

BVGer A-6583/2016 vom 5. Dezember 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-12-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6583_2016

FR: TAF A-6583/2016 du 5 décembre 2017

IT: TAF A-6583/2016 del 5 dicembre 2017

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

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 Ziffer 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend: GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021]), die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG sowie Ziffer 177 Abs. 4 und Ziffer 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

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

E. 1.3

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.2 m.w.H.).

E. 3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; Urteil BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 3 m.w.H.).

E. 4

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe das Arbeitsverhältnis ohne sachlich hinreichenden Grund aufgelöst.

E. 4.1

Gemäss Ziff. 174 Abs. 1 Bst. f GAV und Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG kann das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen ordentlich gekündigt werden, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann.

E. 4.2

Die bisher ergangene Rechtsprechung zu den schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG präsentiert sich wie folgt:

E. 4.2.1

Schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe können grundsätzlich nur in einer Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses bestehen (Urteile BVGer A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.2 und A-2394/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 5.1, letzteres m.w.H.). Reorganisationen sind betriebliche Massnahmen, welche dazu dienen, einen Betrieb bzw. eine Behörde den aktuellen Bedürfnissen und Gegebenheiten anzupassen, sei es, weil bestimmte Aufgaben weggefallen sind oder - etwa als Folge der Einführung technischer Neuerungen - veränderte Anforderungsprofile an die Aufgabenerfüllung gestellt werden (müssen) und bisherige Angestellte diesen Anforderungen nicht (mehr) zu genügen vermögen (Urteile BVGer A -5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.3 und A-2117/2013 vom 2. Oktober 2014 E. 3.2.1, je m.w.H.).

E. 4.2.2

Ob eine Umstrukturierung angebracht ist, ist eine Frage der Verwaltungsorganisation. Über deren Zweckmässigkeit hat das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich nicht zu entscheiden (vgl. oben E. 2). Eigentliche Reorganisationen sind der gerichtlichen Überprüfung weitgehend entzogen; geänderte Bedürfnisse der Verwaltung, die auf objektiven Gegebenheiten oder auf ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschlüssen der zuständigen Behörden beruhen, sind grundsätzlich als sachliche Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG anzuerkennen. Das Bundesverwaltungsgericht beschränkt sich daher im Wesentlichen darauf zu prüfen, ob die Reorganisation auf ernstlichen Überlegungen beruht und nicht einfach vorgeschoben ist, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis Einfluss zu nehmen. Zu beurteilen ist mithin, ob mit der Umstrukturierung wirklich betriebliche Ziele verfolgt werden und ob zwischen den

getroffenen Massnahmen und den in der Folge vorgenommenen Kündigungen ein hinreichender Kausalzusammenhang besteht. Die betreffende Stelle muss aufgrund der Reorganisation weggefallen sein. Ergibt sich jedoch, dass auch in Zukunft im Wesentlichen die gleichen Aufgaben zu erledigen sind bzw. erfüllt werden, ist der geforderte Kausalzusammenhang zu verneinen und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses allein aufgrund der Reorganisation sachlich nicht gerechtfertigt. Eine blosser Stellenverschiebung - eine solche liegt vor, wenn anstelle einer wegfallenden Stelle eine neue Stelle mit im Wesentlichen gleicher Umschreibung und übereinstimmendem Anforderungsprofil in einer anderen organisatorischen Einheit geschaffen wird - stellt somit, für sich allein, keinen sachlichen Auflösungsgrund dar (zum Ganzen Urteile BVGer A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.3 und A-2394/2014 vom 2. Oktober 2014 E. 5.1, je m.w.H.). Beurteilungskriterien sind mitunter Struktur und Aufgabenbereich der anderen organisatorischen Einheit, die fachlichen Voraussetzungen, welche für die neue Funktion mitzubringen sind, sowie der Umstand, inwiefern die neue Funktion allenfalls von weitreichenderer und umfassenderer Natur als die bisherige ist. Nur von untergeordneter Bedeutung sind allfällige Lohnunterschiede (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C_318/2008 vom 11. Mai 2009 E. 2.4.2 im Zusammenhang mit Art. 12 Abs. 6 Bst. e aBPG, welcher dem heutigen Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG entspricht).

E. 4.3

Nachfolgend wird geprüft, ob eine Reorganisation sowie ein hinreichender Kausalzusammenhang zwischen dieser und der Stellenaufhebung des Beschwerdeführers bestehen. Es ist aktenkundig, dass sich die Geschäftsleitung der Division (...) zum Ziel gesetzt hatte, bis Ende (...) (...)Vollzeitstellen in ihrer Division abzubauen. Im Bereich Finanzen sollte der Abbau bis ins Jahr (...) (...) Vollzeitstellen betragen, wobei ein Abbau von (...) Vollzeitstellen bereits im Jahr 2016 vollzogen werden sollte. Vor diesem Hintergrund ist allgemein von einer grösseren Reorganisation im Sinne der Rechtsprechung auszugehen. Was die Organisationseinheit (...) anbelangt, so verändert sich deren Aufbau nicht wesentlich, wie die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung vom (...) 2016 selber schreibt. Formell gesehen besteht der einzige Unterschied darin, dass die Funktion des Accounting Advisors nicht mehr dem Leitungsteam der Organisationseinheit (...), sondern neu der Geschäftseinheit (...) zugeordnet und darüber hinaus nicht mehr Direct Report des Leiters (...) ist. Auf den ersten Blick spricht dies eher für eine Stellenverschiebung als für eine Stellenaufhebung, zumal auch die Funktion des Accounting Advisors nicht auf einer höheren Organisationsstufe, sondern im Gegenteil bei einer untergeordneten Geschäftseinheit angesiedelt worden ist. Die Vorinstanz weist jedoch darauf hin, dass sich durch die Reorganisation die Anforderungs- sowie Kompetenzprofile wesentlich geändert hätten. Demzufolge ist zu prüfen, ob davon ausgegangen werden muss, dass ein Inhaber der bisherigen Funktion dem Anforderungsprofil der neuen Funktion nicht genügen würde (vgl. oben E. 4.2.1).

E. 4.4

Dem Bundesverwaltungsgericht liegen insgesamt drei Stellenbeschreibungen vor, wobei die Stellenbeschreibungen mit Gültigkeitsdatum ab (...) beziehungsweise ab (...) 2015 (nachfolgend: Stellenbeschreibung (...) bzw. 2015) unbestrittenermassen die in der Vergangenheit wahrgenommenen Funktionen des Beschwerdeführers und die Stellenbeschreibung vom (...) 2017 (nachfolgend: Stellenbeschreibung 2017) die neue Funktion des Accounting Advisors in der Geschäftseinheit (...) umschreiben. Zu klären ist,

welche dieser Stellenbeschreibungen für den Vergleich der Funktionen heranzuziehen sind.

E. 4.4.1

Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, dass die Stellenbeschreibung 2015 die Stellenbeschreibung (...) abgelöst habe, weshalb letztere für den Vergleich der Stellen nicht mehr relevant sei. Demgegenüber weist die Vorinstanz darauf hin, dass trotz der zeitlich unterschiedlichen Gültigkeitsdaten beide Stellenbeschreibungen bis zum (...) massgebend gewesen seien. Mit anderen Worten seien alle darin aufgeführten Aufgaben der "Stelle" des Beschwerdeführers zugeteilt gewesen, weshalb sie zu berücksichtigen seien.

E. 4.4.2

Vorliegend ist eine bisherige mit einer neuen Funktion zu vergleichen. Um einen objektiven Vergleich zu gewährleisten, sind in erster Linie vergleichbare Grundlagen wie Stellenbeschreibungen, Pflichtenhefte und ähnliches heranzuziehen. Demgegenüber wäre es nicht sachgerecht, faktisch zwar wahrgenommene Aufgaben, welche jedoch offenbar aufgrund ihrer untergeordneten Natur nicht in den Urkunden aufgeführt sind, ebenfalls zu berücksichtigen. Zudem umfassen zukünftige Stellenbeschreibungen regelmässig auch nicht alle Aufgaben, welche schliesslich im Arbeitsalltag anfallen werden. Im Weiteren ist davon auszugehen, dass nur die aktuellste Stellenbeschreibung eine Funktion am adäquatesten umschreibt und einen objektiven Vergleich mit einer neuen zulässt.

E. 4.4.3

Die Stellenbeschreibungen sind inhaltlich gleich aufgebaut. Insbesondere enthalten sie nur die "wichtigsten Kernaufgaben" der beschriebenen Funktionen. Es handelt sich somit um gleichwertige Grundlagen, welche einen objektiven Vergleich untereinander zulassen. Die Stellenbeschreibung (...) ist mit dem Aufdruck "ALT" versehen. Darüber hinaus unterscheidet sie sich hinsichtlich der darin aufgeführten Aufgaben in einigen Punkten von der Stellenbeschreibung 2015, die explizit ab (...) 2015 für gültig erklärt wurde. So wurden unter anderem die Kernaufgaben darin neu definiert. Die Vorinstanz macht lediglich pauschal geltend, d.h. ohne nähere Einlassung, die Kernaufgaben der Stellenbeschreibung (...) hätten weiterhin gegolten. Soweit sie nicht in die Stellenbeschreibung 2015 übernommen wurden, kann dem nicht gefolgt werden. Objektive Anhaltspunkte, welche ihre Ansicht stützen würden, wie z.B. eine Verweisung auf die Stellenbeschreibung (...) oder Vorbehalte, fehlen gänzlich in der Stellenbeschreibung 2015. Somit kann nur die aktualisierte, letzte Stellenbeschreibung 2015 für den Vergleich mit der Funktion des Accounting Advisors in der Organisationseinheit (...) (Stellenbeschreibung 2017) massgebend sein.

E. 4.5

Nachfolgend sind die Stellenbeschreibungen 2015 und 2017 miteinander zu vergleichen.

E. 4.5.1

Zunächst ist festzuhalten, dass die in den Stellenbeschreibungen 2015 und 2017 aufgeführten Mindestanforderungen, Kompetenzen, Verantwortungen und zu pflegenden Beziehungen/Kontakte identisch sind. Dies spricht klar für die Vergleichbarkeit der Funktionen. Sodann sind die wichtigsten Kernaufgaben der Funktionen in drei Gruppen (Hauptaufgaben 1, 2 und 3) zusammengefasst.

E. 4.5.2

Die erste Gruppe (Hauptaufgabe 1) ist in beiden Stellenbeschreibungen mit "Accounting Advisor Division (...)" betitelt und deren Anteil gemessen an allen wahrzunehmenden Hauptaufgaben wird jeweils mit 65% beziffert. Die Globalumschreibung dieser Aufgaben ist inhaltlich identisch ("Verantwortet Aufgaben im Rahmen der ordentlichen Abschlussstätigkeiten sowie steuernde Accounting Aufgaben; als auch die Periodenabschlüsse von (...)"). In der Stellenbeschreibung 2017 sind in dieser Gruppe insgesamt zwölf Aufgaben aufgeführt, auf die nachfolgend näher eingegangen wird.

E. 4.5.2.1

Die folgenden sieben Aufgaben sind dieselben geblieben: "Erstellung divisionaler Abschlussweisungen", "Plausibilisierung und Freigabe (...) Periodenabschluss", "Trägt divisionale Verantwortung für Richtlinien (z.B. Abschlussanweisungen), Revision und IKS", "Verantwortet aktiv die Einhaltung der Rechnungslegung, finanzielle Vorgaben und Compliance", "Unterstützt Geschäftsbereiche und Projekte in beratender Form, sowie (...) und (...) für die Klärung von Fragestellungen, Problemfälle und Eskalationen", "Unterstützt/koordiniert bei Bedarf divisionsspezifische Steuerthemen (direkte Steuern, indirekte Steuern (MwSt)) in Zusammenarbeit mit Konzernsteuern" sowie "Klärt Sonderfälle und Abschluss Themen und bereitet diese buchungsfertig auf."

E. 4.5.2.2

Teilweise neu ist die Aufgabe "Verantwortet die Bewertungen aus den Geschäftsbereichen (Impairment, Wertberichtigungen, Rückstellungen) und validiert getätigte Abgrenzungen sowie Rückstellungen". Im Unterschied zur früheren Umschreibung sind die Rückstellungen nicht mehr zu "begleiten", sondern zu "validieren". Unter dem Begriff "validieren" versteht man im allgemeinen Sprachgebrauch "die Wichtigkeit, die Gültigkeit, den Wert von etwas feststellen, bestimmen" (DUDEN, Das Bedeutungswörterbuch, 4. Aufl. 2010). Im Zusammenhang mit Rückstellungen kann validieren nur bedeuten, dass die Richtigkeit und Sinnhaftigkeit der getätigten Rückstellungen zu überprüfen sowie deren Bestand zu verantworten ist. Mithin ist das gleiche Know How gefragt, welches auch für die bloße Begleitung von Rückstellung gebraucht wird, zumal auch bei dieser Tätigkeit Überlegungen zur Richtigkeit und Sinnhaftigkeit anzustellen sind. Es handelt sich somit um eine unwesentliche Änderung einer schon bisher wahrgenommenen Aufgabe.

E. 4.5.2.3

Des Weiteren ist als Aufgabe neu "Ansprechpartner für die interne Revision für alle die (...) betreffenden Themen" aufgelistet. Es geht hierbei um eine Aufgabe, welche schon von der Stellenbeschreibung 2015 erfasst worden ist, wenn auch nicht unter den Aufgaben, sondern unter der Rubrik "Beziehungen/Kontakte". Dort ist festgehalten, dass gelegentlich Kontakte zur externen und/oder internen Revision wahrzunehmen seien. Es kann darum davon ausgegangen werden, dass diese Aufgabe - wenn überhaupt - keine wesentliche Neuerung darstellt.

E. 4.5.2.4

Ferner ist neu die Aufgabe "Bindeglied zwischen (...) sowie zu (...) bei allen Prozess- und Terminthemen" aufgeführt. Der Beschwerdeführer meint dazu, dass diese Aufgabe aus der Verschiebung der Stelle ins Team (...) resultieren würde und als Änderung nicht wesentlich sei. Im Übrigen sei er als Accounting Advisor bereits verantwortlich gewesen für Prozess- und Terminthemen sowie das Bindeglied zwischen den Organisationseinheiten (...) sowie (...), soweit es Accounting Themen betroffen habe. Diesbezüglich führt die Vorinstanz aus,

dass mit dieser Aufgabe die Zuständigkeit fokussiert werde. Zudem werde die in der Stellenbeschreibung 2015 enthaltene Aufgabe "Unterstützt Geschäftsbereiche und Projekte in beratender Form, sowie (...) und (...) für die Klärung von Fragestellungen, Problemfälle und Eskalationen" durch die Geschäftseinheiten (...) und nicht mehr durch die "Stelle" des Beschwerdeführers erfolgen. Es ergebe sich somit eine wesentliche Neuzuteilung. Die Funktion des Beschwerdeführers war im Leitungsteam der Organisationseinheit (...) angesiedelt. Aufgrund dieser hierarchischen Stellung war es naheliegend, dass die Funktion mit den Geschäftseinheiten (...) und (...) zu tun hatte, soweit es deren Aufgabenbereiche betraf. Ebenso naheliegend ist es, dass die Funktion diesbezüglich zum Wohle der Unternehmenseffizienz auch koordinierend ausgeübt wurde. Die Vorinstanz widerspricht sodann der Stellenbeschreibung 2017, nachdem die Aufgabe "Unterstützt Geschäftsbereiche und Projekte in beratender Form, sowie (...) und (...) für die Klärung von Fragestellungen, Problemfälle und Eskalationen" nach wie vor der Funktion des Accounting Advisors zugeordnet ist (vgl. oben E. 4.5.2.1). Selbst wenn dem nicht so wäre, wäre in der neuen Aufgabe "Bindeglied zwischen (...) sowie zu (...) bei allen Prozess- und Terminthemen" keine wesentliche Änderung zu sehen, nachdem die Funktion des Accounting Advisors bisher auch die Unterstützung der (...) beinhaltete. Mit anderen Worten brachte es die bisherige Funktion mit sich, mit den genannten Geschäftseinheiten in Kontakt zu stehen, was sich auch in dem in beiden Stellenbeschreibungen enthaltenen Ziel "Agiert als Single Point of Contact in der Division für alle Accounting relevanten Themen" widerspiegelt. Inwiefern sich diese Aufgabe faktisch von der Funktion des Bindeglieds zwischen diesen Geschäftseinheiten merklich unterscheiden soll, ist nicht ersichtlich.

E. 4.5.2.5

Alsdann findet sich neu die Aufgabe "Stellt die notwendigen Gremienvertretung sicher" in der Stellenbeschreibung 2017. Der Beschwerdeführer behauptet, dass diese Aufgabe bereits Bestandteil seiner Funktion gewesen sei, was von der Vorinstanz bestritten wird. Zudem weist sie darauf hin, dass die Aufgabe "Agiert als Single Point of Contact in der Division für alle Accounting relevanten Themen und als Eskalationsinstanz für die (...) und (...) " nicht mit dieser neuen Aufgabe gleich zu setzen sei. Ob die bisherige Funktion des Accounting Advisors diese Aufgabe faktisch schon beinhaltet hat, kann offen bleiben. Die Vorinstanz legt weder dar, inwiefern diese Aufgabe eine wesentliche Änderung darstellt, noch inwiefern dafür ein anderes Anforderungsprofil als jenes der bisherigen Funktion nötig ist. Unbesehen davon scheint diese Aufgabe von organisatorischer Natur zu sein und von ihrem Umfang her im Vergleich zu den zahlreichen anderen Aufgaben innerhalb der Gruppe eine untergeordnete Rolle zu spielen. Eine wesentlich neue Aufgabe, welcher ein Inhaber der bisherigen Funktion des Accounting Advisors nicht gewachsen sein könnte, ist darin nicht zu sehen.

E. 4.5.2.6

Eine weitere Neuerung betrifft die Aufgabe "Unterstützung und Stellvertretung anderer Corporate Controller innerhalb (...) ". Der Beschwerdeführer anerkennt, dass diese Aufgabe tatsächlich neu ist. Seiner Auffassung nach stellt sie aber nur eine geringfügige Änderung dar, welche aus der Verschiebung der Stelle in die Geschäftseinheit (...) resultiert. Dass eine Änderung vorliegt, ist somit unbestritten. Fraglich ist, ob sie wesentlich ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass der Aufwand, welchen Unterstützungs- oder Stellvertretungsaufgaben erfordern, von den jeweiligen Umständen abhängt und generell subsidiär zu den eigentlichen Hauptaufgaben ist. Zudem ist beiden Stellenbeschreibungen zu entnehmen,

dass der Stelleninhaber mindestens zwei Jahre Erfahrung im Controlling mitbringen muss. Demzufolge liegt keine neue Aufgabe vor, welche ein Inhaber der bisherigen Funktion nicht hätte bewältigen können; die fachlichen Mindestanforderungen sind ja gleich geblieben. Eine wesentliche Änderung des Stellenprofils liegt durch diese Aufgabe nicht vor.

E. 4.5.2.7

Schliesslich sind die Aufgaben, welche im Vergleich zur Stellenbeschreibung 2015 neu sind, in Relation zu den gleich gebliebenen Aufgaben zu setzen. Es fällt auf, dass letztere (vgl. oben E. 4.5.2.1) im Vergleich zu den neueren quantitativ substantieller sind und den weitaus grössten Teil der 65% aller Aufgaben innerhalb der ersten Gruppe ausmachen. Wirklich neu sind bloss die wahrzunehmenden Stellvertretungsaufgaben. Die weiteren Änderungen sind eher von organisatorischer (vgl. oben E. 4.5.2.5) oder subsidiärer Natur (vgl. oben E. 4.5.2.6) und stellen im Gegensatz zu den übrigen keine klassischen Hauptaufgaben eines Accounting Advisors dar. Im Ergebnis sind in der ersten Gruppe keine wesentlichen Änderungen der Kernaufgaben auszumachen und jenen, welche neu sind, wäre ein Inhaber der bisherigen Funktion gewachsen.

E. 4.5.3

Die zweite Gruppe (Hauptaufgabe 2) ist in der Stellenbeschreibung 2017 mit "Bilanzmanagement, WCM und Liquidität der Division (...)" betitelt und deren Anteil gemessen an allen wahrzunehmenden Hauptaufgaben wird mit 20% beziffert. In der Stellenbeschreibung 2015 kommt diese inhaltlich gesehen der dritten Gruppe (Hauptaufgabe 3) am nächsten. Letztere trägt den Titel "Bilanz, CFS und Liquidität der Division (...)" und deren Anteil an den sonstigen Hauptaufgaben wird ebenfalls mit 20% beziffert. Zudem ist eine der Aufgaben identisch ("Verantwortet und erstellt monatliche Analyse, Kommentierung und Überwachung der Bilanz und Liquidität (inkl. Liquiditätsplanung in Zusammenarbeit mit [...]"). Eine andere ("Ist Stellvertreter für die Planung, Analyse und Kommentierung des Cashflowstatements und der Bilanz für die Division [...]") ist nicht mehr aufgelistet.

E. 4.5.3.1

Neu aufgeführt ist die Aufgabe "Verantwortet die Planung, Analyse und Kommentierung des WCM [Working Capital Management] für die Division [...]". Der Beschwerdeführer macht diesbezüglich geltend, dass das Working Capital Management (WCM) bereits im Aufgabengebiet des Accounting Advisors enthalten gewesen sei. Er sei im Projekt der Vertreter von SBB (...) gewesen und habe hierzu das Reporting erstellt. Demgegenüber weist die Vorinstanz darauf hin, dass man das Erstellen des Reportings nicht mit der Verantwortung der Planung, Analyse und Kommentierung des WCM vergleichen könne. Unter WCM wird im Finanzmanagement die Planung, Steuerung und Optimierung des Saldos des Netto-Umlaufvermögens verstanden. Je nach Fokus besteht das Ziel entweder darin, eine kurzfristige Zahlungsfähigkeit des Unternehmens stichtagsbezogen zu gewährleisten (Liquiditätssicherung) oder ein möglichst geringes Netto-Umlaufvermögen zu haben (Liquiditätsfreisetzung), um die Zinsaufwendungen möglichst tief zu halten (vgl. dazu Marco Passardi/Markus Rupp, in: Net Working Capital Management in Rechnungslegung und Unternehmenssteuerung, Expert Focus 8/16, S. 532). Es ist der Vorinstanz dahingehend zuzustimmen, dass die Verantwortung für das WCM mit dem Erstellen eines Reportings nicht gleichgesetzt werden kann. Insoweit besteht durchaus eine

Änderung im Aufgabenbereich. Es handelt sich jedoch lediglich um eine von drei Aufgaben, welche insgesamt 20% der Hauptaufgaben ausmachen. Rein quantitativ kann diese Änderung deshalb nicht gross sein. Ferner beinhaltet die bisherige Funktion bereits Berührungspunkte zur Liquiditätsplanung ("[...] (inkl. Liquiditäts-Planung in Zusammenarbeit mit F-CT)", die ebenfalls Teil des WCM ist ("Planung des Netto-Umlaufvermögens"). Zudem sind keine fachlichen Anforderungen gefragt, welche nicht bereits in der Stellenbeschreibung 2015 aufgelistet sind, wie z.B. ausgewiesene Erfahrungen im Bereich des WCM. Qualitativ hält sich die Änderung somit ebenfalls in Grenzen.

E. 4.5.3.2

Des Weiteren ist in der Stellenbeschreibung 2017 neu die Aufgabe "Verantwortlich für alle Bilanzmanagement-Themen der (...) und unterstützt beim Cash Flow Management" aufgelistet. Der Beschwerdeführer führt diesbezüglich aus, dass das Bilanzmanagement ebenfalls bereits Teil seiner Funktion gewesen sei. Dem hält die Vorinstanz entgegen, dass dies eine neu zugeschiedene Fachverantwortung sei, welche zusätzlich zur Verantwortung der monatlichen Analyse, Kommentierung und Überwachung der Bilanz und Liquidität anfalle. Der Begriff des Bilanzmanagements ist auch unter dem Begriff "Asset-Liability-Management" (ALM) bekannt. Dieser bezeichnet im Wesentlichen die ertragsorientierte Steuerung des Aktiv- und Passivgeschäfts unter Beachtung der damit verbundenen Zins- und Liquiditätsrisiken (Thilo Grundmann, in: Gleissner/Romeike [Hrsg.], Praxishandbuch Risikomanagement, 2015, S. 742). Unter Cash-Flow-Management kann im unspezifischen Sinne jede zielorientierte Gestaltung von Zahlungsströmen bezeichnet werden. Im spezifischen Sinne ist darunter der Aufgabenbereich des betrieblichen Finanzmanagements zu verstehen, der sich bei gegebenen leistungswirtschaftlichen Transaktionen mit der Gestaltung der Zahlungsströme befasst, die in ihrem Saldo den Cash Flow ausmachen. Im Kern geht es um die zielorientierte Beeinflussung von laufenden Ein- und Auszahlungen (Siegfried G. Häberle, Das neue Lexikon der Betriebswirtschaftslehre: Kompendium und Nachschlagwerk, 2014, S. 184 f.). Wiederum kann festgehalten werden, dass diese Aufgabe aus den in E. 4.5.2.2 dargelegten Gründen quantitativ keine grosse Änderung mit sich bringen kann (eine von drei Kernaufgaben, welche zusammen 20% der Hauptaufgaben ausmachen). Ferner kann offen bleiben, ob das Bilanzmanagement bereits Teil der bisherigen Funktion gewesen ist. Es handelt sich nach wie vor um eine mit dem Controlling assoziierte Materie, an deren Bewältigung keine fachlichen Anforderungen gestellt werden, welche nicht bereits in der Stellenbeschreibung 2015 enthalten wären. Das Gleiche gilt hinsichtlich der Unterstützung des Cash-Flow-Managements, wobei bereits die bisherige Funktion Berührungspunkte zu dieser Materie aufwies ("Kommentierung des Cashflowstatements"). Von einer wesentlichen Änderung kann daher nicht gesprochen werden.

E. 4.5.3.3

Nimmt man - mangels anderweitiger Angaben - an, dass die drei Aufgaben in der zweiten Gruppe vom Aufwand her in etwa gleichwertig sind, so ergibt sich durch die zwei neuen Aufgaben eine Änderung der Stelle von zwischen 10 - 15%. Indes sind für die Bewältigung dieser neuen Aufgaben keine Fachanforderungen gefragt, welche qualitativ jene der vorherigen Funktion übersteigen würden.

E. 4.5.4

Die dritte Gruppe (Hauptaufgabe 3) trägt die Überschrift "Begleitet Projekte mit Auswirkung auf Accounting". Ihr Umfang beträgt 15% der Hauptaufgaben. In der Stellenbeschreibung 2015 trägt die zweite Gruppe die gleiche Überschrift und ihr Umfang wird ebenfalls mit 15% beziffert. Zudem sind in beiden Stellenbeschreibungen die darin enthaltenen Aufgaben identisch. Eine Änderung der Aufgaben ist in diesem Bereich somit nicht gegeben.

E. 4.5.5

Die Vorinstanz verweist darauf, dass sich auch ein Ziel der Stelle geändert habe. So sei das Ziel "Verantwortet Liquiditätsplanung und alle Bilanzthemen im Istabschluss" durch das Ziel "Verantwortet das WCM, das Bilanzmanagement sowie das Liquiditätsmanagement der (...)" ersetzt worden. Der Beschwerdeführer bringt vor, dass er in diesen Bereichen bereits früher mitgearbeitet habe und dass Liquiditätsmanagement ein Synonym für Liquiditätsplanung sei. Dem entgegnet die Vorinstanz, dass Liquiditätsplanung nicht ein Synonym, sondern ein Teil des Liquiditätsmanagements sei. Von den jeweils aufgelisteten Stellenzielen sind deren drei identisch ("Verantwortet die finanzbuchhalterischen Abschlüsse (Monats, Quartals, Halb- und Jahresabschluss) der SBB [...]", "Agiert als Single Point of Contact in der Division für alle Accounting relevanten Themen und als Eskalationsinstanz für die [...] und [...]" sowie "Unterstützt [...], Leiter [...] und Leiter [...] in allen divisionsspezifischen und divisionsrelevanten Accounting Themen"). Das Liquiditätsmanagement - auch Cash Management genannt - umfasst alle Massnahmen einer sachgerechten Gelddisposition zur Sicherstellung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit einer Unternehmung unter Beachtung der Rentabilitätsziele sowie sonstiger Liquiditätsnebenbedingungen. Es hat die Aufgabe, einen optimalen Liquiditätsausgleich herbeizuführen. Dieser ist hergestellt, wenn die aus den Ein- und Auszahlungen resultierenden Nettomittelzuflüsse möglichst zinsgünstig angelegt und die Nettomittelabflüsse möglichst zinsgünstig gedeckt werden. Dabei ist die Liquiditätsplanung eines der vier zentralen Aufgabengebiete des Liquiditätsmanagements (Stefan Zeranski/Heike Ahrens-Freundenberg, in: Gleissner/Romeike, a.a.O., S. 334; Thommen, a.a.O., S. 126; <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Hauptseite> > Suchbegriff: Cash Management, besucht am 16.11.2017). Liquiditätsplanung und Liquiditätsmanagement sind somit keine Synonyme. Aus der Bedeutung des Begriffs ist jedoch ersichtlich, dass das Liquiditätsmanagement thematisch eng mit dem WCM (vgl. oben E. 4.5.3.1) und dem Bilanzmanagement (vgl. oben E. 4.5.3.2) zusammenhängt. Inwiefern aus dem neuen Ziel geschlossen werden kann, dass sich die Funktion wesentlich geändert hat, ist nicht ersichtlich, zumal sich die Ziele aus den zu erledigenden Kernaufgaben ableiten lassen, welche sich, wie dargelegt, nicht wesentlich geändert haben. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, inwiefern aus den Zielen aus dem neuen "Zielbild Zentrales Controlling" (Annäherung an die bestehende Konzernaufbauorganisation, Trennung von inhaltlicher und verarbeitender Tätigkeiten, Konzentration auf Kernaufgaben des [...], als Innenminister von [...]), auf welches die Vorinstanz im Weiteren verweist, und der daraus resultierenden "Verlagerung der management-, wirkungs- und steuerungsorientierten Tätigkeitsfeldern des ab 01.01.2017 definierten Accounting Advisors zu Lasten der kontrollierenden, dokumentierenden Ausrichtung" irgendwelche konkreten neuen Anforderungen an die neue Funktion abgeleitet werden könnten.

E. 4.5.6

Im Weiteren macht die Vorinstanz darauf aufmerksam, dass die neue Funktion mit wesentlichen Kompetenzveränderungen verbunden sei. So würden neu folgende Kompetenzen vom Inhaber der Funktion gefordert: "Gesamtheitliches, vernetztes Denken entlang der gesamten Wertschöpfungskette", Out-of-the-box und Szenariendenken / Szenarien abbilden, formulieren, bewerten", "Komplexe Sachverhalte strukturieren, relevante Einflussfaktoren identifizieren", "Antizipieren von Managementexpectations (Zusammenführen der Geschäftsfelder Netz und Energie)", "Vertiefte Kenntnisse der Kernprozesse und Schnittstellen", "Empathie" sowie "Ziel-, empfänger- und umsetzungsorientierte Kommunikation auf verschiedensten Hierarchiestufen und Stakeholder". Dem hält der Beschwerdeführer entgegen, dass diese Kompetenzen bereits bisher verlangt worden seien. Ansonsten hätte die Funktion des Accounting Advisors nicht ausgeübt werden können. Im Übrigen seien diese Kompetenzen in keiner Stellenbeschreibung enthalten. Die von der Vorinstanz angeführten Kompetenzen lassen sich keiner Stellenbeschreibung entnehmen. Wären sie für die Definition des Anforderungsprofils der neuen Funktion wichtig, so müssten sie aufgelistet sein. Dem Vorbringen der Vorinstanz, es handle sich dabei um wesentliche neue Kompetenzen mit Auswirkungen auf das Stellenprofil, kann daher nicht gefolgt werden.

E. 4.5.7

Der Beschwerdeführer verweist auf die Tatsache, dass in beiden Stellenbeschreibungen das Anforderungsniveau (...) festgelegt worden sei. Diesbezüglich macht die Vorinstanz geltend, dass gemäss GAV verschiedene Funktionen mit unterschiedlichen Leistungen und Erfahrungen einem Anforderungsniveau zugeordnet werden können. Die Tatsache, dass auch die neue Funktion des Accounting Advisors diesem Anforderungsniveau zugeordnet sei, sei für die Beurteilung des vorliegenden Falles daher in keinster Weise wesentlich. Das Anforderungsniveau ist unbestrittenermassen gleich geblieben. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz stellt diese Tatsache ein weiteres - wenn auch nicht gewichtiges - Indiz dar, welches für die Vergleichbarkeit der Funktionen spricht.

E. 4.5.8

Ferner ist festzuhalten, dass die neue wie die alte Funktion keine hierarchische, sondern nur eine fachliche Führung beinhaltet. In der Stellenbeschreibung 2015 betraf diese "sämtliche Controller (...)". In der neuen Stellenbeschreibung umfasst die fachliche Führung "alle (...) -Mitarbeitende". Die fachliche Führung ist somit immer noch auf den Bereich (...) beschränkt. Ferner liegt es in der Natur der Sache, dass eine fachliche Führung nur so weit gehen kann, wie die ihr zugrundeliegende Fachkompetenz reicht. Nachdem die mitzubringenden Fachkompetenzen gleich geblieben sind und sich die Hauptaufgaben nicht wesentlich geändert haben, kann davon ausgegangen werden, dass der Umfang der fachlichen Führung in etwa gleich geblieben ist.

E. 4.5.9

Im Ergebnis haben sich die wahrzunehmenden Kernaufgaben in einem Umfang von höchstens einem Fünftel geändert. Dabei handelt es sich grundsätzlich nicht um wesentliche inhaltliche Änderungen (vgl. oben E. 4.5.2 ff.). Auch werden an die neue Funktion die gleichen Mindestanforderungen gestellt wie bisher. Spezielle Fachausbildungen, Berufserfahrungen, Kompetenzen oder sonstige besondere Fähigkeiten, welche nicht schon für die vorherige Funktion mitzubringen waren, werden nicht verlangt (vgl. oben E. 4.5.1). Im Weiteren ist die Funktion nach wie vor in der gleichen Organisationseinheit angesiedelt

(vgl. oben E. 4.3) und die Vorinstanz vermag in diesem Zusammenhang nicht darzulegen, inwiefern die Verschiebung der Funktion aus einem Leitungsteam in eine untergeordnete Geschäftseinheit innerhalb der gleichen Organisationseinheit wesentliche Änderungen des Anforderungsprofils bewirken sollte. Alsdann stimmen die Ziele inhaltlich weitgehend mit jenen der vorherigen Funktion überein. Sofern diese Neuerungen beinhalten, resultieren sie aus geringen Änderungen der Kernaufgaben (vgl. oben E. 4.5.5). Ferner bestehen weder beim Anforderungsniveau (vgl. oben E. 4.5.7) noch bei den Führungsaufgaben (vgl. oben E. 4.5.8) wesentliche Differenzen zur vorherigen Funktion. Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass die neu geschaffene Funktion des Accounting Advisors im Vergleich zu jener, welcher der Beschwerdeführer inne hatte, vergleichbar ist. Ein hinreichender Kausalzusammenhang zwischen der Reorganisation und der Kündigung ist vor diesem Hintergrund zu verneinen. Demzufolge hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Ziff. 174 Abs. 1 Bst. f GAV beziehungsweise Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG gekündigt. Die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als begründet und ist dementsprechend gutzuheissen.

E. 4.5.10

Bei diesem Ausgang kann offen bleiben, ob die Vorinstanz ihr Möglichstes getan hat, um dem Beschwerdeführer eine zumutbare andere Arbeit anzubieten (vgl. oben E. 4.1) und ob sie mit der Kündigung gleichzeitig auch das Gebot der Gleichbehandlung verletzt hat (vgl. oben Bst. F). Zudem erübrigt sich eine Anhörung der vom Beschwerdeführer anbotenen Zeugen zu seinem bisherigen Tätigkeitsbereich.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass die Vorinstanz mit ihrer Kündigung gegen das Gebot der Verhältnismässigkeit und der schonenden Rechtsausübung verstossen habe, was den Eindruck einer missbräuchlichen Kündigung im Sinne von Art. 336 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (SR 220) erwecke. Konkret macht er geltend, dass nicht die Reorganisation und die ihm vorgeworfene fehlende Motivation bei der Stellensuche der Grund für die Kündigung gewesen sei, sondern der Umstand, dass die Vorinstanz den geforderten Stellenabbau nicht über die natürliche Fluktuation habe erreichen können. Diese sei deshalb bemüht gewesen, den geplanten Stellenabbau möglichst kostengünstig zu realisieren. Am (...) hätte sein Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz seit vier Jahren bestanden. Wäre seine Stelle im Rahmen der laufenden Reorganisationsbemühungen nach diesem Datum aufgehoben worden, so hätte er Anspruch auf Übertritt ins AMC mit entsprechenden Kostenfolgen zu Lasten der Vorinstanz gehabt, nachdem der Verbleib im AMC unbefristet sei und die Lohnkosten während dieser Zeit durch die ehemalige Organisationseinheit zu tragen wären. Die Vorinstanz habe offenbar das Ziel gehabt, seine berechtigten Ansprüche zu umgehen. Dafür spreche auch der Umstand, dass gleichzeitig wesentlich jüngere Personen vorwiegend SBB-extern rekrutiert worden seien.

E. 5.2

Die Vorinstanz betont, dass der Beschwerdeführer am Ende des Arbeitsverhältnisses, am (...), noch keine vier Anstellungsjahre aufgewiesen habe, weshalb ein Anspruch auf Übertritt ins AMC nicht bestanden habe. Dieser Zeitpunkt knüpfe an die Umsetzung der Reorganisation in der ganzen Organisationseinheit (...) per (...) an und habe für alle Betroffenen gleichzeitig gegolten. Der Zeitpunkt der Stellenaufhebung des

Beschwerdeführers sei somit nicht auf missbräuchliche Art und Weise gewählt worden. Im Übrigen seien die weiteren Vakanzen im Anforderungsniveau (...) und (...) bei der Organisationseinheit (...) besetzt worden. Er sei hingegen dem Anforderungsniveau (...) zugeordnet und die Lohndifferenz hätte mehr als 15% betragen, was nicht zumutbar gewesen sei. Zudem hätte der Arbeitsweg in unzumutbarer Weise mehr als zwei Stunden betragen.

E. 5.3

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jenen in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar sind (BGE 136 III 513 E. 2.3, Urteil BGer 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1). Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot der schonenden Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verstecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 132 III 115 E. 2.2; BGE 131 III 535 E 4.2).

E. 5.4

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt voraus, dass zwischen dem missbräuchlichen Grund und der Kündigung ein (natürlicher) Kausalzusammenhang besteht. Abzustellen ist auf den wahren Kündigungsgrund, dessen Bestimmung eine Tatfrage ist (BGE 136 III 513 E. 2.6; Urteil BGer 4A_19/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4.1; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht, 6. Aufl. 2015, Art. 336 OR N 31). Die Beweislast dafür trägt die gekündigte Person. Diese muss beweisen, dass ihr tatsächlich aus dem missbräuchlichen Grund gekündigt worden ist. Da es sich beim Motiv für eine Kündigung um eine innere Tatsache handelt, ist dieser Beweis nur schwer zu erbringen, so dass die Rechtsprechung eine hohe Wahrscheinlichkeit genügen lässt. Das Gericht kann daher das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den vom Arbeitgeber angegebenen Kündigungsgrund als unrichtig erscheinen lassen, und dieser die Zweifel nicht beseitigen kann. Obwohl diese Vermutung den Beweis erleichtert, kehrt sie deswegen die Beweislast nicht um. Sie stellt eine Form des "Indizienbeweises" dar (BGE 130 III 699 E. 4.1 m.w.H.; Urteil BGer 4A_217/2016 vom 19. Januar 2017 E. 4.1; Urteil BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1. m.w.H.).

E. 5.5

Indem der Beschwerdeführer der Vorinstanz vorwirft, man habe ihn in Tat und Wahrheit entlassen, um ihm den Übertritt ins AMC zu verwehren und somit Kosten zu sparen, beruft er sich sinngemäss auf Ziff. 185 Abs. 1 Bst. b GAV beziehungsweise Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR. Gemäss dieser Bestimmung ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, um ausschliesslich die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Sie erfasst vor allem die Vereitelung der Auszahlung von besonderen Vergütungen, deren Zahlung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Zeitpunkt geknüpft ist. Es gilt ein strenger Massstab, weil die Kündigung ausschliesslich zur Vereitelung des Anspruchs

erfolgen muss. Dabei muss die Entstehung des vereitelten Anspruchs unmittelbar bevorstehen (Urteile BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 5.6.1 und A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 9.2.3, je m.w.H.; Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA130003-O/U vom 6. Februar 2014 E. 2.3; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 12; Manfred Rehbinder/Jean-Fritz Stöckli, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar [Art. 331-355 OR und Art. 361-362 OR], 2. Aufl. 2014, Art. 336 OR N 31; Portmann/Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2013, S. 200 N 691).

E. 5.6

Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt der Stellenaufhebung unter 58 Jahre alt und mindestens vier Jahre bei der Vorinstanz tätig gewesen sind, bietet die Vorinstanz die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung, sofern diese ihre Stellen aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojektes verlieren und nicht sofort eine zumutbare Lösung finden (Ziff. 162 Abs. 1 GAV). Sie treten in die für die berufliche Neuorientierung geschaffene interne Organisationseinheit (AMC) ein (Ziff. 162 Abs. 2 GAV).

E. 5.7

Der Anspruch in das AMC einzutreten, entsteht aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Vorinstanz und ihren Mitarbeitenden. Eine Kündigung kurz vor dessen Entstehung kann deshalb von missbräuchlicher Natur im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR sein. Wesentlich ist, dass die Entstehung des vereitelten Anspruchs unmittelbar bevorstehen muss (vgl. oben E. 5.5). Der Beschwerdeführer hätte den Anspruch auf Übertritt ins AMC aber erst (...) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehabt. Die Entstehung dieses Anspruchs stand daher nicht unmittelbar bevor. Im Übrigen sind ein Verstoß gegen das Gebot der Verhältnismässigkeit nach Art. 5 Abs. 3 der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) und der schonenden Rechtsausübung weder ersichtlich noch werden diese Vorbringen näher begründet.

E. 5.8

In seinen Ausführungen, welche der Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs im Vorfeld zur Kündigungsverfügung gemacht hatte und welche er zum integrierenden Bestandteil der Beschwerde erklärte, wirft er der Vorinstanz sinngemäss vor, ihm eigentlich wegen seines D-Werts, welchen er bei der letzten Personalbeurteilung bekommen habe, gekündigt zu haben. Die Vorinstanz wies diesbezüglich darauf hin, dass dieser Wert in der Personalbeurteilung bedeute, dass der Mitarbeitende die Erwartungen mehrheitlich erfülle. Warum der Beschwerdeführer ihr unterstelle, ihm deswegen kündigen zu wollen, werde nicht weiter begründet und führe daher ins Leere. Es ist nicht ersichtlich beziehungsweise nachvollziehbar, inwiefern die nicht ungenügende Personalbewertung ein Indiz für eine missbräuchliche Kündigung darstellen sollte. Mit anderen Worten kann in dieser Personalbewertung nicht ernsthaft der wahre Kündigungsgrund erblickt werden. Das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung ist auch vor diesem Hintergrund zu verneinen.

E. 5.9

Zusammenfassend liegen keine Indizien vor, welche auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen. Der diesbezügliche Vorwurf erweist sich als unbegründet.

E. 6.1

Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz gut, so spricht sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zu, wenn - wie vorliegend - sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a GAV bzw. Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Ziff. 184 Abs. 2 GAV bzw. Art. 34b Abs. 2 BPG).

E. 6.2

Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist vor allem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers massgebend. Weitere Kriterien, auf die abgestellt werden kann, sind die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die finanzielle Situation der Parteien, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter der gekündigten Person, deren soziale Situation und Stellung im Unternehmen bzw. in der Verwaltungseinheit des Arbeitgebers sowie die ökonomischen Auswirkungen der Kündigung (Urteile BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 9.2.1; A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.2 und A-4319/2015 vom 16. März 2016 E. 9.2.2 m.w.H.).

E. 6.3

Der Beschwerdeführer konnte erkennen, dass - wie dargelegt - eine Stellenverschiebung vorgenommen worden war. Zudem handelt es sich um einen eher klaren Verstoss gegen Ziff. 174 Abs. 1 Bst. f GAV beziehungsweise Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG. Das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung wiegt somit nicht leicht. Ein Mitverschulden auf Seiten des Beschwerdeführers ist nicht ersichtlich. Zugunsten der Vorinstanz ist festzuhalten, dass es um die Umsetzung einer von der Geschäftsleitung angeordneten, weitreichenden Reorganisation ging, welche als solche nicht zu beanstanden ist. Der (...)-jährige Beschwerdeführer kann auf eine jahrzehntelange Tätigkeit im Controlling zurückblicken und verfügt über eine solide Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich. Bei der Vorinstanz hatte er eine fachliche, jedoch nicht eine eigentliche (hierarchische) Führungsfunktion inne. Zudem sammelte er seine beruflichen Erfahrungen mehrheitlich in der Privatwirtschaft. Seine Jobaussichten erscheinen vor diesem Hintergrund trotz seines Alters als intakt. Als entschädigungsmindernd erweist sich die eher kurze Anstellungsdauer von gut (...) Jahren. Im Weiteren ist er Vater (...), welche noch in der Ausbildung sind. Unbekannt ist jedoch, ob und falls ja, in welchem Umfang er diese finanziell unterstützt. Eine wirtschaftliche oder soziale Notlage macht er nicht geltend. Demzufolge erscheint eine Entschädigung in der Mitte des vom Gesetzgeber vorgegebenen üblichen Rahmens, d.h. von zehn Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns), als angemessen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Ziffer 184 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 GAV beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solche zu entrichten sind (Urteile BVGer A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.5 und A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 9.4.5).

E. 7

Im Ergebnis ist die Beschwerde im Sinne der Erwägungen teilweise gutzuheissen. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von zehn Bruttomonatslöhnen auszurichten.

E. 8

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

E. 9

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Eine Kostennote wurde nicht eingereicht, weshalb die Parteientschädigung von Amtes wegen festzusetzen ist (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). Der vom SEV vertretene Beschwerdeführer, welchem praxisgemäss eine Parteientschädigung zusteht (statt vieler Urteil BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 6.2 m.w.H.), obsiegt in Bezug auf die Höhe der geltend gemachten Entschädigung weitgehend. Die gekürzte Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 2 VGKE) wird in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das Beschwerdeverfahren auf Fr. 1'200.-- (inkl. Auslagen; vgl. Art. 8 Abs. 1 VGKE) festgelegt. Sie ist von der Vorinstanz zu tragen.

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