**Bundesverwaltungsgericht**
**Tribunal administratif fédéral**
**Tribunale amministrativo federale**
**Tribunal administrativ federal**

Abteilung I
A-5849/2009
{T 0/2}

# Urteil vom 1. Juli 2010

Besetzung

Richter Lorenz Kneubühler (Vorsitz), Richter André Moser, Richterin Marianne Ryter Sauvant, Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiberin Mia Fuchs.

Parteien

**A.**_____,
vertreten durch den Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV, Regionalsekretariat Zürich, Herr Dominik Hunn,
Beschwerdeführer,

gegen

**Schweizerische Bundesbahnen SBB**,
HR Konzern, Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## Sachverhalt:

**A.**
A._____ trat am 1. Juni 2007 als Stellvertretender Standortleiter bei Immobilien, RailClean, der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) ein. Im Umfang von 60 % seines Beschäftigungsgrads wurde er als Reinigungsfachmann, zu 40 % als Bürokraft eingestellt. Im Vorfeld seiner Anstellung hatte er das "Frageblatt zum Gesundheitszustand des Kandidaten" zu Handen des Medical Service der SBB (Ärztlicher Dienst [AeD]) ausgefüllt. Aufgrund seiner Angaben hatte ihn der AeD mit Schreiben vom 26. April 2007 für tauglich für die vorgesehene Tätigkeit befunden und keine Bedenken betreffend die Anstellung geäussert.

**B.**
Am 29. November 2008 wurde A._____ wegen akuter Rückenschmerzen ins Spital eingeliefert. Daraus resultierte eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bis zum 1. Februar 2009. Am 2. Februar 2009 nahm er die Arbeit mit einem Pensum von 40 % wieder auf und verrichtete leichte Bürotätigkeiten.

**C.**
Im Zusammenhang mit den Rückenbeschwerden nahm die Arbeitgeberin weitere Abklärungen über den Gesundheitszustand von A._____ vor. Dabei stellte sich heraus, dass dieser sich bereits 1995 mit Rückenbeschwerden in ärztliche Behandlung begeben hatte und nach zwei Unfällen im Jahr 2000 neuerliche Beschwerden aufgetreten waren. Der AeD führte gegenüber der SBB Immobilien, Personal (IMPE), auf Anfrage aus, dass weitere medizinische Abklärungen hätten getätigt werden müssen, wenn A._____ die Rückenbeschwerden im Frageblatt zum Gesundheitszustand offengelegt hätte. Als weitere Option hätte eine vertragsärztliche Untersuchung eingeleitet werden können, um eine neutrale Begutachtung des Gesundheitszustands zu erhalten. Ob zum damaligen Zeitpunkt bei Kenntnis der früheren Rückenbeschwerden von einer Anstellung abgeraten bzw. ob eine Untauglichkeit für die vorgesehene Tätigkeit ausgesprochen worden wäre, sei im Nachhinein schwer zu sagen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Unterlagen wäre aber eine uneingeschränkte Tauglichkeit für rückenbelastende Tätigkeiten nicht ausgesprochen worden.

**D.**
Mit Schreiben vom 10. Februar 2009 erhielt A._____ die Möglichkeit, zur beabsichtigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stellung zu nehmen. Am 24. Februar 2009 stellte A._____ den Antrag, auf die fristlose Kündigung sei ersatzlos zu verzichten.

**E.**
Am 26. Februar 2009 verfügte IM-PE die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 27. Februar 2009. Einer allfälligen Einsprache resp. Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. Als Begründung wurde angeführt, A._____ habe den medizinischen Fragebogen absichtlich falsch ausgefüllt. Das Verheimlichen der seit Jahren bestehenden Rückenbeschwerden stelle eine vorsätzliche Pflichtverletzung gravierenden Ausmasses dar, weshalb eine Weiterbeschäftigung nicht mehr tragbar sei und ein wichtiger Grund im Sinne von Ziff. 190 des Gesamtarbeitsvertrages 2007-2010 für das Personal der SBB vom 22. Dezember 2006 (GAV SBB) gegeben sei.

**F.**
Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 1. April 2009 Einsprache und beantragte, die fristlose Kündigung sei nichtig zu erklären und der Einsprache die aufschiebende Wirkung zu gewähren. Sodann sei der ausgearbeitete Reintegrationsplan wieder aufzunehmen. Gleichzeitig erhob er gegen die Kündigungsverfügung Beschwerde an HR Konzern der SBB und beantragte, die angefochtene Verfügung sei wegen Missbräuchlichkeit aufzuheben. Es sei der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu gewähren und der Reintegrationsplan wieder aufzunehmen.

**G.**
Am 6. Mai 2009 reichte IM-PE bei HR Konzern eine Beschwerde gegen die Einsprache und eine Vernehmlassung zur Beschwerde von A._____ ein. Sie beantragte die Feststellung der Gültigkeit der fristlosen Kündigung.

**H.**
Mit Entscheid vom 6. August 2009 hiess HR Konzern die Einsprache von A._____ insoweit gut, als die Verfügung vom 26. Februar 2009 für nichtig erklärt, weitergehend die Einsprache abgewiesen werde. Das Arbeitsverhältnis werde per 31. Mai 2009 ordentlich aufgelöst und der bis zu diesem Zeitpunkt geschuldete Lohn sei nachträglich auszu-

richten. Die Beschwerde wies HR Konzern ab und entzog einer allfälligen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht die aufschiebende Wirkung.

**I.**

Gegen diesen Entscheid gelangt A._____ (Beschwerdeführer) mit Beschwerde vom 14. September 2009 an das Bundesverwaltungsgericht und beantragt, die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei wegen Missbräuchlichkeit aufzuheben und das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Ebenso sei die Abweisung der Beschwerde aufzuheben und diese wegen Missbräuchlichkeit gutzuheissen.

In seiner Begründung bestreitet er, wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt zu haben. Insbesondere bestreitet er den Vorwurf, vorsätzlich eine falsche Antwort gegeben zu haben, sowie die grosse Bedeutung, die die Vorinstanz der Frage nach Rückenbeschwerden in der Vergangenheit zuschreibe. Er sei körperlich wie auch fachlich fähig gewesen, der vereinbarten Arbeitstätigkeit nachzukommen und habe diese, wie von der Vorinstanz bestätigt, zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt. Im Übrigen stelle sich grundsätzlich die Frage, inwieweit das "Frageblatt zum Gesundheitszustand des Kandidaten" überhaupt für das Bewerbungsverfahren zulässig sei. Grund für die Rückenschmerzen im November 2008 seien sodann nicht die Beschwerden von früher, sondern risikoreiche Spezialarbeiten an einem Liftschacht gewesen, die er auf Weisung seiner Vorgesetzten habe ausführen müssen; dies obwohl die Reinigung des Liftschachts eine Arbeit darstelle, die nur von speziell dafür ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfe. Die Vorinstanz habe zudem die Stellungnahme des AeD nicht korrekt zitiert. Abgesehen davon könne im Nachhinein schlichtweg nicht bewiesen werden, wie der AeD, der auf die Schwierigkeit einer nachträglichen Tauglichkeitsprüfung hinweise, im April 2007, im Besitz der Informationen zu den früheren Rückenbehandlungen und deren Prognose, entschieden hätte. Der Beschwerdeführer schliesst, es liege keine Verletzung von wichtigen gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten vor, im Gegenteil sei eine Verletzung der vertraglichen Fürsorgepflicht vonseiten der Arbeitgeberin festzustellen. Er könne sich des Eindrucks nicht erwehren, dass der Grund sowohl für die fristlose als auch die ordentliche Kündigung das Verhindern von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis sei.

**J.**
In ihrer Vernehmlassung vom 19. Oktober 2009 (Postaufgabe 21. Oktober 2009) beantragt HR Konzern (Vorinstanz) unter Verweis auf den angefochtenen Entscheid die Abweisung der Beschwerde.

**K.**
Der Beschwerdeführer führt in seiner Replik vom 4. Dezember 2009 aus, seine arbeitsvertragliche Tätigkeit bis zum Zeitpunkt des Vorfalls bei den ausserordentlichen Arbeiten im Liftschacht ohne gesundheitliche Probleme uneingeschränkt ausgeübt zu haben. Er sei auch zum heutigen Zeitpunkt (bzw. seit 1. März 2009) für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit zu 100 % arbeitsfähig. Die angeblich vorsätzlichen falschen Angaben seien somit nicht von Belang gewesen.

**L.**
Mit Verfügung vom 23. Dezember 2009 gab der Instruktionsrichter der Vorinstanz Gelegenheit, eine Duplik einzureichen und sich darin insbesondere zur Frage zu äussern, ob gegenüber dem Beschwerdeführer vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Mahnung hätte ausgesprochen werden müssen.

**M.**
Mit Duplik vom 14. Januar 2010 hält die Vorinstanz an ihrem Antrag auf Beschwerdeabweisung fest.

**N.**
Auf weitere Ausführungen in den Rechtsschriften wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

**1.**
**1.1** Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 6. August 2009 stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) dar. HR Konzern ist die interne Beschwerdeinstanz der SBB im Sinne von Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1). Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide solcher interner Beschwerdeinstanzen steht grundsätzlich die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen

(Art. 36 Abs. 1 BPG). Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des BPG Anwendung (Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG, Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]).

**1.2** Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen von Bundesrecht – einschliesslich der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des Sachverhalts und Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

**1.3** Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung durch die verbindlichen Feststellungen und Anordnungen der Vorinstanz beschwert und mithin zur Beschwerde legitimiert.

**1.4** Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten.

**2.**

**2.1** Gemäss Art. 38 BPG schliessen die SBB einen Gesamtarbeitsvertrag; dieser regelt das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 6 Abs. 3 BPG im Rahmen der Bestimmungen des BPG und der sinngemäss anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) näher (vgl. auch Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB).

**2.2** Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jeden Monats mit einer von der Anzahl Anstellungsjahren abhängigen Mindestfrist ordentlich gekündigt werden (Ziff. 184 Abs. 2 GAV SBB). Ziff. 183 GAV SBB nennt in einer abschliessenden Aufzählung Sachverhalte, die als Gründe für eine ordentliche Kündigung gelten. Nach Ziff. 183 Bst. a GAV SBB, auf die sich die Vorinstanz beruft, ist eine Kündigung zulässig, wenn der Arbeitnehmer wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat.

**2.3** Die Vorinstanz macht geltend, der Beschwerdeführer habe vor Antritt der Stelle den medizinischen Fragebogen nicht wahrheitsgetreu ausgefüllt, indem er die Frage 5a) "Leiden Sie oder haben Sie jemals gelitten an wiederholten oder lang dauernden Rückenschmerzen, Ischias, Nacken-Schulter-Beschwerden, Gelenkschmerzen oder -ent-

zündungen (Rheumatismus)?" mit "Nein" beantwortet habe. Die Frage sei klar formuliert und lasse keinen Spielraum. Der Beschwerdeführer habe unterschriftlich bestätigt, alle Fragen vollständig und wahrheitsgetreu beantwortet zu haben. Selbst wenn das ärztliche Gutachten von einer günstigen Prognose ausgegangen sei, könne keine Rede von Gutgläubigkeit sein. Die Frage sei entscheidend und von zentraler Bedeutung gewesen, da der Beschwerdeführer nebst der Bürotätigkeit von 40 % im Umfang von 60 % Reinigungsarbeiten zu verrichten gehabt habe. Die Tatsache, dass er aufgrund der Rückenschmerzen im Dezember 2008 und Januar 2009 vollständig arbeitsunfähig und im Februar 2009 nur noch seine 40 %ige Bürotätigkeit habe ausüben können, belege diesen Umstand deutlich. Ausserdem wäre, hätte er den Fragebogen korrekt ausgefüllt, eine uneingeschränkte Tauglichkeit für rückenbelastende Tätigkeiten nicht ausgesprochen worden. Der Beschwerdeführer habe somit durch die vorsätzlich falschen Angaben eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung begangen.

**2.4** Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, als er den medizinischen Fragebogen ausgefüllt habe, sei er noch in gar keinem vertraglichen Verhältnis mit der künftigen Arbeitgeberin gestanden. Es sei aber ohnehin nicht ersichtlich, welche wichtigen vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten er verletzt haben solle. Er bestreite einerseits den Vorwurf, vorsätzlich falsche Angaben gemacht zu haben, andererseits die grosse Bedeutung, welche die Vorinstanz der Frage 5a) beimesse. In seiner Tätigkeit habe er weder rein physische Arbeit noch Schwerarbeit ausgeübt und seine Antwort auf die Frage habe sich unbestrittenermassen in keiner Weise auf die Qualität seiner Arbeit ausgewirkt. Die Frage sei daher für seine Tätigkeit nicht relevant gewesen, weshalb er keine (vor-) vertraglichen Pflichten verletzt habe. Die Vorinstanz stelle einen direkten Zusammenhang zwischen seinen früheren Rückenbehandlungen und seiner Arbeitsunfähigkeit Ende 2008 und Anfang 2009 her. Dabei blende sie aus, dass der Grund für die Rückenschmerzen im November 2008 nicht die Beschwerden von früher, sondern von der Arbeitgeberin angeordnete risikoreiche Spezialarbeiten gewesen seien. Er habe Reinigungsarbeiten in einem Liftschacht durchführen müssen, was eigentlich nur von speziell dafür ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfe. Somit liege nicht eine Verletzung von wichtigen gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten durch ihn, sondern vielmehr eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin vor.

**2.5**

**2.5.1** Eine Kündigung ist nach Ziff. 183 Bst. a GAV SBB berechtigt, wenn der Arbeitnehmer wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat. Als solche Pflichten gelten beispielsweise die Arbeitspflicht, die Treue- und die Befolgungspflicht (vgl. hierzu HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 152 ff.; auch Ziff. 35 ff. GAV SBB). Daneben können weitere Pflichten durch Vereinbarung der Parteien zum Vertragsinhalt gemacht werden. Mit Blick auf die Rechtsprechung zum gleichlautenden Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG kommen dabei nur schwerere Pflichtverletzungen in Frage (vgl. etwa Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 3.5.1 mit Hinweisen), wobei keine Differenzierung von allgemeinen und arbeitsrechtlichen Pflichten vorgenommen wird (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 150).

**2.5.2** Vorliegend interessiert insbesondere die allfällige Verletzung von Pflichten durch den Beschwerdeführer im vorvertraglichen Anstellungsverfahren. So ist unbestritten, dass die Parteien zum Zeitpunkt des Ausfüllens des medizinischen Fragebogens noch in keinem Arbeitsverhältnis, jedoch in einem vorvertraglichen Stadium standen. Bereits vor Vertragsschluss kann es zu rechtlich relevanten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und potentiellem Arbeitnehmer kommen. Der Eintritt in die Vertragsverhandlungen begründet unter den Beteiligten erhöhte Sorgfalts- und Rücksichtspflichten. Das Verhandlungsverhältnis ist ein Rechtsverhältnis, das die Verhandlungspartner zu einem Verhalten nach Treu und Glauben verpflichtet (FRANK VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2005, S. 68; MANFRED REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, Rz. 62). Wenn auch die gegenseitigen Rücksichtspflichten im Stadium der Vertragsverhandlungen nicht gleich weit gehen wie während des Arbeitsverhältnisses, sind Arbeitgeber und -nehmer zur Wahrung der Interessen des Anderen verpflichtet, wie dies nach dem allgemeinen Geschäftsverkehr geboten erscheint (VISCHER, a.a.O., S. 68).

**2.5.3** Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben ergibt sich im Rahmen der Vertragsverhandlungen allgemein die Pflicht, den Verhandlungspartner über erhebliche Tatsachen nicht zu täuschen. Zudem leiten sich daraus die Auskunfts-, die Offenbarungs- und die Wahrheitspflicht des Stellenbewerbers ab (WOLFGANG PORTMANN/JEAN-

FRITZ STÖCKLI, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2007, Rz. 75 ff.). Danach hat der Bewerber auf Fragen im Gespräch, aber auch beim Ausfüllen von Fragebögen, wahrheitsgemäss zu antworten. Zulässig sind indessen nur Fragen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit stehen; Grenze bildet immer der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers (VISCHER, a.a.O., S. 69). Wird eine persönlichkeitsverletzende, mithin unzulässige Frage gestellt, kann eine nicht wahrheitsgemässe Beantwortung gerechtfertigt sein (sog. Notwehrrecht der Lüge; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 6. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, Rz. 10 zu Art. 320 OR; VISCHER, a.a.O., S. 69 f.; REHBINDER, a.a.O., Rz. 68; PORTMANN/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 119).

**2.5.4** Der Beschwerdeführer hat die hier umstrittene Frage 5a) des medizinischen Fragebogens nach früheren oder aktuellen wiederholten oder lang dauernden Rückenschmerzen, Ischias, Nacken-Schulter-Beschwerden, Gelenkschmerzen oder -entzündungen (Rheumatismus) verneint. Er macht geltend, der Frage komme nicht die Relevanz zu, die ihr die Vorinstanz zuschreibe. Entgegen diesen Ausführungen weist die Frage jedoch durchaus eine relevante Beziehung zu der in Aussicht gestellten Stelle aus. Zwar mag es fraglich erscheinen, ob die Frage in Bezug auf die 40 %ige Büroarbeit gerechtfertigt war. Betreffend die Tätigkeit als Reinigungsfachmann ist dies hingegen zu bejahen, ist doch ein unmittelbarer Zusammenhang des Gesundheitszustands des Bewerbers zur vorgesehenen Arbeit und damit ein berechtigtes Interesse der zukünftigen Arbeitgeberin daran gegeben. Selbst wenn die Reinigungstätigkeit – wie der Beschwerdeführer geltend macht – keine physische Schwerarbeit erfordert, wird der Körper zweifellos stärker beansprucht als bei reiner Bürotätigkeit. Ein gesunder Rücken oder wenigstens das Wissen um allfällige – auch vergangene – Beschwerden ist bei der Zuteilung der Arbeit resp. Anstellung von körperlichen Belastungen ausgesetztem Personal von Bedeutung für die Arbeitgeberin. Wie der AeD in seinem Schreiben vom 3. Februar 2009 darlegt, wären – wenn der Beschwerdeführer die Frage bejaht hätte – vor der Anstellung weitere medizinische Auskünfte, insbesondere beim Hausarzt, sowie der Beizug der SUVA-Akten der früheren Unfälle des Beschwerdeführers nötig gewesen. Wären diese Informationen zum Gesundheitszustand und zur Belastbarkeit des Beschwerdeführers nicht schlüssig gewesen, wäre als weitere Option eine vertragsärztliche Untersuchung

eingeleitet worden. Ob zum damaligen Zeitpunkt von einer Anstellung abgeraten bzw. eine Untauglichkeit für die vorgesehene Beschäftigung ausgesprochen worden wäre, sei im Nachhinein schwer zu sagen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Unterlagen und der Bewertung des behandelnden Hausarztes wäre eine uneingeschränkte Tauglichkeit für rückenbelastende Tätigkeiten aber nicht ausgesprochen worden. Es könne davon ausgegangen werden, dass einer Anstellung nur unter Einschränkungen für rückenbelastende Tätigkeiten zugestimmt worden wäre. Ob dies einer Anstellung des Beschwerdeführers letztlich entgegen gestanden hätte, lasse sich zum heutigen Zeitpunkt nicht mehr schlüssig feststellen.

Die Ausführungen des AeD belegen die Wichtigkeit (der wahrheitsgemässen Beantwortung) der Frage 5a) für die Arbeitgeberin. Da es sich somit um eine zulässige Frage gehandelt hat, war der Beschwerdeführer verpflichtet, sie wahrheitsgetreu zu beantworten. Indem er dies nicht tat, hat er seine vorvertragliche Treuepflicht, insbesondere die Auskunfts- und Wahrheitspflicht, verletzt. Die Vorinstanz ist demnach zu Recht vom Vorliegen eines Kündigungsgrundes ausgegangen.

**2.5.5** Daran ändert nichts, dass das ärztliche Gutachten vom 22. November 2003 dem Beschwerdeführer insgesamt eine gute Prognose in Aussicht stellte. Die umstrittene Frage im medizinischen Fragebogen ist klar und eindeutig formuliert und fragt nach früheren und aktuellen Leiden. Solche haben beim Beschwerdeführer bestanden und er konnte die Frage, selbst wenn die Beschwerden zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens nicht mehr aktuell bestanden und die ärztliche Prognose positiv lautete, nicht verneinen. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, die Frage nicht absichtlich falsch beantwortet zu haben, erscheint dies nicht glaubwürdig.

Gleichermassen macht es in diesem Zusammenhang keinen Unterschied, weshalb die neuerlichen Beschwerden aufgetreten sind. Grund für die Kündigung war nämlich nicht der Unfall des Beschwerdeführers, sondern die Beeinträchtigung des Vertrauens, die durch das falsche Ausfüllen des Fragebogens entstanden ist. Die erneuten Rückenbeschwerden haben lediglich dazu geführt, dass die wahrheitswidrige Auskunft überhaupt bekannt geworden ist.

**2.6** Eine Kündigung gemäss Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG bedarf nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung einer vorgängigen Mahnung (Ur-

teil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3, bestätigt mit Urteil 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.4; vgl. auch Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-309/2009 vom 15. Mai 2009 E. 2.3 und A-7750/2009 vom 16. Juni 2010 E. 2). Mit Blick auf diese Rechtsprechung ist grundsätzlich auch bei einer Kündigung in Anwendung der gleich wie die Bestimmung des BPG lautenden Ziff. 183 Bst. a GAV SBB eine Mahnung auszusprechen. Die Mahnung erfüllt grundsätzlich zwei Funktionen: Einerseits hält die kündigende Stelle der angestellten Person die mangelhafte Leistung, das mangelhafte Verhalten oder die begangene Pflichtverletzung vor und mahnt sie zu künftigem korrektem und pflichtgemässem Verhalten (Rügefunktion), andererseits drückt die Mahnung die Androhung einer Sanktion aus (Warnfunktion; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6517/2007 vom 9. April 2008 E. 8.1). Die Mahnung erfüllt ihre Rügefunktion nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Angestellten die Mängel im Verhalten oder in der Leistung nicht nur summarisch, sondern detailliert, mitteilt und die Mängel durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse belegen kann (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 197). Der Grundsatz von Treu und Glauben verlangt sodann neben klaren Hinweisen, wie sich der Angestellte künftig zu verhalten hat, zumindest konkludent die Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung und verwirklicht so deren Warnfunktion (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 197).

Die vorliegende Situation ist insofern speziell, als die Pflichtverletzung des Beschwerdeführers während des vorvertraglichen Bewerbungsverfahrens stattgefunden hat und sich, nachdem er angestellt worden ist, in dieser Form nicht mehr wiederholen kann. Es erscheint deshalb fraglich, ob die bundesgerichtliche Rechtsprechung auch im vorliegenden Fall Anwendung finden kann. Die Frage kann jedoch offen gelassen werden, da die Beschwerde – wie sogleich zu sehen ist – ohnehin aus anderen Gründen gutzuheissen ist.

**2.7** Ein Kündigungsgrund gemäss Ziff. 183 Bst. a GAV SBB hat somit vorgelegen. Ob auch ein Kündigungsgrund nach Ziff. 183 Bst. e GAV SBB (Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung) gegeben ist, der von der Vorinstanz in der Duplik angerufen wird, braucht daher nicht weiter geprüft zu werden.

**3.**

**3.1** Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit von Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom

18. April 1999 (BV, SR 101) muss alles staatliche Handeln verhältnismässig sein. Insbesondere muss eine Verwaltungsmassnahme geeignet und notwendig sein zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles. Der angestrebte Zweck muss in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die den Privaten auferlegt werden (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, Rz. 581). Nach der Rechtsprechung wird der Arbeitgeberin bei der Wahl der angemessenen Sanktion ein gewisser Spielraum zugestanden. Indes verlangt das Verhältnismässigkeitsprinzip, dass eine Verwaltungsmassnahme das richtige Mittel zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles ist; der Eingriff darf nicht schärfer sein, als der Zweck der Massnahme es verlangt. Lässt sich das im öffentlichen Interesse liegende Ziel mit einem schonenderen Mittel erreichen, so ist dieses zu wählen. Dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechend muss die Kündigung deshalb stets ultima ratio sein. Sie ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeberin mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben. Diese Grundsätze sind auch für die ordentliche Auflösung des Dienstverhältnisses zu beachten (BVGE 2008/25 E. 6 mit Hinweisen; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 145).

**3.2** Der Beschwerdeführer trat seine Stelle als Stellvertretender Standortleiter am 1. Juni 2007 an. Bis zum 29. November 2008, das heisst während eineinhalb Jahren, kam er seiner Arbeit tadellos nach. Die Personalbeurteilung zeigt, dass er die Anforderungen der Arbeitgeberin voll und ganz erfüllte. Diese Tatsache wird denn vonseiten der Arbeitgeberin auch in keiner Weise bestritten. Am 29. November 2008 traten beim Beschwerdeführer akute Rückenschmerzen auf, die eine Spitaleinlieferung und eine anschliessende 2-monatige Arbeitsunfähigkeit nach sich zogen. Am 2. Februar 2009 nahm der Beschwerdeführer seine Arbeit im Umfang eines Pensums von 40 % wieder auf und verrichtete leichte Bürotätigkeiten. Mit Schreiben vom 10. Februar 2009 wurde dem Beschwerdeführer die Möglichkeit gegeben, zur beabsichtigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stellung zu nehmen, am 26. Februar 2009 wurde diese verfügt.

**3.3** Zu berücksichtigen ist auch der Umstand, der zum Wiederauftreten der Rückenbeschwerden des Beschwerdeführers geführt hat. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe auf Weisung seiner

Vorgesetzten den Liftschacht reinigen müssen, was eine risikoreiche Spezialarbeit darstelle, die nur von dafür ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfe. Nachdem die Vorinstanz weder in der Vernehmlassung noch anlässlich der Duplik – der Beschwerdeführer hatte in seiner Replik eine Fotodokumentation zu den Reinigungsarbeiten am Liftschacht eingereicht – zu den Vorbringen des Beschwerdeführers Stellung genommen und diese bestritten hat, ist davon auszugehen, dass diese zutreffen. Die neuerlichen Rückenbeschwerden des Beschwerdeführers sind somit auf Arbeiten zurückzuführen, die ausserhalb seines Pflichtenhefts liegen, ihm von seinen Vorgesetzten aber aufgetragen wurden.

**3.4** Dieser Sachverhalt lässt Zweifel an der Verhältnismässigkeit der gegenüber dem Beschwerdeführer ausgesprochenen Kündigung aufkommen. So hat der Beschwerdeführer seit seiner Anstellung seine Arbeit zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin ausgeführt und sämtliche Anforderungen erfüllt. Erst als er mit Rückenbeschwerden ins Spital eingeliefert und für zwei Monate arbeitsunfähig geschrieben wurde, wurden Nachforschungen zu seinem Gesundheitszustand angestellt, wobei die früheren Rückenbehandlungen bekannt wurden. Zwar hat der Beschwerdeführer mit der unrichtigen Auskunft über seine früheren Behandlungen seine Auskunftspflicht verletzt und damit das Vertrauensverhältnis gestört. Dennoch handelte es sich dabei um eine einmalige Verfehlung, die keinen weiteren Einfluss auf die Arbeitstätigkeit hatte. So war er bis zum Vorfall im November 2008 problemlos fähig, seine Arbeit zu verrichten.

Hinzu kommt, dass das ärztliche Arbeitsassessment des Universitätsspitals Zürich vom 20. Februar 2009 dem Beschwerdeführer eine zumutbare Arbeitsfähigkeit in der zuletzt ausgeübten Arbeitstätigkeit von 100 % attestiert. Die aktuelle Arbeitstätigkeit könne als maximal mittelschwer eingestuft werden. Eine mittelschwere, wechselbelastende Arbeit sei ihm zumutbar. Aus somatisch-rheumatologischer Sicht würden sich aufgrund medizinisch-theoretischer Überlegungen keine Hinweise ergeben, dass eine solche Tätigkeit nicht ganztags durchgeführt werden könne. Im Ergebnis beurteilt die ärztliche Untersuchung den Beschwerdeführer demnach als im bisherigen Tätigkeitsbereich wieder vollständig arbeitsfähig.

**3.5** Das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer wurde somit aufgelöst, obwohl dieser seine Arbeit stets korrekt und zur Zufrieden-

heit der Arbeitgeberin erfüllt hat. Zum Zeitpunkt der Kündigung waren die im November 2008 aufgetretenen Rückenbeschwerden bereits wieder soweit abgeklungen, dass dem Beschwerdeführer die volle Arbeitsfähigkeit im bisherigen Tätigkeitsbereich ärztlich bestätigt wurde. Auch die Vorinstanz hatte in ihren Verhältnismässigkeitserwägungen erkannt, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit während 18 Monaten zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt und sich in dieser Zeit nichts zuschulden kommen lassen hat. Der Umstand, dass er die Frage des medizinischen Fragebogens nicht korrekt ausgefüllt hatte, habe sich in keiner Weise auf die Qualität seiner Arbeit ausgewirkt. Die Vorinstanz hatte daher und aufgrund des zu langen Zuwartens bis zum Erlass der fristlosen Kündigung diese für unverhältnismässig befunden. Grund für die ordentliche Kündigung war somit einzig die falsche Auskunft, die der Beschwerdeführer im Vorfeld der Anstellung bezüglich seines früheren Gesundheitszustands gemacht hatte. So gesehen erweckt es – wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht – in der Tat den Anschein, dass die Vorinstanz die Rückenbeschwerden, die bei Arbeiten auf Weisung der Arbeitgeberin entstanden sind, als Vorwand herbeigezogen hat, um das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufzulösen.

Anders als bei typischerweise vorkommenden Pflichtverletzungen nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG, wie der mehrfachen Nichteinhaltung der Arbeitszeiten (vgl. etwa Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008), der wiederholten Verweigerung, bestimmte Arbeiten auszuführen oder die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen (vgl. etwa Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5455/2009 vom 21. Januar 2010), ist vorliegend eine im Vorfeld der Anstellung erfolgte Verletzung der (vorvertraglichen) Treuepflicht zu beurteilen. Das Vertrauensverhältnis ist zwar als gestört zu betrachten, doch liegt die Ursache nicht direkt beim Verhalten oder der Leistung des Beschwerdeführers bei der Arbeit, sondern in einer einmaligen Verfehlung vor Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Kündigung muss, um dem Verhältnismässigkeitsprinzip zu entsprechen, stets ultima ratio sein. Eine solche erscheint, gerade auch verglichen mit den soeben erwähnten Fällen aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und unter Berücksichtigung des Umstands, dass eine nicht im Pflichtenheft vorgesehene, dennoch von den Vorgesetzten aufgetragene Arbeit die neuen Beschwerden hervorgerufen hat, unangemessen. Eine andere, mildere Massnahme hätte das Ziel ebenso erreicht, weshalb die Kündigung nicht notwendig war.

**3.6** Die Kündigung erweist sich demnach als unverhältnismässig und es stellt sich die nachfolgend zu prüfende Frage der Rechtsfolgen einer fehlerhaften Kündigung.

**4.**

**4.1** Die Kündigung ist nichtig im Sinne von Art. 14 Abs. 1 Bst. b BPG bzw. Ziff. 185 Abs. 1 Bst. b GAV SBB, wenn sie nicht gemäss Ziff. 183 GAV SBB begründet ist. Begründet im Sinne von Ziff. 183 GAV SBB erscheint eine Kündigung nur dann, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt und sich die Arbeitgeberin an die Grundsätze verfassungsmässigen Handelns gehalten hat (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 301). Bei der "nichtigen" Kündigung nach Art. 14 Abs. 1 Bst. a – c BPG resp. Ziff. 185 Abs. 1 Bst. a – c GAV SBB handelt es sich dem Wesen nach um eine anfechtbare Kündigung (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1785/2006 vom 16. April 2007 E. 1.2, A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 4.1; WOLFGANG PORTMANN, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, in LeGes Gesetzgebung und Evaluation 2002/2, S. 55 ff., 63). Dies ändert allerdings nichts daran, dass eine Kündigung, die von der Beschwerdeinstanz als (in diesem Sinne) nichtig beurteilt wird, das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht beendet. Als Folge einer ungültigen Kündigung sehen das Bundespersonalrecht bzw. der GAV SBB primär die Weiterbeschäftigung mit der bisherigen oder einer anderen zumutbaren Arbeit vor (vgl. Art. 14 Abs. 1, 2 und 3 BPG bzw. Ziff. 186 Abs. 1 GAV SBB). Nur subsidiär zur Weiterbeschäftigung wird eine Entschädigung vorbehalten (Art. 14 Abs. 5 BPG i.V.m. Art. 19 BPG; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 4.1 mit Hinweisen). Art. 14 Abs. 5 BPG macht indessen deutlich, dass die Beschwerdeinstanz bei Feststellung der Unrechtmässigkeit der Kündigung nicht verpflichtet ist, unter allen Umständen die Weiterbeschäftigung anzuordnen. Davon kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn sich eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unmöglich oder praktisch nicht sinnvoll erweist oder die Anordnung einer Weiterbeschäftigung aus anderen Gründen nicht angemessen erscheint (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 7; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 4.1, A-76/2009 vom 24. August 2009 E. 6.2 f. und A-7750/2009 vom 16. Juni 2010 E. 3.2 je mit Hinweisen).

**4.2** Die Vorinstanz begründet die Kündigung mit dem verlorenen Vertrauen in den Beschwerdeführer. Dieser hatte im vorvertraglichen An-

stellungsstadium falsch Auskunft über seinen Gesundheitszustand gegeben. Abgesehen davon war – wie dies auch im angefochtenen Entscheid betont wird – die Arbeitgeberin mit Verhalten und Leistung des Beschwerdeführers durchwegs zufrieden. Bei dieser Ausgangslage rechtfertigt es sich daher nicht, vom Grundsatz abzuweichen, dass eine von der Beschwerdeinstanz aufgehobene Kündigung prinzipiell die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person zur Folge hat und das Zusprechen einer Entschädigung nur subsidiär in Frage kommt. Vielmehr ist zunächst zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Nur falls das Ergebnis dieser Prüfung negativ ausfällt, kann das Arbeitsverhältnis – trotz der unrechtmässigen Kündigung – als aufgelöst gelten.

**4.3** Weder der GAV SBB noch das BPG regeln näher, welche Umstände die Weiterbeschäftigung einer Person verunmöglichen könnten, die von einer nach Art. 14 BPG bzw. Ziff. 185 GAV SBB nichtigen Kündigung betroffen ist. Auch in der Botschaft vom 9. März 1999 zum BPG finden sich dazu keine Hinweise (vgl. Bundesblatt [BBl] 1999 1619). Weil die Weiterbeschäftigung nach der gesetzlichen Regelung den Grundsatz und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Entschädigung die Ausnahme darstellt, darf nicht allzu leichthin von der Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung ausgegangen werden. Insbesondere hängt die Beantwortung der Frage, ob eine Weiterbeschäftigung im konkreten Fall möglich ist, nicht alleine von der Bereitschaft der Arbeitgeberin ab, die betroffene Person weiterzubeschäftigen, denn dem Arbeitgeber kommt diesbezüglich kein Wahlrecht zu (PORTMANN, a.a.O., S. 67 f.). Andererseits soll ein Arbeitgeber nicht entgegen aller Schwierigkeiten, welche sich durch eine Weiterbeschäftigung für ihn unter Umständen ergeben können, zur Weiterbeschäftigung verpflichtet werden können (NÖTZLI, a.a.O., Rz. 384; in diesem Sinne auch Urteil 1C_277/2007 des Bundesgerichts vom 30. Juni 2008 E. 7). So können die rechtlichen Rahmenbedingungen oder organisatorische Schwierigkeiten eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen. Weiter können sich auch persönliche Differenzen zwischen einer zu Unrecht gekündigten Person sowie ihren Vorgesetzten als derart gravierend erweisen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen diesen Personen endgültig zerstört und eine Weiterbeschäftigung faktisch gar nicht mehr möglich ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2009 vom 24. August 2009 E. 9.2 f.).

**4.4** Vorliegend kann nicht gesagt werden, das Vertrauensverhältnis sei derart zerstört, dass eine Weiterbeschäftigung faktisch nicht mehr in Frage kommen kann. Die Parteien haben sich weder zerstritten noch liegen persönliche Differenzen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten vor, die eine Zusammenarbeit verunmöglichen würden. Der einzige, das Vertrauensverhältnis belastende Vorfall war die falsche Auskunft, die der Beschwerdeführer im Vorfeld der Anstellung beim Ausfüllen des medizinischen Fragebogens gegeben hatte. Auch wenn dieser Vorfall nicht herabzuwerten ist, fällt in Bezug auf die Zumutbarkeit und Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung viel stärker ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit gut bis sehr gut erfüllt und die Arbeitgeberin durchwegs zufrieden gestellt hatte. Er hatte in seiner Tätigkeit ausserdem keine besondere Vertrauensposition inne, die ihm angesichts des Vorgefallenen nicht mehr anvertraut werden könnte. So hatte er weder wichtige Entscheidungen zu fällen, die das gesamte Unternehmen betreffen würden, noch kam ihm eine leitende Stellung zu. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer seit über einem Jahr nicht mehr für die Arbeitgeberin gearbeitet hat, ändert nichts an dieser Einschätzung. Seine Tätigkeit erfordert soweit ersichtlich kein spezifisches, einem raschen Wandel unterliegendes Spezialwissen. Angesichts dessen spricht nichts dagegen, dass er sich in seine frühere Tätigkeit als Reinigungsfachmann und Bürokraft schnell wieder einarbeiten dürfte. Im Übrigen machen weder die Vorinstanz noch die Arbeitgeberin geltend, die Stelle des Beschwerdeführers resp. eine entsprechende Stelle sei nicht mehr frei. Daher erscheint eine Weiterbeschäftigung im vorliegenden Fall möglich und für sämtliche Betroffenen zumutbar.

**4.5** Da sich die Kündigung als nichtig erweist, braucht auf eine allfällige Missbräuchlichkeit nach Art. 336 OR, wie sie der Beschwerdeführer geltend macht, an dieser Stelle nicht weiter eingegangen zu werden.

**5.**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Kündigung vom 26. Februar 2009 als unverhältnismässig erweist. Die Beschwerde ist deshalb gutzuheissen, der angefochtene Entscheid der Vorinstanz aufzuheben und die Nichtigkeit der Kündigung im Sinne von Ziff. 185 GAV SBB festzustellen. Die SBB Immobilien sind anzuweisen, den Beschwerdeführer in einer seiner bisherigen Tätigkeit entsprechenden Funktion weiter zu beschäftigen.

**6.**
Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG sind das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht in Personalrechtssachen nach den Artikeln 35 und 36 BPG – unabhängig vom Ausgang des Verfahrens – grundsätzlich kostenlos.

**7.**
Nach Art. 64 Abs. 1 VwVG ist der ganz oder teilweise obsiegenden Partei von Amtes wegen oder auf Antrag hin eine Entschädigung für ihr erwachsene und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen. Wird keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung auf Grund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). War der obsiegende Beschwerdeführer bereits im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren vertreten, ist auch der in jenem Verfahren entstandene Aufwand zu entschädigen (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 4.87). Gemäss Art. 10 Abs. 2 VGKE beträgt der Stundenansatz für nicht anwaltliche Vertreter mindestens Fr. 100.-- und höchstens Fr. 300.--. Da sich das Verfahren insgesamt weder als besonders schwierig noch umfangreich erwies, wird die Parteientschädigung auf Fr. 2'500.-- (inkl. Mehrwertsteuer) festgesetzt und der Vorinstanz zur Bezahlung auferlegt (Art. 64 Abs. 2 VwVG i.V.m. Art. 10 und 14 VGKE). Mit diesem Ansatz gelten sowohl die üblichen Auslagen als auch der Aufwand für das vorinstanzliche Verfahren als abgegolten.

## Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

**1.**
Die Beschwerde wird gutgeheissen, der angefochtene Entscheid vom 6. August 2009 aufgehoben und die Nichtigkeit der Kündigung vom 26. Februar 2009 im Sinne von Ziff. 185 GAV SBB festgestellt.

**2.**
Die Vorinstanz wird angewiesen, den Beschwerdeführer in einer seiner bisherigen Tätigkeit entsprechenden Funktion weiter zu beschäftigen.

**3.**
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**4.**
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer für das vorinstanzliche Verfahren sowie für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 2'500.-- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

**5.**
Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter: Die Gerichtsschreiberin:

Lorenz Kneubühler Mia Fuchs

## Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können mit Beschwerde beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens 15'000 Franken beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG).

Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, so ist sie innert 30 Tagen seit der Ausfertigung des angefochtenen Urteils zu erheben. Die Frist steht still vom 15. Juli 2010 bis 15. August 2010. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die

Unterschrift zu enthalten. Sie muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht (Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern) eingereicht oder zu dessen Handen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (vgl. Art. 42, 46, 48, 54 und 100 BGG).

Versand: