

BVGer A-6624/2024 vom 18. März 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-03-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6624_2024

FR: TAF A-6624/2024 du 18 mars 2026

IT: TAF A-6624/2024 del 18 marzo 2026

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist.

E. 1.2

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 Ziff. 182 des Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 (nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG, die von der Vorinstanz als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

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. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der

betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4885/2023 vom 10. Januar 2025 E. 2).

E. 2.2

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV abzustellen, wonach subsidiär auch die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) anwendbar sind (Ziff. 1 GAV). Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar (statt vieler Urteil des BVGer A-6565/2023 vom 13. März 2025 E. 2.2).

E. 3.1.1

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

E. 3.1.2

Ein Angestellter ist nicht geeignet oder untauglich im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit liegt eine mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG nur dann vor, wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung des betroffenen Arbeitnehmers auszugehen ist (Art. 31a Abs. 1 BPV; Urteil des BGer 8C_391/2021 vom 25. Mai 2021 E. 3.2; Urteil des BVGer A-104/2020 vom 19. April 2021 E. 4.1). So kann die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit grundsätzlich frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen (vgl. Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_391/2019 E. 3.2; BVGE 2016/11 E. 8.5).

E. 3.1.3

Wird ein Arbeitsverhältnis aufgrund gesundheitlicher Probleme des Arbeitnehmers gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG infolge mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst, ist grundsätzlich von einer unverschuldeten Kündigung auszugehen. Liegt ein Kündigungsgrund vor, für welchen die angestellte Person kein Verschulden trifft, schöpft die Arbeitgeberin alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie jener kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Die Verpflichtung besteht jedoch nur insoweit, als eine geeignete Stelle überhaupt existiert (Urteil des BGer 8C_810/2014 vom 1. April 2015 E.

3.1; Urteile des BVGer A-6652/2023 vom 16. September 2024 E. 4.2.2; A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 5.4.2). Kündigt sie ihr dennoch, unterstützt sie ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG).

E. 3.1.4

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

E. 3.2.1

Gemäss Ziff. 148 GAV SBB bieten die SBB die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeitenden in die bisherige Funktion oder innerhalb bzw. ausserhalb der SBB zu reintegrieren (Abs. 1). Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder Einschränkung der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen (Abs. 2) und endet, wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde oder mit der Anpassung bzw. der Änderung des Arbeitsverhältnisses (Abs. 3).

Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Funktion nicht mehr ausüben können, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt (Abs. 4). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration ist ein Reintegrationsplan zu vereinbaren, der den laufenden Entwicklungen anzupassen ist und die Reintegrationsmassnahmen festlegt (Ziff. 149 GAV SBB). Mit diesem Plan ist der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziff. 128 Abs. 7 GAV SBB). Sinn und Zweck eines solchen Reintegrationsplanes ist darin zu sehen, die Zeit während der zweijährigen Lohnfortzahlungsverpflichtung optimal zu nutzen, um einen beruflichen Wiedereinstieg des Mitarbeiters zu begünstigen. Dazu muss auch die Festlegung resp. Planung von möglichen konkreten Arbeitsversuchen zählen, welche selbstredend periodisch in Berücksichtigung des Gesundheitszustandes und der Fähigkeiten des Mitarbeiters zu überprüfen und evtl. anzupassen sind (Urteil des BVGer A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 5.5.1).

E. 3.2.2

Die Pflicht der Arbeitgeberin, einen Reintegrationsplan zur Wiedereingliederung ins Berufsleben von ihren aufgrund von Krankheit oder Unfall in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu eröffnen, ist Ausdruck der im Arbeitsrecht allgemein gültigen Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin gegenüber ihren 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 OR. Demnach ist die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren (vgl. Urteil des BVGer A-4619/2021 vom 26. April 2022 E. 4.3). Demgegenüber sind die Arbeitnehmenden grundsätzlich verpflichtet, unter gegebenen Umständen den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (vgl. Urteile des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 5.3; A-6509/2013 vom 27. August 2014 E. 5.4).

E. 3.2.3

Was die Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung im Sinne von Art. 19 Abs. 1 BPG betrifft, so enthalten weder das Bundespersonalgesetz noch der GAV SBB Kriterien für die

Beurteilung dafür, wann eine andere Stelle für den Arbeitnehmer als zumutbar zu gelten hat. Sinngemäss können allerdings die Bestimmungen von Art. 104a BPV sowie des GAV SBB zur Zumutbarkeit anderer Arbeit im Zusammenhang mit der beruflichen Neuorientierung im Anschluss an eine Reorganisation herangezogen werden (vgl. Urteile des BVGer A-6652/2023 E. 4.2.2; A-5729/2013 vom 17. Februar 2014 E. 5.3.1). Mit zumutbarer anderer Arbeit bei der bisherigen Arbeitgeberin ist die Änderung des Arbeitsbereichs bzw. des Arbeitsorts gemeint (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Diss. Zürich/Bern 2005, S. 128 N 206). Gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG ist eine Kündigung wegen schwerwiegender wirtschaftlicher oder betrieblicher Gründe nur zulässig, wenn die Arbeitgeberin dem Angestellten keine andere zumutbare Stelle anbieten kann. Von der Rechtsprechung wird verlangt, dass die Arbeitgeberin mindestens mit einer beschränkten Anzahl von anderen Arbeitgebern nach Art. 3 BPG Kontakt aufgenommen hat, um nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle für den Arbeitnehmer zu finden (vgl. Urteile des BGer 8C_810/2014 vom 1. April 2015 E. 3.1 und 8C_703/2011 vom 6. Mai 2012 E. 6). So reicht es nicht, lediglich die Erfassung des Arbeitnehmers in der Job-Datenbank in den Akten nachzuweisen (vgl. Urteil des BVGer A-734/2011 vom 11. Juli 2011 E. 6.4) oder das blosses Zustellen eines Lebenslaufs mit dem Vermerk, der betroffene Arbeitnehmer suche eine Stelle (Urteil des BGer 8C_810/2014 vom 1. April 2015 E. 4.3 f.). Auch können Hinweise auf offene Stellen bzw. Ausschreibungen und die Unterstützung beim Bewerbungsprozess sowie bei den Vorstellungsgesprächen durch vorgängige Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Vorgesetzten nicht als Angebot einer anderen Arbeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG gelten (vgl. BVGE 2015/48 vom 20. März 2015 E. 4.2.5, bestätigt durch BGer 8C_334/2015 19. August 2015). Die Pflicht, dass die öffentliche Arbeitgeberin dem Angestellten eine zumutbare Arbeit anbieten muss, besteht nur insoweit, als eine geeignete Stelle überhaupt existiert. Der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch darauf, dass eine frei gewordene Stelle automatisch durch ihn besetzt wird. Vielmehr liegt die Beantwortung der Frage, ob jemand für eine offene Stelle geeignet ist oder nicht, im Ermessen der (potenziellen) Arbeitgeberin (Urteil des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 11.3). Gemäss Ziff. 7 Abs. 2-5 Anhang 8 GAV SBB beurteilt sich die Zumutbarkeit von Stellenangeboten im Rahmen der beruflichen Neuorientierung aufgrund von vier Kriterien: Tätigkeit, Lohn, Arbeitsweg, Arbeitszeit. Zumutbar ist eine neue Stelle, wenn: die künftigen Tätigkeiten den Fähigkeiten, den bisherigen Tätigkeiten, der Ausbildung, dem Beschäftigungsgrad, der Sprache sowie dem Alter angemessen sind (Abs. 2); das künftige Einkommen maximal 15% tiefer liegt als der Lohn der angestammten Stelle (Abs. 3); der Arbeitsweg, berechnet vom Wohnort zum Arbeitsort, maximal zwei Stunden pro Weg dauert (Abs. 4) oder die Arbeitszeiten ähnlich der angestammten Tätigkeit sind (Abs. 5; vgl. Art. 104a BPV; Urteile des BVGer A-5729/2013 vom 17. Februar 2014 E. 5.3.1; A-2662/2013 vom 9. Dezember 2013 E. 7.4.1 und 7.4.2).

E. 3.2.4

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen besteht während zweier Jahre, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 128 Abs. 1 GAV). Können die betroffenen Mitarbeitenden spätestens bis zum Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs bei den SBB reintegriert werden, aber ihre bisherige Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben, wird das Arbeitsverhältnis auf den Beginn der neuen Tätigkeit angepasst (Ziff. 134 Abs. 1 GAV SBB). Ist hingegen eine Reintegration bei den SBB oder SBB Cargo bis zum Ablauf des Anspruchs auf

Lohnfortzahlung nicht möglich oder nicht absehbar, lösen die SBB das Arbeitsverhältnis - nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit frühestens auf das Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs (Ziff. 129 GAV SBB) - aus gesundheitlichen Gründen auf (Ziff. 135 Abs. 1 GAV SBB).

E. 4.1

In der Hauptsache ist streitig, ob die Reintegrationsmassnahmen der Vorinstanz ausreichend waren bzw. ob sie alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG ausgeschöpft hat, bevor sie dem Beschwerdeführer kündigte.

E. 4.2

Die Vorinstanz bringt vor, dass der Beschwerdeführer für die Ausübung seiner bisherigen Funktion dauerhaft arbeitsunfähig sei. Diese Einschränkung habe zum Zeitpunkt der Kündigung fortbestanden. Die berufliche Reintegration des Beschwerdeführers sei am Ende des zweijährigen Lohnfortzahlungsanspruchs nicht möglich und auch nicht absehbar gewesen. Gleichzeitig habe sie den Beschwerdeführer während rund zwei Jahren mit intensiven und vielfältigen Reintegrationsmassnahmen sowie einer beruflichen Neuorientierung unterstützt. Er sei eng vom Case Manager begleitet worden, habe Bewerbungscoaching erhalten, interne Ein-sätze unter Schonauflagen absolviert und sei bei der Stellensuche aktiv begleitet worden. Während der gesamten Zeit habe der Beschwerdeführer nie geäussert, sich zu wenig unterstützt oder sich allein gelassen zu fühlen. Der Beschwerdeführer habe sich mit Unterstützung des Case Managers im Rahmen seiner Reintegration auf verschiedene interne Stellen beworben. Aufgrund seiner guten Arbeitsmarktfähigkeit sei er regelmässig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden. Die Absagen seien wiederholt mit ungenügenden Deutschkenntnissen des Beschwerdeführers begründet worden, weshalb sie im Frühling 2024 einen Deutschkurs für ihn organisiert habe. Zudem sei mit dem Beschwerdeführer geprüft worden, ob er sich eine Rückkehr ins Tessin vorstellen könne. Diese Option habe er jedoch abgelehnt. Im April 2024 sei der Beschwerdeführer sodann auf die Möglichkeit einer befristeten Stelle bei ihr mit einem Pensum von 60% im Zusammenhang mit einem Projekt hingewiesen worden. Aufgrund der Befristung und des Teilpensums habe er auf dieses Angebot verzichtet. Am 8. Mai 2024 habe der Beschwerdeführer über eine Stellenzusage bei einer externen Firma zu einem Pensum von 100% mit Stellenantritt per 1. November 2024 informiert. Am 11. Juli 2024 habe er dem Case Manager jedoch mitgeteilt, dass dieses Stellenangebot aufgrund einer Reorganisation wieder zurückgezogen worden sei. Dass keine dauerhafte Reintegration gelungen sei, sei weder auf fehlende Unterstützung bei der Stellensuche noch auf Unterlassungen ihrerseits zurückzuführen, sondern auf die gesundheitlichen Einschränkungen des Beschwerdeführers sowie das Ausbleiben einer geeigneten Stelle bei ihr. Da eine Reintegration weder möglich noch absehbar gewesen sei, sei das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist per 31. Oktober 2024 gestützt auf Ziff. 135 GAV SBB aufgelöst worden.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer verlangt im Hauptantrag, die Kündigungsverfügung vom 16. September 2024 sei aufzuheben und die Vorinstanz sei anzuweisen, ihm eine seinen gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung tragende Arbeitstätigkeit zuzuweisen. Unbestritten sei, dass er seit dem 28. Oktober 2022 krankheitsbedingt arbeitsunfähig sei und die entsprechenden Einschränkungen nach wie vor bestehen würden. Der Beschwerdeführer

bestreitet seine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit für seine bisherige Funktion als (...) nicht. Er macht vielmehr geltend, dass er für Bürotätigkeiten bzw. Tätigkeiten ohne schwere körperliche Belastung zu 100% arbeitsfähig sei und die Vorinstanz es unterlassen habe, ihm eine entsprechend passende Stelle zuzuweisen oder ihn bei der Suche danach zu unterstützen. Zwar sei ein Reintegrationsplan erstellt worden und die Vorinstanz habe versucht, ihn in anderen Bereichen des Unternehmens einzusetzen. Die entsprechenden Stellen seien allerdings stets befristet gewesen oder hätten keine echte Chance auf eine berufliche Reintegration geboten. Zudem sei er über weite Strecken der Reintegration auf sich allein gestellt gewesen; der Case Manager habe ihm im Wesentlichen lediglich mitgeteilt, er müsse sich selbst um eine neue Stelle bemühen. Ein eigentliches Case-Management sei nicht durchgeführt worden. Insbesondere sei er auch nicht bei der Verbesserung seiner Deutschkenntnisse unterstützt worden bzw. hätte einen Deutschkurs früher starten müssen. Die Reintegrationsbemühungen der Vorinstanz seien insgesamt als ungenügend zu beurteilen. Er habe grosse Flexibilität gezeigt und sei auch bereit gewesen, Stellen in der ganzen Deutsch- und Westschweiz anzunehmen. Eine Rückkehr ins Tessin sei für ihn aus persönlichen Gründen nicht möglich gewesen. Die Tatsache, dass die ursprünglich zugesicherte externe Stelle nicht zustande gekommen sei, habe keinen Einfluss auf die ungenügenden Reintegrationsmassnahmen der Vorinstanz. Die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Ziff. 135 GAV SBB seien nicht erfüllt.

E. 4.4.1

Gemäss dem Personaldossier ist der Beschwerdeführer im Tessin aufgewachsen und hat dort seine Ausbildung absolviert, zuletzt als (...). Er arbeitete mehrere Jahre (von Juni 2016 bis November 2020) in (...) für die Vorinstanz, bevor er am 23. November 2020 für ein Praktikum in (...) angestellt wurde. Ab dem 1. November 2021 war er als (...) tätig.

E. 4.4.2

Am 28. Oktober 2022 wurde der Beschwerdeführer krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Mit Datum vom 16. Januar 2023 wurde der Reintegrationsplan für den Beschwerdeführer aufgestellt. Dieser Plan nennt als Ziel der beruflichen Reintegration die raschmögliche Rückkehr des Mitarbeiters in den Arbeitsalltag. Sollte dies in der angestammten Tätigkeit nur noch teilweise oder gar nicht mehr möglich sein, wird eine angepasste Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens der Vorinstanz gesucht. Weiter wird als Massnahme erwähnt, dass in gemeinsamen Abklärungsgesprächen die Reintegrationsstrategie festgelegt wird. Ziele, Massnahmen und Verantwortungen werden dabei laufend der Entwicklung angepasst und dokumentiert. Es stellt sich somit die Frage, ob die ergriffenen Massnahmen dem Anspruch von Art. 19 Abs. 1 BPG genügen. Dies ist insbesondere anhand der durchgeführten Arbeitsversuche und Bewerbungen zu untersuchen. In der sogenannten Frühinterventionsphase versuchte die Vorinstanz die Präsenz- und Leistungsfähigkeit des Beschwerdeführers unter Schonauflagen in Bezug auf seine angestammte Tätigkeit aufzubauen. Nach einer rund viermonatigen Arbeitsunfähigkeit konnte der Beschwerdeführer ab dem 6. März 2023 erste Einsätze (beginnend mit einem Pensum von 20%) in (...), seinem ursprünglichen Arbeitsbereich, aufnehmen. Dabei waren gesundheitliche Auflagen zu berücksichtigen (körperlich leichte Tätigkeiten bzw. Bürotätigkeiten). Unter Berücksichtigung dieser Auflagen war der Beschwerdeführer ab dem 1. November 2023 wieder zu 100% arbeitsfähig. Im Rahmen des Beschäftigungsprogramms wurde der Beschwerdeführer ab Mitte Februar 2024 an weiteren Einsatzorten (...) eingesetzt. Diese Einsätze dauerten zwischen zwei Wochen und zwei

Monaten und stellten Arbeitsversuche und Aufbau trainings dar, die jeweils nur für eine begrenzte Zeit gewährleistet werden konnten. Gemäss Journaleintrag vom 9. November 2023 teilte der Beschwerdeführer dem Case Manager mit, dass er sich beruflich neu orientieren möchte (...) und er Deutschkurse besuche. Er habe sich bei internen Stellen der SBB beworben, aufgrund seiner Sprachkenntnisse jedoch bis dahin nur Absagen erhalten. Parallel zu den Einsätzen unter Schonauflagen wurden folgende Massnahmen getroffen: Beratungsgespräche und Austausch mit dem Case Manager und der HR-Beratung, Bewerbungscoaching (insbesondere Überarbeitung des Lebenslaufs, Analyse von Stelleninseraten, Unterstützung bei Motivationsschreiben, Training von Vorstellungsgesprächen), Einrichtung der Suchmaschine Jobcenter, Kontaktaufnahme und Vermittlung im Rahmen von Bewerbungen mit zahlreichen internen Linienführungskräften, Besuch eines Deutschkurses (dreimal wöchentlich) mit dem Ziel, das Niveau B1 innerhalb von sechs Monaten (Juli 2024) zu erreichen. Der Beschwerdeführer wurde bei der Bewerbung auf mehrere internen Stellen unterstützt, insbesondere in Genf (als [...]), in Zürich (als [...]), in Yverdon und Olten (...) sowie in Hägendorf (als [...]), jedoch ohne Erfolg. Der Beschwerdeführer wurde zwar wiederholt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, erhielt aber Absagen, die insbesondere mit seinen unzureichenden Schweizerdeutsch- oder Deutschkenntnissen für Bürotätigkeiten begründet wurden. Zudem hatte der Beschwerdeführer die Möglichkeit, sich auf eine unbefristete Stelle im italienischsprachigen Raum zu bewerben, doch wollte er aus persönlichen Gründen eine Rückkehr ins Tessin vermeiden. Eine befristete interne Stelle (...) mit einem Pensum von rund 60% lehnte er aufgrund der Befristung und des Teilpensums ab. Der Beschwerdeführer selber wurde auch bei der Suche nach einer externen Stelle aktiv. Am 8. Mai 2024 informierte er die Vorinstanz über eine externe Anstellungszusage bei der Firma (...) per 1. November 2024, weshalb zunächst von einer erfolgreichen Reintegration ausgegangen wurde. Nachdem dieses Angebot im Juli 2024 zurückgezogen worden war, setzte er seine Bewerbungsbemühungen zusammen mit dem Case Manager fort. Eine Reintegration des Beschwerdeführers konnte bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz auf den 31. Oktober 2024 nicht erreicht werden.

E. 4.5.1

Es besteht kein Recht auf Anstellung in einer anderen Stelle innerhalb der Bundesverwaltung. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihren Arbeitnehmer eine weitere zumutbare Stelle anzubieten, ist durch das Vorhandensein einer solchen Stelle begrenzt (vgl. E. 3.1.3). Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, dass ihm eine frei gewordene Stelle unmittelbar zugewiesen wird, da die Zuweisung dieser Stelle im Ermessen der potenziellen Arbeitgeberin liegt (vgl. Urteil des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 11.3 m.w.H.). Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin stellt sodann eine Sorgfaltspflicht- bzw. Leistungspflicht dar, nicht jedoch eine Erfolgspflicht; sie konkretisiert den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (vgl. Urteil des BVGer A-6652/2023 vom 16. September 2024 E. 5.2; m.w.H.).

E. 4.5.2

Wie aus der angefochtenen Verfügung vom 16. September 2024 hervorgeht, hat die Vorinstanz den Reintegrationsprozess in Gang gesetzt, nachdem sie die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers erkannt hatte. Dies wird von Letzterem nicht bestritten.

E. 4.5.3

Hinsichtlich der Zumutbarkeit der konkret angebotenen Tätigkeiten im Zeitraum vom 28. Oktober 2022 bis zum 31. Oktober 2024 ist zunächst Folgendes festzuhalten: Der Beschwerdeführer konnte zwischen März 2023 und dem Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs am 31. Oktober 2024 unter Schonauflagen in seinem angestammten Bereich eingesetzt werden, zunächst in (...) und anschliessend in (...) und (...). Er wurde in gesundheitlich angepassten Tätigkeiten eingesetzt, namentlich in Bürotätigkeiten und nicht mehr als (...). Es handelte sich somit um eine funktionelle Neuausrichtung innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Solche von der ursprünglich vertraglich vereinbarten Tätigkeit abweichende Einsätze dienen typischerweise der schrittweisen Wiedereingliederung und gelten als anerkanntes Instrument des Reintegrationsprozesses, um neue Einsatzmöglichkeiten zu evaluieren und die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Die Schontätigkeiten in Form von Aufbautrainings und Arbeitsversuchen wurden für den Beschwerdeführer organisiert und konnten zwar jeweils nur für eine begrenzte Zeit gewährleistet werden, verfolgten jedoch das Ziel einer definitiven Integration. Sie sind daher zumindest als ernsthafte Wiedereingliederungsmassnahmen im Rahmen des Reintegrationsprozesses zu qualifizieren. Die angebotene Projektstelle in (...) im Pensum von 60% erfüllte die Voraussetzungen einer dauerhaft zumutbaren Stelle nicht. Zum einen wäre sie befristet gewesen (vgl. Ziff. 7 Abs. 1 Anhang 8 GAV SBB), zum anderen wäre das Einkommen im Vergleich zu seiner damaligen Stelle vermutlich um mehr als 15% niedriger ausgefallen (vgl. Ziff. 1 Abs. 3 Anhang 8 GAV SBB). Der Beschwerdeführer wurde zudem auf die Möglichkeit hingewiesen, sich auf eine unbefristete Stelle im italienischsprachigen Raum zu bewerben. Dazu ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer in (...) wohnt. Gemäss Fahrplan der SBB würde die reine Fahrzeit für den Arbeitsweg 2 Stunden und 12 Minuten betragen (schnellste Verbindung von [...] nach [...]; vgl. <https://www.sbb.ch/de/fahrplan.html>, abgerufen am 3. März 2026). Eine tägliche Reise ins Tessin würde damit zweifellos die Höchstdauer des Arbeitswegs von zwei Stunden pro Weg überschreiten, womit sich die angebotene Stelle hinsichtlich des Arbeitswegs als unzumutbar erweist (vgl. Ziff. 1 Abs. 4 Anhang 8 GAV SBB). Weiter wurde der Beschwerdeführer während rund zwei Jahren im Reintegrationsprozess eng vom Case Manager begleitet, wiederholt eingesetzt und sowohl bei der internen als auch bei der externen Stellensuche unterstützt. Von einer intensiven Betreuung zeugen die Journaleinträge, welche die zahlreichen Sitzungen, Austausch, die gesundheitliche Entwicklung, die Resultate der Arbeitseinsätze sowie das weitere Vorgehen festhalten. Dabei wird deutlich, dass die Reintegrationsaufgabe von der Vorinstanz ernst genommen und seriös angegangen wurde. Der Beschwerdeführer konnte sich auf mehrere interne Stellen bewerben und wurde zu Vorstellungsgesprächen eingeladen (vgl. E. 4.4.3). Entscheidend ist auch, dass der Case Manager bei entsprechenden Stellenausschreibungen vermittelnd tätig war und insbesondere den direkten Kontakt mit Linienvorgesetzten aufnahm, um dem Beschwerdeführer optimale Chancen in laufenden Bewerbungsverfahren zu ermöglichen. Die entsprechenden Absagen wurden namentlich mit unzureichenden Sprachkenntnissen begründet. Der Beschwerdeführer besuchte zwar einen Sprachkurs, trotz seiner Bemühungen gelang es ihm jedoch nicht, seine Sprachkompetenzen rechtzeitig auf das für die in Betracht fallenden Stellen erforderliche Niveau anzuheben. Gemäss der dargelegten Rechtsprechung hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch darauf, dass eine frei gewordene Stelle automatisch durch ihn besetzt wird. Die Frage, ob jemand für eine offene Stelle geeignet ist oder nicht, liegt vielmehr im Ermessen der (potenziellen)

Arbeitgeberin und wird vom Bundesverwaltungsgericht nur mit Zurückhaltung überprüft.

E. 4.5.4

Hinweise auf konkret verfügbare, zumutbare und unbefristete Stellen innerhalb der SBB, die dem Beschwerdeführer hätten angeboten werden können, sind weder ersichtlich noch werden solche substantiiert geltend gemacht. Es ist daher davon auszugehen, dass weder in der Region des Beschwerdeführers - der Region Nordwestschweiz - noch in der auch in Frage kommenden Region Westschweiz eine geeignete Stelle für ihn frei war, zumal der Beschwerdeführer auch kein Stelleninserat aus jener Zeit, welche das Gegenteil beweisen würde, ins Recht legt. Ebenso wenig kann verlangt werden, dass die Arbeitgeberin eine neue Funktion schafft, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer die Vorinstanz am 8. Mai 2024 über eine externe Anstellungszusage per 1. November 2024 informierte, weshalb die Parteien zunächst von einer erfolgreichen Reintegration ausgehen durften. Dass der Reintegrationsprozess in dieser Phase vorübergehend an Dynamik verlor, ist der Vorinstanz nicht vorzuwerfen, zumal weiterhin Kontakte bestanden und Unterstützungsbemühungen dokumentiert sind.

E. 4.5.5

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass die Vorinstanz den Nachweis erbracht hat, sämtliche ihr obliegenden Bemühungen zur zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft zu haben. Eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht liegt nicht vor.

E. 5.1

Im Weiteren gilt es zu prüfen, ob die Kündigung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

E. 5.2

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er für seine bisherige Tätigkeit als (...) dauerhaft arbeitsunfähig ist. Demgegenüber sei er für Bürotätigkeiten bzw. Tätigkeiten ohne schwere körperliche Belastung zu 100% arbeitsfähig. Es sei nicht nachvollziehbar, warum eine Reintegration aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sein sollte. Gerade bei einer Bürotätigkeit wäre er voll arbeitsfähig. Die Vorinstanz habe es unterlassen, ihm eine entsprechend passende Arbeitstätigkeit zuzuweisen bzw. ihn bei der Suche nach einer entsprechenden Stelle zu unterstützen. Somit seien die Voraussetzungen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Ziff. 135 Abs. 1 GAV SBB nicht erfüllt.

E. 5.3

Die Vorinstanz entgegnet, dass eine Reintegration des Beschwerdeführers bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nicht möglich und auch nicht absehbar gewesen sei. Sie habe zahlreiche Versuche unternommen, den Beschwerdeführer im Arbeitsprozess zu behalten und auf eine passende interne oder externe Stelle zu reintegrieren. Bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen bestehe ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zweier Jahre. Diesen Anspruch habe sie als Arbeitgeberin erfüllt. Die Kündigung sei am Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung aus sachlichen Gründen, insbesondere aufgrund der festgestellten dauerhaften Arbeitsunfähigkeit in der bisherigen Funktion des Beschwerdeführers erfolgt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei rechtmässig.

E. 5.4

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme hatte und als dauerhaft untauglich für seine angestammte Tätigkeit als (...) eingestuft wurde. Die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit für die bisherige Funktion bzw. die Berufsunfähigkeit wurde am 5. Dezember 2023 vom Vertrauensarzt der HMS AG festgestellt (vgl. Sachverhalt B.c). Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass dieser Entscheid sowie die berücksichtigten Arztberichte und die darin enthaltenen Angaben unzutreffend seien.

E. 5.5

Wie bereits oben ausgeführt (vgl. E. 3) hat die Arbeitgeberin grundsätzlich das Recht, das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen frühestens auf das Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung aufzulösen, wenn der sachliche Kündigungsgrund gemäss Ziffer 173 Abs. 1 Bst. d GAV SBB mit dem Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gegeben ist (vgl. Urteil des BVGer A-477/2021 vom 18. Januar 2022 E. 6.3 m.w.H.). Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Auflagen hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer an verschiedenen Standorten eingesetzt. Sie hat ihn bei seiner Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt begleitet und versucht, eine neue interne oder externe Stelle für ihn zu finden. Der Beschwerdeführer konnte während der Zeit der Lohnfortzahlung seine angestammte Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht wieder aufnehmen. Vor diesem Hintergrund und angesichts der bereits oben geschilderten Entwicklung der Sachlage (vgl. E. 4) war die berufliche Reintegration innerhalb des zweijährigen Anspruchs auf Lohnfortzahlung erfolglos. Demnach liegt ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Ziff. 173 GAV SBB vor, der es der Vorinstanz erlaubte, das Arbeitsverhältnis wegen gesundheitlichen Gründen ordentlich zu kündigen. Die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziff. 173 Abs. 1 Bst. d GAV SBB erweisen sich somit als erfüllt.

E. 6

Hinsichtlich des geltend gemachten Anspruchs auf Weiterbeschäftigung ist anzumerken, dass der Reintegrationsprozess gemäss Ziffer 148 Abs. 3 Bst. c GAV SBB mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet. Die vorliegend ausgesprochene Kündigung erweist sich gemäss den soeben gemachten Ausführungen als sachlich begründet (vgl. E. 5). Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht somit von vornherein nicht und es erübrigen sich diesbezüglich weitere Erwägungen.

E. 7

Als Eventualbegehren verlangt der Beschwerdeführer eine Entschädigung. Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gut, so muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV und Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Wie bereits dargelegt, erfolgte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer aus sachlich hinreichenden Gründen. Es besteht somit kein Anspruch auf eine Entschädigung, weshalb auch das Eventualbegehren des Beschwerdeführers abzuweisen ist.

E. 8

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu Recht auf den 31. Oktober 2024 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als

unbegründet und ist abzuweisen.

E. 9.1

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

E. 9.2

Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (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. (Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

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