

BVGer A-6509/2013 vom 27. August 2014

Bundesverwaltungsgericht, 2014-08-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6509_2013

FR: TAF A-6509/2013 du 27 août 2014

IT: TAF A-6509/2013 del 27 agosto 2014

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden auch auf das Personal der SBB Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Entsprechend kommt den SBB bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gegenüber Angestellten Verfügungsbefugnis zu (Art. 34 Abs. 1 BPG). Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Die SBB als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft (vgl. Art. 2 Abs. 1 SBBG) sind eine Vorinstanz gemäss Art. 33 lit. h VGG und es besteht im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts keine Ausnahme nach Art. 32 VGG. Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Damit ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegen den Entscheid der Vorinstanz vom 21. Oktober 2013 zuständig.

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer ist formeller und materieller Verfügungsadressat und hat ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Abänderung der angefochtenen Verfügung. Er ist daher zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts - sowie auf

Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es auferlegt sich allerdings dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn der Entscheid besondere Fachkenntnisse voraussetzt, denen es nichts Gleichwertiges entgegenzusetzen hat, und die Vorinstanz ihren Entscheid gestützt auf die Berichte von Fachbehörden gefällt hat. In solchen Fällen hat das Bundesverwaltungsgericht primär zu klären, ob alle berührten Interessen ermittelt und beurteilt sowie ob bei der Entscheidungsfindung die möglichen Auswirkungen berücksichtigt wurden. Es untersucht daher lediglich, ob sich die Vorinstanz von sachgerechten Erwägungen hat leiten lassen und weicht nicht leichthin von deren Auffassung ab. Voraussetzung für diese Zurückhaltung ist allerdings, dass es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gibt und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat (BGE 133 II 35 E. 3, mit Hinweisen; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A 5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2, A 134/2012 vom 13. Juli 2012 E. 2, A-734/2011 vom 11. Juli 2011 E. 5.1, A-8233/2010 vom 27. Dezember 2011 E. 2, A-438/2009 vom 1. März 2011 E. 19.7 sowie A-2424/2007 vom 4. April 2008 E. 4.4; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2013, Rz. 2.160, Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Zürich 2010, Rz. 446c f.).

E. 3.1

Gemäss dem allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz ist in der Regel dasjenige materielle Recht massgeblich, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts deshalb in der Regel anhand der bei dessen Ergehen geltenden materiellen Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 2C_559/2011 vom 20. Januar 2012 E. 1.4 m.w.H.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5381/2013 vom 8. Mai 2014 E. 3.1 und A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3).

E. 3.2

Die angefochtene Verfügung erging am 21. Oktober 2013, mithin nach Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts per 1. Juli 2013. Bezüglich dieser besteht - vom hier nicht massgeblichen Art. 116e der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) abgesehen - keine Übergangsregelung. Die angefochtene Verfügung ist demnach entsprechend der vorstehend dargelegten allgemeinen intertemporalrechtlichen Regel grundsätzlich anhand des massgeblichen revidierten Bundespersonalrechts zu überprüfen (vgl. Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Bern 2013 [nachfolgend: Handkommentar BPG], Art. 41 Rz. 6). Dieses unterscheidet sich hinsichtlich der hier im Zentrum des Interesses stehenden Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses insofern vom bisherigen Recht, als zusätzlich zu den bisherigen, weiterhin geltenden Kündigungsgründen (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a-f BPG bzw. Art. 12 Abs. 6 Bst. a-f BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 894]) eine Kündigung auch aus anderen sachlich hinreichenden Gründen in Frage kommt (vgl. Art. 10 Abs. 3 BPG; siehe auch Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, in: Bundesblatt [BBl] 2011 6703, 6714 [nachfolgend: Botschaft zum BPG]).

E. 4.1

Die Vorinstanz beruft sich auf den Kündigungsgrund von Ziff. 182 Bst. c i.V.m. Ziff. 140 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages SBB 2011 vom 21. Dezember 2010 (nachfolgend: GAV SBB), welcher sich auf die in Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG festgelegte Regelung stützt. Demnach kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich kündigen. Sie bringt zur Begründung vor, ihr Vertrauensarzt (Medical Service) habe festgestellt, dass der Beschwerdeführer auch nach zweijähriger Therapie nicht mehr in der Lage sei, das von der Funktion des Senior Controller geforderte Anforderungsprofil zu erfüllen. Die Vorinstanz führt weiter aus, es sei alleinige Aufgabe des Medical Service aufgrund der Arztberichte über die mangelnde medizinische Tauglichkeit zu befinden. Bei ihrem Entscheid fordere sie nie eine detaillierte Begründung der Empfehlung des Medical Service, da dies im Widerspruch zum Arztgeheimnis stehen würde, und stütze sich stattdessen auf die entsprechenden Gutachten und Empfehlungen des Medical Service. Da ihr der Einblick in die medizinischen Akten verwehrt geblieben sei, habe sie auch nicht mit den medizinischen Gründen und der Diagnose für den Befund der mangelnden medizinischen Tauglichkeit vertieft argumentieren können. Im Weiteren habe sie sich bei ihrem Entscheid auf die Berichte aus den Arbeitsversuchen gestützt.

E. 4.2

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber sinngemäss geltend, der Medical Service habe seine Bestätigung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit vorgenommen, ohne ihn einer direkten Untersuchung zu unterziehen, und ausserdem seien die verwendeten Arztberichte zu wenig zeitnah, als dass sie als Grundlage für den Entscheid dienen könnten. Die Vorinstanz sei somit ihrer Obliegenheit, den Kündigungsgrund nachzuweisen, nicht nachgekommen. Im Übrigen habe keine medizinische Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die Funktion und die Tätigkeiten des Controllers stattgefunden.

E. 4.3

Als Angestellter der SBB untersteht der Beschwerdeführer grundsätzlich dem Bundespersonalgesetz (vgl. E. 1.1). Die SBB regeln das Arbeitsverhältnis durch den GAV SBB näher (Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Art. 38 BPG; Art. 15 Abs. 2 SBBG). Gemäss Ziff. 127 GAV SBB kann die SBB die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihren Vertrauensarzt verlangen, wenn der Gesundheitszustand eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit beeinflusst. Dessen Feststellungen bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Beurteilt der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als der behandelnde Arzt, ist für die SBB die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend (Ziff. 128 GAV SBB). Unter den Begriff der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene objektiven, nicht vom Arbeitnehmer verschuldeten Gründe, die mit dessen Person in Zusammenhang stehen, und ihn nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme können ein deutliches Indiz einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit sein. Aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit folgt indes, dass in Krankheitsfällen nur dann von einer mangelnden Tauglichkeit ausgegangen werden kann, wenn dieser Zustand über längere Zeit andauert und eine Besserung innert angemessener Frist nicht absehbar ist. Wie sich diese Frist bestimmt, ist allerdings dem BPG nicht zu entnehmen und darf auch nicht aus der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers von zwei Jahren abgeleitet werden. Die

mangelnde Eignung, aber auch die mangelnde medizinische Tauglichkeit, sind objektive, nicht vom Arbeitnehmer verschuldete Hinderungsgründe. Sie dürfen nicht leichthin angenommen werden, muss der Arbeitgeber gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG doch alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen, bevor er einem Angestellten ohne dessen Verschulden kündigt. Der Angestellte wurde schliesslich im Hinblick auf eine spezifische Tätigkeit, für welche er entsprechende Voraussetzungen mitzubringen hat, angestellt. Zeigt sich ein Mangel erst nach abgelaufener Probezeit, während deren Dauer der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hinreichend beurteilen konnte, so ist dieser zunächst durch geeignete Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu beheben (BVGE 2007/34 E. 7.2; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 7.1, A-6543/2012 vom 22. April 2013 E. 3.3.3 und A-2907/2011 vom 1. Dezember 2011 E. 6.1 je mit Hinweisen; Nötzli, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 35 f.).

E. 4.4

Dass der Beschwerdeführer Ende Januar 2011 einen Schlaganfall erlitt, aufgrund dessen er zu 100% krankgeschrieben werden musste und der den gemäss Ziff. 154 ff. GAV SBB vorgesehenen Reintegrationsprozess auslöste, ist unbestritten. Hingegen rügt der Beschwerdeführer, der Medical Service habe den für die Feststellung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit - und somit für die Grundlage zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses - massgeblichen Sachverhalt in ungenügender Weise abgeklärt.

E. 4.4.1

Gemäss Verfügung vom 21. Oktober 2013 stützte der Medical Service seinen per 15. März 2013 (interne Bestätigung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit gegenüber dem Case Manager) gefällten resp. am 11. Juni 2013 mit dem Beschwerdeführer mündlich besprochenen und am 23. August 2013 schriftlich ausgefertigten Entscheid auf die Arztberichte des Spitals Z. _____ vom 4. Dezember 2012 betreffend Abschlussuntersuchung sowie auf die Berichte der Rehaklinik Y. _____ vom Mai 2011 resp. Mai 2013.

E. 4.4.2

Es darf als allgemein bekannt bezeichnet werden, dass die Therapie von Schlaganfallpatienten ein langer - oft Jahre dauernder - Prozess ist, in dessen Verlauf sich Fortschritte oft nur sehr langsam einstellen. Ebenso gilt als bekannt, dass diese Fortschritte in einer Therapie Schwankungen unterworfen sind, jedoch nie absolut als beendet erklärt werden können. Dies belegt auch die vom Beschwerdeführer beigebrachte tabellarische Darstellung des testpsychologischen Befundes der Rehaklinik Y. _____, welcher sich im Anhang des Psychologischen Berichts vom 13. Februar 2014 findet und betreffend der gesundheitlichen Entwicklung des Beschwerdeführers Schlüsse in zeitlicher Hinsicht zulässt.

E. 4.4.3

Der Arztbericht vom 4. Dezember 2012 war im Zeitpunkt der Empfehlung des Medical Service vom 15. März 2013 gut drei Monate alt. In Anbetracht dessen, dass Veränderungen im Gesundheitszustand von Schlaganfallpatienten Zeit beanspruchen und über längere Zeitabschnitte beurteilt werden müssen, kann der erwähnte Abschlussbericht als ausreichend zeitnah bezeichnet werden. Ausserdem muss angenommen werden, dass die Empfehlung des Medical Service auch mit einem neueren Arztbericht kaum anders

ausgefallen wäre. Der Medical Service durfte demnach diesen Bericht zu Recht in seine Einschätzung des Gesundheitszustandes einbeziehen. Hingegen ist es nicht nachvollziehbar, wenn die Vorinstanz auch den Bericht der Rehaklinik Y. _____ vom Mai 2013 als Grundlage für den Entscheid aufführt. Vielmehr dürfte dieser nach Bedarf zur mündlichen Erläuterung des Entscheides vom Juni 2013 sowie dessen schriftliche Bestätigung durch HR Shared Source Center vom 23. August 2013 beigezogen worden sein. Jedenfalls kann er nicht als Basis des am 15. März 2013 gefassten Grundsatzentschlusses bezeichnet werden.

E. 4.4.4

Trotzdem kann - auch vor dem Hintergrund der intensiven Begleitung des Beschwerdeführers durch das Case Management der Vorinstanz, welche zu einer umfangreichen Berichterstattung aus dessen therapeutischem Umfeld geführt hat - die Berichtslage als aktuell und schlüssig bezeichnet werden. Im Weiteren gilt es als wahrscheinlich, dass diese Fachberichte zu einem zuverlässigeren Bild der Sachlage beigetragen haben, als dies durch eine direkte Untersuchung des Beschwerdeführers durch den Medical Service möglich gewesen wäre, zumal vertrauensärztliche Dienste meist nicht über dieselben vertieften und detaillierten Fachkenntnisse in derart komplexen Bereichen, wie vorliegend betroffen, verfügen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4807/2011 vom 15. März 2012 E. 6.5). Insofern erweist sich die Rüge, die Vorinstanz habe ihren Entscheid auf einen ungenügend abgeklärten Sachverhalt gestützt, als unbegründet.

E. 4.5

Demgegenüber ist den Akten allerdings nicht zu entnehmen, wie der Medical Service zu seinem Schluss gelangte oder diesen gegenüber dem Beschwerdeführer schriftlich näher begründet hätte. Dieses Vorgehen erklärt die Vorinstanz damit, dass der Medical Service das Arztgeheimnis zu wahren habe und deshalb unter Berücksichtigung von Berichten verschiedener Fachstellen eine Empfehlung zugunsten des Entscheids der Vorinstanz abgebe. Diese Vorgehensweise kann nur insofern gebilligt werden, als eine Empfehlung des Vertrauensarztes gegenüber dem Betroffenen nachträglich auch tatsächlich von der zuständigen HR-Stelle schriftlich begründet wird.

E. 4.5.1

Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben vom 23. August 2013 durch das HR Shared Service Center der Entscheid der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit aufzulösen, mitgeteilt und gleichzeitig das rechtliche Gehör gewährt. Auch diesem Schreiben sind allerdings kaum sachliche Argumente, geschweige denn Erwägungen, zu entnehmen, welche es dem Beschwerdeführer ermöglichen würden, den Entscheid nachzuvollziehen, weshalb er den Anforderungen der angestammten Funktion nicht mehr genüge. Zwar ist dieser Einschätzung der Vorinstanz zu folgen: Das Anforderungsprofil des Senior Controllers (vgl. Stellenbeschriebe Nr. 5421011 und 5421012) verlangt beispielsweise ein bemerkenswertes Mass an konzeptionellem Denken und die Fähigkeit, zu planen sowie Probleme zu lösen; Eigenschaften also, welche der Beschwerdeführer auch heute gemäss seinem nachträglich vorgelegten Gutachten der Rehaklinik Y. _____ vom 13. Februar 2014 nur teilweise oder nur unterdurchschnittlich zu erfüllen vermag. Doch wird im Entscheid vom 23. August 2013 nur minimal ausgeführt, dass das berufliche Profil für die Funktion des Fachspezialisten (Senior) Controlling und die medizinische Situation des Beschwerdeführers nicht mehr deckungsgleich seien, weshalb der Medical Service an der Bestätigung der mangelnden Tauglichkeit für die angestammte

Funktion festhalte. Die Gründe für die mangelnde medizinische Tauglichkeit und damit für die angestrebte Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden mit diesen Ausführungen jedoch nur unzureichend dargelegt (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6100/2013 vom 5. Juni 2014 E. 4.4, A-4807/2011 vom 15. März 2012 E. 6.1), was der Beschwerdeführer mit seiner Einsprache vom 2. September 2013 gegen diesen Entscheid denn auch geltend machte. Es ist zu prüfen, ob die Vorinstanz ihre Begründungspflicht verletzt hat, selbst wenn der Beschwerdeführer dies vorliegend nicht explizit geltend macht.

E. 4.5.2

Die Pflicht einer Behörde, ihren Entscheid zu begründen, leitet das Bundesgericht aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör ab (vgl. z.B. BGE 133 I 270 E. 3.1, 129 I 232 E. 3.2), zumal dieser Grundsatz nicht nur zur Anhörung einer Partei, sondern auch zur sorgfältigen und ernsthaften Prüfung deren Vorbringen verpflichtet. Die Begründung muss derart verfasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheides klar wird und dass er dessen Rechtsgrundlagen sowie die wesentlichen Argumente der verfügenden Behörde kennt, um die Verfügung sachgerecht anfechten zu können (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_922/2013 vom 19. Mai 2014 E. 3.1). Im Rahmen der Begründung müssen deshalb jene massgeblichen Überlegungen wenigstens kurz aufgeführt werden, von welchen sich die Behörde bei ihrem Entscheid leiten liess. Die Begründungspflicht wird dabei nicht bereits dadurch verletzt, dass sich die Behörde nicht mit jedem einzelnen Parteistandpunkt eingehend auseinandersetzt und jedes Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Die verfügende Behörde darf sich bei der Begründung ihres Entscheids auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1). Die Frage, welches die wesentlichen Gesichtspunkte einer Entscheidung sind, muss für jeden Einzelfall individuell bestimmt werden. Insbesondere bei schweren Eingriffen und bei ausgeprägten Ermessensentscheiden sind die Anforderungen erhöht (vgl. zum Ganzen Felix Uhlmann/Alexandra Schwank, Art. 35, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, Zürich 2009, Rz. 17 ff. mit zahlreichen Hinweisen auf die Rechtsprechung; René Rhinow/Heinrich Koller/Christina Kiss/Daniela Thurnherr/Denise Brühl-Moser, Öffentliches Prozessrecht, 2. Aufl., Basel 2010, Rz. 343 ff.; René Wiederkehr/Paul Richli, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Band I, Bern 2012, Rz. 1361 ff.).

E. 4.5.3

Im angefochtenen Entscheid vom 21. Oktober 2013 verweist die Vorinstanz lediglich auf den Entscheid vom 23. August 2013 zur Begründung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit. Immerhin umreisst sie in der Folge das Anforderungsprofil der Funktion des Fachspezialisten Controlling / Senior Funktionscontrollers und setzt diese in Beziehung zur medizinischen Situation des Beschwerdeführers. Sie stellt aufgrund der dokumentierten Testergebnisse der behandelnden Fachstellen einen positiven Verlauf in dessen Gesundheitsentwicklung fest, nennt demgegenüber aber auch die verbleibenden Einschränkungen, z.B. die verminderte Fähigkeit, Informationen vollständig und korrekt aufzunehmen, oder ein eingeschränktes verbales Abstraktionsvermögen. Die Vorinstanz legt dar, die der Einschätzung des Medical Service zugrunde gelegten Fachberichte seien schlüssig und würden es diesem erlauben, die festgestellten Befunde im Kontext mit den Anforderungen an die Funktion des Fachspezialisten Controlling / Senior Funktionscontrollers zu sehen, um einen Entscheid betreffend die medizinische Tauglichkeit fällen zu können. So müsse der Inhaber dieser Funktion ein guter

Kommunikator und in der Lage sein, Informationen rasch und im richtigen Kontext aufzunehmen sowie zu verarbeiten, um diese dem Management zur Steuerung des Geschäfts weitergeben zu können. Im Weiteren müsse ein Senior Funktionscontroller in der Lage sein, ein Team zu führen sowie die Prozess- und Fachführung wahrzunehmen. Die Vorinstanz führt weiter aus, dass der Beschwerdeführer diese wichtigen Anforderungen nur eingeschränkt erfüllen könne, was auch von den Fachstellen bestätigt werde. Selbst die Auswertung des Arbeitsversuchs im Bereich Controlling Finanzen vom September 2013 führe erneut zu diesen gemachten Erkenntnissen, was den Jobcoach von (...) dazu bewegt habe, dem Beschwerdeführer eine Beschäftigung im Bereich Junior-Controller bzw. Controlling ohne tiefgehende konzeptionelle Anforderungen zu empfehlen.

E. 4.5.4

Diese Ausführungen zeigen, dass - selbst angesichts der knapp gehaltenen Begründung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit - sich die Vorinstanz mit dem konkret zu beurteilenden Sachverhalt auseinandergesetzt hat. Immerhin nennt der angefochtene Entscheid kurz die Überlegungen, von denen sich die Vorinstanz leiten liess und auf welche sie ihren Entscheid stützte. Sein Detaillierungsgrad erlaubte es dem Beschwerdeführer somit, sich ein Bild über die Tragweite des Entscheids zu machen und diesen schliesslich sachgerecht anzufechten (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.106, Rhinow/Koller/Kiss/ Thurnherr/Brühl-Moser, a.a.O., Rz. 343 ff.). Jedenfalls ist die Vorgehensweise der Vorinstanz insofern als rechtmässig und GAV SBB-konform zu beurteilen, als sie die medizinische Tauglichkeit des Beschwerdeführers allein auf die Anforderungen dessen angestammter Funktion als Senior Controller hin überprüfte. Nichtsdestotrotz darf bei derart gelagerten Fällen sowohl vom Vertrauensarzt als auch von der Vorinstanz im Rahmen der schriftlichen Bekanntgabe ihres Entscheides eine höhere Begründungsdichte erwartet werden: Immerhin betrifft ihr - weitgehend auf Ermessen beruhender Entscheid - den Verlust einer Arbeitsstelle, welche den Betroffenen in seinem Fortkommen gravierend trifft.

E. 4.5.5

Insofern als der Medical Service bei seiner Bestätigung und die Vorinstanz im Entscheid vom 23. August 2013 mit ihren Ausführungen nicht den Anforderungen an die Begründungspflicht genügen, liegt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. Allerdings ist diese nicht als schwer zu qualifizieren. Zumal die Begründung im Rahmen der Erwägungen zum vorliegend angefochtenen Entscheid vom 21. Oktober 2013 nachgeholt wurde, hat die Verletzung ohnehin als geheilt zu gelten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4807/2011 vom 15. März 2012 E. 4.2; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.110 ff.; Lorenz Kneubühler, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren VwVG, Zürich/St.Gallen 2008, Art. 35 Rz. 20).

E. 4.6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die der Empfehlung des Medical Service zugrunde gelegten Arzt- und Fachstellenberichte zeitlich eine ausreichende Nähe zu dessen Einschätzung aufweisen und dass der Sachverhalt aufgrund der verwendeten Fachberichte hinreichend erhoben wurde. Hingegen hat der Medical Service seine Begründungspflicht verletzt. Erst die Vorinstanz hat sich mit der Begründung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit auseinandergesetzt sowie die gewonnenen

Erkenntnisse ihrem Entscheid zugrunde gelegt. Die Prüfung der medizinischen Tauglichkeit durch die Vorinstanz kann somit als genügend bezeichnet werden.

E. 5

Im Weiteren stellt sich die Frage, ob die Vorinstanz die berufliche Reintegration des Beschwerdeführers gesetzeskonform durchführte.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, die Reintegrationsmassnahmen hätten sich nicht auf das Controlling bezogen und es seien die gesundheitlichen Fortschritte zu wenig berücksichtigt worden. So seien denn auch nicht die allenfalls verbleibenden Defizite differenziert erfasst und in Bezug zu den einzelnen Tätigkeiten des Controllers gesetzt worden. Die diversen Arbeitsversuche seien nämlich nicht aufgrund mangelnder Fähigkeiten erfolglos geblieben, sondern durch äussere Umstände, wie veränderten Rahmenbedingungen seitens des Unternehmens, die Intensität und Art der übertragenen Aufgaben sowie die zeitliche Planung der Arbeitsversuche, negativ beeinflusst worden. Es sei deshalb gar nicht möglich gewesen, schlüssige Erkenntnisse bezüglich des verbleibenden Potentials zu gewinnen. Im Übrigen sei es unverständlich, dass die Vorinstanz nicht eine angepasste Tätigkeit innerhalb des Konzerns gesucht und gefunden habe. Insgesamt hätten die Bemühungen der Vorinstanz keiner planmässig durchgeführten Reintegration in den früheren Tätigkeitsbereich entsprochen und seien nicht mit den notwendigen Anstrengungen angegangen worden.

E. 5.2

Die Vorinstanz macht sinngemäss geltend, die ihrem Entscheid zu Grunde gelegten Berichte würden prognostizieren, dass der Beschwerdeführer mit alleiniger Verantwortung für eine Abteilung mit hohen kognitiven Anforderungen nicht mehr arbeitsfähig sei, da die festgestellten Einschränkungen in den Bereichen verbales Gedächtnis, Rechnen und kognitive Fähigkeiten mit der Funktion des Senior Controller resp. der angestammten Funktion des Beschwerdeführers nicht vereinbar seien. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers komme deshalb nicht mehr in Frage, da er nicht mehr die an Controllingfunktionen gestellten konzeptionellen und analytischen Anforderungen erfülle. Ausserdem fehle es an vakanten Stellen. Im Übrigen werde ihre Wahrnehmung sozialer Verantwortung dadurch belegt, dass sie trotz kurzer Anstellungsdauer die zweijährige Lohnfortzahlungspflicht zweimal um mehrere Monate verlängert und gemäss dem im GAV SBB vorgesehenen Reintegrationsprozess während zweier Jahre verschiedene Versuche unternommen habe, den Beschwerdeführer zurück in sein angestammtes Arbeitsumfeld zu bringen.

E. 5.3

Gemäss Ziff. 133 GAV SBB besteht bei Arbeitsverhinderung ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration, welche bei jeder Einschränkung der Arbeitsleistung beginnt (Ziff. 154 ff. GAV SBB). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration wird mit dem Mitarbeiter ein Reintegrationsplan vereinbart und der Beginn der zweijährigen Anspruchsfrist mitgeteilt. Wird bei Ablauf der Anspruchsfrist mangelnde medizinische Tauglichkeit festgestellt und ist die berufliche Reintegration möglich und absehbar, wird die Anspruchsfrist verlängert (Ziff. 134 Abs. 3 GAV SBB). War die Reintegration erfolgreich, wird das Arbeitsverhältnis auf Ende der

Frist angepasst (Ziff. 139 GAV SBB). Wenn jedoch bis zum Ende der Anspruchsfrist keine Reintegration möglich oder absehbar ist, löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf (Ziff. 140 GAV SBB). Verliert ein Mitarbeiter wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit die Stelle, wird er gemäss Ziff. 154 Abs. 4 GAV SBB unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt. Eine solche ordentliche Kündigung ist gemäss Gesetzgebung und in Anbetracht der bestehenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. nachfolgend E. 5.4) indessen als ultima ratio zu verstehen (vgl. BVGE 2007/34 vom 20. September 2007 E. 7.2.1; Nötzli, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 36, Art. 19 Rz. 3).

E. 5.4

Die nach GAV SBB vorgesehenen Lohnfortzahlung und Reintegration sind Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern.

E. 5.4.1

Diese Fürsorgepflicht ergibt sich aus Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG sowie Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220). Demnach hat der Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Ergreift er nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers oder auch etwa zur Lösung eines Konflikts, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und spricht er stattdessen die Kündigung aus, ist diese nicht rechtmässig (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes A-5146/2011 vom 1. Oktober 2012 E. 7.3 mit Hinweis). Diese Fürsorgepflicht - und insbesondere die Verhältnismässigkeit der in Verbindung mit ihr im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu ergreifenden Massnahmen - geht im Weiteren aus Art. 19 BPG hervor.

E. 5.4.2

Gemäss dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Kündigt er ihr dennoch, unterstützt er ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Wird das Arbeitsverhältnis aus einem Grund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a-d oder Abs. 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, durch den Arbeitgeber aufgelöst, gilt die Auflösung als verschuldet (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV). Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Stelle in den Fällen nach Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG indes bestimmen, dass die Kündigung als unverschuldet gilt (Art. 31 Abs. 2 BPV). Die Frage, ob die Untauglichkeit des Beschwerdeführers vorliegend aus wichtigen Gründen als unverschuldet gilt, muss vorliegend nicht vertieft werden: Die von der Vorinstanz festgestellte mangelnde medizinische Tauglichkeit des Beschwerdeführers aufgrund einer Hirnverletzung ist offensichtlich unverschuldet. Die Krankheit, wie sie der Beschwerdeführer erfahren hat, stellt ein wichtiger Grund i.S. v. Art. 31 Abs. 2 BPV dar und es bleibt zu prüfen, ob die Vorinstanz vor der ordentlichen Kündigung alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG ausgeschöpft hat.

E. 5.5

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bildet den Grundgedanken für die Reintegrationsmassnahmen, wie sie vom GAV SBB (vgl. Ziff. 154 f. GAV SBB) vorgesehen sind. Solche Massnahmen sind zu ergreifen, wenn ein Arbeitnehmer ohne Verschulden längere Zeit - z.B. aufgrund von Krankheit oder Unfall - aus dem Arbeitsprozess gerissen wurde. Sie sollen verhindern, dass ein Arbeitnehmer ohne Not seine Beschäftigung verliert, d.h. es soll versucht werden, die (verbleibenden) Fähigkeiten und Möglichkeiten des betroffenen Arbeitnehmers im Rahmen einer zumutbaren und geeigneten Beschäftigung einzubringen.

E. 5.5.1

Eine berufliche Reintegration beginnt gemäss Ziff. 154 Abs. 2 GAV SBB mit jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung. Basis dafür bildet ein gemäss Ziff. 155 GAV SBB vorgesehener Reintegrationsplan. Er wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration mit dem Mitarbeiter vereinbart und ist der laufenden Entwicklung anzupassen. In diesem Plan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Er trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung (Ziff. 155 Abs. 2 GAV SBB). Sinn und Zweck eines solchen Reintegrationsplanes ist darin zu sehen, die Zeit während der zweijährigen Lohnfortzahlungsverpflichtung optimal zu nutzen, um einen beruflichen Wiedereinstieg des Mitarbeiters zu begünstigen. Dazu muss auch die Festlegung resp. Planung von möglichen konkreten Arbeitsversuchen zählen, welche selbstredend periodisch in Berücksichtigung des Gesundheitszustandes und der Fähigkeiten des Mitarbeiters zu überprüfen und evtl. anzupassen sind.

E. 5.5.2

Mit Datum vom 29. März 2011 wurde ein erster Reintegrationsplan für den Beschwerdeführer aufgestellt. Dieser Plan nennt als Ziel der beruflichen Reintegration die raschmögliche Rückkehr des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in den Arbeitsalltag. Sollte dies in der angestammten Tätigkeit nur noch teilweise oder gar nicht mehr möglich sein, wird eine angepasste Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens der Vorinstanz gesucht. Schliesslich nennt der Reintegrationsplan die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit. Weiter werden Ziele und Massnahmen in verschiedenen Bereichen aufgeführt, u.a. - und vorliegend von Bedeutung - auch im Bereich Arbeit und Beruf, wobei eine "optimale Betreuung der Mitarbeitenden in der beruflichen Reintegration" unter "regelmässiger Betreuung der Mitarbeitenden durch GM bzw. HR-BER" vorgesehen wurde. Angesichts der gewählten Formulierung handelt es sich um standardisierte Textbausteine ohne individuellen Charakter. Auf eine Planung von beabsichtigten Massnahmen zur Reintegration in den Arbeitsprozess wird - selbst in groben Zügen - verzichtet. In einer Ergänzung des Planes wurde am 14. Januar 2013 festgelegt, zur Bestimmung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit bei der Abteilung (...) ein Arbeitstraining bis spätestens Ende Mai 2013 durchzuführen. Insgesamt ist der Reintegrationsplan als mangelhaft zu bezeichnen. Es ergeben sich aus ihm weder beabsichtigtes Vorgehen noch konkrete Vorschläge oder Möglichkeiten i.S. eines Programms, um zu versuchen, den Beschwerdeführer insbesondere wieder in seine angestammte Funktion zu reintegrieren.

E. 5.5.3

Immerhin wurde eine Reihe von Institutionen mobilisiert, welche sich in einer sog. Helferkonferenz koordinierten, ein engagiertes Vorgehen demonstrierten und in periodischen Sitzungen den Standort bestimmten sowie das weitere Vorgehen beschlossen (vgl. Personalakten des Beschwerdeführers). Insofern wird der Mangel des Reintegrationsplanes relativiert. Es stellt sich jedoch weiterhin die Frage, ob die ergriffenen Massnahmen dem Anspruch von Art. 19 Abs. 1 BPG genügen. Dies ist u.a. anhand der durchgeführten Arbeitsversuche und deren Beurteilung zu untersuchen:

E. 5.5.3.1

Im Sommer 2011 wurde damit begonnen, den Beschwerdeführer mit den Anwendungen und Abläufen im Controlling wieder vertraut zu machen. Begünstigt durch die intensive Begleitung des Vorgesetzten konnte er nach kurzer Einarbeitungszeit wieder einzelne einfachere Aufgaben selbständig ausführen. Im November 2011 wurde von den verantwortlichen Stellen geprüft, welche Aufgaben dem Beschwerdeführer nach einer Zusammenlegung der Controllertätigkeiten mit dem Bereich SBB (...) zugewiesen werden könnten.

E. 5.5.3.2

Ab März 2012 arbeitete der Beschwerdeführer in einem neuen Team bei SBB (...), wo er die im Sinne eines Versuches für ihn vorgesehenen einfacheren wiederkehrenden Controllingtätigkeiten ausführte. Die veränderten Rahmenbedingungen (Wechsel Vorgesetzter, neues Team, neuer Arbeitsort, etc.) beeinflussten jedoch die positive Entwicklung in der Reintegration negativ. Anlässlich eines Standortgesprächs vom 29. August 2012 wurde festgehalten, dass im Bereich IT-Controlling eine schwierige Personalsituation vorherrsche, weshalb dem Beschwerdeführer aufgrund der instabilen Lage nicht die notwendige Aufmerksamkeit gewidmet werden konnte. Es wurde indessen auch - wie der angefochtenen Verfügung entnommen werden kann, jedoch aus dem Protokoll des Standortgesprächs nicht ersichtlich wird - festgestellt, dass die geplante Entwicklung in das Aufgabengebiet des Junior-Controllers bei SBB (...) unter diesen Rahmenbedingungen nicht möglich sei. Aufgrund der Neustrukturierung des Bereichs fielen gemäss Protokoll der Sitzung vom 17. Oktober 2012 vermehrt Aufgaben betreffend Aufbau und Projekte, hingegen weniger wiederkehrende Aufgaben an, sodass der Beschwerdeführer nicht ausgelastet werden konnte (vgl. auch Protokoll vom 12. Dezember 2012). Die von ihm erledigten repetitiven Aufgaben wurden jedoch als sehr gut erledigt eingestuft. Der Arbeitsversuch wurde im November 2012 beendet.

E. 5.5.3.3

In Zusammenarbeit mit der IV X. _____ wurde dem Beschwerdeführer ein Jobcoaching zugesprochen, wobei eine Leistungserprobung mit selbständig zu erledigenden wiederkehrenden Tätigkeiten beschlossen wurde. Ab Dezember 2012 leistete der Beschwerdeführer einen Arbeitseinsatz im Bereich Debitoren, in dessen Verlauf die Präsenzzeit von 50% laufend auf 80% gesteigert werden konnte. Der Beschwerdeführer erwies sich - bei vergleichsweise langsamerem Arbeitstempo und Schwierigkeiten angesichts steigender Komplexität der Aufgaben - als sehr zuverlässiger Mitarbeiter, der die ihm zugewiesenen Aufgaben sehr gut, genau und beinahe fehlerfrei erledigte (vgl. Protokolle vom 14. Januar 2013, 5. März 2013, 28. März 2013). Der Arbeitseinsatz endete im August 2013. Das Beurteilungsfeld vom 19. August 2013 zeigt auf, dass der

Beschwerdeführer die beurteilten Punkte mehrheitlich ganz erfüllt oder teilweise erfüllt. Beim Erfassen von Sammelrechnungen sowie Abschreibungsbelegen übertraf er die Erwartungen, wobei keiner der bewerteten Punkte gänzlich nicht erfüllt wurde. Insbesondere zeigten sich die Defizite bei der Merkfähigkeit und der Arbeitsgeschwindigkeit.

E. 5.5.3.4

Im September 2013 fand auf Wunsch des Beschwerdeführers und auf Ersuchen der IV X. _____ ein Arbeitstraining im Bereich Controlling bei SBB (...) statt. Ziel dieses Arbeitstrainings war es, dem Beschwerdeführer ein Feedback betreffend seine Fähigkeiten im Bereich Controlling zu geben. Mit Datum vom 1. Oktober 2013 verfasste der Jobcoach von (...) seine Empfehlungen zur beruflichen Entwicklung des Beschwerdeführers aus seiner Sicht. Er schätzt dessen Fähigkeiten im Wesentlichen dahingehend ein, dass er verschiedene Computersysteme sowie Anwenderprogramme ohne Schwierigkeiten bedienen kann und sich auch nach mehrmonatigem Unterbruch nach kurzer Instruktion wieder in den verschiedenen Funktionen zurechtfindet. Insbesondere konnten bei den Einsätzen im Controlling die fortgeschrittenen Fähigkeiten und Kenntnisse betreffend das Anwendungsprogramm Excel erkannt werden. Letztendlich habe der Arbeitsversuch aber auch gezeigt, dass sich der Beschwerdeführer im Arbeitsgebiet des Controlling sehr wohl fühlt und gute Leistungen erbringen kann, weshalb die Empfehlung abgegeben wurde, die künftige berufliche Ausrichtung auf Funktionen wie Junior Controller oder Key-User im Controlling sowie auf die Tätigkeiten im allgemeinen Controlling ohne tiefgreifende konzeptionelle Anforderungen zu konzentrieren. Selbst komplexere oder konzeptionelle Arbeitsinhalte seien nicht ausgeschlossen, hätten aber aufgrund der beschränkten Dauer in diesem Arbeitsversuch nicht getestet werden können.

E. 5.5.4

Diese Aufstellung zeigt, dass die Vorinstanz bedeutende Anstrengungen unternommen hat, um den Beschwerdeführer in den Arbeitsprozess zurück zu bringen. Es wurde die Zusammenarbeit mit Fachstellen gesucht und eine Betreuung durch einen Case Manager sowie der Beizug eines Jobcoaches veranlasst. Von einer intensiven Betreuung zeugen die zahlreichen Sitzungen, deren Protokolle die gesundheitliche Entwicklung sowie die Resultate der Arbeitseinsätze festhalten. Dabei wird deutlich, dass die Reintegrationsaufgabe ernst genommen und seriös angegangen wurde. Aus den Akten geht hervor, dass auf Veranlassung der Arbeitgeberin drei verschiedene Arbeitseinsätze durchgeführt wurden. Dabei verlief der erste Einsatz positiv, wurde jedoch durch Umstrukturierungsmassnahmen beendet. Diese schufen offenbar ungünstige Bedingungen, welche die positive Entwicklung behinderten und den zweiten Arbeitseinsatz in ungünstigem Umfeld negativ beeinflussten. Der dritte Arbeitseinsatz zeitigte hingegen wiederum positive Resultate und belegte Fähigkeiten des Beschwerdeführers, welche es ihm ermöglichen würden, in diesem Bereich zu arbeiten. Unverständlicherweise wurde jedoch bereits im März 2013 durch den Medical Service eine mangelnde medizinische Tauglichkeit bestätigt, womit der Entscheid, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, richtungsweisend beeinflusst wurde, ohne die Resultate des Arbeitseinsatzes abzuwarten und allfällige positive Entwicklungen in den Entscheid einzubeziehen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6100/2013 vom 5. Juni 2014 E. 4.3). Bereits mit Schreiben vom 24. April 2013 wurde dem Beschwerdeführer der Stellenverlust in Aussicht gestellt. Der Entscheid vom 23. August 2013 erweckt sodann den Eindruck, den im März 2013

gefassten Beschluss lediglich der Form halber schriftlich zu bestätigen. Im Wesentlichen wiederholt er nämlich lediglich bereits gemachte Feststellungen, ohne diese jedoch zu begründen. Die positiven Resultate dieses bis August 2013 dauernden Arbeitseinsatzes fanden keine Beachtung mehr und vermochten die bereits gefällten Entscheide nicht mehr zu beeinflussen. Dabei ist zwar zu berücksichtigen, dass der Vertrauensarzt die Einschätzung betreffend mangelnder medizinischer Tauglichkeit allein in Bezug auf die angestammte Funktion des Senior Controllers vornahm, dass damit aber auch der Entscheid der Auflösung des Arbeitsverhältnisses entschieden wurde, ohne weitere Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG in Betracht zu ziehen.

E. 5.5.5

Die Vorgehensweise der Vorinstanz bei der Durchführung der Reintegrationsmassnahmen ist deshalb insoweit zu beanstanden, als der zweite Arbeitsversuch in einem für den Beschwerdeführer erkennbar ungünstigen Umfeld durchgeführt wurde und dass der Entscheid zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bereits zu einem Zeitpunkt gefällt wurde, als noch kaum fundierte Erkenntnisse betreffend die Entwicklung der Fähigkeiten des Beschwerdeführers im Arbeitsprozess vorlagen, d.h. bevor überhaupt der Arbeitsversuch im Bereich Debitoren mit handfesten Resultaten - welche sich sodann später als mehrheitlich positiv erwiesen - aufwarten konnte. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer einen bemerkenswerten Willen an den Tag legte, zurück in eine Beschäftigung im Bereich des Controllings zu finden. Die gemäss Fachberichten und ärztlichen Einschätzungen gemachten Fortschritte, vorhandenen Fähigkeiten des Beschwerdeführers und dessen erbrachten Leistungen durften bei der Evaluierung von Möglichkeiten für eine zumutbare Weiterbeschäftigung nicht unbeachtet bleiben. Stattdessen liess es die Vorinstanz mit den Ergebnissen der Arbeitsversuche zwischen Sommer 2011 und Mitte März 2013 bewenden, wobei davon etwa die Hälfte auf ein ungünstiges Arbeitsumfeld im Umbruch entfiel. Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen sind die Anstrengungen der Vorinstanz selbst bei einer zurückhaltenden Beurteilung (vgl. E. 2) nicht als genügend zu qualifizieren, um eine Rückkehr des Beschwerdeführer in sein angestammtes Arbeitsumfeld des Controllings - welches einen weiteren Kreis von Aufgaben mit einer Abstufung von Anforderungen bietet - zu fördern.

E. 5.5.6

Es erscheint ausserdem in diesem Zusammenhang nicht glaubwürdig, dass die Vorinstanz in ihrem Unternehmen keine zumutbare Aufgabe finden konnte, um den Beschwerdeführer zu beschäftigen. Immerhin wird ihm ein Arbeitseinsatz von bis zu 80% zugestanden und die Berichte aus den Arbeitsversuchen zeugen von einer positiven Arbeitshaltung, grosser Leistungsbereitschaft sowie mehrheitlich guten Leistungen, was im Übrigen auch aus dem Bericht betreffend das Arbeitstraining vom September 2013 hervorgeht. Dass sich die gesundheitlichen Entwicklungen positiv fortsetzen, bestätigt ausserdem auch der psychologische Bericht der Rehaklinik Y. _____ vom 13. Februar 2014, welcher grundsätzlich eine gute Prognose - auch für eine Tätigkeit im Bereich des Controlling - stellt. In Anbetracht dieser Faktenlage - insbesondere auch angesichts der Grösse des Unternehmens - hätte es der Arbeitgeberin sehr wohl gelingen müssen, eine zumutbare Weiterbeschäftigung für den Beschwerdeführer zu finden.

E. 5.5.7

Indem die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis aufgrund einer mangelnden medizinischen Tauglichkeit für die angestammte Funktion kündigte, ohne sämtliche Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens auszuschöpfen, hat sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Beschwerdeführer verletzt (vgl. Nötzli, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 36). Jedenfalls sind den Akten keine Unterlagen zu entnehmen, welche solchen Anstrengungen dokumentieren würden. Zwar hat die Vorinstanz in verschiedener Weise auf die Reintegration hingewirkt, doch erscheinen die Wahl sowie die Durchführung der Arbeitsversuche nicht hinreichend geeignet, um Erkenntnisse betreffend der Fähigkeiten des Beschwerdeführers zu gewinnen und das Auffinden einer Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens zielführend zu unterstützen. So erwies sich insbesondere die zweite Stelle von März 2012 bis November 2012 als ungeeignet und es wurde darauf verzichtet, die Ergebnisse des dritten Arbeitsversuches vor dem Beschluss der Kündigung im März 2013 abzuwarten und in den Entscheid einzubeziehen.

E. 5.6

Zusammenfassend ist deshalb festzuhalten, dass die Vorinstanz nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, um den Beschwerdeführer weiter in ihrem Unternehmen mit einer zumutbaren Arbeit zu beschäftigen. Damit hat sie ihre Fürsorgepflicht verletzt. Die ordentliche Kündigung erweist sich als unverhältnismässig und wurde zu Unrecht ausgesprochen. Die Beschwerde ist diesbezüglich gutzuheissen.

E. 6

Der Beschwerdeführer beantragt, es sei die Sache zur Neuabklärung und Neuverfügung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Gemäss Art. 61 Abs. 1 VwVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück. Bei der Wahl zwischen den beiden Entscheidarten steht dem Gericht ein weiter Ermessensspielraum zu. Liegen sachliche Gründe vor, ist eine Rückweisung regelmässig mit dem Untersuchungsgrundsatz und dem Prinzip eines einfachen und raschen Verfahrens vereinbar (vgl. BGE 131 V 407 E. 2.1.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E. 1.3). Zur Rückweisung führt insbesondere eine mangelhafte Abklärung des Sachverhalts durch die Vorinstanz, die ohne eine aufwändigere Beweiserhebung nicht behoben werden kann (vgl. BVGE 2012/21 E. 5.1; Moser/Beusch/ Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.194). Vorliegend wurde der Sachverhalt ausreichend dargelegt (vgl. E. 4.4). Die Voraussetzungen für eine Rückweisung sind nicht erfüllt. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

E. 7

Der Beschwerdeführer beantragt sinngemäss, eventualiter sei die Vorinstanz zu verpflichten, den Beschwerdeführer weiterzubeschäftigen.

E. 7.1

Bezüglich der Rechtsfolgen bei ungerechtfertigter Kündigung hat mit der Einführung des neuen Bundespersonalrechts am 1. Juni 2013 ein eigentlicher Paradigmenwechsel stattgefunden. So soll ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nunmehr bei Aufhebung einer Kündigung bestehen, wenn ein schwerwiegender Verstoss gegen geltendes Recht i.S.v. Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG vorliegt. Dies ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer in guten Treuen eine bei seiner amtlichen Tätigkeit festgestellte und von Amtes wegen verfolgte Straftat zur Anzeige bringt oder als Zeuge aussagt (Bst. a), wenn die Kündigung sich als missbräuchlich

erweist (Bst. b), wenn die Kündigung zur Unzeit ausgesprochen wurde (Bst. c) oder wenn sich die Kündigung als diskriminierend erweist (Bst. d). In Anbetracht der Sachlage drängt es sich vorliegend auf, die Fälle von Bst. b und c einer kurzen Prüfung zu unterziehen.

E. 7.1.1

Art. 336 OR führt eine Reihe von Kündigungsgründen auf, welche eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich qualifizieren (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5381/2013 vom 8. Mai 2014 E. 10.1). Dabei wird der allgemeine Rechtsgrundsatz von Treu und Glauben konkretisiert. So kann sich eine Kündigung insbesondere dann als missbräuchlich erweisen, wenn sie beispielsweise wegen persönlicher Eigenschaften erfolgt, wenn verfassungsmässige Rechte ausgeübt werden oder wenn die Kündigung aus Rache erfolgt. Wenn bei Fällen der missbräuchlichen Kündigung z.B. ein krasses Missverhältnis der Interessen, die Verletzung des Gebots schonender Rechtsausübung oder die Ausnutzung eines eigenen rechtswidrigen Verhaltens festgestellt wird, so soll damit gezeigt werden, dass die Bestimmung schwere Fälle des Missbrauchs erfassen will, wobei die Aufzählung im Gesetz nicht abschliessend ist. Zwar zählen auch Krankheiten, welche sich auf die Erfüllung der Arbeitspflicht ausüben können, zu den erwähnten persönlichen Eigenschaften, doch gilt es in diesen Fällen als zulässig, eine Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist auszusprechen (vgl. Wolfgang Portmann, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Art. 1-529 OR, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 336 Rz. 4 ff.; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 336 Rz. 2 f.).

E. 7.1.2

Eine Kündigung zur Unzeit liegt gemäss Art. 336c Abs. 1 OR sodann vor, wenn einer der vier genannten Fälle vorliegt. D.h. wenn eine Kündigung ausgesprochen wird während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet (Bst. a), während Schwangerschaft oder Mutterschaft (Bst. c) oder während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt (Bst. d). Sodann regelt Bst. b die Sperrfristen bei Krankheit oder Unfall. Diese Aufzählung ist abschliessend (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336c Rz. 5).

E. 7.2

Durch die Beschränkung auf die genannten Fälle von Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG wird der Anspruch eines gekündigten Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung im Falle der Gutheissung seiner Beschwerde stark eingeschränkt. Selbst eine ordentliche Kündigung, welche nicht durch einen sachlichen Grund gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG gerechtfertigt ist und somit unrechtmässig erfolgte, hat keinen Weiterbeschäftigungsanspruch zur Folge. Vielmehr entfaltet die Kündigung in diesen Fällen ihre Wirkung (vgl. Botschaft zum BPG, BBl 2011 6703 6705 6708 f.; Ivo Hartmann, Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Anfechtung einer Kündigungsverfügung nach dem neuen Bundespersonalgesetz, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [Hrsg.], Verwaltungsorganisationsrecht - Staatshaftungsrecht - öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2013, Bern 2014, S. 101 ff.).

E. 7.3

Vorliegend wurde die ordentliche Kündigung wegen einer mangelnden medizinischen Tauglichkeit i.S. von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgesprochen. Die Voraussetzungen für diese Kündigung waren nicht vollends erfüllt (vgl. E. 5.5.7), weshalb sie ungerechtfertigt erfolgte. Zumal die Vorinstanz ihrer Pflicht, Reintegrationsmassnahmen durchzuführen nachgekommen ist, diese jedoch weniger an der Quantität als vielmehr an der Qualität scheiterten (vgl. E. 5.5.4 f.), kann - mit Blick auf die Stossrichtung des Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG - nicht von einem schwerwiegenden Verstoss gegen geltendes Recht i.S. des Gesetzes gesprochen werden. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers kommt deshalb nicht in Frage, der Antrag des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung ist abzulehnen und die Beschwerde in diesem Punkt abzuweisen.

E. 8

Der Beschwerdeführer beantragt im Weiteren, es sei ihm subeventualiter eine angemessene Entschädigung auszurichten.

E. 8.1

Aufgrund des Paradigmenwechsels im Bundespersonalrecht wird eine ungerechtfertigte Kündigung mit einer Entschädigung sanktioniert (vgl. Botschaft zum BPG, BBl 2011 6708 f.; Hartmann, a.a.O., S. 109 f.). Gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen, wenn die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gutgeheissen und die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurückgewiesen wird. Voraussetzung ist allerdings, dass sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder wenn Verfahrensvorschriften verletzt worden sind. Sodann wird eine Entschädigung von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne, höchstens jedoch einen Jahreslohn (Abs. 2; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5381/2013 vom 8. Mai 2014 E. 10.1). Diese Regelung soll eine Kompensation für eine mangelbehaftete Kündigung erlauben, wobei die Folgen einer solchen Kündigung prohibitiv wirken sollen: Es soll verhindert werden, dass es sich für den Arbeitgeber "lohnt", einer angestellten Person ohne rechtlich genügenden Grund oder mittels eines fehlerhaften Verfahrens zu kündigen (vgl. Botschaft zum BPG, BBl 2011 6724). Gemäss der Idee des Gesetzgebers soll demnach ein Verhalten des Arbeitgebers sanktioniert werden, welches sich beispielsweise durch Nachlässigkeit, Gleichgültigkeit oder Leichtfertigkeit auszeichnet oder wenn nicht die notwendige Energie an den Tag gelegt wird, eine unnötige Härte für den Arbeitnehmer zu verhindern (vgl. i.d.S. auch Nötzli, in: Handkommentar BPG, Art. 12 Rz. 36).

E. 8.2

Vorliegend wurde der Entscheid, das Arbeitsverhältnis aufzulösen gefällt, ohne einschlägige Ergebnisse eines vielversprechenden und vor allem aussagekräftigen Arbeitsversuches abzuwarten. Er erging somit gestützt auf eine unvollendete Faktenlage und überaus rasch nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist von Ziff. 133 Abs. 1 i.V.m. 134 Abs. 1 GAV SBB. Zudem wurde der Entscheid, die mangelnde medizinische Tauglichkeit zu bestätigen, in einer Art und Weise gefällt, ohne dass sich der Medical Service ausgiebig mit einer Begründung seines Entscheides beschäftigt hätte. Erst mittels Verfügung vom 21. Oktober 2013 konnte die erforderliche Begründungsdichte erreicht werden, um der gesetzlichen Pflicht von Art. 35 Abs. 1 VwVG zu genügen (vgl. E. 4.5). Hingegen ist auch

in Betracht zu ziehen, dass die Vorinstanz, insbesondere der zugeteilte Case Manager, den Beschwerdeführer ab Eintritt der Krankheit eng betreute, die an der Therapie und Arbeitsversuchen beteiligten Personen koordinierte und immer wieder Helferkonferenzen durchführte, um ein umfassendes Bild des gesundheitlichen Fortschrittes des Beschwerdeführers zu generieren sowie weitere Schritte zu organisieren. Ausserdem hat die Arbeitgeberin die Lohnfortzahlung über ihre Pflicht hinaus zweimal erstreckt. Angesichts dieser Gegebenheiten kann nicht behauptet werden, die Arbeitgeberin hätte ihre sozialen Pflichten gänzlich vernachlässigt.

E. 8.3

Der Beschwerdeführer stand bei Eintritt der Krankheit kurz vor Vollendung seines vierzigsten Altersjahres und steht heute mitten im Erwerbsalter. Sein Tatendrang ist gross und wiederholt äusserte er seinen Willen und den Wunsch, wieder in das Arbeitsumfeld des Controlling einzusteigen, da er hier seine Berufung sieht. Die Ergebnisse der Arbeitsversuche haben mehrheitlich gezeigt, dass trotz vorhandener Defizite zahlreiche Fähigkeiten, auf welche der Beschwerdeführer im Berufsalltag zurückgreifen kann, vorhanden sind. Im Übrigen sehen ärztliche und therapeutische Meinungen die Chancen für die Wiederaufnahme einer praktischen Tätigkeit mit anspruchsvolleren und komplexeren Aufgaben intakt (vgl. Psychologischer Bericht der Rehaklinik Y. _____ vom 13. Februar 2013 sowie Empfehlungen zur beruflichen Entwicklung aus Sicht Job-Coach vom 1. Oktober 2013). Das unzweckmässige Vorgehen der Vorinstanz, welches zur Fehlerhaftigkeit der Kündigung geführt hat, wiegt mittelschwer, doch erweisen sich deren Auswirkungen für den Beschwerdeführer als gravierend, hätte doch eine Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz über Jahre seines Erwerbslebens hinweg für ihn eine grosse Bedeutung. In Anbetracht dessen, dass der Beschwerdeführer zwar erst kurze Zeit bei der Arbeitgeberin tätig war, dass er jedoch ein Alter hat, welches eine Reintegration erlauben würde, dass hingegen seine Chancen, im Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen, gering sein dürften, erscheint - in Gutheissung des entsprechenden Eventualantrages - der Zuspruch einer Entschädigung an den Beschwerdeführer i.S.v. Art. 34b Abs. 2 BPG in der Höhe von 10 Monatsgehältern (Basis Bruttolohn bei Eintritt der Krankheit, d.h. Januar 2011) als angemessen.

E. 9

Aufgrund dieser Erwägungen ist die Beschwerde insgesamt teilweise gutzuheissen.

E. 10.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind deshalb keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 10.2

Der ganz oder teilweise obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen, welche bei teilweisem Obsiegen entsprechend zu kürzen ist (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 f. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Der Stundenansatz für die anwaltliche Vertretung beträgt mindestens Fr. 200.-- und höchstens Fr. 400.- (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Das Gericht setzt die Entschädigung auf

Grund der Kostennote fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

E. 10.3

Der Beschwerdeführer macht für die anwaltliche Vertretung Kosten in der Höhe von total Fr. 8'676.70.-- (darin enthalten Fr. 642.70 Mehrwertsteuer) geltend. Im Weiteren macht der Beschwerdeführer Kosten für ein Gutachten der Rehaklinik Y. _____ in der Höhe von Fr. 403.80 (inkl. Mehrwertsteuer) geltend.

E. 10.3.1

Der veranschlagte Zeitaufwand erscheint gerechtfertigt und verhältnismässig. Der Betrag von Fr. 8'676.70 (inkl. Mehrwertsteuer und Barauslagen) wird im Verhältnis des Unterliegens von 1/4 entsprechend gekürzt und ist demzufolge der Vorinstanz in der Höhe von Fr. 6'507.55 zur Bezahlung aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 2 und 8 Abs. 1 i.V.m. Art. 10 VGKE).

E. 10.3.2

Ebenso werden die Kosten des Gutachtens von Fr. 403.80 als Barauslagen der Partei i.S.v. Art. 9 Abs. 1 Bst. b VGKE qualifiziert (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 4.80) und im Umfang des Obsiegens in der Höhe von 3/4 entschädigt. Der Betrag von Fr. 302.85 ist der Vorinstanz aufzuerlegen.

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