

BVGer A-536/2025 vom 21. April 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-04-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-536_2025

FR: TAF A-536/2025 du 21 avril 2026

IT: TAF A-536/2025 del 21 aprile 2026

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 Ziff. 182 des Gesamtarbeitsvertrags vom 26. November 2018 der SBB (GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid vom 12. Dezember 2024 handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG, die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 180 Abs. 1 GAV SBB erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

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

E. 1.3

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

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). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A- 659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1). Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid

wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1).

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 dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 BZP [SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es 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 (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteil des BVGer A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 2.2).

E. 2.3

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; BVGE 2012/33 E. 6.2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die - allenfalls behauptete - Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3 und A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 2.3).

E. 2.4

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des 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. Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.4).

E. 3

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör. Darauf ist vorab einzugehen.

E. 3.1.1

Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer (definitiven) Entscheidung gelangen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 BV, Art. 29 und Art. 30 Abs. 1 VwVG) ist verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht. Damit der Arbeitnehmer sein Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, hat er nicht bloss die ihm zur Last

gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen er zu rechnen hat. Um dies sicherzustellen, wird die Gewährung des rechtlichen Gehörs in der Praxis regelmässig mit einem Verfügungsentwurf verbunden, in dem insbesondere die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird (zum Ganzen Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 3.1.3 m.w.H.).

E. 3.1.2

Das Recht auf Berücksichtigung der Parteivorbringen (vgl. Art. 32 VwVG) als Teilgehalt des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 29 Abs. 2 BV) verlangt, dass die Behörde alle erheblichen Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich hört, sorgfältig und ernsthaft prüft sowie bei der Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigt (vgl. BGE 129 I 232 E. 3.2). Das gilt für alle form- und fristgerechten Äusserungen, Eingaben und Anträge, die zur Klärung der konkreten Streitfrage geeignet und erforderlich erscheinen. Aus der Anhörungs- und Berücksichtigungspflicht leitet sich die Begründungspflicht ab (Art. 35 VwVG). Die Begründung muss so abgefasst sein, dass der oder die Betroffene den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Sie muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3; Urteil des BGer 1C_70/2021 vom 7. Januar 2022 E. 2.1; Urteil des BVGer A-2169/2024 vom 5. Februar 2025 E. 4.3.1).

E. 3.1.3

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Eine Gehörsverletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3, BGE 142 II 218 E. 2.8.1; Urteil des BGer 1C_586/2023 vom 27. Mai 2024 E. 3.1). Sie kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, die Rechtsmittelinstanz mit der gleichen Kognition prüft wie die Vorinstanz, die Gehörsverletzung nicht besonders schwer wiegt und der betroffenen Partei durch Heilung kein Nachteil entsteht (vgl. BVGE 2017 I/4 E. 4.2, BVGE 2018 IV/5 E. 13.2, BVGE 2019 VII/6 E. 4.4). Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus - im Sinne einer Heilung des Mangels - selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (Urteil des BGer 2C_1027/2022 vom 25. Juli 2024 E. 3.1.3).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer trägt vor, ihm sei anlässlich des Gesprächs vom 17. September 2024 das rechtliche Gehör nicht gewährt worden. Der Grundsatz sei insbesondere daher verletzt, weil der Entscheid bereits vor seiner Stellungnahme festgestanden habe. Im Weiteren sei ihm mitgeteilt worden, er habe die Frist für das rechtliche Gehör nicht eingehalten (Beschwerdeschrift, S. 13). Sodann macht der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde über rund fünf Seiten Ausführungen unter dem Titel «Stellungnahme zu 3 Rechtliches Gehör aus

der Verfügung vom 12.12.2024». Inhaltlich nimmt der Beschwerdeführer darin Stellung zu Vorwürfen der Vorinstanz und kommentiert Textpassagen aus der Verfügung. Ausführungen zu einer allfälligen Verletzung des rechtlichen Gehörs macht er unter dieser Rubrik indessen nicht. In der Replik führt der Beschwerdeführer zum rechtlichen Gehör ergänzend aus, die Akten, in welche er bei der Vorinstanz Einsicht genommen habe, entsprächen nicht den Akten, welche die Vorinstanz im Rahmen der Vernehmlassung vor dem Bundesverwaltungsgericht eingereicht habe (Replik, S. 1).

E. 3.3

Die Vorinstanz führt in der Vernehmlassung aus, sie habe dem Beschwerdeführer vor der erstmaligen Verfügung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 19. September 2024 das rechtliche Gehör gewährt, namentlich mit Schreiben vom 6. September 2024. Der Beschwerdeführer habe sein Recht mit Schreiben vom 16. September 2024 wahrgenommen. Das Schreiben habe sie jedoch erst am Nachmittag des 17. September 2024 erhalten. Der Beschwerdeführer sei am Morgen des 17. September 2024 zu einem Gespräch für die Übergabe der Verfügung eingeladen worden, da die Frist für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs offenbar ungenutzt verstrichen war. Nach der Übergabe der Verfügung habe der Beschwerdeführer festgehalten, dass er das rechtliche Gehör wahrgenommen und eine Stellungnahme per Einschreiben an die Vorinstanz gesendet habe. Diese Stellungnahme habe ihr (der Vorinstanz) zum Zeitpunkt des Gesprächs noch nicht vorgelegen. Aus diesem Grund habe sie darauf verzichtet, die Verfügung zu unterzeichnen. Am 19. September 2024 sei daraufhin eine neue Verfügung erstellt und versandt worden, in welcher auch Stellung genommen worden sei zu den Einwänden des Beschwerdeführers (Vernehmlassung, S. 15 f.). In der Duplik ergänzt die Vorinstanz, dass sie bei der Verfügung vom 12. Dezember 2024 die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. September 2024 berücksichtigt habe, der Anspruch auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers sei daher vollumfänglich gewahrt worden (Duplik, S. 3).

E. 3.4

Aus den Akten ergibt sich, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 6. September 2024 die Absicht zur Kündigung mitteilte und die Gründe schilderte, auf die sie die Kündigung zu stützen beabsichtigte. Sie gewährte dem Beschwerdeführer eine Frist von 10 Tagen, um zur Untersuchung, zum Sachverhalt und zur vorgesehenen Massnahme Stellung zu nehmen. Das Schreiben wurde am 6. September 2024 anlässlich eines Gesprächs übergeben, dessen Erhalt vom Beschwerdeführer aber nicht quittiert, sodass es zusätzlich per A-Post Plus sowie per Einschreiben verschickt und am 7. September 2024 (A-Post Plus) bzw. am 10. September 2024 (Einschreiben) zugestellt wurde (act. 5.1.12 und 5.1.13). Unabhängig davon, ob die Frist mit der Übergaben am 6. September 2024 oder erst mit der Zustellung der postalischen Sendung am 7. September 2024 zu laufen begann, erfolgte die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. September 2024 jedenfalls fristgerecht. In seiner Stellungnahme setzte sich der Beschwerdeführer über drei Seiten mit den vorgeworfenen Verfehlungen auseinander und führte aus, die beschriebene Ausgangslage basiere auf falschen Einschätzungen und Vorurteilen (act. 5.1.17). In der Verfügung betreffend ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 12. Dezember 2024 werden die Einwände des Beschwerdeführers wiedergegeben (S. 3-6) und sodann die einzelnen Aussagen stichpunktartig widerlegt (S. 6-8).

E. 3.5

Aus den beschriebenen Akten ergibt sich, dass sich die Vorinstanz mit der Stellungnahme des Beschwerdeführers detailliert auseinandergesetzt hat. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer die Absicht zur Kündigung mitgeteilt, ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben und seine Bemerkungen im Rahmen der Kündigungsverfügung gewürdigt. Damit hat sie den Grundsatz des rechtlichen Gehörs gewahrt. Für die Einhaltung des rechtlichen Gehörs ist es, wie oben ausgeführt (E. 3.1.2) nicht erforderlich, dass die Behörde jeden einzelnen vorgetragenen Punkt ausdrücklich widerlegt, auch kann der Vorinstanz nicht vorgeworfen werden, dass sie zunächst davon ausging, der Beschwerdeführer habe keine Stellungnahme verfasst, als sie ihn am 17. September 2024 zu einem Gespräch einlud. Vor dem Hintergrund der ausführlichen Auseinandersetzung mit den Einwänden des Beschwerdeführers in der Verfügung vom 12. Dezember 2024 kann auch nicht davon gesprochen werden, dass der Entschluss zur Kündigung bereits vorgefasst war. Die Vorinstanz hat die Argumente des Beschwerdeführers sorgfältig und ernsthaft geprüft und ist jeweils mittels Begründung, teilweise unter Verweis auf ein Beweismittel, auf die einzelnen Rügen eingegangen. Es ist mithin auch keine Verletzung der Begründungspflicht ersichtlich.

E. 3.6

Die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach es eine Diskrepanz zwischen den Akten gebe, in welche er bei der Vorinstanz habe Einsicht nehmen können und welche beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht worden seien, vermögen ebenfalls keine Verletzung des rechtlichen Gehörs darzutun. Einerseits führt der Beschwerdeführer nicht substantiiert aus, dass im vorliegenden Verfahren relevante Akten fehlen würden, andererseits lässt sich ein allfälliger Unterschied mit der seit der Einsichtnahme verstrichenen Zeit und den seither weitergeführten Akten erklären.

E. 3.7

Zusammenfassend liegt keine Verletzung des Grundsatzes des rechtlichen Gehörs vor.

E. 4.1

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer sodann, dass die Weisung vom 9. April 2024 und die Verfügung vom 19. September 2024 nicht handschriftlich unterschrieben seien, sondern nur ein Bild einer Unterschrift in das Dokument eingefügt worden sei (Beschwerdeschrift, S. 13). Des Weiteren rügt er unter dem Stichwort der ungenügenden Sachverhaltsabklärung, dass einige Dokumente fehlerhaft seien und Tippfehler enthielten, wie der Name des Beschwerdeführers in der Aktennotiz vom 15. März 2024, eine falsche Datumsangabe in der Freistellungsverfügung oder eine falsche Adresse («9999 Musterdorf»), eine falsche Verfahrensnummer («A-A-6550/2024») und falsche Zugnummern in diversen Dokumenten (Replik, S. 3).

E. 4.2

Die handschriftliche Unterschrift ist nur Gültigkeitserfordernis, wenn dies explizit vorgeschrieben ist. Im Übrigen erleichtern Unterschriften insbesondere die Beweisbarkeit im Rechtsverkehr, ohne aber Gültigkeitserfordernis zu sein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., 2020 Rz. 1063 ff.). Gemäss Art. 46 Abs. 5 und 6 GAV SBB und Art. 25 Abs. 3 BPG sind die arbeitsrechtlichen Massnahmen der Weisung und der Ermahnung schriftlich zu erlassen. Eine handschriftliche Unterzeichnung ist

indessen nicht vorgeschrieben. Betreffend die Weisung vom 9. April 2024 ist eine handschriftliche Unterschrift somit nicht erforderlich. Aus der elektronisch eingefügten Unterschrift und der Bezeichnung der Verfasser unter dem Unterschriftenfeld ist sodann hinreichend erkennbar, wer die Verantwortung für den Inhalt des Dokuments trägt. Die Ermahnung mit Weisung vom 9. April 2024 erweist sich als formgültig. Die Verfügung vom 19. September 2024 bildet vorliegend nicht Verfahrensgegenstand. Diese wurde im Verfahren A-6550/2024 behandelt und stellte sich nachträglich als nichtig heraus, sodass diese nicht mehr zu berücksichtigen ist.

E. 4.3

Vereinzelte Tippfehler ändern nichts an der Gültigkeit eines Dokuments, insbesondere wenn der Inhalt, welcher gemeint war, zweifelsfrei erkennbar ist. Betreffend die vom Beschwerdeführer vorgetragene Tippfehler, ist nicht vorgetragen und nicht ersichtlich, dass diese in irgendeiner Form einen Nachteil beim Beschwerdeführer verursacht hätten oder verursachen könnten. Darüber hinaus besteht kein Zweifel am tatsächlich gemeinten Inhalt. Die Vorinstanz hat denn auch gerügte Fehler vorbehaltlos korrigiert (vgl. Duplik, S. 6). Eine ungenügende Sachverhaltsabklärung ist aufgrund von Tippfehlern nicht anzunehmen.

E. 5

Der Beschwerdeführer macht in der Hauptsache sinngemäss einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend («Antrag, dass das Arbeitsverhältnis einstweilig und bis auf Weiteres als weitergeführt gilt», vgl. Schreiben des Beschwerdeführers vom 20. März 2025), da die Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit erfolgt sei. Der Beschwerdeführer verweist in diesem Zusammenhang auf ein Arztzeugnis vom 3. Dezember 2024. In einem weiteren Schreiben vom 26. März 2025 führt er aus, die Kündigungsverfügung sei während einer Teilarbeitsunfähigkeit erlassen worden, was gegen geltendes Recht verstosse. Daraus kann die Rüge der Kündigung zur Unzeit abgeleitet werden. Nachfolgend wird auf diesen Einwand eingegangen.

E. 5.1

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann aus sachlich hinreichenden Gründen, durch den Arbeitgeber insbesondere wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ordentlich gekündigt werden (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG sowie Ziff. 170 i.V.m. Ziff. 173 Abs. 1 Bst. b GAV SBB). Gestützt auf den Verweis in Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB und Art. 6 Abs. 2 BPG ist die Bestimmung von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR anwendbar. Nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR darf eine Kündigung nicht erfolgen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen. Erfolgt die Kündigung während der Sperrfrist, ist sie qualifiziert rechtswidrig und es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (Ziff. 184 Abs. 1 Bst. c GAV SBB und Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG; vgl. BVGE 2015/45 E. 3 mit Hinweisen; Urteil des BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017 E. 4.3; Urs Bürgi/Gudrun Bürgi-Schneider, Öffentliches Personalrecht, Band 1: Bund, 2. Aufl. 2024, § 3, Rz. 70 ff.).

E. 5.2

Bei den Akten liegen vier Arztzeugnisse, die eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zu 100 % vom 13. September 2024 bis 31. Oktober 2024 (act. 6.1 und 6.2), zu 75 % vom 1. November 2024 bis 3. Dezember 2024 (act. 6.3) und zu 50 % vom 4.

Dezember 2024 bis 31. Dezember 2024 (act. 6.4) ausweisen.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer trat sein unbefristetes Dienstverhältnis bei der Vorinstanz am (...) an (act. 2.1). Zum Zeitpunkt der Kündigung vom 12. Dezember 2024 befand er sich somit im dritten Anstellungsjahr. Daraus folgt, dass, wie vorstehend beschrieben (E. 5.1), eine Sperrfrist von 90 Tagen Anwendung findet. Diese Sperrfrist begann am ersten Krankheitstag, folglich am 13. September 2024 zu laufen und endete nach Ablauf von 90 Kalendertagen am 11. Dezember 2024. Die Vorinstanz hielt bei Erlass der Verfügungs- und Kündigungsverfügung vom 12. Dezember 2024 somit die vorliegend erforderliche Sperrfrist von 90 Tagen ein. Die Tatsache, dass die Vorinstanz bereits zuvor in Unkenntnis der jeweiligen Arbeitsunfähigkeitszeugnisse am 19. September 2024 (act. 5.1.19), am 15. Oktober 2024 (act. 5.1.26) und am 12. November 2024 (act. 5.1.33) nichtige Kündigungen ausgesprochen hat, was der Beschwerdeführer in seiner Replik rügt, ändert nichts daran, dass die erforderlichen Fristen bei der vorliegend zu beurteilenden Kündigung eingehalten sind. Sodann ist dem Beschwerdeführer entgegenzuhalten, dass er die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse jeweils teilweise sehr spät bei der Arbeitgeberin eingereicht hat, obwohl er eigentlich aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht gehalten gewesen wäre, dies unverzüglich zu tun. Das Zeugnis vom 13. September 2024 wurde so beispielsweise erst am 1. Oktober 2024 mit der Post versendet (act. 6.1), das Zeugnis vom 10. Oktober 2014 am 18. Oktober 2024 (act. 6.2). Daher erscheint es treuwidrig, wenn sich der Beschwerdeführer darauf berufen will, die zu Unrecht ausgesprochenen Kündigungen würden ein unsorgfältiges Handeln der Vorinstanz aufzeigen.

E. 5.4

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass die Kündigung vom 12. Dezember 2024 unter Einhaltung der gesetzlichen Sperrfrist und damit nicht zur Unzeit erfolgte.

E. 6

Der Beschwerdeführer führt aus, eine Kündigung sei nicht gerechtfertigt, da er sich nichts habe zu Schulden kommen lassen. In einem nächsten Schritt ist daher auf die Frage einzugehen, ob hinreichend sachliche Gründe für die ordentliche Kündigung vom 12. Dezember 2024 vorliegen.

E. 6.1

Nach Art. 10 Abs. 3 BPG und Ziff. 173 Abs. 1 GAV SBB kann der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannten Bestimmungen enthalten einen - nicht abschliessenden - Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG und Ziff. 173 Abs. 1 Bst. b GAV SBB kann das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten aufgelöst werden. Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber gut, muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG und Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB).

E. 6.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, es lägen keine sachlich hinreichenden Gründe für eine ordentliche Kündigung vor. Er könne alle gegen ihn vorgebrachten Vorwürfe

entkräften. In der Replik führt er ergänzend aus, viele Vorwürfe stimmten nicht und seien entweder nicht so vorgefallen oder mit falschen Tatsachen belegt.

E. 6.3

Die Vorinstanz vertritt die Auffassung, die Kündigung lasse sich mit ungenügender Leistung und mangelndem Verhalten begründen. Das Vertrauensverhältnis sei zerstört, weshalb eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht komme. Da sämtliche in der Vergangenheit getroffenen arbeitsrechtlichen Massnahmen zu keiner langfristigen Verbesserung der Verhaltensweise und der Leistung geführt hätten, erweise sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als verhältnismässig.

E. 6.4

Im Nachfolgenden werden die einzelnen von den Parteien betreffend mangelnder Leistung und Fehlverhalten thematisierten Punkte dargestellt. Zunächst wird auf das vorgeworfene unentschuldigte Fehlen am Arbeitsplatz und die fehlende Erreichbarkeit (E. 6.4.1) eingegangen, sodann auf die ungenügende Arbeitsleistung und fehlerhafte Leistungserfassung (E. 6.4.2), danach auf das vorgeworfene Nichteinhalten von geltenden Vorschriften und Weisungen (E. 6.4.3), das Nichteinholen des Einverständnisses für eine Weiterbildung (E. 6.4.4), auf Unregelmässigkeiten bei der Spesenerfassung (E. 6.4.5) und letztlich auf vorgeworfenes respektloses und beleidigendes Verhalten gegenüber einem Teamkollegen (E. 6.4.6).

E. 6.4.1

Unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz/fehlende Erreichbarkeit

E. 6.4.1.1

Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, am 4. Juli 2024 den Arbeitsplatz unentschuldig verlassen zu haben (act. 5.1.3 bis 5.1.9). Der Vorgesetzte des Beschwerdeführers habe versucht, diesen im Büro anzutreffen, jedoch sei der Beschwerdeführer nicht anwesend gewesen und habe auch nicht über das Firmen-Tablet oder das Tourenhandy erreicht werden können. Auch nach mehrmaliger Nachfrage habe der Beschwerdeführer keine Auskunft geben können, wo er sich aufgehalten habe. Daraufhin hat eine Sachverhaltsabklärung stattgefunden. Im Protokoll dieser Abklärung ist festgehalten, dass eine Auskunftsperson angab, der Beschwerdeführer habe sich ca. 3 Stunden vor offiziellem Ende von dessen Schicht von ihm verabschiedet und er sei an mehreren Tagen nicht bei der Dienstübergabe anwesend gewesen (act. 5.15, S. 5). Der Beschwerdeführer habe keine bzw. keine plausiblen Erklärungen für sein Fehlen geben können.

E. 6.4.1.2

Der Beschwerdeführer führt zu diesem Vorwurf aus, an diesem Tag sei er auf einer mobilen Tour (...) gewesen, im Einsatzgebiet Normalerweise habe der Vorgesetzte ihn jeweils über das private Handy zu erreichen versucht. Die Tourenhandys seien zu jener Zeit im Team oft nicht auffindbar gewesen. Sodann sei das Verhalten auf der Tour (...) nicht definiert.

E. 6.4.1.3

Beim unentschuldigten Fernbleiben am Arbeitsplatz handelt es sich um einen schweren Vorwurf und bei dessen Vorliegen um eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers.

Vor diesem Hintergrund überrascht zunächst die kurze und nicht sehr überzeugende Begründung des Beschwerdeführers, der sich sehr detailliert zu den Vorwürfen der fehlerhaften Leistungserfassung äussert. Bei den Akten ist ein Foto der Tourenhandys (act. 5.1.6), welche am 4. Juli 2024 nachweislich vorhanden waren und nicht, wie der Beschwerdeführer behauptet, nicht auffindbar gewesen seien. Sodann ist nicht klar, was der Beschwerdeführer zu seinen Gunsten ableiten will, wenn er sich darauf beruft, das Verhalten auf dieser spezifischen Tour (...) sei nicht geregelt. Mitarbeitende müssen während der Arbeitszeit für ihre Vorgesetzten und Teamkollegen erreichbar sein, ausser es ist explizit etwas anderes verabredet. Auch durfte sich der Beschwerdeführer nicht darauf verlassen, dass ihn sein Vorgesetzter über das private Handy anruft. Selbst wenn dies zuvor üblich gewesen sein sollte, wäre es grundsätzlich Aufgabe des Beschwerdeführers gewesen, seinen Vorgesetzten vorgängig darüber zu informieren, wo und wie er erreichbar ist bzw. dass er das Tourenhandy nicht mitgenommen hat und stattdessen auf seinem privaten Telefon erreichbar ist. Es ist sodann zu berücksichtigen, dass eine Auskunftsperson bestätigt hat, dass sich der Beschwerdeführer rund drei Stunden vor Ende seiner Schicht verabschiedet hat (Protokoll Sachverhaltsabklärung vom 11. Juli 2024, act. 5.1.5, S. 5). Des Weiteren konnte der Beschwerdeführer vom Vorgesetzten auch nicht angetroffen und weder über das Firmen-Tablet noch ein Tourenhandy erreicht werden. Der Beschwerdeführer hat darüber hinaus nach 00:37 Uhr keine Einträge im Leistungserfassungssystem mehr vorgenommen (Protokoll der Sachverhaltsabklärung vom 11. Juli 2024, act. 5.15, S: 3). Der Beschwerdeführer bringt überdies nur eine sehr kurze und unsubstantiierte Begründung vor. Für das Bundesverwaltungsgericht ist aufgrund dieser Sachlage erstellt, dass sich der Beschwerdeführer ohne entsprechende Erlaubnis während seiner Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt hat. Die gegenteilige Behauptung des Beschwerdeführers, ohne substantiierte Ausführungen und ohne Belege, ist als blosser Schutzbehauptung zu werten. Dieses Fehlverhalten wiegt so schwer, dass die Vorinstanz diesbezüglich auch keine Frist für eine Verbesserung des Verhaltens anordnen musste, zumal der Beschwerdeführer bereits zuvor wegen anderer Verfehlungen verwarnet worden war. Die Vorinstanz durfte die Kündigung folglich auf das unentschuldigte Fernbleiben des Beschwerdeführers und die darin liegende Pflichtverletzung stützen.

E. 6.4.2

Fehlerhafte Leistungserfassung und ungenügende Arbeitsleistung

E. 6.4.2.1

In Zusammenhang mit mangelnder Leistung wirft die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine fehlerhafte Leistungserfassung vor (act. 5.1.2, S. 2), insbesondere rügte sie die Diskrepanz zwischen Dienstzeiten und dem Zeitaufwand der erfassten Arbeiten sowie die fehlende Eintragung von Arbeitsunterbrechungen. Diese Themen seien bereits am Mitarbeitergespräch vom 15. März 2024 (act. 5.1.1) diskutiert und in der Ermahnung vom 9. April 2024 festgehalten worden (act. 5.1.2). Die Leistungserfassung sei auch in der Kündigungsandrohung vom 30. Juli 2024 (act. 5.1.9) erwähnt und am 13. August 2024 nochmals mit dem Beschwerdeführer besprochen worden, da der Zeitaufwand auch im August 2024 immer noch nicht korrekt erfasst worden sei und nach wie vor keine Eintragung der Arbeitsunterbrechungen erfolgt sei (act. 5.1.11). Inhaltlich geht es auch um die korrekte Erfassung der jeweiligen Positionen und um die Überprüfbarkeit der vorgenommenen Arbeiten. Beispielsweise habe der Beschwerdeführer gemäss der Vorinstanz am (...) die Kontrollen (...) nicht korrekt erfasst. Weder der Zeitaufwand noch

die vermutlichen Schäden seien korrekt dokumentiert worden. Im Zeitraum vom (...) fehlten zudem Eintragungen zu vorgenommenen Bremsproben. Der Beschwerdeführer habe in der Zeit zwischen dem (...) seine Leistungen nachweislich 38-mal nicht korrekt erfasst und im selben Zeitraum nachweislich die Arbeitsunterbrechungen 12-mal nicht eingetragen.

E. 6.4.2.2

Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass er die Arbeitszeit- und Leistungserfassung gleich vornehme wie seine Arbeitskollegen. Es gebe Unklarheiten und Unsicherheiten im gesamten Team, wie eine richtige Leistungserfassung ganz konkret zu erfolgen habe. Auch nach den geführten Gesprächen habe sein Vorgesetzter ihm das nicht genau erklären können. Ihm sei in Aussicht gestellt worden, dass es nochmals eine Besprechung geben solle, an der die korrekte Erfassung gezeigt werden würde, diese habe aber nie stattgefunden (Beschwerde, S. 4 f.). Er habe eine vollständige Leistungserfassung getätigt. In der Beschwerdeschrift setzt sich der Beschwerdeführer ausführlich mit einzelnen bemängelten Punkten betreffend die Leistungserfassung auseinander. Insbesondere betreffend den Vorwurf, dass im betrachteten Zeitraum (...) immer wieder die Eintragung von Bremsproben unterlassen worden sei, erwidert der Beschwerdeführer, diese seien auf einem Handzettel und Bremsmeldezettel erfasst worden. Auch habe er Arbeitsunterbrüche eingetragen. In der Replik ergänzt der Beschwerdeführer, in der Zeit seit seinem Anstellungsbeginn (...) sei nie etwas an der Zeit- und Leistungserfassung bemängelt worden. Der Vorgesetzte habe ihm keine konkreten Vorgaben gemacht und ihm sei nicht klar gewesen, was explizit von ihm verlangt worden sei. Die Erwartungen des Vorgesetzten hätten nicht den internen Vorgaben entsprochen, an welche er sich gehalten habe. Er habe jeden Tag Laufzettel ausgefüllt, die zeigen würden, welche Tätigkeiten er jeweils ausgeführt habe. Die Vorinstanz habe nachträglich in seiner Zeiterfassung Korrekturen vorgenommen, die unzulässig gewesen seien. Die geleisteten Tourenzeiten seien nachträglich angepasst worden, die Jahresarbeitszeit sei nicht mehr korrekt und die 63-Stunden-Regel für die Höchstarbeitszeit sei verfälscht worden (Replik, S. 3). Eine Zeitauswertung (...) im Team habe gezeigt, dass die Hälfte der Mitarbeiter keine Arbeitsunterbrüche erfasst hätten. Auch wiesen die Zeiterfassungen der anderen Mitarbeitenden grosse Diskrepanzen zwischen der Dienstzeit und den eingetragenen Arbeiten auf (Replik, S. 5). Sodann betont der Beschwerdeführer, dass er über die ganze Anstellungsdauer eine hervorragende Leistung erbracht und tadelloses Verhalten an den Tag gelegt habe. Er habe sein Engagement immer vollumfänglich erbracht und auch einen Mitarbeiter in einer lebensbedrohlichen Situation gerettet. Er habe wiederholt Beinaheunfälle gemeldet und Ideenvorschläge zur Betriebsverbesserung eingereicht. Er habe sich immer an die internen Prozesse und Vorschriften gehalten.

E. 6.4.2.3

Aufgrund der vom Beschwerdeführer vorgetragene Rüge, dass die Vorinstanz nachträglich in seiner Zeiterfassung des Jahres 2023 Korrekturen vorgenommen habe, liess die Vorinstanz eine Überprüfung der Zeitauszüge vornehmen (Beilage 2 zur Duplik). Die vom Beschwerdeführer behauptete Abweichung lässt sich gemäss Ergebnis des Überprüfungsberichts vom 4. April 2025 mit einer Systemumstellung in der Darstellung der Zeiterfassung erklären. Es sei nicht zu nachträglichen Anpassungen gekommen. Eine Differenz von 2.25 Stunden zu Gunsten des Beschwerdeführers ergebe sich aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer nicht geltend gemachte Reisezeit für einen Kursbesuch nachgemeldet habe. An drei Tagen seien dem Beschwerdeführer insgesamt 3

Stunden 36 Minuten zu wenig Arbeitszeit angerechnet worden, dafür sei an zwei anderen Tagen derselbe Zeitsaldo zu viel angerechnet worden, sodass durch die Vorinstanz keine relevanten Korrekturen der Zeiterfassung des Beschwerdeführers vorgenommen worden seien.

E. 6.4.2.4

In der Aktennotiz zum Mitarbeitergespräch vom 15. März 2024 (act. 5.1.1) sind Auszüge aus dem Arbeitsrapport enthalten, welche auf eine ungenügende Arbeitsleistung und Nichtplausibilität der zurückgemeldeten Zeiten hindeuten. Konkret sind sieben Fälle aufgeführt, bei denen es eine grosse Diskrepanz gibt zwischen der erfassten Dienstzeit und den zurückgemeldeten erledigten Arbeiten mit entsprechendem Zeitaufwand. Teilweise befanden sich Einträge in der Leistungserfassung, die widersprüchlich seien und sich nicht erklären liessen. Es seien am (...) beispielsweise 100 Minuten Zeitaufwand für ein Update ausgewiesen worden, welches gemäss Bemerkung nicht habe durchgeführt werden können (act. 5.1.1, S. 2) oder am (...) seien während einer gemeldeten Dienstzeit von 480 Minuten gesamthaft 550 Minuten Arbeiten verbucht worden (act. 5.1.1, S. 2).

Arbeitsunterbrechungen seien nie erfasst worden. Thematisiert wurde sodann, dass die Priorisierung der Arbeiten nicht nachvollzogen werden könne, da der Beschwerdeführer scheinbar am (...) während eines geplanten Einsatzes für produktive Arbeiten (...) nur Büroarbeiten und E-Learning vorgenommen habe. Der Beschwerdeführer nahm mit E-Mail vom 3. April 2024 Stellung und führte zu einem der in der Aktennotiz genannten Punkte aus, der betroffene Zug sei fälschlicherweise in Zürich HB gemeldet gewesen, in Wirklichkeit sei dieser Zug aber in Mailand gewesen. Er forderte seinen Vorgesetzten auf, eine vorformulierte Entschuldigung zu unterschreiben aufgrund von «unbedachtsamer Prüfung der Vorwürfe». Zu den übrigen sechs Punkten nahm der Beschwerdeführer nicht Stellung (act. 5.1.1, S. 6 f.). Am 9. April 2024 erfolgte daher eine Ermahnung, verbunden mit der Anweisung das Verhalten in Zukunft zu verbessern (act. 5.1.2).

E. 6.4.2.5

Die korrekte Arbeitszeiterfassung ist sowohl für einen geregelten Ablauf im Betrieb als auch eine ordnungsgemässe Abwicklung des Arbeitsverhältnisses notwendig. Der Beschwerdeführer wurde im März 2024 darauf aufmerksam gemacht, dass seine Leistungserfassung nicht korrekt sei und wurde auf konkrete Punkte hingewiesen, was auch so im Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 15. März 2024 festgehalten wurde. Dennoch erfolgte keine Verbesserung bis zu einer weiteren Überprüfung im August 2024. Die Erläuterungen des Beschwerdeführers zu den aufgelisteten Punkten der Leistungserfassung vermögen an der grundsätzlichen Tatsache, dass die Erfassung mitunter Lücken aufweist, Widersprüche enthält, mittels falschen Bezeichnungen verbucht wurde oder nicht nachvollzogen werden kann, nichts zu ändern. Er äussert sich im Fall vom (...) zwar dahingehend, dass der Zug im System am falschen Ort erfasst gewesen sei, dies klärt aber nicht die Frage, wie es sein kann, dass der Beschwerdeführer für diesen Zug, welcher sich in Mailand befunden hat, 50 Minuten Arbeitsaufwand erfassen konnte, wenn diese Arbeiten offenbar bereits durch seine Kollegen in Chiasso erledigt worden waren (act. 5.1.1, S. 2). Auch betreffend die anderen aufgelisteten sechs Fälle brachte der Beschwerdeführer nichts vor, wie die Diskrepanzen zwischen der Dienstzeit und der verbuchten Zeit für die erledigten Arbeiten zustande kam, weshalb er während produktiver Arbeitszeit Büroarbeiten und E-Learning absolvierte, wieso Aufwand teilweise doppelt gemeldet wurde oder im Falle des Updates vom 4. März 2024, wieso Zeit dafür gemeldet wurde, das

Update gemäss Eintrag aber nicht habe durchgeführt werden können. Insbesondere die häufige Diskrepanz zwischen Dienstzeit und eingetragenen Arbeiten lässt den Schluss zu, dass der Beschwerdeführer ungenügende Leistung erbrachte. Diese Vermutung wird durch die geschilderten Einzelfälle bekräftigt, welche der Beschwerdeführer nicht zu erklären vermag. Auch nach dem Mitarbeitergespräch vom 15. März 2024 und der Ermahnung vom 9. April 2024 besserte sich die Leistung des Beschwerdeführers offenbar nicht. Folglich durfte die Vorinstanz davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer eine ungenügende Arbeitsleistung erbracht hat. Exemplarisch kann des Weiteren der Vorwurf betreffend «Störungsmeldung Geschirrspüler» herangezogen werden. Hier trug der Beschwerdeführer einen Arbeitsaufwand von 45 Minuten ein, obwohl er lediglich eine Ferndiagnose durchführte, indem er einen Kollegen anrief. Der Beschwerdeführer beharrt darauf, dass die Zeiterfassung von 45 Minuten für diese Tätigkeit korrekt sei. Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts ist es nachvollziehbar, dass die Vorinstanz Zweifel an der Korrektheit dieser Zeiterfassung hat. Ebenso ist verständlich, dass es nicht ausreicht, bestimmte Tätigkeiten nur auf Handzetteln zu vermerken, statt sie auch im System zu hinterlegen, insbesondere wenn es sich um sicherheitsrelevante Vorgänge wie die Bremsproben handelt. Diesbezüglich ist die Vorinstanz in der Verfügung vom 12. Dezember 2024 detailliert auf die einzelnen fehlenden Eintragungen eingegangen (S. 6-7). Betreffend die fehlenden oder falschen Verbuchungen beruft sich der Beschwerdeführer darauf, dass dies intern nicht genau definiert sei. Dennoch ist ihm entgegenzuhalten, dass er im dritten Anstellungsjahr durchaus in der Lage sein sollte, die richtigen Positionen bei der Leistungserfassung auszuwählen. Der Beschwerdeführer bestreitet im Ergebnis denn auch nicht, dass er teilweise falsche Kategorien in der Erfassung verbucht hat oder die Bremsproben lediglich auf Handzetteln vermerkt hat. Demgegenüber vermochte der Beschwerdeführer nicht, substantiiert darzulegen, die Vorgaben eingehalten zu haben. Die Rüge der nachträglichen Anpassung der Arbeitszeit durch die Vorinstanz konnte durch den Überprüfungsbericht widerlegt und mit der Systemumstellung begründet werden. Auch betreffend die Zeiterfassungen im Team kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Selbst wenn andere Teammitglieder ihre Zeiten ebenfalls falsch erfassten, was der Beschwerdeführer nur behauptet, jedoch nicht nachweist, ändert dies nichts an der Pflicht des Beschwerdeführers seine eigenen Zeiten korrekt zu melden.

E. 6.4.2.6

Im Ergebnis ist für das Bundesverwaltungsgericht erstellt, dass der Beschwerdeführer die geforderte Leistungserfassung nicht mängelfrei vornahm und auch nach wiederholter Aufforderung keine Besserung erfolgte. Es liegt insofern eine wiederholte Pflichtwidrigkeit vor.

E. 6.4.3

Nichteinhalten von geltenden Vorschriften und Weisungen

E. 6.4.3.1

Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer vor, geltende Vorschriften und Weisungen des Vorgesetzten nicht befolgt zu haben. Konkret geht es insbesondere darum, dass der Vorgesetzte dem Beschwerdeführer untersagt hatte, den Arbeitsbeginn eigenmächtig vorzuerlegen, woran sich der Beschwerdeführer indessen nicht gehalten habe.

E. 6.4.3.2

Aus dem E-Mail-Verkehr zwischen dem Beschwerdeführer und dessen Vorgesetzten ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer beispielsweise am (...) einen früheren Arbeitsbeginn eintragen wollte. Der Vorgesetzte informierte ihn, dass dies nicht eigenmächtig erfolgen dürfe und fragte nach dem Grund für den gewünschten vorzeitigen Arbeitsbeginn, worauf der Beschwerdeführer antwortete, er werde den früheren Beginn eintragen (act. 5.1.11, S. 5). Der Beschwerdeführer verweist darauf, dass ein früherer Beginn im Interesse der Arbeitgeberin gewesen wäre, da er eine Störung habe beheben wollen, die ansonsten den ganzen Tag bestanden hätte. Dabei verkennt er, dass der Arbeitgeberin ein Weisungsrecht zukommt und der Arbeitnehmer an diese Weisungen gebunden ist. Zwar bestehen unter den Parteien offenbar unterschiedliche Meinungen, ob bei einem Stellenantritt um 6:00 Uhr ein Zug um 6:05 Uhr erreicht werden könne. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die Situation aber insofern klar, als dass der Beschwerdeführer den Anweisungen des Vorgesetzten nicht ohne Grund zuwiderhandeln darf. Auch aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer am (...) offenbar zehn Minuten vor dessen Arbeitsbeginn zu einem Mitarbeitergespräch gekommen ist und sich diesbezüglich darauf beruft, der Arbeitgeber habe implizit einen früheren Arbeitsbeginn erwartet, kann nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers abgeleitet werden. Der Beschwerdeführer führt zu diesem Vorfall selbst aus, der Vorgesetzte sei einverstanden gewesen, bis zum offiziellen Arbeitsbeginn um 14:00 Uhr mit dem Beginn des Gesprächs zu warten (Beschwerdeschrift, S. 4). Die Tatsache, dass sich der Beschwerdeführer über eine konkrete Anordnung des Vorgesetzten hinweggesetzt hat, ist nachgewiesen und wird vom Beschwerdeführer zwar zu erklären versucht, nicht aber dem Grundsatz nach bestritten. Die offenkundige Weigerung eines Arbeitnehmers, den Weisungen des Vorgesetzten Folge zu leisten, stellt eine klare Pflichtwidrigkeit dar.

E. 6.4.4

Nichteinholen des Einverständnisses für Weiterbildung

E. 6.4.4.1

Grundsätzlich nicht bestritten ist, dass sich der Beschwerdeführer für eine Weiterbildungsveranstaltung angemeldet hatte, ohne zuvor das Einverständnis seines Vorgesetzten einzuholen (act. 5.1.1, S. 4). Gemäss den Ausführungen des Beschwerdeführers, ging dieser offenbar davon aus, er dürfe sich selbst anmelden, wobei die Anmeldung erst mit der Bewilligung des Vorgesetzten Gültigkeit erhalte (Beschwerdeschrift, S. 2). Aus der Aktennotiz des Mitarbeitergesprächs vom 15. März 2024 geht hervor, dass der Beschwerdeführer (...) bereits einmal darauf aufmerksam gemacht wurde, dass er sich nicht zu Aus- oder Weiterbildungen anmelden dürfe, die nicht seiner Funktion entsprächen (act. 5.1.1, S. 4 sowie act. 5.1.2, S. 5). Indem sich der Beschwerdeführer eigenmächtig zu einer Weiterbildung angemeldet hat, missachtet er die betrieblichen Abläufe. Da ein solches Fehlverhalten bereits einmal thematisiert worden war, kommt der erneuten Missachtung ein gewisses Gewicht zu. Auch wenn die Verfehlung an sich unter Berücksichtigung aller Pflichten im Arbeitsverhältnis eher von untergeordneter Bedeutung ist, durfte die Vorinstanz diesen Vorfall bei der Kündigung berücksichtigen. Insbesondere im Rahmen einer Gesamtinteressenabwägung kann eine solche Missachtung von Weisungen des Vorgesetzten im Einzelfall durchaus ins Gewicht fallen. Die Verfehlung erlangt dabei gerade auch in Zusammenhang mit anderen Vorfällen Bedeutung (zum Punkt «Nichteinhalten geltender Vorschriften» vgl. insbesondere E. 6.4.3 vorstehend).

E. 6.4.5

Respektloses und beleidigendes Verhalten gegenüber Teamkollegen

E. 6.4.5.1

In der Aktennotiz zum Mitarbeitergespräch vom 15. März 2024 wird unter Punkt 1 festgehalten, der Beschwerdeführer habe einen Teamkollegen mit Vornamen Friedrich mit einem Lächeln «Fritzel» genannt, was für den Kollegen respektlos und beleidigend gewesen sei (act. 5.1.1, S. 1). Der Beschwerdeführer wurde ermahnt, solches Verhalten in Zukunft zu unterlassen. Auch in der Ermahnung vom 9. April 2024 wird diese Aufforderung wiederholt und derselbe Sachverhalt geschildert (act. 5.1.2).

E. 6.4.5.2

Der Beschwerdeführer bestreitet in seiner E-Mail vom 3. April 2024 an seinen Vorgesetzten und in der Beschwerdeschrift nicht, dass er für den Team-Kollegen einen Spitznamen verwendet habe, betont dabei jedoch, dass dies nicht beleidigend gemeint gewesen sei. Er habe sich beim Kollegen persönlich und schriftlich entschuldigt. Er lerne aus seinen Fehlern (act. 5.1.1, S. 7).

E. 6.4.5.3

In den Akten ist kein weiterer Fall erwähnt, in welchem sich der Beschwerdeführer seinen Arbeitskollegen gegenüber nicht korrekt verhalten hat. Entsprechend blieb es bei der einen Ermahnung in diesem Zusammenhang und es scheint eine Verbesserung eingetreten zu sein oder zumindest keine Wiederholung von respektlosem Verhalten gegeben zu haben. Zwar kommt dem respektvollen Umgang mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten ein hoher Stellenwert zu, was auch im Code of Conduct der Vorinstanz zum Ausdruck kommt, dennoch handelte es sich, gemäss Aktenlage, offenbar um ein einmaliges Ereignis und es gelang der Vorinstanz nicht, zu beweisen, dass der Beschwerdeführer bei der Verwendung des Spitznamens des Arbeitskollegen Beleidigungsabsicht hatte. Entsprechend durfte sich die Vorinstanz bei der Kündigung nicht auf respektloses Verhalten gegenüber Teamkollegen berufen. Dennoch ist zu erwähnen, dass verschiedene Vorfälle darauf hindeuten, dass der Beschwerdeführer offenbar gewisse Probleme in der Kommunikation mit seinem Vorgesetzten hatte. Dies geht unter anderem daraus hervor, dass er für seinen Vorgesetzten in Zusammenhang mit einem falschen Systemeintrag betreffend Zug in Mailand (vgl. E. 6.4.2.5 vorstehend) einen Entschuldigungszettel vorbereitet hat und dessen Unterzeichnung forderte und dass er Anweisungen seines Vorgesetzten teilweise nicht oder nur nach mehrmaligem Rückfragen gefolgt ist oder auf Erläuterungen und Gespräche bestanden hat. Dies war beispielsweise auch betreffend den frühen Arbeitsbeginn der Fall (vgl. dazu E. 6.4.3 vorstehend), wo er sich weigerte, seine Arbeit erst um 6:00 Uhr zu beginnen und darauf bestand, bereits um 5:40 Uhr anzufangen. Zu Kritik Anlass gab auch, dass sich der Beschwerdeführer offenbar wiederholt an Weiterbildungsveranstaltungen angemeldet hat, ohne das Einverständnis seines Vorgesetzten einzuholen (act. 5.1.1, S. 4 sowie E. 6.4.4 vorstehend). Diese ausgewählten Beispiele zeigen, dass man dem Beschwerdeführer insofern durchaus mangelnde Kommunikationsfähigkeiten vorwerfen kann.

E. 6.4.6

Unregelmässigkeiten bei der Spesenerfassung

E. 6.4.6.1

Die Vorinstanz machte den Beschwerdeführer im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 15. März 2024 darauf aufmerksam, dass er die Spesen für Mittagessen nicht richtig erfasst habe. Er habe die Quittungen jeweils so fotografiert, dass das Datum darauf nicht ersichtlich sei. Nachdem der Beschwerdeführer die entsprechenden Quittungen habe nachreichen können, seien diese bewilligt worden. Der Beschwerdeführer wurde darum gebeten, die Spesen in Zukunft korrekt zu erfassen und die gesamte Quittung zu fotografieren (act. 5.1.1, S. 1 sowie act. 5.1.2, S. 3).

E. 6.4.6.2

Der Beschwerdeführer führt aus, die Spesen für Mittagessen seien ihm bewilligt worden, nachdem er diese habe nachreichen können. Er sei sodann der Auffassung, dass er Anspruch auf Schmutzzulagen habe, diese seien ihm jedoch verwehrt worden (Beschwerdeschrift, S. 12).

E. 6.4.6.3

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, die Spesen im März 2024 zunächst nicht richtig erfasst zu haben. Indessen konnte er die ungenügenden Belege nachreichen, sodass sich der Sachverhalt damit grundsätzlich klären liess. Auch die Frage betreffend die Qualifikation für zusätzliche Schmutzzulagen im Juni 2024 scheinen untergeordneter Natur. Weitere Verfehlungen in Zusammenhang mit der Spesen-Erfassung sind aus den Akten nicht ersichtlich. Folglich ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer seine Spesen in der Folge jeweils korrekt erfasst hat. Es handelt sich damit um eine sehr geringfügige und einmalige Verfehlung, sodass die Vorinstanz darauf allein keine Kündigung stützen kann. Im Rahmen einer Gesamtbewertung kann allerdings auch diese von Relevanz sein (vgl. zur Gesamtwürdigung E. 7 nachfolgend).

E. 6.4.7

Zusammenfassend durfte die Vorinstanz von folgenden Verfehlungen des Beschwerdeführers ausgehen: unentschuldigtes Fernbleiben am Arbeitsplatz, fehlerhafte Leistungserfassung und ungenügende Arbeitsleistung, Nichtbefolgen von Weisungen des Arbeitgebers in Zusammenhang mit der Anmeldung zu einer Weiterbildung und mit einem eigenmächtig festgelegten früheren Arbeitsbeginn. Insgesamt lagen damit mehrere sachliche Gründe vor, welche die Vorinstanz zu einer Kündigung berechtigten. Insbesondere liegen Mängel in der Leistung und im Verhalten des Beschwerdeführers im Sinne von Art. 173 Abs. 1 Bst. b GAV SBB vor. Das unentschuldigte Fernbleiben am Arbeitsplatz stellt überdies eine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten nach Art. 173 Abs. 1 Bst. a GAV SBB dar.

E. 6.5

Im Ergebnis stützt sich die Kündigung auf mehrere sachlich hinreichende Gründe.

E. 7

Zu prüfen bleibt, ob sich die ordentliche Kündigung vom 12. Dezember 2024 insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, als verhältnismässig erweist.

E. 7.1

Die Vorinstanz führt aus, dass durch die vielen wiederholten und teils schwerwiegenden Verfehlungen das Vertrauensverhältnis zerstört sei und eine Weiterbeschäftigung für sie nicht in Betracht komme, insbesondere nachdem andere mildere Massnahmen keinen

Erfolg gezeigt hätten.

E. 7.2

Vor dem Hintergrund des festgestellten Fehlverhaltens des Beschwerdeführers und der Tatsache, dass die Vorinstanz zuvor mit diesem das Gespräch suchte und ihn in einem ersten Schritt ermahnte und eine Verbesserung des Verhaltens ermöglichte und daraufhin eine Kündigung zunächst androhte, sind keine weiteren, mildereren Massnahmen als die Kündigung ersichtlich. Die ordentliche Kündigung ist sodann ein geeignetes und erforderliches Mittel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für den Beschwerdeführer vorteilhafter als eine fristlose Kündigung, die aufgrund des unentschuldigtem Fehlens am Arbeitsplatz allenfalls auch in Betracht gekommen wäre. Auch unter Würdigung der Besonderheiten des Einzelfalls mit der vorgängigen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers erscheint eine ordentliche Kündigung als angemessen, hielt die Vorinstanz doch auch die erforderliche Sperrfrist ein (vgl. E. 4.4). Der Beschwerdeführer rügt in Zusammenhang mit der Verhältnismässigkeit, dass wegen derselben Vorkommnisse verschiedene Massnahmen ergriffen worden seien, namentlich eine Ermahnung mit Weisung sowie eine Kündigungsandrohung. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass die Vorfälle nicht mehrfach separat gewürdigt wurden, sondern im Rahmen einer Gesamtbetrachtung berücksichtigt worden sind. Zudem wurde dem Beschwerdeführer jeweils die Möglichkeit zur Verbesserung eingeräumt. Die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach es seit Anstellungsbeginn (...) bis zu den erstmaligen Rügen anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 15. März 2024 nie zu Beanstandungen gekommen sei und dem Beschwerdeführer im Februar 2024 eine mehrheitlich positive Rückmeldung beim Mitarbeiterdialog ausgestellt worden sei (Beilage 3 des Beschwerdeführers), vermögen die mehrfachen und teils schwerwiegenden Verfehlungen nicht aufzuwiegen.

E. 7.3

Damit erweist sich die ordentliche Kündigung des Beschwerdeführers vom 12. Dezember 2024 insgesamt als verhältnismässig. Die Beschwerde ist somit vollumfänglich abzuweisen.

E. 8

Der Beschwerdeführer machte im Rahmen der Schlussbemerkungen geltend, er habe aufgrund seiner Freistellung Zulagen nicht mehr beantragen können und sein Zugangsbatch, auf welchem sich noch Guthaben befunden habe, sei ihm abgenommen worden. Diesbezüglich stellte der Beschwerdeführer indessen keine Anträge. Es ist davon auszugehen, dass die Nebenfolgen der Kündigung durch die Vorinstanz geklärt werden, sobald mit Abschluss des vorliegenden Verfahrens Klarheit über die Wirksamkeit der Kündigung besteht.

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

Dem unterliegenden, nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht

e contrario [VGKE, SR 173.320.2]). Die obsiegende Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE). Für das Dispositiv wird auf die nächste Seite verwiesen.

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