

BVGer A-6565/2023 vom 25. Oktober 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-10-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6565_2023_d20231025

FR: TAF A-6565/2023 du 25 octobre 2023

IT: TAF A-6565/2023 del 25 ottobre 2023

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses | Bundespersonal; Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Verfügung vom 25. Oktober 2023

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 der SBB vom 26. November 2018 (nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

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

A-6565/2023 Seite 5

E. 1.3

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller 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 (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des BVGer A-4885/2023 vom 10. Januar

2025 E. 2).

E. 2.2

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 GAV SBB abzustellen, wo- nach subsidiär auch die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) anwendbar sind (Ziff. 1 GAV SBB). Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar (statt vieler Urteil des BVGer A-2134/2022 vom 9. September 2024 E. 2.2).

E. 3.1

Mitarbeitende der SBB nach Ziff. 3 GAV SBB haben bei Einschränkung der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 128 Abs. 1 und Abs. 2 GAV SBB; vgl. Ziff. 130 und Ziff. 131 GAV SBB). Gemäss dem Begriffsverzeichnis des GAV SBB liegen solche gesundheitlichen Gründe vor, wenn der Gesundheitszustand der betroffenen Mitarbeitenden infolge Krankheit oder Unfall die Arbeitsfähigkeit, Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit so beeinträchtigt, dass die Arbeitsleistung eingeschränkt ist.

A-6565/2023 Seite 6

E. 3.2

Gemäss Ziff. 148 GAV SBB bieten die SBB die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeitenden in die bisherige Funktion oder innerhalb bzw. ausserhalb der SBB zu reintegrieren (Abs. 1). Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder Einschränkung der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen (Abs. 2) und endet, wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde oder mit der Anpassung bzw. der Änderung des Arbeitsverhältnisses (Abs. 3). Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Funktion nicht mehr ausüben können, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt (Abs. 4). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration ist ein Reintegrationsplan zu vereinbaren, der den laufenden Entwicklungen anzupassen ist und die Reintegrationsmassnahmen festlegt (Ziff. 149 GAV SBB). Mit diesem Plan ist der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziff. 128 Abs. 7 GAV SBB).

E. 3.3

Können die betroffenen Mitarbeitenden spätestens bis zum Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs bei den SBB reintegriert werden, aber ihre bisherige Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben, wird das Arbeitsverhältnis auf den Beginn der neuen Tätigkeit angepasst (Ziff. 134 Abs. 1 GAV SBB). Ist hingegen eine Reintegration bei den SBB oder SBB Cargo bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nicht möglich oder nicht absehbar, lösen die SBB das Arbeitsverhältnis – nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit frühestens auf das Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs (Ziff. 129 GAV SBB) – aus gesundheitlichen Gründen auf (Ziff. 135 Abs. 1 GAV SBB).

E. 4

In der Hauptsache ist streitig, ob für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein sachlich hinreichender Grund bestand.

E. 4.1

Die Vorinstanz bringt vor, die Reintegration der Beschwerdeführerin sei nicht möglich und nicht absehbar gewesen. Gemäss dem Bericht der HMS AG vom 14. September 2022 sei die Beschwerdeführerin für die Ausübung ihrer bisherigen Funktion dauerhaft arbeitsunfähig. Diese Einschränkung habe zum Zeitpunkt der Kündigung fortbestanden. Die Beschwerdeführerin habe seit 2017 auffällig viele Absenzen verzeichnet. Sie habe verschiedene Reorganisationen mit Führungswechseln erlebt, bevor sie am 1. Januar 2021 die aktuelle Stelle aufgenommen habe.

A-6565/2023 Seite 7 Im Laufe des Jahres 2021 sei die Stelle mit der Zusatzfunktion (...) ergänzt worden. Die damalige Führungskraft sei mit der Leistung der Beschwerdeführerin unzufrieden gewesen. Die Beschwerdeführerin habe sich über das Klima in der Abteilung beklagt. Ein Belastbarkeitsaufbau der Beschwerdeführerin nach ihrem psychischen Zusammenbruch im Februar 2022 sei in der angestammten Funktion aufgrund der hohen Belastung und Komplexität nicht in Frage gekommen. Ein Rückfall hätte die Beschwerdeführerin schwer schädigen können. Zudem seien die Schonauflagen des IV-Vorbescheides vom 22. Juli 2021 zu beachten gewesen. Daher seien für die Beschwerdeführerin zwei Verweistätigkeiten im Bereich der (...) organisiert worden. Am 21. März 2022 habe die Beschwerdeführerin die Tätigkeiten zunächst mit Beschäftigungsgrad von 20% aufgenommen und das Pensum ab dem 22. Juni 2022 auf 40% erhöhen können. Trotz angepasster Tätigkeit sei es immer wieder zu Ausfällen und kurzfristige Absagen von Terminen gekommen. Mitte Juli 2022 habe die Beschwerdeführerin einen Rückfall erlitten und sei bis Ende September 2022 zu 100% arbeitsunfähig gewesen. Die ihr zugewiesene Arbeit sei Mitte Oktober 2022 abgeschlossen gewesen. Der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin sei instabil geblieben. Geplante Gespräche über weitere Einsatzmöglichkeiten hätten kurzfristig abgesagt werden müssen. Zwei angebotene Arbeitseinsätze hätten nicht dem Wunschziel der Beschwerdeführerin entsprochen. Im Oktober 2022 hätten zwei weitere Bewerbungsgespräche stattgefunden. Eine stationäre Rehabilitation oder eine langsame Eingliederung in eine neue Verweistätigkeit im Team (...) sei im Dezember 2022 in Betracht gezogen worden. Die Beschwerdeführerin habe die Rehabilitation abgelehnt und stattdessen die Tätigkeit im Team (...) mit Arbeitspensum von 60% aufgenommen. Ihr sei klar kommuniziert worden, dass in diesem Rahmen ausschliesslich ein Belastbarkeitsaufbau verfolgt werde und keine freien Stellen verfügbar seien. Die Beschwerdeführerin hätte sich sowohl intern wie auch extern bewerben müssen. Des Weiteren habe der Teamleiter (...) im April 2023 gegenüber der Vorinstanz verschiedene Probleme mit der Beschwerdeführerin geschildert. Am 19. Juni 2023 habe die Beschwerdeführerin erneut einen psychischen Zusammenbruch erlitten und sei danach zu 100% arbeitsunfähig gewesen. Die Aufgaben der Beschwerdeführerin im Team (...) seien reduziert und umgelagert worden. Ein geplanter Wiedereinstieg der Beschwerdeführerin am 5. August 2023 sei dennoch gescheitert.

A-6565/2023 Seite 8

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber geltend, sie sei bereits im März 2022 wieder in ihrer angestammten und vertraglich vereinbarten Tätigkeit zu 20% arbeitsfähig gewesen und habe die Tätigkeit in diesem Umfang wieder aufnehmen wollen. Die Rückkehr sei ihr aber ohne jede medizinische Indikation verweigert worden. Stattdessen habe die Vorinstanz ihr mitgeteilt, sie solle sich mit ihrer Genesung Zeit lassen, obwohl gerade die soziale Isolation als Folge der zweijährigen Homeoffice-Pflicht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ursächlich für die Arbeitsunfähigkeit gewesen sei. Ihr Rückfall im Juli 2022 habe mit der Arbeit als solcher nichts zu tun gehabt. Ab Januar 2023 sei sie wieder zu 80% arbeitsfähig gewesen. In Bezug auf die Berichte der HMS AG bringt die Beschwerdeführerin vor, die behandelnde Vertrauensärztin habe im Rahmen der ersten Beurteilung vom 28. Juni 2022 unter Hinweis auf die wenigen Absenzen im Jahr 2021 noch eine günstige Prognose über ihre Rückkehr in die bisherige Funktion gestellt. Dabei sei auch die Einschätzung des behandelnden Facharztes berücksichtigt worden. Die Case Managerin, deren eigentliche Aufgabe die Unterstützung und die Reintegration der Beschwerdeführerin gewesen sei, habe sich mit dieser Rückmeldung und dem Verweis auf die wenigen Absenzen aber nicht einverstanden gezeigt. In der Folge habe die HMS AG – ohne weitere fachärztliche Abklärungen, ohne Untersuchung, ohne Gespräch mit der Beschwerdeführerin und handelnd durch einen zweiten Vertrauensarzt – etwa zwei Monate später eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt. Der entsprechende Bericht genüge nicht den Anforderungen an ein ärztliches Gutachten. Der Vertrauensarzt habe sich alleine auf Schilderungen der Case Managerin gestützt. Die Vorinstanz sei daher nicht berechtigt gewesen, der Beschwerdeführerin am 15. September 2022 den Verlust ihrer bisherigen Funktion anzuzeigen. Des Weiteren beanstandet die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe nicht alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft. Die Vorbringen der Vorinstanz, wonach zwei angebotene Arbeitsansätze nicht dem Wunschziel der Beschwerdeführerin entsprochen hätten und ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit im Team (...) klar kommuniziert worden sei, dass keine freien Stellen zur Verfügung stünden, seien unzutreffend. Anlässlich des Standortgesprächs vom 28. Februar 2023 habe sie keine offenen Bewerbungen gehabt, weil sie im Team habe Fuss fassen wollen. Nach der negativen Rückmeldung des Teamleiters (...) im April 2023 habe sie dem Teamleiter aufzeigen können, was sie alles geleistet habe, woraufhin sich dieser bei ihr entschuldigt habe.

A-6565/2023 Seite 9 Ihr sei immer wieder zugesichert worden, dass eine Lösung gefunden werden könne. Noch im Jahr 2023 habe sie sich auf Ermutigung der Vorinstanz hin für eine Stelle im (...) beworben, nur um dann die Antwort zu erhalten, dass eine Person aus der Division gewollt sei. Ihr Zusammenbruch am 19. Juni 2023 sei darauf zurückzuführen, dass sie während etwa sechs Monaten von der Vorinstanz hingehalten worden sei.

E. 5.1

Gemäss 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. Diese Bestimmungen enthalten beispielhafte Aufzählungen solcher Gründe (BGE 149 II 337 E. 3.1), darunter insbesondere die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit sowie gesundheitliche Gründe (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG; Ziff. 173 Abs. 1 Bst. c und Bst. d GAV SBB; vgl. Ziff. 150 Abs. 1 Bst. c GAV SBB; Urteil des BVGer A-3758/2021 vom 13. Mai 2022 E. 5.3.2.2).

E. 5.2

In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist (Urteile des BGer 8C_391/2021 vom 27. April 2022 E. 4.2, 8C_36/2020 vom 21. April 2020 E. 4.1 und 8C_391/2019 vom 11. Oktober 2019 E. 3.2). So können die SBB das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit grundsätzlich frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (vgl. E. 3.3 oben; vgl. auch Urteile des BGer 8C_391/2019 E. 3.2 und 8C_714/2017 vom 7. März 2018 E. 4.2.2.2; BVGE 2016/11 E. 8.5). Diese Zweijahresfrist gilt nicht starr. Vielmehr ist sie als ein Indiz für das Vorliegen einer langandauernden Krankheit ohne Aussicht auf baldige Besserung zu verstehen. Dass eine Krankheit lang andauernd und ohne Aussicht auf baldige Besserung ist, kann sich je nach Umständen bereits vor dem Ablauf von zwei Jahren zeigen. Die Frist belässt den Behörden damit einen gewissen Ermessensspielraum bei der Beurteilung des Einzelfalls (Urteile des BVGer A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 5.3.1, A-2323/2021 vom 23. Januar 2023 E. 5.2 und A-2967/2021 vom 18. Januar 2023 E. 5.2; ferner BVGE 2016/11 E. 8.5).

A-6565/2023 Seite 10

E. 5.3

Die SBB treffen in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden und setzen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um (Ziff. 114 GAV SBB). Sie wollen durch Präsenzmanagement und Betriebliches Case Management im Interesse der Mitarbeitenden und der Unternehmung die negativen Auswirkungen eines beeinträchtigten Gesundheitszustandes möglichst geringhalten (Ziff. 124 GAV SBB). Die betroffenen Mitarbeitenden sind verpflichtet, aktiv im Prozess des Präsenzmanagements und des Betrieblichen Case Managements mitzuwirken und alles zu unternehmen, was der Heilung sowie der Wiederaufnahme der Arbeit förderlich ist, und alles zu unterlassen, was diesen Prozess gefährdet oder verzögert (Ziff. 125 Abs. 3 GAV SBB). Beeinflusst der Gesundheitszustand einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die Arbeitsfähigkeit, Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit, können die SBB die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihre Vertrauensärzte verlangen (Ziff. 122 GAV SBB). Die vertrauensärztlichen Feststellungen bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Beurteilen die Vertrauensärzte die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärzte, ist für die SBB die Beurteilung der Vertrauensärzte massgebend (Ziff. 123 GAV SBB). Indessen kann es bei widersprechenden ärztlichen Einschätzungen angezeigt sein, die betreffenden Berichte und Zeugnisse unter Berücksichtigung der Gesamtumstände zu würdigen und gegeneinander abzuwägen (vgl. Urteile des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 5.3, A-5326/2015 vom 24. August 2016 E. 4.3.1, A-6100/2013 vom 5. Juni 2014 E. 4.4 und A-6820/2008 vom 15. April 2009 E. 3.2 m.H.; vgl. auch BGE 125 V 351 E. 3). Entscheidend für die Beweiskraft eines Arztberichtes ist, ob der Bericht für die streitigen Belange umfassend ist, auf allseitigen Untersuchungen beruht, auch die geklagten Beschwerden berücksichtigt, in Kenntnis der Vorakten (Anamnese) abgegeben worden ist, in der Beurteilung der medizinischen Zusammenhänge und in der Beurteilung der medizinischen Situation einleuchtet und ob die Schlussfolgerungen des Experten begründet sind (BGE 134 V 231 E. 5.1; 125 V 351 E.

3a). Bei der Abwägung sich widersprechender ärztlicher Einschätzungen ist zu berücksichtigen, in welcher Art und Weise die Einschätzungen zustande gekommen sind, die Qualität und Aussagekraft der Einschätzungen sowie das Fachwissen der Ärzte bezogen auf das im Raum stehende Leiden und die Häufigkeit, Tiefe und Zeitnähe der persönlichen Untersuchung des Patienten (Urteile A-2950/2021 E. 5.3 und A-6820/2008 E. 3.3.1).

A-6565/2023 Seite 11

E. 5.4

Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (eingehend zum Beweismass statt vieler Urteil des BVGer A-3335/2022 vom 12. November 2024 E. 2.2).

E. 6

Ausgehend von den vorstehenden Ausführungen ist zu prüfen, ob die Vorinstanz bei der Kündigung der Beschwerdeführerin zu Recht deren dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Funktion angenommen hat.

E. 6.1

Vorab ist festzuhalten, dass nicht klar ist, auf welche Ursachen die jeweiligen Arbeitsunfähigkeitsepisoden der Beschwerdeführerin im Einzelnen zurückzuführen sind. Ärztlich bescheinigt sind eine Einschränkung ihrer kognitiven Leistungsfähigkeit von 40% und eine Störung ihrer Selbsteinschätzung der eigenen Ressourcen, die zu Überforderung und Dekompensation führen kann, sowie drei möglicherweise damit zusammenhängende Erkrankungen. Beim Anstellungsgespräch legte die Beschwerdeführerin ihre damalige Krankengeschichte vollständig offen. Anlässlich der Aufnahmeuntersuchung vom 14. September 2017 attestierte ihr die HMS AG die Tauglichkeit zur Verrichtung der Arbeit.

E. 6.2

Die vorinstanzliche Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in ihrer angestammten vertraglichen Funktion stützt sich in erster Linie auf den vertrauensärztlichen Bericht der HMS AG vom 14. September 2022, der dies bescheinigt. Dieser Zweitbericht widerspricht indes dem vertrauensärztlichen Erstbericht der HMS AG, der noch am 28. Juni 2022 unter Bezugnahme auf wenige Fehlzeiten der Beschwerdeführerin im Jahr 2021 prognostizierte, sie werde ihr früheres Pensum und ihre frühere Leistungsfähigkeit wieder erreichen. Der Zeitraum zwischen der Abfassung der beiden vertrauensärztlichen Gutachten beträgt rund zweieinhalb Monate. Zwischen der Abfassung des Zweitberichts und dem Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs am 10. Februar 2024 liegen fast eineinhalb Jahre. In Anbetracht dieses Umstandes und der Unklarheit über die Ursachen der gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin ist eine nähere Prüfung der beiden Berichte angezeigt. Mit Ausnahme des Hinweises im Erstbericht der HMS AG auf wenige Fehlzeiten der Beschwerdeführerin im Jahr 2021 begründen weder der Erst- noch der Zweitbericht explizit die jeweiligen Prognosen zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin. Beide Berichte weisen jedoch die ihnen zugrundeliegenden Informationsgrundlagen aus. Der Erstbericht beruht auf den

A-6565/2023 Seite 12 Arzzeugnissen der Beschwerdeführerin, ihrem Präsenzspiegel und dem Personalstammblatt, dem Anforderungsniveau ihrer angestammten Tätigkeit

einschliesslich der Stellenbeschreibung, einer Situationsbeschreibung der Case Managerin sowie auf einem Verlaufsbericht des behandelnden Arztes. Der Zweitbericht stützt sich neben diesen Unterlagen auf zwei neue Auskünfte der Case Managerin an die HMS AG. Der Widerspruch in den vertrauensärztlichen Prognosen zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin ist somit – soweit er nicht bloss auf einer abweichenden Beurteilung desselben medizinischen Sachverhalts beruht – auf diese beiden Auskünfte zurückzuführen. Die Eignung des Zweitberichts zum Nachweis der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin gegenüber dem Erstbericht hängt demnach von der relativen Beweiskraft der neuen Auskünfte der Case Managerin im Verhältnis zu den bereits beim Erstbericht vorliegenden Informationsgrundlagen ab.

E. 6.3

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Zweitberichts lagen zwei Auskünfte der Case Managerin neu vor. Dies ist zum einen ihre Stellungnahme vom 29. Juni 2022 zum Erstbericht, wonach die Absenzen der Beschwerdeführerin im Jahr 2021 sowie in den Jahren davor und danach – entgegen der Feststellung im Erstbericht, wonach die Beschwerdeführerin im Jahr 2021 wenige Fehlzeiten aufwies – weit über dem Durchschnitt einer jungen Person gelegen seien. Zum anderen machte sie Angaben zum Reintegrationsverlauf der Beschwerdeführerin in der Zeit vom 5. Juli bis zum 14. September 2022. Daraus geht hervor, dass die psychische Stabilität der Beschwerdeführerin im Rahmen einer neutralen Umgebung und einer einfachen Tätigkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 40% alle 10 bis 14 Tage schwankte. Die Beschwerdeführerin habe Termine nicht wahrgenommen und sei zeitweise nicht erreichbar gewesen. Die achtwöchige Abwesenheit ihres Psychiaters habe die Beschwerdeführerin stark belastet. Weiter hält die Case Managerin fest, dass die Beschwerdeführerin nie in der Lage gewesen sei, die Leistung gemäss ihrem Arbeitsvertrag zu erbringen. Zugegebenermassen sei sie eine Fehlbesetzung gewesen. Diese Auskünfte der Case Managerin geben Anlass zu drei Feststellungen. Erstens hatte die Vorinstanz in der Vergangenheit zwar bereits zwei Verfahren zur Reintegration der Beschwerdeführerin in der Zeit vom 11. Januar 2018 bis zum 28. Februar 2019 sowie vom 13. September 2019 bis zum 13. April 2020 eröffnet. Gemäss dem Präsenzspiegel war die Beschwerdeführerin im Jahr 2018 aber nur vom 11. Januar bis zum 23. Februar krankgeschrieben. Der Präsenzspiegel weist keine weiteren Krankheitstage für das Jahr 2018 aus. In den Jahren 2019 und 2020 war die

A-6565/2023 Seite 13 Beschwerdeführerin an vereinzelten Tagen sowie vom 1. Januar 2019 bis zum 28. Februar 2019 und vom 10. September 2019 bis zum 9. April 2020 fast durchgehend teilweise oder vollständig krankgeschrieben. Gemäss der Personalbeurteilung erfüllte sie im Jahr 2020 die vereinbarten Ziele trotzdem vollumfänglich. Im Jahr 2021 war die Beschwerdeführerin an 19 Arbeitstagen vollständig und an zwei Arbeitstagen teilweise krankgeschrieben. Im Personaldossier sind keine weiteren Unterlagen über die Arbeitstätigkeit der Beschwerdeführerin vor dem 10. Februar 2022 vorhanden. Dass die beiden vorgelegten Fassungen des Präsenzspiegels voneinander abweichen, ist im Übrigen entgegen dem Einwand der Beschwerdeführerin unerheblich, da die Abweichungen erkennbar auf unterschiedliche Zeitpunkte der Datenerfassung zurückzuführen sind. Zweitens antwortete die mit der Erstbeurteilung befasste Vertrauensärztin zwar am 5. Juli 2022 auf die Stellungnahme der Case Managerin vom 29. Juni 2022, dass sie bei der Bearbeitung des Abklärungsauftrags von einem aktuellen fachärztlichen Verlaufsbericht ausgegangen sei und keine Kenntnis von den konkreten Fehlzeiten der Beschwerdeführerin

im Jahr 2021 gehabt habe. Die Vertrauensärztin hielt jedoch an ihrer günstigen Prognose zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin fest. Drittens umfasst der von der Case Managerin dargestellte Reintegrationsverlauf vom 5. Juli bis zum 14. September 2022 einen Zeitraum von lediglich etwas mehr als zwei Monaten. Während dieser Zeit übte die Beschwerdeführerin eine andere Tätigkeit als ihre angestammte Funktion aus. Aufgrund des Invaliditätsgrades von 40% betrug ihr effektives Arbeitspensum bei einem Beschäftigungsgrad von 40% etwa eineinhalb Arbeitstage pro Woche. Die Ausnahmesituation der achtwöchigen Abwesenheit des Psychiaters der Beschwerdeführerin, die sich nach Angaben der Case Managerin sehr belastend auf die Beschwerdeführerin ausgewirkt habe, dauerte bis zum 24. August 2022 an. Mit Arztzeugnis vom 16. September 2022 wurde der Beschwerdeführerin nachträglich eine Arbeitsunfähigkeit von 100% ab dem 2. August 2022 attestiert.

E. 6.4

Vor diesem Hintergrund kommt den beiden Auskünften der Case Managerin gegenüber den vorhandenen Informationsgrundlagen – und damit auch dem Zweitbericht vom 14. September 2017 gegenüber dem Erstbericht vom 28. Juni 2022 – keine überwiegende Beweiskraft zum Nachweis einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit zu. Im Ergebnis sprechen die vertrauensärztlichen Feststellungen weder für noch gegen die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in ihrer angestammten Funktion.

A-6565/2023 Seite 14

E. 6.5

Bei diesem Ergebnis bleibt zu prüfen, ob die Vorinstanz unabhängig von den vertrauensärztlichen Feststellungen aus dem Reintegrationsverlauf der Beschwerdeführerin vom 10. Februar 2022 bis zu ihrer Kündigung am 25. Oktober 2023 auf die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Funktion schliessen durfte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin während der gesamten Reintegration einen Arbeitsversuch in der angestammten Funktion verweigert hat. Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihre Reintegration sei durch den Ausschluss von der angestammten Arbeit erschwert worden, da sie sozial isoliert worden sei. Ihr psychischer Zusammenbruch am 19. Juni 2023 erkläre sich mit der Perspektivlosigkeit während der Reintegration. Tatsächlich hat die Beschwerdeführerin spätestens ab dem 6. April 2022 immer wieder und mit Nachdruck den Wunsch nach ihrer Rückkehr in die frühere Funktion zum Ausdruck gebracht. So schrieb sie etwa am 19. Juli 2022 an die Case Managerin: «Gerne würde ich am nächsten Gespräch eruiieren, wie es weitergehen könnte und eine Rückführung in die angestammte Tätigkeit nicht doch sinnvoll wäre. (...) Das [...] ist doch eine sehr monotone Arbeit und sie macht mir etwas zu schaffen, nach nur paar Wochen.» Die Vorinstanz wertet diese und andere Bemühungen der Beschwerdeführerin um Wiederaufnahme ihrer angestammten Funktion als Ausdruck ihrer gestörten Selbsteinschätzung der eigenen Ressourcen. Der Reintegrationsverlauf der Beschwerdeführerin bietet in dieser Hinsicht keine eindeutigen Anhaltspunkte. Zwar umfassen die Episoden ihrer Arbeitsunfähigkeit wesentliche Zeiträume und Arbeitsgrade (vgl. Abschnitte B.a und C.a im Sachverhalt oben) und die Beschwerdeführerin hat gemäss den Akten auch in Phasen der Arbeitsfähigkeit wiederholt gefehlt und Termine kurzfristig nicht wahrgenommen. Gleichzeitig weist der Reintegrationsverlauf vorübergehend günstige Phasen auf. So schloss die Beschwerdeführerin die ihr zugewiesenen

Verweistätigkeiten im Bereich der (...) Mitte Oktober 2022 ab, bevor sie am 7. November 2022 einen Rückfall erlitt. Ihre Leistung im Team (...) verbesserte sich ebenfalls bis zu ihrem psychischen Zusammenbruch am 19. Juni 2023. Der zuständige Teamleiter bemerkte zwar zunächst, dass die Beschwerdeführerin nicht sehr positiv aufgefallen sei. Er meldete aber bereits im darauffolgenden Monat an die Case Managerin, der Einsatz der Beschwerdeführerin habe sich deutlich verbessert und sie sei viel zuverlässiger geworden. Darüber hinaus geht aus den Akten hervor, dass die Beschwerdeführerin im Laufe der Reintegration zunehmend frustriert auf den ihrer Ansicht nach ungerechtfertigten Ausschluss von der angestammten Arbeit reagierte.

A-6565/2023 Seite 15 Unter Berücksichtigung der Unklarheit über die Ursachen der gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin kann nach dem Gesagten nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass Rückschritte in der Reintegration der Beschwerdeführerin auch stattgefunden hätten, wenn ihr – insbesondere zu Beginn des Reintegrationsprozesses – die Möglichkeit gewährt worden wäre, ihrer angestammten Funktion nachzugehen. Ob die Vorinstanz zu Recht von einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in ihrer angestammten Funktion ausgegangen ist, hängt somit von der Beurteilung der Frage ab, ob sie der Beschwerdeführerin zu Recht einen Arbeitsversuch in ihrer angestammten Funktion verweigert hat.

E. 6.6

Nach Auffassung der Vorinstanz sei ein Arbeitsversuch der Beschwerdeführerin in der angestammten Funktion von Anfang an mit einem zu grossen Risiko für einen Rückfall verbunden gewesen, der zu einer schweren Schädigung der Beschwerdeführerin hätte führen können. Ein Belastbarkeitsaufbau in der angestammten Funktion sei namentlich wegen des schwierigen Arbeitsklimas im Team und der hohen Belastung und Komplexität der Tätigkeit nicht in Frage gekommen. Zudem seien die Schonauflagen des IV-Vorbescheides vom 22. Juli 2021 zu beachten gewesen. Zu diesen Vorbringen ist Folgendes anzumerken: Mit Ausnahme von zwei Journaleinträgen der Case Managerin vom 7. April und 5. Juli 2022, wonach die Beschwerdeführerin negative Bemerkungen über ihr angestammtes Team gemacht habe, enthalten die Akten keine klaren Hinweise darauf, dass im Team ein schwieriges Arbeitsklima geherrscht hätte. Im Gegenteil erklärte die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin am 27. Juli 2022 gegenüber der Case Managerin, dass es mit der Beschwerdeführerin menschlich sehr gut funktioniert habe. Die Vorgesetzte hielt zwar – ebenso wie die Case Managerin bei ihrer Auskunft gegenüber der HMS AG – zugleich fest, dass die Beschwerdeführerin bereits vor ihrer Krankheit in der angestammten Rolle überfordert gewesen sei und grundsätzlich nicht die gewünschten Ergebnisse erbracht habe. Aus den Akten ergibt sich jedoch nicht, dass die Vorinstanz gegen die Beschwerdeführerin je arbeitsrechtliche Massnahmen wegen der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten im Sinne von Art. 46 GAV SBB ausgesprochen hätte. Es bestehen auch keine Belege dafür, dass die Beschwerdeführerin in der Vergangenheit zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit untauglich gewesen wäre (vgl. E. 6.3 oben). Insofern sind auch die der Vorinstanz bereits seit dem Jahr 2021 bekannten Schonauflagen des IV-Vorbescheids nicht geeignet, den Ausschluss der Beschwerdeführerin von ihrer angestammten Funktion zu rechtfertigen.

A-6565/2023 Seite 16 Nach dem Gesagten vermag die Vorinstanz nicht darzulegen, dass ein Arbeitsversuch der Beschwerdeführerin in ihrer angestammten Funktion mit einem zu

hohen Rückfallrisiko verbunden gewesen wäre. Im Gegenteil ist nicht ersichtlich, weshalb der Beschwerdeführerin nicht gerade in der ersten Phase des Reintegrationsprozesses zumindest ein Arbeitsversuch in der bisherigen Tätigkeit hätte gewährt werden können.

E. 6.7

Unter Würdigung der Gesamtumstände hat die Vorinstanz damit zu Unrecht auf die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in der angestammten Funktion geschlossen. Namentlich durfte die Vorinstanz den vertrauensärztlichen Zweitbericht vom 14. September 2022 in Kenntnis des Widerspruchs zum Erstbericht nicht ungeprüft als Grundlage für die Kündigung nehmen. Des Weiteren durfte sie der Beschwerdeführerin nicht während der gesamten Reintegration einen Arbeitsversuch in der angestammten Funktion verweigern. Die Vorinstanz wäre vielmehr gehalten gewesen, die angenommene dauerhafte Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in der angestammten Funktion durch weitere Abklärungen zu verifizieren.

E. 7

Im Ergebnis vermag die Vorinstanz nicht darzulegen, dass die Reintegration der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung nicht möglich oder nicht absehbar gewesen ist. Die Vorinstanz war daher nicht berechtigt, der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen bzw. wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit zu kündigen. Andere Kündigungsgründe werden von der Vorinstanz nicht geltend gemacht und sind auch nicht ersichtlich. Die Rüge der Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe ihr ohne sachlich hinreichenden Grund gekündigt, erweist sich damit als begründet.

E. 8

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt. Da sie bereits aufgrund der festgestellten sachlich nicht hinreichend begründeten Kündigung mit den von ihr gestellten Rechtsbehelfen vollumfänglich durchdringt (vgl. E. 9 f. unten), kann auf eine Prüfung der Missbräuchlichkeit der Kündigung verzichtet werden (vgl. Urteile des BVGer A-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 5 m.H. und A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 14.5.4). Offensichtliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung sind jedenfalls nicht ersichtlich.

A-6565/2023 Seite 17

E. 9

Damit ist auf die Rechtsbehelfen der Beschwerdeführerin einzugehen.

E. 9.1

Die Beschwerdeführerin begehrt die Aufhebung der vorinstanzlichen Verfügung vom 25. Oktober 2023. Gleichzeitig hält sie in ihrer Begründung fest, dass sie einzig die Zusprechung einer Entschädigung anstrebt. Insbesondere weist sie darauf hin, dass sie die Entschädigung anstelle der Weiterbeschäftigung beantragt (vgl. dazu Art. 34c Abs. 2 BPG; Ziff. 184 Abs. 2 GAV SBB). Die Zuerkennung einer Entschädigung setzt nicht die Aufhebung der zugrunde liegenden Kündigungsverfügung voraus (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 9). Parteibegehren und Anträge sind nach Treu und Glauben auszulegen, insbesondere im Lichte der dazu gegebenen Begründung (statt vieler Urteil des BVGer A-1186/2022 vom 13. Dezember 2023 E. 1.5.2). Insofern ist

davon auszu- gehen, dass dem Rechtsbegehren der Beschwerdeführerin um Aufhebung der Verfügung keine eigenständige Bedeutung zukommt. Die Höhe der von der Beschwerdeführerin begehrten Entschädigung be- läuft sich auf insgesamt neun Monatslöhne ohne Abzug der Sozialversi- cherungsbeiträge. Sie macht mit ihrem Rechtsbegehren deutlich, dass sie diesen Betrag wegen missbräuchlicher und sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung verlangt. In ihrer Begründung führt sie aus, dass eine Entschädigung in der Höhe von neun Monatslöhnen unter Berücksichtigung aller von ihr dargelegten Umstände angemessen sei.

E. 9.2

Die Beschwerdeführerin hat aufgrund der sachlich nicht hinreichend begründeten Kündigung Anspruch auf Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG und Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB. Die Entschädigung beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Sie ist unter Würdigung aller Umstände fest- zulegen (Art. 34b Abs. 2 BPG; Ziff. 183 Abs. 2 GAV SBB). Für die Bemes- sung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeits- verletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die ökonomischen Auswirkun- gen der Kündigung für die betroffene Person, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unterneh- men des Arbeitgebers abzustellen (statt vieler Urteil des BVGer A-2535/2024 vom 29. Oktober 2024 E. 6.2).

A-6565/2023 Seite 18 Die Beschwerdeführerin wurde entlassen, ohne dass ein sachlich hinrei- chender Grund vorlag. Bei den aufgezeigten Gesamtumständen geht die von der Vorinstanz unrechtmässig verfügte Kündigung mit einem mittleren Eingriff in die Persönlichkeit der Beschwerdeführerin einher. Die am (...) geborene Beschwerdeführerin stand zum Zeitpunkt der Kündigungsverfü- gung seit etwas mehr als sechs Jahren und damit für eine mittellange Dauer in einem Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz. Mit Blick auf ihre Krankheitsgeschichte trifft sie die Kündigung aber ausserordentlich hart. Unklar ist, ob sie innert nützlicher Frist eine adäquate Stelle finden kann.

E. 9.3

Unter den gegebenen Umständen erscheint es gerechtfertigt, der Be- schwerdeführerin eine Entschädigung von neun Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns, inkl. 13. Monatslohn) zu- zusprechen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG sowie Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 GAV SBB keine solche zu entrichten sind (statt vieler Urteil des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 9.3).

E. 10

Zusammenfassend ist die Beschwerde vollumfänglich gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von neun Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbei- träge auszurichten.

E. 11

Abschliessend bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zu befinden.

E. 11.1

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG; Ziff. 185 GAV SBB). Daher sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 11.2

Infolge ihres Obsiegens hat die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin Anspruch auf Zusprechung einer Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Mangels Kostennote ist die Parteientschädigung aufgrund der Akten zu bestimmen (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). In Anbetracht des masslichen Arbeits- und Zeitaufwands erscheint eine Entschädigung von Fr. 2'800.– als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen.

A-6565/2023 Seite 19

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