

BVGer A-6611/2017 vom 28. Dezember 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-12-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6611_2017

FR: TAF A-6611/2017 du 28 décembre 2018

IT: TAF A-6611/2017 del 28 dicembre 2018

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen einer Arbeitgeberin 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 Gesamtarbeitsvertrages der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend: GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung i.S.v. Art. 5 VwVG, die von der Vorinstanz i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziffer 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 VGG).

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin des angefochtenen Entscheides, mit welchem die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis auflöste, sowohl formell als auch materiell beschwert. Deshalb ist sie zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-612/2015 vom 4. März 2016 E. 2.2 und A-4517/2015 vom

15. Februar 2016 E. 2.1, je m.w.H.).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

E. 3

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 2 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] i.V.m. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Hingegen gelangt die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) nicht zur Anwendung; sie ist 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 des Bundesverwaltungsgerichts A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3 m.w.H.).

E. 4.1

Zunächst gilt es zu prüfen, ob mit der Behandlungsvereinbarung nicht in unzulässiger Weise in die Persönlichkeitsrechte der Beschwerdeführerin eingegriffen wurde.

E. 4.1.1

In diesem Zusammenhang macht die Beschwerdeführerin geltend, die Behandlungsvereinbarung resp. Suchtvereinbarung verletze durch übermässige Bindung und Nachforschungen in der Privatsphäre ihre Persönlichkeitsrechte in grober Weise. Die Vereinbarung verpflichte sie insbesondere, ihr Verhalten auch ausserhalb der Dienstzeit anzupassen, da die Alkoholabstinenz auch dort gelte. Doch habe ihr Alkoholkonsum stets ausserhalb der Arbeitszeit stattgefunden und sie sei immer in der Lage gewesen, ihren Dienst anzutreten. Ausserdem sei sie praktisch gezwungen gewesen, die Vereinbarung zu unterzeichnen, da andernfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht wurden. Die Vereinbarung sei deshalb ohne rechtlichen Bestand und taue nicht als Basis für eine Kündigungsandrohung, weshalb der Kündigungsgrund entfalle.

E. 4.1.2

Die Vorinstanz entgegnet, die Behandlungsvereinbarung stelle eine Hilfestellung gegenüber ihren Mitarbeitenden dar, um Suchtprobleme zu bewältigen. Eine vollständige Alkoholabstinenz sei aus medizinischer Sicht gefordert und werde deshalb als angemessenes Mittel für den Therapieerfolg erachtet. Die Unterzeichnung geschehe aus freiem Entscheid der Betroffenen, verlange aber - einmal unterzeichnet - als Gegenleistung für die Unterstützung durch die Vorinstanz die lückenlose Befolgung der einzelnen Punkte. Die Beschwerdeführerin sei diesbezüglich sowie bezüglich der Offenlegung ihres privaten Lebens vorab aufgeklärt worden und sie habe sich für die Unterzeichnung entschieden. Arbeitsrechtliche Konsequenzen seien im Übrigen nie angedroht worden für den Fall, dass die Behandlungsvereinbarung nicht unterzeichnet werde. Aber fehlbares Verhalten habe nun mal Konsequenzen, unabhängig davon, ob das Fehlverhalten suchtbedingt sei oder

nicht. Diese würden jeweils in der Vereinbarung festgehalten und unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit ausgesprochen.

E. 4.1.3

Ziffer 111 GAV sieht vor, dass die Vorinstanz in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten trifft. Sie fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die Unfallprävention im Freizeitbereich und setzt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um. Im Gegenzug wirken die Mitarbeitenden aktiv bei Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsmanagement mit, wenden die Massnahmen an und nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr. Die Mitarbeitenden treten ihre Arbeit in einem Zustand an, der es ihnen erlaubt, ihre Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen. Sie sind verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebs ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen (Ziffer 112 GAV). Gestützt auf diese Bestimmungen hat die Vorinstanz ein Suchtprophylaxekonzept erstellt, welches aus dem Leitfaden zur Suchtprävention (nachfolgend: Leitfaden) und den Konzernweisungen K 160.1 Suchtprävention vom 1. Januar 2015 (nachfolgend: Weisung K 160.1) sowie K 162.1 Weisung medizinische und psychologische Tauglichkeitsanforderungen vom 1. Januar 2016 (nachfolgend: Weisung K 162.1) besteht (vgl. Ziffer 1 Weisung K 160.1). Demnach greifen die Vorgesetzten Suchtprobleme, sobald sie erkannt werden, sofort auf und planen unter Einbezug von Personalservice, Sozialberatung und ärztlichem Dienst die notwendigen Handlungsschritte (Ziffer 5.2. Weisung K 160.1 und Leitfaden S. 6). Das Behandlungskonzept sieht ein 10-Punkte-Programm vor und weist die Verantwortlichkeiten zu (vgl. S. 8 ff. Leitfaden). Das Suchtprophylaxekonzept anerkennt, dass der Ausstieg aus der Sucht ein langer Weg ist, dass Rückfälle zum Krankheitsverlauf dazugehören und aktiv angegangen werden müssen (Leitfaden S. 14 und Ziffer 8.5. Weisung K 160.1). Ziffer 8.1. Weisung K 160.1 hält sodann auch fest, dass eine Suchtmittelabhängigkeit grundsätzlich kein Kündigungsgrund ist, sofern sich die abhängige Person zu einer angemessenen Behandlung der Sucht bereit erklärt, die Behandlung gewissenhaft durchführt und Aussicht auf Erfolg besteht. Nimmt die betroffene Person das Behandlungsangebot hingegen nicht an, werden die Probleme administrativ angegangen und es wird nach Ziffer 45 GAV vorgegangen (Leitfaden S. 10). Dabei sind als möglichen Massnahmen der Abschluss einer Vereinbarung, die Erteilung einer Weisung oder Ermahnung sowie die Anordnung der Versetzung oder die Kündigungsandrohung vorgesehen. Es ist diejenige Massnahme zu treffen, die bessere Aussicht auf eine Verbesserung der Situation bietet und gegenüber dem Mitarbeitenden keine unnötige Härte bedeutet (Ziff. 45 Abs. 2 und 3 GAV). Erklärt sich hingegen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dazu bereit, am Behandlungsprogramm teilzunehmen und an der Problembewältigung mitzuwirken, so wird nach weiteren Abklärungen medizinischer und psychosozialer Art eine Behandlungsvereinbarung geschlossen, um die Bedingungen der eigentlichen Behandlungsphase zu regeln (vgl. Leitfaden S. 9 ff.). Diese Behandlungsvereinbarung hat Vertragscharakter und regelt Rechte und Pflichten der betroffenen Person sowie die Konsequenzen der Nicht-Befolgung der Vereinbarung (Leitfaden S. 14 und Ziffer 8.4. Weisung K 160.1).

E. 4.1.4

Diese Darstellung des Suchtprophylaxekonzeptes der Vorinstanz zeigt auf, dass die Vorinstanz Suchterkrankungen unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr ernst nimmt und gegebenenfalls Hand zur Problemlösung bieten will. Die Vorinstanz sieht demnach den Erfolg einer Unterstützung und Behandlung darin, dass ein straff organisiertes und klar strukturiertes 10-Punkte-Programm durchlaufen wird. Die Teilnahme an diesem Programm ist freiwilliger Natur, was deklariert und in den betreffenden Dokumentationen festgehalten ist (Leitfaden S. 9 ff.). Insofern ist im Abschluss einer Behandlungsvereinbarung auch kein Zwang zu erblicken. Zwar vermögen die bei Ablehnung der Zusammenarbeit möglichen arbeitsrechtlichen Massnahmen einen gewissen Druck auf die betroffene Person auszuüben. Dieser erscheint jedoch unter dem Aspekt der angebotenen Unterstützung und dem durch den Arbeitgeber betriebenen Aufwand auch legitim, besteht doch ein berechtigtes Interesse an gesunden und leistungsfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche ihre Arbeitsleistung im Gegenzug zur Lohnzahlung zuverlässig zu erbringen vermögen. Insofern kann der Beschwerdeführerin auch nicht gefolgt werden, wenn sie geltend macht, die Behandlungsvereinbarung verletze ihre Persönlichkeitsrechte, wenn sie auch Vorschriften betreffend den Konsum von Alkohol für ausserhalb der Arbeitszeit mache. Zwar ist diese Bestimmung dazu geeignet, sich auf das Verhalten der Beschwerdeführerin im Privatbereich auszuwirken, ist indessen angesichts der Auswirkungen des Alkoholkonsums über den Dienstantritt hinaus aber durchaus nachvollziehbar. Die Vorinstanz führt in ihrer Sachverhaltsdarstellung glaubwürdig aus, wie die Beschwerdeführerin mindestens einmal alkoholisiert (21. Juni 2017) zum Dienst antrat und im Übrigen immer wieder Termine aufgrund der Auswirkungen ihrer Suchterkrankung verpasste, verschob oder mit nach Alkohol riechendem Atem in der Öffentlichkeit Vorgesetzten oder Mitarbeitern von Personal- oder Sozialdienst gegenüber auftrat. Aufgrund der Tatsache, dass der Alkoholkonsum in der Freizeit durchaus auch Auswirkungen auf die Dienstzeit haben kann, ist es gerechtfertigt, dass die Vorinstanz in der Behandlungsvereinbarung die Beschwerdeführerin zu einer Alkoholabstinenz in- und ausserhalb des Dienstes verpflichtet hat. Ganz abgesehen davon, dass ein Suchtmittelkonsum in der Freizeit Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit während des Dienstes haben kann, untergräbt ein solcher auch die Behandlungsbemühungen der Vorinstanz und den Therapieerfolg im Allgemeinen, welche auch im eigenen Interesse der Beschwerdeführerin liegen.

E. 4.1.5

Insgesamt ist sowohl in den Vorschriften bezüglich des Suchtverhaltens in der Freizeit wie auch in der Offenlegung des Privatlebens keine Verletzung der Persönlichkeitsrechte zu erblicken. Die Behandlungsvereinbarung sowie deren verschiedentlichen Anpassungen wurden unter Konsultation des Medical Service ausgearbeitet. Sie war aus medizinischer Sicht gefordert und erscheint damit auch bezüglich des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschwerdeführerin vertretbar. Im Übrigen erfolgte die Zustimmung zur Behandlungsvereinbarung durch die Beschwerdeführerin freiwillig und in Bereitschaft, von den Behandlungsmassnahmen zu profitieren. Hinweise, dass auf die Beschwerdeführerin Druck ausgeübt worden wäre, liegen keine vor. Eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Beschwerdeführerin kann deshalb in der Behandlungsvereinbarung nicht erblickt werden. Diese erweist sich als zulässig, notwendig sowie verhältnismässig und bildet deshalb eine rechtlich hinreichende Basis für die von der Vorinstanz im Weiteren ergriffenen arbeitsrechtlichen Massnahmen, wie die Kündigungsandrohung. Die entsprechenden Einwände der Beschwerdeführerin sind nicht

begründet (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2708/2016 vom 16. Dezember 2018 E. 4.4).

E. 4.2.1

Die Beschwerdeführerin macht in ihrer Beschwerdeschrift vom 21. November 2017 im Weiteren geltend, der Reintegrationsprozess sei nicht korrekt durchgeführt worden. Einerseits seien nie aktiv Reintegrationsbemühungen unternommen worden, andererseits sei eine erste Reintegrationsfrist ungerechtfertigterweise beendet worden, um nach sechsmonatiger Arbeitsleistung eine Kündigung auszusprechen. Insbesondere hätte erneut eine Reintegration eröffnet und die Betreuung aktiv fortgeführt werden sollen, dies unter Wahrung der zweijährigen Lohnanspruchsfrist. Mit ihrem Vorgehen habe die Arbeitgeberin sodann ihre Fürsorgepflicht verletzt.

E. 4.2.2

Die Vorinstanz führt hingegen aus, bereits nach der Eröffnung des ersten Reintegrationsplanes am 24. Mai 2016 sei das Schwergewicht zunächst auf die Stabilisierung des Gesundheitszustandes und die Genesung gelegt worden, weshalb mit einer Fallübergabe an den Gesundheitsmanager zugewartet worden sei. Dieser sei jedoch stets auf dem Laufenden gehalten worden. Schliesslich sei die Beschwerdeführerin wieder mehr als sechs Monate in ihrer angestammten Tätigkeit uneingeschränkt arbeitsfähig gewesen, weshalb der Anspruch auf Lohnfortzahlung geendet habe und auch die berufliche Reintegration beendet worden sei. Aufgrund einer erneuten Krankschreibung sei per 13. September 2017 sodann ein zweiter Reintegrationsplan eröffnet worden, wobei der Gesundheitsmanager sofort nach dem Austritt der Beschwerdeführerin aus der Klinik seine Arbeit aufgenommen habe. Während der gesamten Zeit, sogar während der laufenden Kündigungsfrist bis zum Austritt der Beschwerdeführerin, habe die Vorinstanz sodann Anstrengungen unternommen, um die Beschwerdeführerin zu betreuen und nach einer neuen Beschäftigung zu suchen. Dies zeige, dass sie ihre Fürsorgepflicht über mehrere Jahre wahrgenommen und versucht habe, durch die Anpassung der Behandlungsvereinbarung der Situation der Beschwerdeführerin Rechnung zu tragen. Hingegen bestehe kein absolutes und unendliches Recht auf berufliche Reintegration. Vielmehr laufe der Reintegrationsprozess parallel und unabhängig von allfälligen Beendigungsgründen, welche zu einer Kündigung führen könnten.

E. 4.2.3

Ziffer 125 Abs. 1 und Abs. 2 GAV bestimmen, dass bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung eine Arbeitsverhinderung vorliegt, welche einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren begründet. Dieser dauert längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei Art. 126 GAV bestimmt, dass nach Ablauf der Probezeit ein Arbeitsverhältnis frühestens auf Ende der Lohnfortzahlungspflicht wegen mangelnder medizinischer Untauglichkeit beendet werden kann (unter Beachtung einer Verlängerungsmöglichkeit gemäss Ziffer 127 GAV). Die erwähnte Einschränkung der Arbeitsleistung löst sodann eine berufliche Reintegration aus (Ziffer 146 Abs. 2 GAV), welche zum Ziel hat, Massnahmen zugunsten der angestellten Person zu ergreifen, um deren Weiterbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit resp. innerhalb oder ausserhalb der Organisation der Vorinstanz zu ermöglichen (Ziffer 146 Abs. 1 GAV). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration ist ein Reintegrationsplan zu vereinbaren, der den laufenden Entwicklungen anzupassen ist und die Reintegrationsmassnahmen festlegt (Ziffer

147 GAV). Mit diesem Plan ist sodann auch der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziffer 125 Abs. 7 GAV). Die berufliche Reintegration endet u.a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde (Ziffer 146 Abs. 3 Bst. a GAV) oder spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ziffer 146 Abs. 3 Bst. c GAV). Letztere liegt u.a. dann vor, wenn ein vom GAV vorgesehener Beendigungsgrund gemäss Ziffer 174 GAV erfüllt ist (Ziffer 148 Abs. 1 Bst. f GAV).

E. 4.2.4

Die Pflicht des Arbeitgebers, einen Reintegrationsplan zur Wiedereingliederung ins Berufsleben von seinen aufgrund von Krankheit oder Unfall in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu eröffnen, ist Ausdruck der im Arbeitsrecht allgemein gültigen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten. Diese ergibt sich im Bundespersonalrecht aus den Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG sowie Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 des Obligationenrechts vom 30. März 2011 (OR, SR 220). Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und dessen berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, in: Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 6. Aufl., Basel 2015 [nachfolgend: BSK-OR], Art. 328, Rz. 1). Dazu gehört sodann auch, eine angestellte Person bei krankheits- oder unfallbedingter Einschränkung der Arbeitsleistung unter Beizug von Personal- und Sozialberatung sowie des Medical Service bei der Bewältigung von Auswirkungen der Krankheit zu unterstützen, sie zu begleiten und nach Möglichkeit wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dabei versteht sich, dass eine betroffene Person an diesen Bemühungen - nimmt sie die Unterstützung in Anspruch - mitzuwirken hat, was bei Abschluss einer Behandlungsvereinbarung auch regelmässig in dieser festgehalten wird.

E. 4.2.5

Die von der Beschwerdeführerin weitgehend unbestrittene Darstellung des Sachverhaltes durch die Vorinstanz zeigt, dass die Suchterkrankung der Beschwerdeführerin bereits im Juli 2014 durch die Sozialberatung SBB erkannt wurde. Ohne Verzug wurden durch die Vorinstanz Schritte eingeleitet, um der Beschwerdeführerin die notwendige medizinische und psychologische Hilfe zukommen zu lassen. So begab sie sich bereits wenige Wochen nach dem Vorfall in die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich zu einer mehrwöchigen stationären Behandlung mit der entsprechenden Betreuung und konnte Mitte September 2014 wieder in ihrer angestammten Tätigkeit eingesetzt werden, dies allerdings unter der Bedingung der Alkoholabstinenz sowohl ausserhalb als auch während der Dienstzeit und der Betreuung durch einen Psychiater und eine Psychologin. Schliesslich konnte nach sozialmedizinischen Abklärungen und Gesprächen mit Ärzten und Fachpersonen am 20. November 2014 bereits eine erste Behandlungsvereinbarung abgeschlossen werden. Diese sah u.a. vor, dass sich die Beschwerdeführerin zu regelmässigen ärztlichen Kontrollen und Gesprächen mit der Psychologin - unter Beizug der Sozialberatung SBB - verpflichtet sowie Standortbestimmungsgespräche mit dem HR-Berater, der Sozialberaterin SBB und dem Vorgesetzten führt. Trotz des Verstosses der Beschwerdeführerin gegen diese Behandlungsvereinbarung durch erneuten Alkoholkonsum in der Freizeit und einer entsprechenden Ermahnung mit Weisung vom 5. Januar 2015 mit einem Vorbehalt der Kündigungsandrohung und trotz der Vermutung des Medical Service, dass die

Beschwerdeführerin seit August 2015 gegen die Behandlungsvereinbarung verstosse, wurde per 1. Dezember 2015 deren Anpassung und Verlängerung um ein weiteres Jahr vorgenommen. Die Behandlungsmassnahmen wurden unter Einbezug der sozialen und medizinischen Betreuungsdienste weitergeführt, wobei im April 2016 (Schreiben des Medical Service vom 20. und 27. April 2016) wiederum ein vermehrter Alkoholkonsum festgestellt und zusätzlich der Nachweis von Kokain festgehalten wurde. Diese Verstösse führten zunächst zur Ankündigung (26. April 2016) und später zur Eröffnung der Kündigungsandrohung vom 24. Mai 2016. Zwischen 29. April 2016 und Mitte September 2016 folgten stationäre Klinikaufenthalte im Sanatorium Kilchberg, in der Forel Klinik in Ellikon a.d. Thur und in der Frauenklinik am Meissenberg. In diese Zeit fällt nicht nur die Eröffnung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung ab 12. April 2016 und dem Reintegrationsplan mit Mitteilung an den betrieblichen Gesundheitsmanager, sondern auch eine erneute Anpassung der Behandlungsvereinbarung (24. Mai 2016). Mit Schreiben des Medical Service vom 23. Juni 2016 wurde sodann festgehalten, dass bei einem günstigen Verlauf der Behandlung durchaus eine erfolgreiche Reintegration in die angestammte Tätigkeit denkbar sei. Mit Schreiben des Medical Service vom 6. Oktober 2016 wurde der Beschwerdeführerin sodann die uneingeschränkte Tätigkeit als Mitarbeiterin Zugpersonal Regionalverkehr erlaubt, mit Schreiben vom 13. Oktober 2016 die Verlängerung der Kündigungsandrohung bis 30. September 2017 bekanntgegeben und nach Alkohol- und Drogenwerten im Normbereich über drei Monate die bestehende Behandlungsvereinbarung am 19. Dezember 2016 erneut angepasst. Nach mehr als sechs Monaten Arbeitsleistung als Zugbegleiterin - während denen die regelmässigen Gespräche mit HR-Berater und Sozialberatung SBB weitergeführt wurden - gab die Vorinstanz mit Schreiben vom 19. Mai 2017 der Beschwerdeführerin sodann rückwirkend per 5. April 2017 das Ende der Lohnanspruchsfrist sowie der beruflichen Reintegration bekannt. Auch nach Rückfall in den Alkoholkonsum kurz vor Ablauf der Behandlungsvereinbarung wurde diese verlängert und mit Datum vom 12. Juni 2017 erneut angepasst. Wiederum erfolgten Gespräche mit HR-Beratung, Sozialdienst und Vorgesetzten, zu denen die Beschwerdeführerin z.T. alkoholisiert erschien oder den Konsum von Alkohol einräumte. Ende Juni 2017 wurde erneut der Konsum von Kokain festgestellt und die Beschwerdeführerin per 23. Juni 2017 zu 100% krankgeschrieben. Es folgten mehrwöchige sowohl stationäre, als auch ambulante Klinikaufenthalte in der Klinik am Meissenberg. Mit der Arbeitsunfähigkeit von Ende August 2017 bis Ende September 2017 wurde erneut ein Reintegrationsplan eröffnet und die Fallakte dem Gesundheitsmanager übergeben. Die Vorinstanz führt sodann in ihrer Stellungnahme vom 12. Dezember 2017 aus, dass über die Kündigungsverfügung vom 20. Oktober 2017 hinaus bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Ende Januar 2018 aktiv Reintegrationsanstrengungen - auch ausserhalb der Vorinstanz - stattfinden würden, in deren Verlauf die Beschwerdeführerin in einem Bewerbungsprozess bei der Schweizerischen Post AG zu einem zweiten Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Im Weiteren sei der Gesundheitsmanager bemüht, eine Anschlusslösung mit anderen Organisationen wie der Invalidenversicherung, der Unfallversicherung (SUVA) oder allenfalls mit dem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zu finden.

E. 4.2.6

Diese Darstellung zeigt auf, wie die Vorinstanz von allem Anfang an die Beschwerdeführerin begleitet und versucht hat, diese ihrem Suchtprophylaxekonzept folgend in ein Behandlungs- und Betreuungsprogramm einzubinden. Auch wenn die Behandlungsvereinbarung ihr striktes Befolgen verlangt, so war dies stets im Sinne des

Wohls der Beschwerdeführerin, um auf einen Erfolg und eine Lösung der Suchtproblematik hinzuarbeiten. Mit dem Erreichen der Zulassung für die Arbeit in ihrer angestammten Tätigkeit wurde sodann auch der eigentliche Erfolg des Reintegrationsplanes erzielt. Selbst angesichts der verzeichneten Rückfälle wurde - wie dies vom Leitfaden auch eingeräumt und in gewissem Masse toleriert wird - am Behandlungsprogramm und den Reintegrationsanstrengungen festgehalten. Unter Einbezug des Sozialdienstes, des HR-Verantwortlichen und des Medical Service hat die Vorinstanz zahlreiche Klinikaufenthalte ermöglicht und die Betreuungsvereinbarung umgesetzt. Auch wenn die Vorinstanz zunächst das Ergebnis der Klinikaufenthalte abwartete und nicht unmittelbar nach Eröffnung des ersten Reintegrationsplanes Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess ergriff, kann der Vorinstanz nicht zum Vorwurf gemacht werden, sie habe die Reintegration vernachlässigt oder unzweckmässig durchgeführt. Sie hat stets jene Massnahmen ergriffen, welche im Moment als medizinisch angezeigt erschienen und durch den Medical Service angeordnet wurden. Letztendlich hat die Beschwerdeführerin wieder mehr als sechs Monate in ihrer angestammten Tätigkeit gearbeitet, weshalb gemäss Ziffer 125 Abs. 1 GAV resp. Ziffer 146 Abs. 3 Bst. a GAV der Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie die berufliche Reintegration der rechtlichen Grundlage entsprechend korrekt beendet wurden. Ebenso wurde die nach dem Rückfall in die Suchtproblematik erneut eröffnete Reintegration entsprechend den Vorgaben des GAV - und von der Beschwerdeführerin nicht bestritten - korrekt eröffnet und bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses weitergeführt (Ziffer 146 Abs. 3 Bst. c GAV). Auch in dieser Phase wurden weiterhin Anstrengungen unternommen, um die Beschwerdeführerin selbst in gekündigtem Vertragsverhältnis zu unterstützen, sei es bei der Suche nach externen Arbeitsangeboten oder der Ausarbeitung allfälliger Anschlusslösungen mit IV, SUVA oder RAV. Auch diese zweite Reintegration zeigt auf, dass die Vorinstanz ihre Fürsorgepflicht ernst nimmt und immer wieder ihren Möglichkeiten entsprechend gehandelt hat, um Rückschläge zu überwinden, die Beschwerdeführerin durch ihre Dienste zu betreuen und das Ziel der Reintegration weiter zu verfolgen. Die Vorinstanz hat über wiederholte Verstösse gegen die Behandlungsvereinbarung hinweggesehen, ohne arbeitsrechtlich durchzugreifen, hätte diese doch schon viel früher eine Grundlage geschaffen, um das Arbeitsverhältnis zur Beschwerdeführerin zu kündigen (vgl. E. 4.3.6.3). In diesem Zusammenhang ist - wie aus den Ziffern 146 Abs. 1 und 3 Bst. c GAV i.V.m. Ziffer 148 Abs. 1 Bst. f GAV hervorgeht - sodann auch der Vorinstanz zu folgen, wenn sie ausführt, der Reintegrationsprozess laufe parallel und unabhängig zu möglichen Beendigungsgründen, welche zur Kündigung führen könnten.

E. 4.3

Dass die Behandlungsvereinbarung resp. die Kündigungsandrohung rechtlichen Bestand haben und als Grundlage für eine Kündigung dienen können, wurde bereits dargelegt (E. 4.1). Es stellt sich sodann die Frage, ob die Kündigung mangels sachlichem Kündigungsgrund als unbegründet oder aus anderen Gründen als missbräuchlich zu gelten hat.

E. 4.3.1

Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, die vorliegende Behandlungsvereinbarung habe keinen rechtlichen Bestand, weshalb es der Kündigung letzten Endes an einem sachlichen Grund fehle. Ausserdem sei unbestritten, dass der Alkoholkonsum in der Freizeit stattgefunden habe. Dieser Konsum habe Krankheitswert,

weshalb sie nicht entlassen werden könne. Die medizinische Reintegration stelle nämlich für die betroffene Person ein Schutz dar, wobei einem Arbeitnehmenden in einer Zeit, in welcher er aus gesundheitlichen Gründen seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkommen könne, nicht wegen mangelnder Leistung oder Verhaltens gekündigt werden könne. Ein Kündigungsgrund bestehe erst dann, wenn die betroffene Person nachweislich und vorsätzlich den Reintegrationsprozess nicht unterstütze.

E. 4.3.2

Die Vorinstanz entgegnet, die Kündigung werde nicht wegen fehlender medizinischer Tauglichkeit resp. Krankheit ausgesprochen, sondern sei auf die wiederholte Verletzung gesetzlicher und vertraglicher Bestimmungen sowie insbesondere auf mangelhaftes Verhalten zurückzuführen. So habe die Beschwerdeführerin entgegen den klaren Weisungen an das Personal Kokain konsumiert und mit ihrem Alkoholkonsum krass gegen die Behandlungsvereinbarung sowie gegen die Kündigungsandrohung verstossen, weshalb das Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört sei. Von einer Missbräuchlichkeit der Kündigung könne deshalb keine Rede sein und es liege ein sachlicher Kündigungsgrund vor.

E. 4.3.3

Die Ziffern 169 ff. GAV regeln die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Kündigt die Vorinstanz nach Ablauf der Probezeit, so hat der ordentlichen Kündigung eine Kündigungsandrohung voranzugehen, sofern dadurch eine Verbesserung der Leistung oder eine Veränderung des Verhaltens herbeigeführt werden kann. Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Ziffer 174 GAV nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Diese Bestimmung enthält analog Art. 10 Abs. 3 BPG einen (nicht abschliessenden) Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin namentlich wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a), Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) oder aufgrund von mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft der Arbeitnehmerin, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Bst. c), aufgelöst werden. Der GAV verweist in diesem Zusammenhang (Ziffer 176 GAV) insbesondere in Bezug auf einzuhaltende Sperrfristen auf Art. 336c OR. Dieser hält fest, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen (Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR).

E. 4.3.4

Wenn die Beschwerdeführerin ausführt, ihr Suchtmittelkonsum habe sich auf die Freizeit beschränkt und habe Krankheitswert, weshalb sie nicht entlassen werden könne, stützt sie sich implizit auf Ziffer 126 GAV. Diese Bestimmung sieht vor, dass wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit das Arbeitsverhältnis durch die Vorinstanz frühestens auf das Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung aufgelöst werden darf. Damit wird ein Kündigungsschutz bei Vorliegen medizinischer Untauglichkeit statuiert. Tatsächlich ist vorliegend der Ursprung der ordentlichen Kündigung in der Suchtkrankheit der Beschwerdeführerin zu suchen, sind doch letzten Endes die von der Vorinstanz geltend gemachten sachlichen Kündigungsgründe auf das Vorliegen der Behandlungsvereinbarung zurückzuführen. Die Beschwerdeführerin verkennt jedoch, dass sich die Vorinstanz auf

eigenständige - und von der medizinischen Untauglichkeit als Kündigungsgrund losgelöst zu betrachtende - sachliche Kündigungsgründe gemäss Ziffer 174 Abs. 1 Bst a und b GAV resp. Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG stützt. Aus diesen Gründen ist eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR grundsätzlich möglich, ohne dass die Bestimmung von Ziffer 126 GAV zum Tragen käme. Mit Schreiben des HR-Beraters vom 19. Mai 2017 wurde ein erster Anspruch auf Lohnfortzahlung per 5. April 2017 nach sechsmonatiger uneingeschränkter Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit beendet. Am 23. Juni 2017 wurde die Beschwerdeführerin jedoch erneut aufgrund ihrer Suchterkrankung zu 100% krankgeschrieben, also mehr als sechs Monate nach der Aufnahme der Arbeit am 6. Oktober 2016. Für diesen Fall bestimmt Ziffer 128 Abs. 2 GAV, dass ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung zu eröffnen ist. Ein solcher endet gemäss Ziffer 125 Abs. 1 GAV entweder spätestens nach Ablauf von 2 Jahren, jedenfalls aber mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Wenn die Vorinstanz - wie vorliegend erfolgt - in Achtung der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR von 90 Tagen (die Beschwerdeführerin befindet sich im vierten Dienstjahr) mit Verfügung vom 20. Oktober 2017 das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2018 auflöste, endete mit demselben Datum auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Nichts anderes sieht die angefochtene Verfügung vor, sie erweist sich rechtmässig.

E. 4.3.5

Es ist deshalb zu prüfen, ob sich die Vorinstanz zu Recht auf sachliche Kündigungsgründe beruft, wenn sie ausführt, die Beschwerdeführerin habe insbesondere wiederholt gegen die Behandlungsvereinbarung sowie mit ihrem Konsum von Kokain und Alkohol gegen Weisungen des Unternehmens verstossen.

E. 4.3.5.1

Wie bereits ausgeführt (E. 4.1.3) hat die zwischen der Vorinstanz und der Beschwerdeführerin im Rahmen des Suchtprophylaxekonzeptes abgeschlossene Behandlungsvereinbarung vertraglichen Charakter. Es liegt somit auf der Hand, dass Verstösse gegen diese Vereinbarung der Verletzung vertraglicher Pflichten gleichzustellen sind, wobei die Konsequenzen einer Verletzung der Behandlungsvereinbarung jeweils durch diese selbst festgehalten werden. Die zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz geschlossene erste Behandlungsvereinbarung vom 20. November 2014 verpflichtete die Beschwerdeführerin u.a. zu einer vollständigen Abstinenz von Alkohol innerhalb und ausserhalb der Arbeitszeit, welche mit der dritten Anpassung auf den Konsum von illegalen Drogen erweitert wurde. Für den Fall der Verletzung dieser Vereinbarung wurde u.a. vorgesehen, dass das Suchtpräventionsprogramm vorzeitig beendet werden kann und dass arbeitsrechtliche Massnahmen, welche von einer Ermahnung bis zu einer Entlassung reichen, ergriffen werden können.

E. 4.3.5.2

Am 12. Dezember 2014 teilte die Beschwerdeführerin der zuständigen Sozialberaterin mit, dass sie bereits vom 24. bis zum 26. November 2014 in ihrer Freizeit Alkohol konsumiert habe. Aufgrund dieses Verstosses gegen die Vereinbarung wurde der Beschwerdeführerin gegenüber mittels Ermahnung mit Weisung vom 5. Januar 2015 betont, dass derartige Verstösse nicht toleriert würden und dass bei einem Verstoss gegen diese Weisung die Kündigungsandrohung vorbehalten bleibe. Nachdem der Medical Service zwischen Sommer 2015 und Frühjahr 2016 mehrfach zur Erkenntnis gelangte, dass die

Beschwerdeführerin Alkohol konsumierte, diese damit gegen die Behandlungsvereinbarung versties und sich zudem weitere Verstösse gegen Dienstanweisungen (u.a. verspätetes Erscheinen zum Dienst wegen Verschlafens oder frühzeitiger Tourabbruch ohne Einhalten des Abmeldeprozesses) zu Schulden kommen liess, erfolgte am 15. Januar 2016 eine weitere Ermahnung mit Weisung, gefolgt von der Abgabe der Kündigungsandrohung am 24. Mai 2016 aufgrund der Feststellung des Konsums von Kokain. Damit wurde der Beschwerdeführerin die Entlassung angedroht für den Fall, dass ihr unbefriedigendes Verhalten andauere oder weitere Arbeitspflichtverletzungen (betreffend Leistung oder Verhalten) erfolgen würden und zwar insbesondere, wenn sie sich nicht an die Behandlungsvereinbarung halte, gegen die erfolgte Ermahnung mit Weisung vom 15. Januar 2016 sowie bestehende Weisungen, Richtlinien/Reglemente und Vorgaben verstosse. Auch in der dritten Behandlungsvereinbarung (resp. deren Anpassung) vom 24. Mai 2016 wurde auf die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei deren Verletzung hingewiesen. Dieser Hinweis erfolgte erneut auch in der vierten Behandlungsvereinbarung vom 19. Dezember 2016, nachdem die Kündigungsandrohung bis zum 30. September 2017 verlängert wurde. Im Sommer 2017 erschien die Beschwerdeführerin zu zwei Gesprächen mit dem HR-Berater in alkoholisiertem Zustand, in einem Fall unmittelbar vor Dienstantritt. Sie räumte sodann auch ein, wiederholt Alkohol konsumiert zu haben und ein Drogentest vom 20. Juni 2017 ergab erneut den Nachweis des Konsums von Kokain.

E. 4.3.5.3

Damit ist offenkundig, dass sich die Beschwerdeführerin wiederholt nicht nur über die vertraglichen Bestimmungen in den Behandlungsvereinbarungen hinwegsetzte, sondern auch mit ihrem mangelhaften Verhalten gegenüber der Vorinstanz die geforderte Disziplin und den Willen, an der Behandlung aktiv mitzuwirken und ihren Teil zum Erfolg der Suchttherapie beizutragen, vermissen liess. Irrelevant dabei ist insbesondere die Tatsache, dass der Konsum in der Freizeit stattgefunden hat, wie die Beschwerdeführerin wiederholt geltend macht, hatte dieser doch auch Auswirkungen auf ihre Verfassung während der Dienstzeit (z.B. positiver Drogentest vom 20. Juni 2017 unmittelbar vor Dienstantritt) und war ihr aufgrund der Behandlungsvereinbarung sowie aufgrund Ziffer 3 der Konzernweisung K 162.1 ohnehin untersagt. Die Beschwerdeführerin hat wiederholt und nachweislich Kokain konsumiert und damit gegen Weisungen des Unternehmens verstossen, deren strikte Einhaltung jedem Mitarbeitenden der Vorinstanz bekannt sein muss. In diesem Zusammenhang verweist die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 22. Dezember 2017 auf die Weisung K 162.1, wonach die von der Beschwerdeführerin ausgeübte Funktion als Mitarbeiterin Zugpersonal Regionalverkehr der Tauglichkeitsgruppe 4 (vgl. Anhang 1 Weisung K 162.1) zugeordnet werde. Demnach sei die Beschwerdeführerin unbestrittenermassen "im oder neben dem Gleisfeld tätig und in Kontakt mit fahrenden Zügen". Daraus ergebe sich, dass sie mindestens acht Stunden vor Dienstantritt keinen Alkohol und niemals - d.h. innerhalb und ausserhalb der Arbeitszeit - illegale Drogen (inkl. Cannabis) konsumieren dürfe, was im Übrigen auch für Mitarbeitende dieser Tätigkeitsgruppe ohne Behandlungsvereinbarung Geltung habe. Im Weiteren verweist die Vorinstanz auf die Aufgaben und Verpflichtungen der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Sicherheit der Fahrgäste und auf ihre Verantwortung in Bezug auf das Image der Vorinstanz. Mit ihrem Konsum der illegalen Droge Kokain hat die Beschwerdeführerin demzufolge nicht nur gegen die Behandlungsvereinbarung verstossen, sondern durch die Missachtung von Bestimmungen der Konzernweisungen

(Ziffer 3 Weisung K 162.1) auch Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertragsverhältnis mit der Vorinstanz verletzt. Der Konsum von Alkohol oder Drogen von Mitarbeitenden im Publikumskontakt schadet in hohem Masse der Reputation der Vorinstanz. Zudem steht aber auch die Betriebssicherheit im Eisenbahnverkehr auf dem Spiel, nimmt doch das zugleitende Personal, dem die Beschwerdeführerin angehört, auch Aufgaben im Bereich der Sicherheit der Passagiere wahr. Aus diesen Gründen besteht die Vorinstanz berechtigterweise auf der strikten Einhaltung ihrer Weisungen. Der Konsum von Kokain steht im krassen Gegensatz zu den Interessen der Vorinstanz und macht den durch diese geltend gemachten irreparablen Vertrauensverlust nachvollziehbar. Ein solches Verhalten der Beschwerdeführerin kann der Vorinstanz nicht zugemutet werden, weshalb sich die arbeitsrechtliche Massnahme der ordentlichen Kündigung letztendlich auch als verhältnismässig erweist. Die sachlichen Kündigungsgründe der Verletzung von vertraglichen Pflichten sowie des mangelhaften Verhaltens resp. der mangelhaften Leistung sind damit gegeben und die ordentliche Kündigung sachlich begründet.

E. 4.3.6

Ausserdem ist zu prüfen, ob andere Gründe die Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen, insbesondere die Beschneidung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR (vgl. zur Missbräuchlichkeit der Kündigung ausführlich Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 5.4 ff. und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 3.3, je m.w.H.).

E. 4.3.6.1

Die Beschwerdeführerin rügt in ihrer Beschwerde vom 21. November 2017, die Vorinstanz habe sie durch die mangelhafte Durchführung des Reintegrationsprozesses aktiv in ihren Rechten beschnitten (vgl. E. 4.3.6). Aufgrund dessen geht die Vorinstanz davon aus, dass die Beschwerdeführerin geltend machen will, die Kündigung sei allein aus dem Grund erfolgt, um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Sie entgegnet, die Missbräuchlichkeit in diesem Sinne setze voraus, dass zwischen dem missbräuchlichen Grund und der Kündigung ein (natürlicher) Kausalzusammenhang bestehe, wobei auf den wahren Kündigungsgrund abzustellen sei. Die Beweislast trage sodann die gekündigte Person, welche zu beweisen habe, dass das Arbeitsverhältnis ausschliesslich zur Vereitelung der Entstehung von Ansprüchen gekündigt wurde

E. 4.3.6.2

Ziffer 185 Abs. 1 Bst. b GAV resp. Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG bestimmen i.V.m. Art. 336 OR die Tatbestände der Missbräuchlichkeit einer Kündigung. U.a. ist demnach gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR eine Kündigung dann missbräuchlich, wenn sie die kündigende Partei ausschliesslich deshalb ausgesprochen hat, um die Entstehung von Ansprüchen der gekündigten Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere Vorteile finanzieller Art, doch können durchaus auch weitere Ansprüche erfasst sein, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Offenbar wollte der Gesetzgeber mit der Verwendung des Wortes "ausschliesslich" nicht zum Ausdruck bringen, dass dies der einzige Kündigungsgrund sein müsse, woraus ersichtlich ist, dass andere Gründe die Kündigung begründen können (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2706/2016 vom 16. Dezember 2016, E. 5.6 m.w.H.; Portmann/Rudolph, in: BSK-OR, Art. 336 Rz. 12).

E. 4.3.6.3

Tatsächlich gehen mit jeder Kündigung Ansprüche verloren, doch hat jede Kündigung grundsätzlich auch gerade zum Zweck, bestimmte Ansprüche wie z.B. die Lohnzahlungspflicht nach Ablauf der Kündigungsfrist zum Erlöschen zu bringen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2706/2016 vom 16. Dezember 2016, E. 5.6.3). Dasselbe geht auch aus den Regelungen im GAV hervor, welche insbesondere auch den Anspruch auf Reintegration mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden lassen (vgl. Ziffer 146 Abs. 3 Bst. c GAV). Allerdings geht weder aus der angefochtenen Verfügung vom 20. Oktober 2017 noch aus den Eingaben der Vorinstanz in irgendeiner Weise die Absicht hervor, gezielt Ansprüche der Beschwerdeführerin aktiv beschneiden zu wollen. Vielmehr ist aus den Darstellungen des Sachverhaltes ersichtlich, dass die Vorinstanz über lange Zeit Reintegrationsanstrengungen unternommen hat und bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses fortführt. Dies wäre jedoch nicht gezwungenermassen notwendig gewesen, hätte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses doch - um Aufwand zu vermeiden und Ansprüche zu beschneiden - bereits zu einem viel früheren Zeitpunkt, nämlich nach dem mehrfachen Verstoss gegen die erste Behandlungsvereinbarung, angestrebt werden können. Seitens der Beschwerdeführerin sind indessen keine Anstrengungen zu erkennen, um eine Vereitelungskündigung substantiiert darzulegen, zu beweisen oder auch nur glaubhaft zu machen. Vielmehr ist es nachvollziehbar, dass die Kündigung seitens Vorinstanz aufgrund des wiederholt mangelhaften Verhaltens der Beschwerdeführerin, deren Kokainkonsums und Vertragsverletzungen sowie letztendlich aufgrund des irreparablen Vertrauensverlustes ausgesprochen wurde. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung kann nicht erkannt werden.

E. 4.4

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die strikte Einhaltung der Behandlungsvereinbarung sowie der Einbezug der arbeitsfreien Zeit - gerade bei Suchterkrankungen - geboten ist, um einen Therapieerfolg zu erzielen. Die vorliegend abgeschlossene Behandlungsvereinbarung verletzt die Privatsphäre der Beschwerdeführerin nicht und hat rechtlichen Bestand, als Grundlage für eine Kündigungsandrohung resp. Kündigung zu dienen. Die Vorinstanz hat über Jahre hinweg ihren Willen gezeigt, die Beschwerdeführerin in der Behandlung ihrer Suchtproblematik zu unterstützen, sie durch geeignete Institutionen zu betreuen und wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Damit hat sie ihre Fürsorgepflicht erfüllt und den ersten Reintegrationsplan nach sechs Monaten uneingeschränkter Arbeit der Beschwerdeführerin in ihrem angestammten Tätigkeitsbereich zu Recht abgeschlossen. Im Weiteren hat die Vorinstanz im Verhalten der Beschwerdeführerin zu Recht sachliche Kündigungsgründe im Sinne von Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a und b GAV erblickt und das Arbeitsverhältnis im Einklang mit der geltenden Rechtsordnung aufgelöst. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung ist nicht zu erkennen.

E. 5

Wenn die Beschwerdeführerin beantragt, es die Vorinstanz anzuweisen, das Arbeitsverhältnis mit ihr im Rahmen der medizinischen Reintegration gemäss GAV weiterzuführen, so fordert sie implizit ihre Weiterbeschäftigung. Wie bereits in E. 4.2.3 dargelegt, endet der Reintegrationsprozess gemäss Ziffer 146 Abs. 3 Bst. c GAV mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ausserdem erweist sich die Kündigung als sachlich begründet. Im Weiteren wird durch die Kündigung keine gesetzliche Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR verletzt und eine Vereitelungskündigung wurde verneint. Demnach liegt kein Fall einer missbräuchlichen Kündigung vor und es besteht von vornherein kein

Anspruch auf Weiterbeschäftigung (vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. b und c BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR und Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR; Portmann/Rudolph, BSK-OR, Art. 336c, Rz. 10 ff.). Deshalb erübrigen sich Erwägungen bezüglich einer Weiterbeschäftigung.

E. 6

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin rechtmässig auf Ende Januar 2018 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

E. 7.1

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

E. 7.2

Eine Parteientschädigung ist weder der unterliegenden Beschwerdeführerin (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

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