

# **BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016**

Bundesverwaltungsgericht, 2016-04-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-7008\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-7008_2015)

FR: TAF A-7008/2015 du 27 avril 2016

IT: TAF A-7008/2015 del 27 aprile 2016

## **Regeste**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 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. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG, SR 172.021]), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [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**

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, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

### **E. 1.3**

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 [BVGer] 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). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteile des BVGer A 6699/2015 vom 21. März 2016 E. 2, A 7670/2015 vom 17. März 2016 E. 2 und A 6898/2015 vom 10. März 2016 E. 2).

### **E. 3**

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d 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. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); 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 BVGer A 529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3 m.w.H.).

### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin bemängelt vorab allgemein die Reintegrationsbemühungen der Vorinstanz, insbesondere weil ihr diese verschiedentlich Stellen offeriert habe, welche von vornherein keine Aussicht auf eine Festanstellung geboten hätten. Auch was die alle medizinischen Schonaufgaben erfüllende Stelle in der Fundzentrale anbelange, habe die Vorinstanz eine Festanstellung der Beschwerdeführerin von Anfang an ausgeschlossen. Während ihres Arbeitsversuchs habe die Vorinstanz eine 60%-Stelle intern neu besetzt und weitere externe Fachkräfte angeworben, statt die in der Fundzentrale optimal reintegrierte Beschwerdeführerin, welche ihre Tätigkeit stets zur vollsten Zufriedenheit der direkten Vorgesetzten ausgeübt habe, zu berücksichtigen und ihr damit eine Festanstellung zu ermöglichen, wie es der GAV vorsehe. Die Ausführungen der Vorinstanz, wonach es nicht gelungen sei, eine zumutbare Stelle innerhalb der Vorinstanz zu finden, träfen deshalb nicht zu. Vielmehr sei die Beschwerdeführerin erfolgreich reintegriert worden oder sei dies zumindest absehbar gewesen. Die Vorinstanz bleibe daher an den Arbeitsvertrag gebunden und weiterhin zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Daran ändere auch die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin im August 2015 nichts. Diese sei in keinem Zusammenhang mit ihren bisherigen gesundheitlichen Leiden gestanden, sondern auf die Kumulation verschiedener persönlicher Schicksalsschläge zurückzuführen gewesen: den Tod ihrer Mutter und einer Cousine, ihre Trennung sowie den drohenden Stellenverlust. Die Vorinstanz verhalte sich zudem widersprüchlich. Sie habe der Beschwerdeführerin vor Stellenantritt in der Fundzentrale kommuniziert, es handle sich lediglich um einen Arbeitsversuch, dann aber eine offene 100%-Stelle ausgeschrieben. Der Beschwerdeführerin habe sie von einer Bewerbung abgeraten und stattdessen eine externe Arbeitskraft eingestellt. Nun werfe sie der Beschwerdeführerin implizit vor, sich nicht auf

die Stelle beworben zu haben. Ein derartiges Vorgehen sei missbräuchlich, weshalb die Vorinstanz zu verpflichten sei, der Beschwerdeführerin eine zumutbare Arbeit anzubieten oder zumindest eine angemessene Entschädigung auszurichten. In ihren Schlussbemerkungen vom 12. April 2016 präzisiert die Beschwerdeführerin, sie habe sich mündlich auf die Stelle in der Fundzentrale beworben, jedoch von einer schriftlichen Bewerbung abgesehen, da man ihr vonseiten der Vorinstanz zu verstehen gegeben habe, dass ihre Bewerbung aussichtslos sei.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz bringt zur Begründung der angefochtenen Verfügung vor, infolge definitiver Untauglichkeit zur Verrichtung der angestammten Tätigkeit habe die Beschwerdeführerin ihre Stelle als (...) verloren. Im Reintegrationsprozess, welcher ab Erkrankung zwei Jahre dauere und innert welcher Frist eine Reintegrationslösung gefunden werden müsse, seien verschiedene Massnahmen getroffen worden, um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Aufgrund der ärztlichen Empfehlungen habe die Beschwerdeführerin während dieser Zeit lediglich Tätigkeiten mit gut strukturierten Arbeitsabläufen ohne Zeitdruck und ohne hohe Ansprüche an Konzentration und Flexibilität ausüben können. Zudem habe das effektive Arbeitspensum höchstens 60% betragen sollen, verteilt auf Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag. Ein Lohnfortzahlungsanspruch der Beschwerdeführerin habe bis Ende 2014 bestanden; danach sei er bis Ende August 2015 verlängert worden. Bis dahin sei es angesichts der bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen und Schonauflagen sowie der fehlenden langjährigen praxisnahen Erfahrung und Weiterbildung im kaufmännischen Bereich nicht gelungen, für die Beschwerdeführerin eine zumutbare interne oder externe Stelle zu finden. Eine Reintegration bis zum Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs sei daher nicht möglich und auch nicht absehbar gewesen, weshalb das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin gestützt auf Ziff. 132 Abs. 1 GAV aufzulösen gewesen sei. Bei der Stelle in der Fundzentrale habe es sich um einen blossen Arbeitsversuch gehandelt, dessen Ziel die Steigerung der Arbeitsfähigkeit gewesen sei und der nicht mit einer möglichen Festanstellung in Zusammenhang gestanden habe. Es sei bei Arbeitsversuchen üblich, dass die Reisezeit als Arbeitszeit gelte. Im Fall einer Festanstellung wäre das anders gewesen. Eine definitive Einsatzmöglichkeit, die dem Profil der Beschwerdeführerin entsprochen habe und ihrer eingeschränkten Belastbarkeit gerecht geworden wäre, habe nicht gefunden werden können. Das Schaffen von Stellen nach individuellen Bedürfnissen von einzelnen Personen sei nicht möglich, da die Vorinstanz bei der Stellenplanung auch wirtschaftliche Aspekte zu berücksichtigen habe. Bei der von der Beschwerdeführerin angesprochenen intern neu besetzten Stelle in der Fundzentrale habe es sich um ein 100%-Pensum gehandelt, mit einer je 50%igen Beschäftigung in der Fundzentrale und im Bereich Logistik. Der Beschwerdeführerin habe es freigestanden, sich auf diese Stelle zu bewerben, was sie aber nach Rücksprache mit der Leitung aufgrund des gesuchten Profils nicht getan habe. Diesen Entscheid habe sie aus freien Stücken gefällt. Gegenüber der Gesundheitsmanagerin habe sie erklärt, sie wolle sich nicht auf die Stelle bewerben, da sie sich nicht erwünscht fühle und der Beschäftigungsgrad ohnehin zu tief sei.

#### **E. 5.1**

Eine Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 BPG kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die erwähnte Gesetzesbestimmung enthält einen (nicht abschliessenden) Katalog mit

verschiedenen Kündigungsgründen. Der GAV wiederholt diese in Ziff. 174 Abs. 1. Das Arbeitsverhältnis kann von der Vorinstanz demnach namentlich wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, aufgelöst werden (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG bzw. Ziff. 174 Abs. 1 Bst. c GAV). Im Kapitel zur beruflichen Reintegration von Mitarbeitenden sieht sodann Ziff. 148 Abs. 1 Bst. c GAV vor, dass die Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Nach Ablauf der Probezeit darf die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis allerdings frühestens auf das Ende des Anspruchs auf Lohnfortzahlung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auflösen (Ziff. 126 GAV). Unter den Begriff der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene Gründe, die mit der Person der Arbeitnehmerin in Zusammenhang stehen und sie nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten (vgl. eingehend Urteile des BVGer A 4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 7.1 und A 6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 9.1, je m.w.H.).

### **E. 5.2**

Liegt ein Kündigungsgrund vor, für welchen die angestellte Person kein Verschulden trifft, so schöpft die Arbeitgeberin alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie jener kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Soll ein Arbeitsverhältnis wegen gesundheitlicher Probleme der Arbeitnehmerin gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG infolge mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst werden, ist grundsätzlich - und auch im vorliegenden Fall - von einer unverschuldeten Kündigung auszugehen (vgl. Urteil des BVGer A 6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 10.3.1 und A 4813/2014 vom 9. Februar 2015 E. 4.2 m.w.H.; ferner BGE 125 III 70 E. 3c S. 77, wonach "allgemein bekannt [sei], dass seelische Erkrankungen ebenso unverschuldet sind wie körperliche").

### **E. 5.3**

Gemäss Ziff. 146 Abs. 1 GAV bietet die Vorinstanz die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeitenden in der bisherigen Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der Vorinstanz zu reintegrieren. Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung und endet unter anderem mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 146 Abs. 2 und Abs. 3 Bst. c GAV). Kann die betroffene Arbeitnehmerin während oder spätestens am Ende der Dauer des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei der Vorinstanz reintegriert werden, wird das Arbeitsverhältnis angepasst (Ziff. 131 Abs. 1 und 2 GAV). Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht während zweier Jahre, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 125 Abs. 1 GAV). Er wird um grundsätzlich längstens sechs Monate verlängert, wenn bei seinem Ablauf festgestellt wird, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wieder erlangt wird oder bei mangelnder medizinischer Tauglichkeit die berufliche Reintegration bei der Vorinstanz möglich oder absehbar ist (Ziff. 127 Abs. 2-4 GAV). Aus dem Umstand, dass die GAV-Parteien die Maximaldauer der verlängerten Lohnfortzahlung im Fall der Absehbarkeit einer Reintegration auf grundsätzlich längstens sechs Monate befristeten, darf geschlossen werden, dass eine Reintegration dann "absehbar ist", wenn mit ihr innert längstens eines halben Jahres zu rechnen ist. Andernfalls hätte es keinen Anlass gegeben, für die Verlängerung grundsätzlich eine Beschränkung vorzusehen. Ohnehin bedeutet "absehbar sein" aber auch nach dem allgemeinen Sprachgebrauch die Erwartung, dass die absehbaren Folgen in "nicht zu langer Zeit" eintreten werden (vgl. <

[http://www.duden.de/rechtschreibung/ absehbar](http://www.duden.de/rechtschreibung/absehbar) >, abgerufen am 27.04.2016). Und auch nach der ratio legis der Bestimmung soll schliesslich eine Verlängerung der ordentlichen Lohnfortzahlungsfrist nur erfolgen, wenn von einer Reintegration innert einer verhältnismässig kurzen Zeit ausgegangen werden kann. Ist die berufliche Reintegration bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung trotz entsprechender Bemühungen nicht möglich oder nicht absehbar, so löst die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf (Ziff. 132 Abs. 1 GAV; vgl. auch Ziff. 148 Abs. 1 Bst. c GAV). Unklar ist, ob die Absehbarkeit der Reintegration einzig nach der ordentlichen, maximal zweijährigen Lohnfortzahlungspflicht einen Anspruch auf Verlängerung des Lohnfortzahlungsanspruchs verschafft, oder ob selbst nach Ablauf dieser grundsätzlich längstens sechs Monate dauernden verlängerten Lohnfortzahlung von der Vorinstanz weiterhin Lohn zu bezahlen ist, wenn die Reintegration der betroffenen Mitarbeiterin zu diesem Zeitpunkt nach wie vor absehbar ist. Letzteres erscheint angesichts der grundsätzlichen Beschränkung der Verlängerung der Lohnfortzahlung auf ein halbes Jahr unwahrscheinlich, kann vorliegend aber offenbleiben, wie noch zu zeigen sein wird.

## **E. 6**

Das Bundesverwaltungsgericht stellte mit Urteil A 5801/2014 vom 25. März 2015 fest, dass die Vorinstanz die definitive Untauglichkeit der Beschwerdeführerin für die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu Recht bejaht hatte, mithin ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG bzw. Ziff. 174 Abs. 1 Bst. c GAV vorlag. Dieses Urteil ist inzwischen in Rechtskraft erwachsen und somit zu beachten. Das Gutachten, auf welches die Verfügung der IV-Stelle der SVA Aargau vom 11. Dezember 2015 verweist, ist demnach im vorliegenden Verfahren für die Frage des Bestehens eines rechtmässigen Kündigungsgrundes nicht zu berücksichtigen. Ein allfälliges Revisionsbegehren gegen den Entscheid vom 25. März 2015 richtete sich nach Art. 66 f. VwVG. Im Übrigen ist unbekannt, wann das Gutachten erstellt wurde bzw. die ihm zugrundeliegende Begutachtung der Beschwerdeführerin erfolgte. Ferner kann die mangelnde Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG bzw. Ziff. 174 Abs. 1 Bst. c GAV, bei deren Vorliegen Reintegrationsmassnahmen zu treffen sind, nicht mit dem Begriff der dauerhaften Beeinträchtigung der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts (vgl. dazu insbesondere Art. 6-8 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]) gleichgesetzt werden. Nachdem feststeht, dass die Beschwerdeführerin für ihre angestammte Stelle untauglich geworden war, mithin ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund vorlag, ist nachfolgend lediglich zu prüfen, ob die Vorinstanz alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin ausgeschöpft hatte und deren berufliche Reintegration bis zum Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruchs und zur definitiven Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz nicht möglich oder wenigstens absehbar war.

### **E. 6.1**

Die Vorinstanz und die zu diesem Zeitpunkt 100% arbeitsunfähige Beschwerdeführerin vereinbarten am 20. März 2013 einen Reintegrationsplan im Sinne von Ziff. 147 GAV (damals Ziff. 155 des Gesamtarbeitsvertrages vom 21. Dezember 2010 [GAV SBB 2011]). Gleichentags erfolgte die Fallübergabe von der HR-Beratung an den zuständigen Gesundheitsberater. Der ärztliche Dienst der Vorinstanz (MedicalService) klärte anschliessend den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin ab und meldete den Befund

mit Schreiben vom 26. April 2013 dem Gesundheitsberater. Jenem liess sich entnehmen, dass die Beschwerdeführerin für eine stationäre Therapie angemeldet worden und mit einer mehrmonatigen Rehabilitationszeit zu rechnen war. Am 14. Mai 2013 fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem diese behandelnden Psychologen und dem Gesundheitsmanager statt. Am 12. Juli 2013 trat die Beschwerdeführerin für zwei Monate in die Klinik (...) ein. In der Folge war sie weiterhin 100% arbeitsunfähig und von Anfang Dezember 2013 bis Mitte März 2014 in der Tagesklinik (...). Am 31. März 2014 fand das Antrittsgespräch für einen Arbeitsversuch der Beschwerdeführerin im HR Shared Service Center (...) statt, welchen sie am 14. April 2014 antrat. Vereinbarungsgemäss verrichtete sie anfänglich von Montag bis Donnerstag während täglich eineinhalb bis zwei Stunden Arbeiten wie Archivierungen und Einscannen von Unterlagen. Da sie jedoch nicht fähig war, dieses Pensum zu leisten, wurde es am 7. Mai 2014 angepasst: Fortan sollte sie montags, dienstags, donnerstags und freitags jeweils eineinhalb bis zwei Stunden arbeiten und den Mittwoch zur Erholung nutzen, vermochte jedoch auch diese Einsätze nicht regelmässig zu erbringen. Der Arbeitsversuch endete am 26. Mai 2014, weil sich die Beschwerdeführerin einem medizinischen Eingriff unterziehen musste, welcher eine Arbeitsunfähigkeit bis Ende August 2014 nach sich zog. Anfang/Mitte August 2014 besuchte die Beschwerdeführerin ein Bewerbungscoaching. Ab dem 25. August 2014 absolvierte sie ein zweimonatiges Belastbarkeitstraining im kaufmännischen Bereich, wobei an den letzten fünf Tagen eine Arbeitsfähigkeit von täglich siebeneinhalb Stunden erreicht werden konnte. Am 1. Dezember 2014 startete die Beschwerdeführerin den Arbeitsversuch in der Fundzentrale (...), welcher bis Ende Juli 2015 dauerte. Nach Absprache mit ihrem Therapeuten und auf ärztliche Anordnung hin arbeitete sie bis zuletzt jeweils nur montags, dienstags, donnerstags und freitags mit einem Arbeitspensum von 80%, wobei täglich rund eineinhalb Stunden auf den Arbeitsweg entfielen. Der freie Mittwoch sollte ihr eine Erholungsphase ermöglichen. Während dieser Zeit absolvierte die Beschwerdeführerin mehrere interne Schnuppertage und bewarb sich (erfolglos) als Mitarbeiterin Regionalverkehr, als Betriebsmitarbeiterin und als Mitarbeiterin Ereignismanagement Personenverkehr. Aus den Akten ergibt sich damit zusammengefasst, dass die Vorinstanz ihren Verpflichtungen gemäss Art. 19 Abs. 1 BPG während der Lohnfortzahlungsdauer grundsätzlich nachgekommen ist und die vom GAV verlangten Reintegrationsbemühungen zugunsten der Beschwerdeführerin unternommen hat. Dennoch konnte während der zweijährigen Anspruchsfrist gemäss Ziff. 125 Abs. 1 GAV keine passende Stelle für die Beschwerdeführerin gefunden werden.

## **E. 6.2**

Die Beschwerdeführerin vertritt demgegenüber die Ansicht, sie habe sich erfolgreich reintegriert; eine Wiedereingliederung sei zumindest absehbar gewesen. Gleichzeitig kritisiert sie die Reintegrationsanstrengungen der Vorinstanz.

### **E. 6.2.1**

In der Beschwerdeschrift lässt die Beschwerdeführerin pauschal ausführen, die Reintegrationsbemühungen seien "an sich" zu bemängeln, unterlässt es indes, diese Behauptung näher zu substantiieren. Wie sie richtig anmerkt, war zwischen den Parteien betreffend den Arbeitsversuch in der Fundzentrale vereinbart worden, dass er nicht im Zusammenhang mit einer möglichen Festanstellung stehe und der Erprobung einer dauerhaften Arbeitsfähigkeit diene. Damit war jedoch einzig festgehalten worden, dass der Arbeitsversuch auch bei erfolgreichem Abschluss nicht automatisch in eine Festanstellung

münden würde. Auf eine Festanstellung ausgerichtet war der Arbeitsversuch aber insoweit, als er die Chancen der Beschwerdeführerin erhöhen sollte, sich intern oder extern erfolgreich auf eine neue Stelle zu bewerben. Vor dem Antritt des Arbeitsversuchs war die Beschwerdeführerin während mehrerer Monate arbeitsunfähig und hatte zwei längere Klinikaufenthalte hinter sich. Unter diesen Umständen ist es nachvollziehbar und nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin vorerst versuchsweise eine befristete Stelle anbot. Abgesehen davon behauptet die Beschwerdeführerin selbst nicht, dass zu diesem Zeitpunkt bei der Vorinstanz eine Festanstellung verfügbar gewesen wäre, welche es erlaubt hätte, ihren medizinischen Schonauflagen Rechnung zu tragen.

#### **E. 6.2.2**

Die Beschwerdeführerin rügt weiter, sie sei für eine von der Vorinstanz ausgeschriebene 60%-Stelle in der Fundzentrale nicht berücksichtigt worden. Sie anerkennt gleichzeitig, dass es sich dabei effektiv um eine 100%-Stelle mit je einem 50%-Pensum in der Fundzentrale und im Bereich Logistik handelte. Zudem räumt sie ein, dass sie von einer (schriftlichen) Bewerbung abgesehen hatte. Dies habe sie allerdings einzig deshalb getan, weil man ihr vonseiten der Vorinstanz mitgeteilt habe, sie eigne sich aufgrund einer angeblichen Rückenproblematik nicht für die Stelle, mithin zu verstehen gegeben habe, ihrer Bewerbung sei von vornherein kein Erfolg beschieden. Abgesehen davon, dass tatsächlich zweifelhaft ist, ob die Stelle mit den gesundheitlichen Schonauflagen der Beschwerdeführerin vereinbar gewesen wäre, wäre es ihr aber jedenfalls unbenommen gewesen, sich trotz anderslautendem Rat der Vorinstanz schriftlich auf die Stelle zu bewerben. Etwas anderes macht auch die Beschwerdeführerin nicht geltend. Daher kann sie sich aus dem Umstand, dass ihr die Vorinstanz von einer (schriftlichen) Bewerbung abriet, nichts zu ihren Gunsten ableiten. Da Bewerbungen üblicherweise in Schriftform erfolgen, durfte die Vorinstanz im Übrigen die (behauptete) mündliche Stellenbewerbung der Beschwerdeführerin als reine Interessenbekundung verstehen und von ihrem Bewerbungsverzicht ausgehen, nachdem sie ihr mündlich geäußertes Interesse nicht schriftlich bestätigt hatte.

#### **E. 6.2.3**

Die Beschwerdeführerin konnte bis zur Mitteilung der beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz Ende Juli 2015 nicht reintegriert werden. Damit zu diesem Zeitpunkt immerhin von einer absehbaren Reintegration hätte gesprochen werden können (wobei fraglich ist, ob diesfalls überhaupt ein Anspruch auf eine weitere Verlängerung des Lohnfortzahlungsanspruchs bestanden hätte; vgl. vorstehend E. 5.3 a.E.), wäre erforderlich gewesen, dass sich die berufliche Belastbarkeit und Flexibilität der Beschwerdeführerin während der verlängerten Lohnfortzahlungspflicht merklich erhöht oder wenigstens kontinuierlich verbessert hätte. Die Beschwerdeführerin vermochte indes lediglich ihr anfängliches Belastungsniveau zu halten. Dementsprechend machte sie während des Arbeitsversuchs zu keiner Zeit geltend, sie könne ihr Arbeitspensum erhöhen und/oder flexibilisieren. Vielmehr reichte sie regelmässig Arbeitsunfähigkeitszeugnisse mit Schonauflagen ein.

#### **E. 6.3**

Die Beschwerdeführerin war während des ganzen Monats August 2015 100% arbeitsunfähig. Sie macht wohl zu Recht geltend, dass diese Arbeitsverhinderung nicht auf ihre vorbestehenden gesundheitlichen Probleme zurückzuführen war, sondern auf mehrere

kurz zuvor aufgetretene persönliche Schicksalsschläge, namentlich den Tod ihrer Mutter und den in Aussicht gestellten Stellenverlust. Insofern ist es unglücklich, wenn die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung Bezug auf die genannte Arbeitsunfähigkeit nimmt und ausführt, solche Einschränkungen hätten die Reintegrationsbemühungen massiv beeinträchtigt. Dadurch kann der (falsche) Eindruck entstehen, diese Arbeitsverhinderung habe den Kündigungsentschluss der Vorinstanz - allenfalls zu Unrecht - in relevanter Weise beeinflusst oder gar hervorgerufen. Dem ist allerdings augenscheinlich nicht so. Die Vorinstanz teilte der Beschwerdeführerin bereits im angepassten Reintegrationsplan vom 21. Juli 2015 unter "Information rechtliches Gehör" mit, dass "zurzeit [...] das Auflösungs schreiben (rechtliches Gehör) vorbereitet und an den SEV (Kopie an Mitarbeiterin) verschickt" werde. Der Entwurf der Kündigungsverfügung vom 30. Juli 2015, welcher der Beschwerdeführerin im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs ausgehändigt wurde, datiert ebenfalls noch vom Juli 2015. Er wurde mithin vor der hier interessierenden Arbeitsunfähigkeit erstellt. Diese war darin dementsprechend auch kein Thema. Der Umstand, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsverhinderung im August 2015 gerade auch mit dem drohenden Verlust der Arbeitsstelle begründet, zeigt vielmehr, dass die Kausalität gerade umgekehrt wirkte, die beabsichtigte Kündigung also die Arbeitsunfähigkeit (mit-)bedingte.

#### **E. 6.4**

Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz schliesslich ein widersprüchliches Verhalten und missbräuchliches Vorgehen vor. Die Vorinstanz habe die Stelle der Beschwerdeführerin in der Fundzentrale lediglich als Arbeitsversuch taxiert, gleichzeitig aber eine offene 100%-Stelle ausgeschrieben. Überdies habe sie der Beschwerdeführerin von einer Bewerbung für diese Stelle abgeraten und sie extern besetzt, jener danach jedoch implizit die unterlassene Bewerbung zum Vorwurf gemacht. Der Ansicht der Beschwerdeführerin kann nicht gefolgt werden. Indem die Vorinstanz der Beschwerdeführerin (einzig) im Rahmen eines Arbeitsversuchs eine Stelle in der Fundzentrale anbot, brachte Erstere nicht zum Ausdruck, in der Fundzentrale seien bis auf Weiteres keine Festanstellungen verfügbar. Vielmehr sollte auf diese Weise - wie bereits erwähnt - eine dauerhafte Arbeitsfähigkeit der sich im Reintegrationsprozess befindlichen Beschwerdeführerin erprobt, diese auf eine Festanstellung vorbereitet und die Chancen einer entsprechenden Bewerbung verbessert werden. Aufgrund der vorangehenden längeren Arbeitsverhinderungen und Klinikaufenthalte ist es nachvollziehbar, dass die Vorinstanz die Aussichten der Beschwerdeführerin auf eine Festanstellung zum damaligen Zeitpunkt (offenbar) als gering einstufte. Im Übrigen ist nicht erstellt, dass sich bereits bei Antritt des Arbeitsversuchs abzeichnete, dass in absehbarer Zeit eine 100%-Stelle neu besetzt werden müsste. Es trifft überdies nicht zu, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin ihre Nichtbewerbung für die Stelle in der Fundzentrale in dem Sinn "vorwarf", dass sie an diesen Umstand negative Konsequenzen anknüpfte. Die Vorinstanz legte lediglich (und zu Recht) dar, dass es der Beschwerdeführerin freigestanden hätte, sich - trotz gegenteiliger Empfehlung der Vorinstanz - (schriftlich) für die Stelle zu bewerben.

#### **E. 6.5**

Der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung am 21. Dezember 2012 wurde der Beschwerdeführerin spätestens im Reintegrationsplan und damit rechtzeitig angezeigt (vgl. Ziff. 125 Abs. 7 GAV). Die zweijährige Maximaldauer der Lohnfortzahlung im Sinne von Ziff. 125 Abs. 1 GAV lief am 20. Dezember 2014 ab. Mit angepasstem Reintegrationsplan

vom 18. Dezember 2014 wurde die Lohnfortzahlung vorerst bis Ende Januar 2015 und in der Folge monatlich um jeweils einen weiteren Monat verlängert, letztmals am 21. Juli 2015 bis Ende August 2015. Wie bereits erwähnt, wies die Vorinstanz die Beschwerdeführerin in diesem letzten Reintegrationsplan auf die geplante Auflösung des Arbeitsverhältnisses hin. Die Vorinstanz ging bei Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlungsdauer Ende Dezember 2014 offenbar davon aus, dass die Beschwerdeführerin in absehbarer Zeit intern beruflich reintegriert würde - was angesichts des erfolgreichen Abschlusses des Belastbarkeitstrainings Ende Oktober 2014 und des Antritts des Arbeitsversuchs in der Fundzentrale am 1. Dezember 2014 nachvollziehbar ist -, und verlängerte dementsprechend die Lohnfortzahlung. Der Beschwerdeführerin gelang die Reintegration jedoch auch innert der über die grundsätzliche Höchstdauer von sechs Monaten auf rund acht Monate verlängerten Lohnfortzahlungsfrist nicht. Auch die Aussichten auf eine baldige Reintegration hatten sich Ende August 2015 zumindest nicht wesentlich verbessert seit dem Ablauf der 2-jährigen "ordentlichen" Lohnfortzahlungsdauer Ende Dezember 2014. Namentlich das Arbeitspensum der Beschwerdeführerin blieb weiterhin auf 80% (inklusive Arbeitsweg von rund eineinhalb Stunden täglich) bzw. effektiv rund 60% beschränkt, eine interne oder externe Stelle hatte sie nicht in Aussicht. Unter diesen Umständen ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz keine Grundlage sah, die bereits rund 32 Monate andauernde Lohnfortzahlung und damit den Arbeitsversuch in der Fundzentrale weiter zu verlängern. Sie durfte davon ausgehen, dass die berufliche Reintegration der Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt nicht mehr "absehbar" war (wobei fraglich ist, ob diesfalls überhaupt ein Anspruch auf weitere Lohnfortzahlung bestanden hätte; vgl. vorstehend E. 6.2.4 mit Verweis auf E. 5.3 a.E.). Daran ändern auch die von der Beschwerdeführerin in der Fundzentrale erzielten guten Arbeitsergebnisse nichts. Folgerichtig löste die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin anschliessend auf (vgl. Ziff. 132 Abs. 1 GAV).

#### **E. 7**

Die Vorinstanz hat demnach die Lohnzahlungen zulässigerweise per Ende August 2015 eingestellt und das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin Ende September 2015 unter Einhaltung der viermonatigen Kündigungsfrist (vgl. Ziff. 175 Abs. 2 Bst. b GAV) rechtmässig auf Ende Januar 2016 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

#### **E. 8**

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