beanstanden (vgl. oben E. 6.3.3). Im vorliegenden Zusammenhang stellt sich aber die Frage, ob der Beschwerdeführer im Rahmen des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses - d.h. in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer - zu einer solchen Information verpflichtet war. Zwar kann auch aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers keine Verpflichtung hergeleitet werden, den Arbeitgeber über das Auftreten von beliebigen Krankheiten zu informieren. Insbesondere kann eine solche Informationspflicht nicht (allein) dadurch gerechtfertigt werden, dass der Arbeitgeber daran interessiert ist, möglichst früh von der Möglichkeit krankheitsbedingter Absenzen zu erfahren (vgl. Urteil des BGer 4C.192/2001 vom 17. Oktober 2001 E. 2b/aa). Dabei gilt wiederum, dass eine Informationspflicht namentlich bezüglich psychischer Probleme nur zurückhaltend anzunehmen ist (vgl. dazu Urteil des BVGer A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.4.2 [vor E. 4.4.2.1]). Vorliegend befand sich der Beschwerdeführer jedoch in beruflicher Reintegration: Das Engagement und die Kooperation aller Beteiligten stellen zentrale Erfolgsfaktoren für eine Wiedereingliederung dar (vgl. Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2). Es gehört daher zu den Aufgaben des Arbeitnehmers, im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der Reintegration mitzuwirken (vgl. dazu Art. 21 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 122 Abs. 3 GAV SBB 2015 bzw. Art. 130 Abs. 3 GAV SBB 2011). Wie bereits dargelegt (E. 4.4.2), kann die Suche nach einer neuen Stelle, die der medizinischen Ausgangslage angepasst ist, nur zielgerichtet angegangen werden, wenn sich die Beteiligten über die Befunde, die Diagnose und gegebenenfalls den Heilungsprozess austauschen. Wie der Stellungnahme der Psychologin vom 4. Juni 2015 zu entnehmen ist, hatte der Beschwerdeführer vor dem Antritt der (neuen Stelle) nie längere Zeit in geschlossenen Räumen gearbeitet und kannte

das entsprechende Problem daher nur (aber immerhin) aus dem privaten Bereich, "wo er ohne Not durch Lüften, Hinausgehen etc. Abhilfe schaffen konnte". Der Beschwerdeführer hielt in seinem Schreiben vom 5. Juni 2015 an die Vorinstanz (S. 2) denn auch fest, es sei ihm bewusst gewesen, dass er sich in geschlossenen Räumlichkeiten unwohl fühle. Gemäss seinen Ausführungen ist ihm lediglich nicht bewusst gewesen, "ob und wenn ja inwiefern sich diese Einschränkung auf seine Fähigkeit, in geschlossenen Räumlichkeiten seinen Arbeitspflichten nachzugehen, auswirken würde". Demnach war ihm im Verlauf des Reintegrationsprozesses das Risiko bekannt, dass es im Zusammenhang mit dem Aufenthalt in geschlossenen Räumen zu Problemen kommen könnte. Ob die entsprechende Einschränkung bereits "seit der Jugend" besteht, was der Beschwerdeführer bestreitet, kann offen gelassen werden. Indem es der Beschwerdeführer unterliess, die Vorinstanz über das Risiko betreffend den Aufenthalt in geschlossenen Räumen zu informieren, hat er seine Mitwirkungspflicht verletzt. Daher hat er es zu vertreten, dass seine "Bürofähigkeit" in den gut zwei Jahren zwischen (dem Jahr 2012) und dem (Datum Stellenantritt) nicht näher abgeklärt wurde und keine Massnahmen zu deren Wiederherstellung erfolgt sind (Therapie, Coaching etc.). Von der Vorinstanz kann nicht verlangt werden, solche Massnahmen nach Ablauf des zweijährigen Lohnfortzahlungsanspruchs noch nachzuholen und den Anspruch zu diesem Zweck zu verlängern (vgl. dazu Ziff. 124 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 132 GAV SBB 2011, wonach bei schuldhafter Verletzung der Pflichten bei Krankheit und Unfall unter anderem die Bezüge gekürzt oder entzogen werden können).

E. 7.3.4

Anzumerken ist, dass der Beschwerdeführer, wie aus dem Protokoll der Besprechung vom (...) hervorgeht, eine Psychotherapie "erst nach wiederholtem Intervenieren" begonnen und einen von einem Job-Coach begleiteten Arbeitsversuch in einem Büro ausgeschlossen hat. Auch insofern stellt sich die Frage nach der Bereitschaft des Beschwerdeführers, aktiv an seiner beruflichen Reintegration mitzuwirken. Nach dem bisher Gesagten erübrigt es sich indes, näher darauf einzugehen.

E. 7.3.5

Festzuhalten ist somit, dass der Beschwerdeführer unter den gegebenen Umständen kaum Aussichten hatte, innert angemessener Frist eine Stelle bei der Vorinstanz zu finden. Zudem kann von der Vorinstanz nicht verlangt werden, die aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers unterlassenen Reintegrationsmassnahmen nun noch nachzuholen. Aus diesen Gründen ist der Lohnfortzahlungsanspruch nicht mehr zu verlängern.

E. 7.4

Demnach hat weder ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung zu laufen begonnen noch besteht Anlass, den "alten" Anspruch zu verlängern. Die Vorinstanz durfte die Lohnfortzahlungen daher per 1. Mai 2015 einstellen.

E. 8

Wie dargelegt, besteht vorliegend nach wie vor ein Arbeitsverhältnis (vgl. E. 6). Da der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr hat (vgl. E. 7), wäre die Vorinstanz grundsätzlich aber berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit aufzulösen (vgl. dazu Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG in Verbindung mit Ziff. 126 und 132 Abs. 1 GAV SBB 2015 bzw. Ziff. 134 und 140 Abs. 1 GAV SBB 2011). Es liegt an ihr, nunmehr entsprechende Schritte in die Wege zu leiten. Sollte das Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich aufgelöst werden können (vgl. dazu Urteil des

BVGer A-1711/2014 vom 8. Dezember 2015 E. 3.2), hätte die Vorinstanz gegebenenfalls eine Kündigungsverfügung zu erlassen.

E. 9

Zu beurteilen bleibt, ob das Schreiben des Medical Service vom (...), in dem aus einer E-Mail des Beschwerdeführers an seinen Hausarzt zitiert wird, sowie weitere Dokumente, die das entsprechende Zitat enthalten, aus den Akten zu entfernen sind (vgl. dazu E. 4.5).

E. 9.1

Gestützt auf Art. 25 Abs. 3 Bst. a DSGVO kann derjenige, der ein schutzwürdiges Interesse hat, vom verantwortlichen Bundesorgan unter anderem verlangen, dass es widerrechtlich bearbeitete Personendaten vernichtet. Es wurde vorstehend nicht abschliessend beurteilt, ob es zu beanstanden ist, dass die fragliche Aussage vom Medical Service an die Vorinstanz weitergeleitet wurde (vgl. E. 4.4.4). Doch führt die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung aus, das Rechtsbegehren, sämtliche Dokumente, die rechtswidrig offengelegte Informationen enthielten, seien aus den Akten zu entfernen, werde "dem Ermessen des Gerichts anheimgestellt". Es drängt sich daher auf, die Schwärzung der entsprechenden Aussage in sämtlichen Dokumenten anzuordnen. Anlass, jeweils das gesamte Dokument aus den Akten entfernen, besteht demgegenüber nicht.

E. 9.2

Demnach hat die Vorinstanz die fragliche Aussage des Beschwerdeführers ("[Satz 1]") und indirekte Zitate dieser Aussage auf sämtlichen Dokumenten zu schwärzen. Dies gilt auch für das Exemplar des vorliegenden Urteils, das zu den Akten gelegt wird.

E. 10

Zusammengefasst beruft sich die Vorinstanz zu Unrecht auf eine absichtliche Täuschung im Sinn von Art. 28 OR, wobei die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrag vom 9. September 2014 ohnehin nichts am Bestand eines Arbeitsverhältnisses geändert hätte (vgl. E. 6). In diesem Punkt ist die Beschwerde daher gutzuheissen. Dispositiv-Ziffer 5.1 der angefochtenen Verfügung ist aufzuheben und es ist festzustellen, dass nach wie vor ein Arbeitsverhältnis besteht. Hingegen durfte die Vorinstanz die Lohnfortzahlungen per 1. Mai 2015 einstellen (vgl. E. 7). In diesem Punkt ist die Beschwerde abzuweisen. Zudem kann die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis unter diesen Umständen grundsätzlich wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auflösen (vgl. E. 8). Was die Entfernung von Informationen aus den Akten betrifft, ist der Beschwerde teilweise zu entsprechen (vgl. E. 9). Dispositiv-Ziffer 5.4 der angefochtenen Verfügung ist aufzuheben und die Vorinstanz ist anzuweisen, die in E. 9.2 definierten Schwärzungen in den Akten vorzunehmen.

E. 11.1

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

E. 11.2

Obsiegende Parteien haben Anspruch auf eine Parteientschädigung (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]). Obsiegt die Partei nur teilweise, ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (Art. 7 Abs. 1 VGKE).

Arbeitnehmern, die vom SEV vertreten werden, wird praxisgemäss eine Parteientschädigung zugesprochen (vgl. Urteile des BVGer A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 5, A-6077/2013 vom 30. Juli 2014 E. 7.2 und A-6329/2010 vom 1. April 2011 E. 10). Vorliegend erreicht der Beschwerdeführer zwar die Feststellung, dass nach wie vor ein Arbeitsverhältnis besteht. Doch sind ihm keine weiteren Lohnfortzahlungen auszurichten und kann das Arbeitsverhältnis voraussichtlich aufgelöst werden. Auch sind weniger Informationen aus den Akten zu entfernen als vom Beschwerdeführer angenommen. Dieser ist daher nur zu einem Drittel als obsiegend zu betrachten. Es ist ihm daher eine um zwei Drittel gekürzte Parteientschädigung von Fr. 500.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zuzusprechen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen (vgl. dazu Art. 64 Abs. 2 VwVG).

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