

BVGer A-7145/2024 vom 30. März 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-03-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-7145_2024

FR: TAF A-7145/2024 du 30 mars 2026

IT: TAF A-7145/2024 del 30 marzo 2026

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 BPG (SR 172.220.1) können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 des Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 [GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV]). 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. Da kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts - einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens -, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (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 (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-1979/2024 vom 28. März 2025 E. 2.2).

E. 3

Da der Sachverhalt umstritten ist, ist zunächst zu prüfen, ob die Vorinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt in Bezug auf die tätliche Auseinandersetzung vom 29. September 2024, insbesondere gestützt auf das vorhandene Videomaterial, sachgerecht festgestellt hat.

E. 3.1

Der Beschwerdeführer rügt, die editierte Videoaufzeichnung, die in den sozialen Medien geteilt worden sei, stelle ihn als Aggressor und somit den Sachverhalt falsch dar. Das Videomaterial der Transportpolizei liege in gekürzter Fassung und ohne Ton vor und vermittele dadurch ebenso ein falsches Bild der Sachlage. Er sei durch den Kunden beschimpft, bedroht und schliesslich angegriffen worden und habe nur aus Selbstschutz gehandelt. Seiner Aussage nach habe der alkoholisierte Kunde durch die sich schliessende Tür noch in den abfahrtsbereiten Zug einsteigen wollen. Er habe ihm entsprechend unmissverständlich zu verstehen gegeben, dass es zu spät sei und der Zug abfahre. Daraufhin sei der Kunde ausfällig geworden und habe mehrmals den Schliessvorgang der Tür blockiert. Als er ausgestiegen sei, habe der Kunde ihn angegriffen und er habe sich verteidigen müssen.

E. 3.2

Die Vorinstanz entgegnet, die Sachverhaltsabklärung habe ergeben, dass das Verhalten des Beschwerdeführers nicht aus Selbstschutz heraus, sondern als unverhältnismässige Reaktion auf Beleidigungen hin erfolgt sei. Sie stütze sich insbesondere auf die Videoaufnahmen der Transportpolizei, die anlässlich der persönlichen Befragung vom 8. Oktober 2024 zusammen mit dem Beschwerdeführer und in Anwesenheit seines Rechtsvertreters gesichtet worden seien. Das Bildmaterial zeige klar, dass der Beschwerdeführer den Kunden mehrmals physisch am Einsteigen gehindert habe und schliesslich aus dem Zug gestürzt und auf den Kunden losgegangen sei. Seine Stellungnahme zum Videomaterial sowie seine Aussage, dass er durch den Kunden verbal provoziert und bedroht worden sei, seien bei der Sachverhaltsfeststellung mitberücksichtigt worden.

E. 3.3

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht von Amtes wegen an, wobei es nicht an die Begründung der Parteien gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Dabei muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. BGE 133 I 270 E. 3.1). Es würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 40 BZP (SR 273) i.V.m. Art. 19 VwVG).

E. 3.4

Auf den eingereichten Videoaufnahmen des Bahnsteigs ist ersichtlich, wie der Beschwerdeführer in den abfahrtsbereiten Zug zu zwei weiteren Kundenbegleitern einsteigt und den Schliessmechanismus der Zugtür für die Abfahrt betätigt. Während sich die Tür schliesst, versucht ein verspäteter Kunde noch zuzusteigen. Der Beschwerdeführer stösst ihn mehrmals von der Tür in Richtung Bahnsteig weg und hindert ihn anschliessend mit

erhobener Hand daran, den Zug wieder zu betreten. Der Kunde fängt eine verbale Auseinandersetzung mit dem Beschwerdeführer und den anderen Kundenbegleitern an und blockiert mit seiner Hand den Schliessvorgang der Tür. Der Beschwerdeführer hindert den Kunden mit erhobener Hand erneut am Betreten des Zuges. Während der verbalen Auseinandersetzung schlägt der Kunde dem Beschwerdeführer die ausgestreckte Hand weg, woraufhin der Beschwerdeführer aus dem Zug hinausstürzt und auf den Kunden mehrmals mit Faustschlägen gegen den Kopf einschlägt, bis dieser rückwärts auf dem Bahnsteig hinfällt. Am Boden liegend wird der Kunde vom Beschwerdeführer mit weiteren Faustschlägen gegen den Kopf traktiert. Während der Kunde versucht aufzustehen und den Beschwerdeführer dabei festhält, schlägt der Beschwerdeführer erneut mehrmals mit Faustschlägen gegen den Kopf auf ihn ein, bevor er von ihm ablässt und sich in den Zug zurückzieht. Der Kunde steht auf und folgt dem Beschwerdeführer vor die Zugtür, wo die verbale Auseinandersetzung weitergeht. Der Beschwerdeführer steigt daraufhin erneut aus dem Zug aus, versucht diesmal aber den Kunden mit ausgestrecktem Arm auf Abstand zu halten. Der Kunde wird ab diesem Zeitpunkt physisch angriffslustig und bedrängt den Beschwerdeführer auf dem Bahnsteig, woraufhin der Beschwerdeführer ihn erneut angreift und auf diesen einprügelt. Nach erneutem Rückzug des Beschwerdeführers fängt der Kunde an, ihn auf dem Bahnsteig zu verfolgen, woraufhin der Beschwerdeführer zurückweicht und den Kunden mit ausgestrecktem Arm permanent auf Abstand zu halten versucht. Weitere Mitarbeiter der Vorinstanz sowie unbeteiligte Dritte stossen hinzu und versuchen die beiden zu beruhigen. Die Situation entspannt sich schliesslich, als der Kunde sich vom Bahnsteig entfernt und die Polizei eintrifft.

E. 3.5

Zum Sachverhalt ist festzustellen, dass die eingereichten Aufnahmen der Transportpolizei den Vorfall gesamthaft und ununterbrochen zeigen. Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, die Aufnahmen seien verkürzt und würden die Sachlage falsch darstellen, kann demnach nicht gefolgt werden. Die Aufnahmen stützen zudem die Darstellung der Vorinstanz zum Ablauf der tätlichen Auseinandersetzung vollumfänglich. Daran vermag auch die fehlende Tonspur nichts zu ändern, zumal die Vorinstanz die Aussage des Beschwerdeführers, er sei durch den Kunden verbal provoziert und bedroht worden, bei der Sachverhaltsabklärung mitberücksichtigt hat (vgl. E. 4.2).

E. 3.6

Die Sachverhaltsfeststellung hinsichtlich der Videoaufnahmen ist nicht zu beanstanden. Die restliche Sachverhaltsfeststellung ist unbestritten.

E. 4

Weiter ist in der Hauptsache zu prüfen, ob ein wichtiger Grund vorliegt, der die Vorinstanz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigte.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz hätte eine ordentliche Kündigung als milderer Mittel ergreifen können. Die fristlose Kündigung sei auf medialen Druck hin erfolgt und würde seine langjährige Mitarbeit nicht reflektieren. Bei der tätlichen Auseinandersetzung habe es sich um eine Ausnahmesituation gehandelt, wobei das Grundproblem der Kundenaggression zu wenig berücksichtigt worden sei. Die weiter aufgeführten bisherigen arbeitsrechtlichen Massnahmen würden nicht im Zusammenhang mit Schlägereien stehen und seien somit nicht relevant für diese Kündigung. Zudem sei

auch nicht gewürdigt worden, dass er privat durch seine familiäre Situation belastet und seit längerer Zeit gesundheitlich angeschlagen sei.

E. 4.2

Die Vorinstanz begründet die fristlose Kündigung im Wesentlichen mit der tätlichen Auseinandersetzung. Die Videoaufzeichnungen würden der Darstellung eines angeblichen Selbstschutzes klar entgegenstehen. Vielmehr habe er während seines Dienstes als Kundenbegleiter einen Kunden mehrmals gestossen und ihn anschliessend zweimal tätlich brutal angegriffen. Kundenbegleiter und Kundenbegleiterinnen würden jährlich speziell im deeskalierenden Umgang mit herausfordernden Situationen mit Kunden geschult und es sei in den Arbeitsanweisungen geregelt, wie sie sich in schwierigen Situationen verhalten sollen. Insbesondere sei es aus Gründen des Selbstschutzes verboten, sich Reisenden in den Weg zu stellen. Bei Bedrohungssituationen könne zudem die Transportpolizei respektive der Sicherheitsdienst im Bahnhof hinzugezogen werden. Auf die fragliche Situation habe der Beschwerdeführer mit fehlender Deeskalation und unverhältnismässigem Eingreifen reagiert. Nachteilig komme hinzu, dass er in der Funktion des Zugchefs sowie in Begleitung eines Auszubildenden eine Vorbildfunktion innehatte, der er in keiner Weise nachgekommen sei. Exzessive Gewaltanwendung gegenüber einem Kunden sei ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers sowie den SBB Verhaltenskodex (Code of Conduct; nachfolgend: Verhaltenskodex) und habe das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört. Die mediale Aufmerksamkeit, die durch sein Verhalten generiert worden sei, habe zudem dem Ansehen der Vorinstanz geschadet. Durch seine Kommunikation über den Vorfall mit einer Journalistin, ohne vorgängige Rücksprache mit der Medienstelle der Vorinstanz und entgegen der Arbeitsanweisung seines Vorgesetzten, habe er einen weiteren Imageschaden der Vorinstanz zumindest in Kauf genommen. Sein Verhalten insgesamt habe dem Ansehen der Vorinstanz sowie dem Berufsbild der Kundenbegleiter der Vorinstanz massiv geschadet und könne in keiner Weise geduldet werden. Das Risiko einer Wiederholung sei nicht tragbar und der Vertrauensbruch wiege so schwer, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar sei. Das Arbeitsverhältnis sei bis dahin auch nicht unbelastet gewesen, so hätten seit 2020 mehrere arbeitsrechtliche Massnahmen wegen Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers ergriffen werden müssen. Entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers habe sie auf seine familiäre Situation bis zur Freistellung Rücksicht genommen und da es nicht zu auffälligen oder häufigen Arbeitsausfällen gekommen sei, sei ihr auch nicht bekannt gewesen, dass der Beschwerdeführer gesundheitlich angeschlagen gewesen wäre. Die Vorbringen und Aussagen des Beschwerdeführers habe sie bei ihrer Beurteilung gewürdigt. Nach ihrer Auffassung habe er jedoch eine so schwerwiegende Verfehlung begangen, dass das Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstört sei und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache.

E. 4.3.1

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]; vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV abzustellen, wonach subsidiär auch die Bestimmungen des OR anwendbar sind (vgl. Ziff. 1 Abs. 3 GAV).

E. 4.3.2

Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziff. 176 Abs. 1 GAV kann eine Vertragspartei das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Ziff. 176 Abs. 2 GAV). In diesem Zusammenhang ist die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (vgl. BGE 143 II 443 E. 7.3).

E. 4.3.3

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2 m.w.H.).

E. 4.3.4

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziff. 36 GAV statuierten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. «doppelte Loyalität»). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_385/2022 vom 14. Juni 2023 E. 4.2.1; Urteil des BVerA-4475/2022 vom 8. Mai 2024 E. 4.4). Die Treuepflicht verlangt die Unterlassung gewisser, das Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten, insbesondere strafbaren und rechtswidrigen Handelns (vgl. Urteil des BVerA-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5). In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Auch wenn dadurch das Ansehen des Arbeitgebers ernstlich leidet, ist die fristlose Entlassung möglich. Ob es zu einer Strafanzeige kommt, ob die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und ob eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich (vgl. Urteil des BGer 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.3). Als schwere Verletzung der Treuepflicht hat das Bundesverwaltungsgericht beispielsweise den aggressiven Umgang eines Kundenbegleiters mit körperlichem Einsatz gegenüber einer Kundin bejaht (vgl. Urteil des BVerA-4626/2020 vom 2. März 2022 E. 6.2.3).

E. 4.4

Gemäss Verhaltenskodex wird von den Mitarbeitenden ein anständiger, fairer und respektvoller Umgang mit Menschen erwartet (vgl. Verhaltenskodex Ziff. 2.1). Von Kundenbegleitern wird gemäss Arbeitsanweisung zusätzlich erwartet, dass sie für ein angenehmes Klima auf dem Zug sorgen und durch vorbildliches und zuvorkommendes Verhalten massgeblich zu einem positiven Image der Vorinstanz beitragen (vgl.

Arbeitsanweisung Kundenbegleitung [AAW KB im Regionalverkehr, nachfolgend: Arbeitsanweisung], Ziff. 5.1). Im Speziellen ist festgehalten, dass bei eskalierenden Kundengesprächen, deeskalierend vorgegangen werden soll, um die Situation für alle Beteiligten zu einem angenehmen Ende zu bringen und bei Uneinsichtigkeit der Kunden keine weitere Intervention vorzunehmen (vgl. Arbeitsanweisung, Ziff. 3.1).

E. 4.5

Der in den eingereichten Videoaufnahmen ersichtliche Ablauf widerspricht der Aussage des Beschwerdeführers, nur aus Selbstschutz gehandelt zu haben. Seiner Darstellung, als er ausgestiegen sei, habe ihn der Kunde angegriffen, kann nicht gefolgt werden. Auf den Videoaufzeichnungen ist vielmehr ersichtlich, dass der Beschwerdeführer den Kunden mehrmals weggestossen und schliesslich angegriffen hat (vgl. E. 3.4). Tatsache ist, dass der Beschwerdeführer bereits durch das mehrmalige Wegstossen des Kunden gegen den Verhaltenskodex und die Arbeitsanweisung versties. Zudem ist dem Videomaterial zu entnehmen, dass der Kunde die Hand des Beschwerdeführers zwar wegschlug, seinen Arm aber bereits wieder gesenkt hatte und weiter diskutierte, als der Beschwerdeführer unvermittelt mit Faustschlägen auf ihn losgegangen ist. Selbst unter der Berücksichtigung, dass der Beschwerdeführer durch den Kunden vorgängig massiv beschimpft und verbal bedroht worden sei, ist die Anwendung einer derart exzessiven, physischen Gewalt nicht gerechtfertigt. Eine solche übermässige und gefährliche Gewaltanwendung ist völlig unverhältnismässig und nicht als Selbstschutz entschuldbar. Die aggressive Art und Weise, wie der Beschwerdeführer mit dem Kunden umging, verstösst nicht nur gegen den Verhaltenskodex und die Arbeitsanweisung, sondern stellt auch eine schwere Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht gemäss Ziff. 36 GAV dar, wonach die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Interessen und das Ansehen der Vorinstanz zu wahren und die ihnen übertragenen Arbeiten fachgerecht und in guter Qualität auszuführen haben. Dass der Beschwerdeführer während des Vorfalls nicht nur in der Funktion als Kundenbegleiter, sondern als Zugchef im Einsatz war, und er in Begleitung eines Auszubildenden eine zusätzliche Vorbildfunktion ausübte, verleiht seiner Verfehlung zusätzliches Gewicht. Seine Reaktion ist auch unter Berücksichtigung der Gesamtumstände, inklusive vorausgegangener Provokation, nicht mit dem Verhalten vereinbar, das von einem Mitarbeiter seiner Funktion objektiv erwartet werden darf und muss. Daran vermögen auch die Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern.

E. 4.6

Auch unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände ist das festgestellte schwere Fehlverhalten des Beschwerdeführers hinsichtlich der Erwartungen seiner Arbeitgeberin objektiv geeignet, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage so zu zerstören, dass es der Vorinstanz nicht mehr zuzumuten war, den Arbeitsvertrag bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die streitige Kündigung ist in objektiver Hinsicht gerechtfertigt. Die unverhältnismässige aggressive Vorgehensweise mit exzessiver Gewaltanwendung gegenüber einem Kunden in der Funktion eines Kundenbegleiters, Zugchefs und Auszubildners hat das Vertrauensverhältnis der Vorinstanz in den Beschwerdeführer auch tatsächlich zerstört und eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht.

E. 4.7

Die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund erweist sich demnach als gerechtfertigt. Die übrigen Vorbringen der Vorinstanz bezüglich weiterer Verfehlungen des Beschwerdeführers können bei diesem Ergebnis offengelassen werden.

E. 4.8

Zusammenfassend ergibt sich, dass ein besonders schweres Fehlverhalten des Beschwerdeführers vorliegt und somit ein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben ist. Unter diesen Umständen ist die Vorinstanz nicht verpflichtet, mildere arbeitsrechtliche Massnahmen zu ergreifen.

E. 5

In der Folge sind die Anträge des Beschwerdeführers hinsichtlich der ordentlichen Kündigung sowie des ausstehenden Lohns unbegründet. Den Begehren des Beschwerdeführers ist keine Folge zu leisten und die Beschwerde abzuweisen.

E. 6

Es bleibt, über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu befinden.

E. 6.1

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

E. 6.2

Die obsiegende Vorinstanz hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht ebenfalls keine solche Entschädigung zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 VGKE). (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.