

BVGer A-8103/2024 vom 1. Juni 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-06-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-8103_2024

FR: TAF A-8103/2024 du 1 juin 2026

IT: TAF A-8103/2024 del 1 giugno 2026

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. auch Ziff. 182 des Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 [nachfolgend: GAV SBB 2019]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021]), die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (Verwaltungsgerichtsgesetz, VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und 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. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indessen eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Das Gericht entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (vgl. bspw. Urteil des BVGer A-2634/2022 vom 2. August 2023 E. 2.1).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Das Gericht würdigt die Beweise frei - das heisst ohne Bindung an förmliche Beweisregeln -, umfassend und pflichtgemäss (Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]). Für rechtserhebliche Tatsachen ist grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen. Eine behauptete Tatsache gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn das Gericht an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

E. 2.3

Bleibt eine entscheiderelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz: Die Folgen einer Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3; 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; BVGE 2012/33 E. 6.2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (vgl. Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer während der Probezeit zu Recht kündigte.

E. 3.2

Als Kündigungsgrund macht die Vorinstanz in ihrer Verfügung vom 26. November 2024 Mängel im Verhalten des Beschwerdeführers geltend. Sie führt aus, dass der Beschwerdeführer am 9. August 2024 nicht zur Arbeit erschienen sei, worauf ihn der stellvertretende Vorgesetzte angerufen habe. Nachdem der Beschwerdeführer mitgeteilt habe, er habe verschlafen, sei er vom stellvertretenden Vorgesetzten darauf aufmerksam gemacht worden, dass dies kein guter Start sei und dass er sich in Zukunft von sich aus zu melden habe, wenn so etwas wieder vorkommen sollte. Auf die Nachfrage, ob er noch zur Arbeit erscheinen solle, wurde er aufgefordert, zur Arbeit zu erscheinen. Am 12. September 2024 sei der Beschwerdeführer sodann am Morgen nicht wie geplant am Arbeitsplatz anzutreffen und den ganzen Vormittag telefonisch nicht erreichbar gewesen. Erst nach dem Mittag habe sich der Beschwerdeführer gemeldet und mitgeteilt, dass er erneut verschlafen habe und erst gerade aufgestanden sei. Auch dieses Mal habe sich der Beschwerdeführer erkundigt, ob er noch zur Arbeit erscheinen solle. Aufgrund der Tageszeit und des Reiseweges sei dies verneint und er für die verbleibende Zeit als frei eingeteilt worden. Ab dem 13. September 2024 sei der Beschwerdeführer arbeitsunfähig gewesen und habe jeweils befristete Arztzeugnisse eingereicht. Das Arztzeugnis vom 24. September 2024 habe den Hinweis enthalten, dass am 8. Oktober 2024 abgeklärt würde, ob der Beschwerdeführer wieder über eine Arbeitsfähigkeit von 40% verfüge. Der Beschwerdeführer habe es in der Folge unterlassen, sich nach der Konsultation seines Arztes am 8. Oktober 2024, respektive bis neun Uhr des Folgetages, bei seinem Vorgesetzten zu melden. Aus diesem Grund habe der Vorgesetzte am 9. Oktober 2024 erneut den

Beschwerdeführer anrufen und sich nach dem Stand der Dinge erkundigen müssen. Die Kritik der Vorinstanz, der Beschwerdeführer habe auch anlässlich eines Team-Ausflugs verschlafen, bestreitet der Beschwerdeführer. Die Vorinstanz hält diesbezüglich in ihrer Vernehmlassung vom 28. Februar 2025 fest, dass sie nicht ausschliessen könne, dass es sich bei diesem Vorfall um eine Verwechslung mit einem anderen Arbeitnehmer gehandelt habe und der Sachverhalt in diesem Punkt nicht erhärtet sei.

E. 3.3

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, zweimal verschlafen zu haben. In seiner Stellungnahme vom 13. November 2024 gegenüber der Vorinstanz führt er aus, dass er sich bewusst sei, dass sein Verhalten nicht den Erwartungen seines Arbeitgebers entspreche. Er entschuldige sich aufrichtig dafür und versichere, dass ihm das Arbeitsverhältnis bei der Vorinstanz und die damit verbundene Verantwortung sehr wichtig seien. So sei er beispielsweise stets bereit gewesen, am Ende des Arbeitstages länger zu arbeiten, um das Team zu unterstützen und Aufgaben abzuschliessen. In seiner Beschwerdeschrift vom 20. Dezember 2024 hält er darüber hinaus fest, dass es sich nur um kleine Verfehlungen gehandelt habe, und macht damit sinngemäss geltend, dass kein sachlich hinreichender Grund für die Kündigung bestanden habe. Hinsichtlich der Kritik der Vorinstanz an seinem Verhalten während der Arbeitsunfähigkeit wendet er ein, dass der Ablauf eines Krankheitsfalles für die Mitarbeitenden nicht transparent und es daher unklar sei, welche Anforderungen die Vorinstanz in solchen Fällen stelle.

E. 4.1

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Vorinstanz und deren Angestellten wird durch das BPG geregelt (Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG und Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]). Ergänzend ist der gestützt auf Art. 15 Abs. 2 SBBG und Art. 38 Abs. 1 BPG erlassene GAV SBB 2019 anwendbar. Finden sich in den genannten Vorschriften keine Regelungen zu einer Sache, so ist das Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) subsidiär anwendbar (Art. 6 Abs. 2 BPG und Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB 2019).

E. 4.2.1

Nach Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen. Beispiele solcher Gründe werden in den Buchstaben a bis f aufgezählt. Eine weitgehend übereinstimmende Regelung beinhaltet Ziff. 173 Abs. 1 GAV SBB 2019, die aber angesichts der Geltung des BPG für die Vorinstanz lediglich deklaratorischer Natur ist. Nachfolgend ist zu prüfen, ob Art. 10 Abs. 3 BPG auch für Kündigungen während der Probezeit anwendbar ist. Dies ergibt sich nicht ohne Weiteres aus dem Wortlaut, weshalb die Bestimmung anhand der vom Bundesgericht anerkannten Auslegungsmethoden zu analysieren ist (vgl. bspw. BGE 142 V 299 E. 5.1).

E. 4.2.2

Die historische Auslegung, insbesondere die Entstehungsgeschichte der Bestimmung und die Materialien dazu, liefert keine eindeutige Antwort. Altrechtlich galten die in Art. 10 Abs. 3 BPG genannten Kündigungsgründe nur für Kündigungen nach Ablauf der Probezeit (Art. 12 Abs. 6 BPG in der bis 30. Juni 2013 gültigen Fassung). In der aktuellen Fassung ist eine derartige Einschränkung jedoch nicht mehr vorhanden. Diese Änderung des Wortlauts lässt vermuten, dass Art. 10 Abs. 3 BPG nun auch für Kündigungen während der Probezeit

gilt (vgl. auch Urteile des BVGer A-7103/2024 vom 21. August 2025 E. 5.2.2, A-6469/2023 vom 11. Juni 2024 E. 3.4, A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 4.5 und A-3750/2016 vom 2. Februar 2017 E. 2.1). Allerdings deckt sich diese Schlussfolgerung nicht mit den Erläuterungen in der Botschaft zur entsprechenden Gesetzesänderung. Am Ende der Erläuterungen zu Art. 10 Abs. 3 BPG wird vielmehr festgehalten, dass für die Beendigung von Arbeitsverträgen während der Probezeit die Bestimmungen und die dazugehörige Praxis des OR massgebend sind (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 2011 6703, 7615). Die Hintergründe und der Zweck der Anpassung des Wortlauts werden hingegen nicht thematisiert (Botschaft Änderung BPG, 6713 ff.). Auch in den parlamentarischen Debatten zum Gesetzesentwurf finden sich diesbezüglich keine Hinweise, die zur Klärung der Rechtslage beitragen würden (vgl. AB 2012 S 199 f.; AB 2012 N 1441 f.). Im Rahmen der systematischen Auslegung ist festzuhalten, dass sich Art. 10 Abs. 3 BPG im Abschnitt zur Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses befindet. Soweit in diesem Abschnitt abweichende Regelungen für die Probezeit getroffen werden, wird dies jeweils explizit genannt (vgl. Art. 12 Abs. 1 BPG betr. Kündigungsfristen). Art. 10 Abs. 3 BPG differenziert indessen nicht zwischen Kündigungen während und nach der Probezeit. Die Systematik des BPG und die anderen Bestimmungen im gleichen Abschnitt weisen somit darauf hin, dass Art. 10 Abs. 3 BPG auch für Kündigungen während der Probezeit gilt. Diese Schlussfolgerung ergibt sich auch mittels teleologischer Auslegung der Bestimmung: Eine Kündigung durch einen dem BPG unterstellten Arbeitgeber ergeht im Streitfall mittels Verfügung und ist als solche zu begründen (Art. 34 Abs. 1 BPG i.V.m. Art. 35 Abs. 1 VwVG). Dass der Gesetzgeber für diese Kündigung sachlich hinreichende Gründe verlangt, ist Ausfluss der Tatsache, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber bei all ihren Entscheiden die verfassungsrechtlichen Grundprinzipien wie die Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV), die Rechtsgleichheit (Art. 8 Abs. 1 BV) sowie den Schutz vor Willkür und die Wahrung von Treu und Glauben (Art. 9 BV) zu berücksichtigen haben (vgl. Botschaft Änderung BPG, 6714). Mit der Kündigungsvor-aussetzung der sachlich hinreichenden Gründe sowie der Normierung von Beispielen wird sichergestellt, dass diese Prinzipien in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen des Bundes zum Tragen kommen. Dieser Zweck von Art. 10 Abs. 3 BPG gilt ungeachtet der Tatsache, ob die Kündigung während der Probezeit oder danach ausgesprochen wird. Insgesamt ergibt damit die Auslegung von Art. 10 Abs. 3 BPG, dass diese Bestimmung auch bei Kündigungen während der Probezeit anwendbar ist.

E. 4.3.1

Beim sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher dem Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum für einzelfallgerechte Lösungen einräumt (vgl. Tschannen/Müller/Kern, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl. 2022, § 26 Rz. 582). Ob im konkreten Fall ein sachlich hinreichender Grund vorliegt, der eine Kündigung rechtfertigt, ist jeweils unter Berücksichtigung aller rechtserheblichen Tatsachen und nach pflichtgemäsem Ermessen, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips (Art. 5 Abs. 2 BV), zu beurteilen. Bei Kündigungen während der Probezeit ist die besondere Natur des Probezeitverhältnisses zu berücksichtigen. Es dient dazu, sich kennenzulernen, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und abzuschätzen, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt werden können. Wie der Name sagt, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis «auf Probe», welches mit einer verkürzten Frist aufgelöst werden kann (vgl. Art. 30a Abs. 1

BPV). Dies führt dazu, dass die Anforderungen an einen sachlich hinreichenden Grund bei Kündigungen in der Probezeit in der Regel tiefer sind als bei Kündigungen nach der Probezeit (Urteile des BVGer A-7103/2024 E. 5.2.2, A-7024/2023 vom 31. März 2025 E. 5.4.5 und A-3750/2016 E. 2.2.2). Als Grund für die Kündigung während der Probezeit genügt die auf Tatsachen beruhende Prognose, dass die gegenseitigen Erwartungen nicht erfüllt werden können oder dass sich zwischen den Vertragsparteien mit vernünftigem Aufwand kein Vertrauensverhältnis aufbauen lässt (Urteil des BVGer A-4951/2022 E. 4.5; Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1597, 1615).

E. 4.3.2

Den vorangehenden Ausführungen zur besonderen Natur des Probezeitverhältnisses entsprechend verlangt die Rechtsprechung grundsätzlich nicht, dass bei Kündigungen in der Probezeit zuerst eine Mahnung ausgesprochen wird (vgl. BGer 1C_593/2025 vom 10. März 2026 E. 7.1 f., wobei die kantonrechtliche Anordnung lediglich auf offensichtliche Unverhältnismässigkeit und damit auf Verstoss des Willkürverbots geprüft wurde). Dies im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung nach der Probezeit, bei welcher in Anwendung des Verhältnismässigkeitsprinzips in der Regel eine Mahnung - als mildere Massnahme - vorausgehen muss, wenn die angestellte Person durch ihr eigenes Verhalten einen möglichen Kündigungsgrund gibt und die Mahnung geeignet ist, eine Änderung dieses Verhaltens herbeizuführen (Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4; Urteile des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 7.1 und A 7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.1.3; Botschaft Änderung BPG, 6715). Diese differenzierte Verhältnismässigkeitsprüfung je nachdem, ob es sich um eine Kündigung während oder nach der Probezeit handelt, widerspiegelt auch Ziff. 170 Abs. 4 GAV SBB 2019. Nach dieser Bestimmung hat einer Kündigung eine Kündigungsandrohung voranzugehen, sofern diese grundsätzlich dazu geeignet ist, eine Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens herbeizuführen. Die Bestimmung gilt indessen explizit nur für Kündigungen nach der Probezeit. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass gemäss den anwendbaren Bestimmungen des GAV SBB 2019 eine Kündigung während der Probezeit auch ohne Kündigungsandrohung möglich ist. Letztlich ist aber auch bei diesen Kündigungen nicht auszuschliessen, dass je nach Fallkonstellation das Verhältnismässigkeitsprinzip oder der Grundsatz von Treu und Glauben verlangen, dass der betroffenen Person zumindest einmal signalisiert wurde, dass die Erwartungen nicht erfüllt werden (vgl. BGer 1C_593/2025 E. 7.2). Dies dürfte insbesondere dann gelten, wenn die in Frage stehenden Erwartungen des Arbeitgebers für die betroffene Person nicht erkennbar sind.

E. 4.3.3

Fehlt es einer ordentlichen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund und heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung demnach gut, ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

E. 5.1

Im Folgenden ist zu prüfen, ob ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG vorlag, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch die Vorinstanz rechtfertigt.

E. 5.2.1

Der Beschwerdeführer trat seine Stelle bei der Vorinstanz am Montag, 5. August 2024, an. Am Freitag, 9. August 2024, erschien er nicht zur vereinbarten Zeit zur Arbeit, worauf die Vorinstanz ihn telefonisch kontaktierte, und in Erfahrung brachte, dass er verschlafen hatte. Am 12. September 2024 erschien der Beschwerdeführer erneut nicht zur Arbeit und war den ganzen Vormittag nicht erreichbar, dies wiederum mit der Erklärung, verschlafen zu haben. Der Beschwerdeführer ist demnach innert weniger Wochen aus eigenem Verschulden einmal zu spät und einmal gar nicht zur Arbeit erschienen, und dies, ohne sich bei der Vorinstanz aus eigenem Antrieb zu melden. Sein Verhalten zeugt von Unzuverlässigkeit und führt dazu, dass die arbeitsrechtliche Hauptleistungspflicht während dieser Zeit nicht wahrgenommen wurde. Es liegt ein Mangel im Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor, der geeignet ist, eine Kündigung während der Probezeit zu rechtfertigen, sofern sie sich im konkreten Fall als verhältnismässig erweist. Dies wird im Nachfolgenden geprüft.

E. 5.2.2

Mit der gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG erfolgten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer verfolgt die Vorinstanz das Ziel, einen störungsfreien Betrieb und eine geordnete Arbeitserfüllung sicherzustellen. Die Kündigung eines Angestellten, der Mängel im Verhalten aufweist, ist geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Zu prüfen ist weiter, ob die Kündigung auch erforderlich ist, oder ob eine mildere Massnahme gleich geeignet gewesen wäre. Wie oben erwähnt, ist die Vorinstanz nicht verpflichtet, vor einer Kündigung in der Probezeit eine Kündigungsandrohung auszusprechen (E. 4.3.2; Ziff. 140 Abs. 4 GAV e contrario). Sodann ist das pünktliche Erscheinen zur Arbeit und eine proaktive Kommunikation bei unvorhergesehenen Abwesenheiten eine Erwartung eines Arbeitgebers, deren Kenntnis bei Angestellten vorausgesetzt werden darf. Im vorliegenden Fall wurde der Beschwerdeführer nach dem ersten Verschlafen jedoch noch explizit darauf hingewiesen, dass dies kein guter Start sei, und dass er sich in Zukunft zumindest telefonisch zu melden habe, sollte es nochmals vorkommen. Trotz dieser Anweisung blieb der Beschwerdeführer rund einen Monat später erneut von der Arbeit fern und liess nicht von sich hören. Unter diesen Umständen gab es keine mildere, gleich geeignete Massnahme als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Im Weiteren gibt es keine Hinweise im Sachverhalt, dass die Kündigung für den Beschwerdeführer unzumutbar gewesen wäre, respektive dass sein Interesse an der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Vorinstanz am geordneten Arbeitsablauf überwiegen würde. Eine Unzumutbarkeit wird vom Beschwerdeführer denn auch nicht geltend gemacht.

E. 5.3

Hinsichtlich der Kritik der Vorinstanz am Verhalten des Beschwerdeführers während der krankheitsbedingten Abwesenheit wendet der Beschwerdeführer ein, dass der Ablauf eines Krankheitsfalles für die Mitarbeitenden nicht transparent und daher unklar sei, welche Anforderungen die Vorinstanz in solchen Fällen stellen würde. Dieser Einwand vermag nicht zu überzeugen. Wie oben erwähnt (E. 5.2.2), darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Angestellten proaktiv darüber informieren, wenn sie der Arbeit fernbleiben. Gleiches gilt bei krankheitsbedingter Abwesenheit, wenn in Aussicht steht, dass sich an der Arbeitsfähigkeit etwas ändern wird. Auch diesfalls ist der Arbeitgeber proaktiv und zeitnah über die Entwicklungen zu informieren. Nur so kann er die Erledigung anfallender Arbeit planen und unter den Anwesenden aufteilen. Gemäss unbestritten gebliebenen Angaben der

Vorinstanz hatte der Beschwerdeführer zudem Zugang zum Sharepoint mit Informationen zum Verhalten im Krankheitsfall. Diesem ist explizit zu entnehmen, dass während der Krankheitsdauer regelmässig und unaufgefordert über die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit informiert werden soll. Auch die Eintrittsdokumente, die der Beschwerdeführer erhalten hat, enthalten Angaben zu den entsprechenden Pflichten. Das Arztzeugnis vom 24. September 2024 bescheinigt eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bis 8. Oktober 2024 und hält fest, dass am 8. Oktober 2024 evaluiert werde, ob eine Arbeitsfähigkeit von 40% möglich sei. Der Beschwerdeführer wäre verpflichtet gewesen, nach der Arztkonsultation am 8. Oktober 2024 oder spätestens am Folgetag vor Arbeitsbeginn die Vorinstanz über die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit zu informieren. Dass er zu diesem Zeitpunkt nach eigenen Angaben noch nicht über ein neues ausgefertigtes Arztzeugnis verfügte, vermag daran nichts zu ändern. Gründe, die ihn effektiv von einer Meldung abgehalten hätten, macht der Beschwerdeführer sodann nicht geltend.

E. 5.4

Zusammenfassend liegt ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor, der die Vorinstanz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer während der Probezeit berechtigt hat. Die Ausrichtung einer Entschädigung (vgl. oben E. 4.3.3) ist demzufolge vorliegend nicht zu prüfen. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 6.1

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

E. 6.2

Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht e contrario [VGKE, SR 173.320.2]). Die obsiegende Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 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.