

BVGer A-6469/2023 vom 11. Juni 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-06-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6469_2023

FR: TAF A-6469/2023 du 11 juin 2024

IT: TAF A-6469/2023 del 11 giugno 2024

Regeste

Bundespersional

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 Bundespersonal- gesetz (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 Bundes- verwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid vom (...) handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG, die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zustän- dig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ficht neben der Kündigungsverfügung das Schreiben vom (...) an, womit die Vorinstanz ihm die beabsichtigte Kündi- gung während der Probezeit zur Kenntnis brachte und ihm das rechtliche Gehör gewährte. Dieses Schreiben ist vorliegend nicht selbständig an- fechtbar. Das rechtliche Gehör ist grundsätzlich im Rahmen der Endverfü- gung anfechtbar. Die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Rügen

A-6469/2023 Seite 4 beziehen sich auf die im genannten Schreiben vorgebrachten Kündigungs- gründe, die ebenfalls Gegenstand der angefochtenen Kündigungsverfü- gung sind. Die diesbezüglichen Rügen sind Gegenstand der nachfolgen- den Prüfung, ob die Kündigung gestützt auf sachlich hinreichende Gründe erfolgte oder ob eine Diskriminierungskündigung vorliegt.

E. 1.3

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

E. 1.4

Gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG hat die Beschwerdeschrift unter anderem die Begehren und deren Begründung zu enthalten. Aus der Beschwerde muss der unmissverständliche Wille einer Person hervorgehen, als Beschwerdeführende auftreten zu wollen und die Änderung einer be- stimmten, sie betreffenden und mittels Verfügung geschaffenen Rechts- lage anzustreben (Urteil des BVGer A-2562/2023 E. 1.6). Die Anforderun- gen an die Formulierung eines Rechtsbegehrens sind im Allgemeinen nicht sehr hoch. Besonders bei

Laieneingaben dürfen in sprachlicher und formeller Hinsicht keine allzu strengen Anforderungen gestellt werden. Aus der Beschwerde muss insgesamt zumindest implizit hervorgehen, was der Beschwerdeführer verlangt und in welchen Punkten er die angefochtene Verfügung beanstandet. Ein sinngemässer Antrag, welcher sich aus dem Zusammenhang unter Zuhilfenahme der Begründung ergibt, ist genügend (Urteil des BVGer A-3233/2022 E. 2.2). Die vom Beschwerdeführer eingereichte Beschwerde stellt eine Laieneingabe dar. Aus seiner Beschwerde geht hervor, dass er das Schreiben vom (...) und die Verfügung vom (...) der Vorinstanz anfecht, weil dessen Inhalte nicht korrekt seien, er diskriminiert werde und dagegen angehen wolle. Weiter ersucht er um «Schmerzensgeld». Die eingereichte Beschwerde enthält damit ein Begehren sowie deren Begründung und genügt somit noch knapp den gesetzlichen Anforderungen nach Art. 52 VwVG.

E. 1.5

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

E. 2

A-6469/2023 Seite 5

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts bestehen und davon ausgegangen werden kann, die Vorinstanz habe die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen (statt vieler Urteil des BVGer A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.1 m.w.H.).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 f. VwVG) und bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel. Es würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 BZP [SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, je m.H.). Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner

Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 2.2 m.H.). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (Urteil des BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 2.3 mit Hinweisen).

A-6469/2023 Seite 6

E. 2.3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]; 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. z.B. Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.3).

E. 3.1

Der Beschwerdeführer begründet die Anfechtung der Verfügung damit, dass sich der von der Vorinstanz darin dargelegte Sachverhalt nicht so zuge tragen habe. So treffe es nicht zu, dass er während der Arbeit gewisse Personen «angeflücht» und behauptet habe, (...). Es sei vielmehr so, dass sich eine Gruppe ebenfalls ausländischer Personen wegen seiner Herkunft gegen ihn gestellt haben. Dies sei diskriminierend und dagegen wolle er vorgehen.

E. 3.2

Die Vorinstanz beantragt, die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Sie begründet dies zusammengefasst damit, es sei bereits in den ersten Wochen des Arbeitsverhältnisses zu Vorfällen und Auseinandersetzungen gekommen, so dass sie nicht von einer künftig reibungslosen Zusammenarbeit ausgehen können. Ein Vertrauensverhältnis mit dem Beschwerdeführer habe nicht aufgebaut werden können, weshalb die Arbeitgeberin sich dazu entschieden habe, das Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit aufzulösen. Einen Anspruch auf Entschädigung stehe dem Beschwerdeführer mangels missbräuchlicher Kündigung nicht zu.

E. 3.3

Die Vorinstanz begründet die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit mit wiederholt mangelhaftem Verhalten des Beschwerdeführers und stützt sich dabei auf diverse Geschehnisse.

E. 3.3.1

Die Vorinstanz macht geltend, der Vorgesetzte des Beschwerdeführers habe bereits am (...) vom (...) (nachfolgend: [...]) eine Rückmeldung zum Verhalten des Beschwerdeführers (...) erhalten, wonach dieser sich beim (...) über (...) beschwert habe. Aufgrund der aufdringlichen und auffälligen Art und Weise des Beschwerdeführers, sich über (...) zu

A-6469/2023 Seite 7 beschweren, habe sich (...) veranlasst gefühlt, eine Rückmeldung an den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers zu machen. Gleichentags habe der

Beschwerdeführer (...) den Vorgesetzten öffentlich und harsch aufgefordert, (...). Dies obwohl die Mitarbeitenden an diesem Standort seit langem dort arbeiten würden, gut instruiert seien und es nie zu Problemen (...) gekommen sei. Der Beschwerdeführer macht dagegen geltend, er habe vom (...) lediglich wissen wollen, wie eine LohnEinstufung «geschehe». In Bezug auf (...). Er habe (...) direkt anschreiben wollen. Dagegen wendet die Vorinstanz ein, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb der (...) sich die Zeit und Mühe habe nehmen sollen, drei Hierarchiestufen zu überspringen, und sich persönlich beim Teamleiter über einen neuen Mitarbeiter zu beschweren, nur weil dieser eine Frage zum Lohnsystem gestellt habe.

E. 3.3.2

Die Vorinstanz verweist weiter auf das Gespräch vom (...), das zwischen dem Beschwerdeführer, seinem Vorgesetzten und (...) aufgrund von Problemen in der Zusammenarbeit im Team stattgefunden habe. Grund für dieses Gespräch sei das Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz gewesen, das als dominant wahrgenommen worden sei. Der Beschwerdeführer habe (...) nicht ausreden lassen und ihm mehrere Vorwürfe bezüglich seiner Arbeitsleistung gemacht. Ziel des Gespräches sei gewesen, die Sicherstellung einer guten Zusammenarbeit im Team, in dem man sich unterstützt und vertraut, aufzuzeigen. Statt zuzuhören und die Rückmeldungen anzunehmen, habe der Beschwerdeführer (...) während des Gespräches wiederum Vorwürfe zu seiner Arbeitsleistung gemacht. Einsicht zu seinem eigenen Verhalten habe der Beschwerdeführer nicht gezeigt. Aufgrund einer weiteren Auseinandersetzung zwischen dem Beschwerdeführer und (...) habe am selben Tag ein zweites klärendes Gespräch stattgefunden. Dies nachdem (...). Der Beschwerdeführer habe diesem darauf geantwortet, (...). Er habe ihn auch gefragt, ob er wegen seiner Herkunft etwas gegen ihn habe, sei persönlich geworden und habe (...) nicht ausreden lassen. Anschliessend habe er sich telefonisch bei seinem Vorgesetzten über (...) beklagt, weil dieser ein (...) und die Arbeit doch selber machen könne. Auch während des Gesprächs habe der Beschwerdeführer keinerlei Einsicht zu seinem Fehlverhalten gezeigt. Anstatt sich über die Arbeitsorganisation aufklären zu lassen, nämlich, dass es Praxis sei, dass (...), habe er stur auf seiner Position beharrt, (...)

A-6469/2023 Seite 8 erneut verbal angegriffen und ihm vorgeworfen, dieser habe wegen seiner Herkunft etwas gegen ihn. Dagegen bringt der Beschwerdeführer vor, das Gespräch habe nicht wegen seiner Dominanz stattgefunden, sondern weil er anscheinend seine Arbeit nicht mache. Dies, obwohl ein anderer Mitarbeiter von (...) gesehen habe, dass der Arbeitskollege (und nicht der Beschwerdeführer) nicht «gekübelt» habe. Der Beschwerdeführer macht sinngemäss geltend, er selbst habe sich um 40 Säcke Abfall auf den Gleisen kümmern müssen. Weil (...) nichts gemacht habe, habe der Beschwerdeführer versucht, seinen Vorgesetzten zu erreichen, jedoch ohne Erfolg. Er führt weiter aus, es sei ihm wichtig, das Team zu unterstützen. Da das ihm Vorgeworfene jedoch nicht korrekt gewesen sei, habe er es nicht akzeptieren können.

E. 3.3.3

Die Vorinstanz begründet die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer weiteren Auseinandersetzung vom (...) zwischen dem Beschwerdeführer und einem anderen Mitarbeiter, als dieser dem Beschwerdeführer während der Reinigung (...) habe zeigen wollen, wie man die Fenster reinigt. (...). Der Beschwerdeführer habe sich dann aber nicht unterrichten lassen wollen und gesagt, er wisse wie das gehe und er es ihm nicht zeigen

müsse. Obwohl er die Fenster nicht korrekt getrocknet habe, habe er die Hilfe des Mitarbeiters nicht annehmen wollen, diesen nicht ausreden lassen, ihn als kommunikativ inkompetent bezeichnet und sei davongelaufen. Als dieser Mitarbeiter dem Beschwerdeführer gesagt habe, er wolle den Konflikt lösen, habe der Beschwerdeführer ihn vor den Kunden bedrohlich angeschrien, sei ihm sehr nahegekommen und habe mit dem (...) gezeigt, wodurch sich dieser bedroht gefühlt und Angst vor dem Beschwerdeführer gehabt habe. Der Beschwerdeführer habe diesem Mitarbeiter gegenüber zudem behauptet, dass (...) würde. Am (...) habe sein Vorgesetzter den Beschwerdeführer zu einem Gespräch eingeladen, um die beiden Vorfälle zu besprechen. Auf die Sache mit dem «(...)» angesprochen, habe der Beschwerdeführer behauptet, nicht «(...)», sondern «(...)» gesagt zu haben. Der Beschwerdeführer sei wütend geworden, sei aufgestanden und habe gesagt, dass er die Gewerkschaft holen würde. Obwohl ihm sein Vorgesetzter gesagt habe, dass das Gespräch noch nicht fertig sei, habe er den Raum verlassen und sei wortlos gegangen. Er habe seinen Vorgesetzten in der Folge nicht mehr kontaktiert. Der Vorfall vom (...) (recte: [...]) habe nicht mehr besprochen werden können. Der Beschwerdeführer argumentiert hingegen, es sei am Vortag nichts abgemacht worden. Er sei nämlich anders eingeteilt gewesen, was aus der

A-6469/2023 Seite 9 Dienstenteilung ersichtlich sei. Er habe dem Mitarbeiter nicht gedroht. Dieser sei ihm nahegekommen, habe ihn provoziert und sei immer wütender geworden. Als der Beschwerdeführer den Gruppenleiter angerufen habe, habe Letzterer gesagt, er solle seine Arbeit machen und nichts gegen den anderen sagen, dieser sei (...) gewesen. Der Vorwurf, er habe erzählt, dass der Gruppenleiter (...), stimme nicht. Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei am Gespräch vom (...) mehrmals mit diesem Vorwurf konfrontiert worden. Er habe jedoch mehrmals versichert, sich diesbezüglich nicht geäußert zu haben. Er habe sich immer mehr bedrängt gefühlt und nicht mehr weitergewusst, weshalb er das Gespräch abgebrochen und verlangt habe, dass dieses unter Beizug eines Beistandes weitergeführt werde. Die Vorinstanz entgegnet schliesslich, der Beschwerdeführer sei mit dem genannten Mitarbeiter am (...), (...), eingetragen gewesen. Sie verweist dabei insbesondere auf den Schichtplan und die E-Mail vom (...), wo dieser (...) seinem Vorgesetzten den Vorfall schilderte und versehentlich vom (...) statt (...) spreche.

E. 3.3.4

Als weiteren Grund für die Kündigung, verweist die Vorinstanz auf eine Situation, die sich am (...) ereignet habe, als ein (...) festgestellt habe, dass der (...) schlecht geputzt gewesen sei. So sei insbesondere das «(...)» nicht gereinigt gewesen, diverse lose Verschmutzungen seien – besonders beim Gleis (...) – herumgelegen und die Toiletten seien schmutzig gewesen. Sein Teamkollege, der vom (...) darauf angesprochen worden sei, habe diese Information seinem Vorgesetzten gemeldet. Schliesslich sei der Beschwerdeführer in der Schicht vor ihm eingeteilt gewesen. Auf die Frage des Teamkollegen, weshalb er diese Reinigungsarbeiten während seiner Schicht nicht gemacht habe, habe der Beschwerdeführer in seiner Muttersprache geantwortet, «du kannst meine (...) [obszöne Schimpfwörter]». Der von seinem Vorgesetzten damit konfrontierte Beschwerdeführer habe bestritten, die Arbeit nicht erledigt, als auch die Aussage in seiner Muttersprache gemacht zu haben. Der Beschwerdeführer entgegnet, (...) habe am Vortag nichts gemacht. Er selbst habe in seiner Frühschicht Abfallberge entsorgen müssen. Er habe bis zu seiner Pause nicht alles erledigen können. Das Perron (...) habe er jedoch entgegen der

Behauptung der Vorinstanz gereinigt.

E. 3.3.5

Die Vorinstanz argumentiert weiter, es sei ihr wichtig, dass das Team gut zusammenarbeite, sich gegenseitig unterstütze und vertrauensvoll mit- einander umgehe. Sie habe mit dem Beschwerdeführer diverse Gespräche

A-6469/2023 Seite 10 geführt und ihm mehrmals ihre Erwartungen in Bezug auf die Kommunikation und die Zusammenarbeit im Team mitgeteilt. Durch sein in der kurzen Zeit seit seiner Anstellung gezeigtes Verhalten gegenüber Arbeitskollegen bringe der Beschwerdeführer Unruhe ins Team. Er habe Mühe, sich in die Hierarchie und Arbeitsorganisation einzufügen, kritisiere die Arbeitsweise von Kollegen, Dritten und Vorgesetzten, reagiere unsachlich und persönlich auf Kritik und schiebe die Schuld bei sämtlichen Konflikten auf andere. Aufgrund seiner Herkunft sollen sich die anderen gegen ihn verschwört haben. Obwohl er Arbeiten nicht korrekt ausführe, sei er der Meinung, es besser als seine jüngeren Teamkollegen zu machen. Dass seit seiner Anstellung bereits mehrere Gespräche wegen seines unangemessenen Verhaltens gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen stattgefunden haben, zeige, dass der Beschwerdeführer nicht gewillt sei, an seiner Einstellung zu arbeiten und sich zu verbessern. Unter diesen Umständen komme eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht in Frage. Das vom Beschwerdeführer gezeigte Verhalten sei nicht tolerierbar und verstosse gegen den Code of Conduct. Die Geschehnisse würden wesentliche Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers zeigen, womit ein sachlicher Kündigungsgrund gemäss Ziffer 173 Abs. 1 Bst. b GAV SBB vorhanden sei. Der Beschwerdeführer ist hingegen der Ansicht, es hätten nicht diverse Gespräche stattgefunden und es sei auch fast nichts protokolliert worden. Er habe mit fast allen Mitarbeitern des Teams ein gutes Verhältnis gehabt, ausser mit einem, dem er aus dem Weg gegangen sei. Seine Arbeit sei sehr gut gewesen, wie ihm am Gespräch vom (...) bestätigt worden sei. Er sei weder unfreundlich noch unanständig gewesen. Er fühle sich verleumdet. Seine Rückmeldungen habe er freundlich und zuvorkommend gegeben. Was bei anderen Personen nicht der Fall gewesen sei. Er habe auch nie in seiner Muttersprache das ihm Vorgeworfene gesagt. Die Vorinstanz bestätigt in ihrer Vernehmlassung, dass keine durch den Beschwerdeführer unterzeichneten Gesprächsprotokolle oder Aktennotizen bestehen würden. Der Beschwerdeführer habe jedoch in seiner Stellungnahme zum rechtlichen Gehör zu jedem der geführten Gespräche inhaltliche Anmerkungen gemacht und somit bestätigt, dass die Gespräche stattgefunden haben.

E. 3.4

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).

A-6469/2023 Seite 11 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden (Ziff. 174 Abs. 1 GAV SBB).

E. 3.4.1

Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, ob er einen Kandidaten einstellen will. Ebenso entscheidet der

Arbeitnehmer frei, für welche Arbeits- stelle er sich bewirbt. Diese Abschlussfreiheit wirkt in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine längerfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse treffen können. Die Probezeit soll den Parteien des Arbeitsvertrags ermöglichen, sich kennen zu lernen, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen. Sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Rechtsbeziehung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen (vgl. BGE 144 III 152 E. 4.2; 134 III 108 E. 7.1.1). Es handelt sich um eine lockere Vertragsbindung mit reduzierten Fürsorgepflichten, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Gleichwohl muss auch eine Kündigung während der Probezeit begründet sein. Da die Probezeit jedoch dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung eines Angestellten zu prüfen, sind an die Gründe für die Auflösung keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. So ist die Kündigung bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann. Dabei muss die Auflösung des Probezeitverhältnisses vom Betroffenen nicht verschuldet sein. Die begründete Feststellung etwa, dass er dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus. Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen das für die vorgesehene Funktion nötige Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine künftig reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit in Frage gestellt erscheinen (vgl. Urteile des BVerG A-2634/2022 vom 2. August 2023 und A-5527/2020 vom 31. März 2022 E. 4.3.4 und 5.4.3).

E. 3.4.2

Das Verhalten eines Arbeitnehmenden wird – im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann – durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, mag nachvollziehbar sein, reicht als Kündigungsgrund jedoch nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden

A-6469/2023 Seite 12 müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (vgl. Urteil des BVerG A-5318/2020 vom 13. Oktober 2021).

E. 3.5

Streitig und zu prüfen ist, ob ein entsprechender sachlich hinreichender Grund gegeben war, um das Anstellungsverhältnis während der Probezeit aufzulösen. Fest steht, dass die Vorinstanz das aus ihrer Sicht mangelhafte Verhalten des Beschwerdeführers in der Zeit vom (...) bis (...) ausführlich darlegt. Der Beschwerdeführer bezeichnet die Beanstandungen zwar sinngemäss als reine Unterstellungen. Es erscheint jedoch angesichts seiner nicht substantiierten Darstellung und mangels gegenteiliger Indizien nicht glaubhaft, dass das von der Vorinstanz geschilderte Verhalten erfunden sein soll. Für das

Bundesverwaltungsgericht besteht daher kein Anlass, von der Einschätzung der Vorinstanz abzuweichen, zumal es sich bei der Beurteilung von Leistungen, Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses wie erwähnt eine gewisse Zurückhaltung auferlegt (vgl. E. 2.1). Die Vorinstanz stützte die Kündigung – wie in der Kündigungsverfügung begründet – auf ihre während der Probezeit gewonnenen Eindrücke. Sie gelangte zum Schluss, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens sich unter anderem nicht in das Team oder in die Hierarchie einzugliedern vermochte und Unvermögen bewies, Autoritäten zu akzeptieren. Sie bringt mit ihrer Begründung klar zum Ausdruck, dass das angestrebte Vertrauen zum Beschwerdeführer nicht aufgebaut werden konnte. Dass der Beschwerdeführer das ihm vorgeworfene mangelhafte Verhalten als unwahr zurückweist, zeigt auf, dass die Vertragsparteien ihre Verhaltensweise unterschiedlich wahrnehmen respektive grundlegend anders einschätzen. Unter diesen Umständen erscheint es kaum möglich, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und eine reibungslose Zusammenarbeit zu realisieren. Demnach erfolgte die Kündigung – mit Blick auf den Charakter des Probearbeitsverhältnisses – gestützt auf hinreichend sachliche Gründe.

E. 3.6

Der Beschwerdeführer rügt des Weiteren, eine Gruppe ebenfalls ausländischer Personen habe sich wegen seiner Herkunft gegen ihn gestellt, was diskriminierend sei. Damit macht er sinngemäss geltend, die Kündigung sei missbräuchlich ergangen.

A-6469/2023 Seite 13

E. 3.6.1

Die Vorinstanz verweist auf BGE 134 III 108 und BGE 136 III 96, wonach eine Kündigung grundsätzlich auch während der Probezeit missbräuchlich sein kann. Sie bringt im Wesentlichen vor, die Kündigung sei aufgrund von Mängeln im Verhalten und teilweise in der Leistung des Beschwerdeführers ausgesprochen worden. Es bestehe kein Zusammenhang zu der vom Beschwerdeführer behaupteten Diskriminierung. Des Weiteren bestreitet sie, andere Mitarbeiter hätten den Beschwerdeführer diskriminiert. Sie bringt vor, der Beschwerdeführer habe in einem gemischten Team mit Mitarbeitenden verschiedenster Nationen und Ethnien gearbeitet, was nie zu Problemen geführt habe. Der Beschwerdeführer sei der Einzige gewesen, der je und wiederholt die Herkunft der Mitarbeitenden der Vorinstanz in den Mittelpunkt gestellt habe. Nach Ansicht der Vorinstanz liegen keine Anhaltspunkte oder Indizien vor, die den Vorwurf des Beschwerdeführers bekräftigen würden. Aufgrund der unsubstantiierten und pauschalen Vorwürfe des Beschwerdeführers sei es ihr weder möglich diese substantiiert zu bestreiten, noch das Gegenteil zu beweisen.

E. 3.6.2

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34 c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden. So ist eine Kündigung insbesondere missbräuchlich, wenn sie wegen einer Eigenschaft ausgesprochen wird, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (sogenannte Diskriminierungskündigung, Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer

(vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-4874/2020 vom 14. März 2022 E. 2.3 mit Hinweisen).

E. 3.6.3

Die angefochtene Kündigung ist nach dem hiavor Ausgeführten (vgl. E. 3.5) gestützt auf einen sachlich hinreichenden Grund ergangen, nämlich aufgrund von Mängeln im Verhalten des Beschwerdeführers. Der Vorwurf, die anderen Mitarbeiter hätten aufgrund seiner Herkunft etwas gegen ihn gehabt, wird vom Beschwerdeführer nicht näher substantiiert. Im Gegenteil bringt der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vor, mit allen, ausser einer Person ein gutes Verhältnis gehabt zu haben. Eine wie vom Beschwerdeführer geltend gemachte Diskriminierung lässt sich vorliegend nicht erblicken und eine missbräuchliche Kündigung ist nicht erstellt. Diese Rüge ist als unbegründet abzuweisen.

A-6469/2023 Seite 14

E. 3.7

Der Beschwerdeführer fordert letztendlich «Schmerzensgeld» und begründet dies damit, der Inhalt des Schreibens vom (...) und der Verfügung vom (...) sei nicht korrekt, er sei nämlich diskriminiert worden. Die Kündigung erfolgte – wie hiavor erwähnt – gestützt auf hinreichend sachliche Gründe. Demnach steht dem Beschwerdeführer keine Entschädigung wegen sachlich ungerechtfertigter Kündigung nach Art. 34 b Abs. 1 Bst. a BPG und Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB zu. Ebenfalls keine Entschädigung steht dem Beschwerdeführer wegen missbräuchlicher Kündigung zu (vgl. Art. 34 c BPG und Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 GAV SBB). Andere Gründe für eine Entschädigung sind nicht ersichtlich. Demnach ist das Begehren des Beschwerdeführers auf Zusprechung einer Entschädigung abzuweisen.

E. 3.8

Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 4.1

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

E. 4.2

Dem unterliegenden, nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements 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).

A-6469/2023 Seite 15

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