Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-656/2016

Urteil vom 14. September 2016

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),
Richter Maurizio Greppi, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

A._____,
vertreten durch
Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),
Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Human Resources, Personalpolitik,
Sozialpartnerschaft und Arbeitsrecht,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren am (…), trat im (…) 2009 als (…) in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) ein. Bereits vor dieser Anstellung war er wiederholt im Rahmen von Personalverleihverträgen an die SBB vermittelt worden, wobei er seine damaligen Einsätze als (…) geleistet hatte.

B.
Am 15. Dezember 2015 wurde A._____ vom temporären Mitarbeiter B._____ beim Sortieren von Radsätzen unterstützt. Da dieser die ihm zugewiesene Arbeit nicht im Sinne von A._____ ausführte, entstand zwischen den beiden ein Konflikt. In dessen Folge führte A._____ einen Faustschlag gegen den rechten Oberarm von B._____ aus, wodurch dieser ein Hämatom erlitt. A._____ verspürte nach dieser Aktion Schmerzen in seiner Hand. Nachdem er sich bei seinem Arbeitskollegen für sein Verhalten entschuldigt hatte, ging er nach Hause und blieb auch in den Folgetagen von der Arbeit fern (vgl. zum erstellten Sachverhalt E. 4.4).

C.
Mit Schreiben vom 18. Dezember 2015 hielt die SBB A._____ vor, mit seinem Verhalten vom 15. Dezember 2015 eine schwere Pflichtverletzung begangen und das Vertrauensverhältnis zu ihr unwiderruflich zerstört zu haben. Aus diesem Grund gedenke sie, das Arbeitsverhältnis mit ihm fristlos aufzulösen. Gleichzeitig räumte sie ihm bis zum 23. Dezember 2015 Frist ein, um sich zum Sachverhalt und der geplanten Kündigung zu äussern. Von dieser Möglichkeit machte A._____ mit Schreiben vom 22. Dezember 2015 Gebrauch.

D.
Mit Verfügung vom 23. Dezember 2015 löste die SBB das Arbeitsverhältnis mit A._____ fristlos auf. Eine mildere Massnahme verwarf sie als ungeeignet. Insbesondere sei die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in einem anderen Bereich weder möglich noch zumutbar.

E.
Gegen die Kündigungsverfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 1. Februar 2016 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die angefochtene Verfügung sei wegen Nichtigkeit aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, das Arbeitsverhältnis mit ihm weiterzuführen.

Zur Begründung bringt er im Wesentlichen vor, die Vorinstanz habe sich unzureichend mit seinen Vorbringen auseinandergesetzt und den Vorfall nicht eingehend abgeklärt. Seine Reaktion, die höchstens eine Tätlichkeit darstelle, sei als einmaliger Ausrutscher zu werten und auf seine Übermüdung sowie die vorausgegangene massive Provokation zurückzuführen. Unmittelbar nach dem Vorfall habe er sich bei seinem Arbeitskollegen aufrichtig für sein Verhalten entschuldigt. Ferner hebt der Beschwerdeführer seine Teamfähigkeit und gute Arbeitsleistung hervor und meint, die Vorinstanz hätte unter diesen Umständen eine mildere Massnahme als die fristlose Kündigung anordnen müssen. Schliesslich erwähnt er, sein Vorgesetzter habe ihm nach dem Vorfall anlässlich eines Telefongesprächs eine Verwarnung in Aussicht gestellt.

F.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 24. März 2016, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen. Es stehe fest, dass der Beschwerdeführer einen Arbeitskollegen geschlagen und dadurch verletzt habe. Damit liege unabhängig von seiner Arbeitsleistung, einer vorausgegangenen Provokation, einer bestehenden Überlastung sowie einer nachträglich erfolgten Entschuldigung eine schwere Pflichtverletzung vor, die nicht toleriert werden könne. Die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei aufgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses nicht mehr zumutbar und eine mildere Massnahme daher nicht in Betracht gezogen worden.

G.
Mit Eingabe vom 28. April 2016 reicht der Beschwerdeführer seine Replik ein. Darin hält er an seinen Anträgen fest und bemängelt erneut die Sachverhaltsabklärung: Wären die konkreten Umstände ausreichend untersucht und beurteilt worden, so hätte die Vorinstanz von einem einmaligen und ausserordentlichen Ereignis ausgehen müssen, das nicht Anlass zu einer fristlosen Kündigung geben könne.

H.
Mit Duplik vom 16. Mai 2016 (recte 16. Juni 2016) bekräftigt die Vorinstanz ihren Standpunkt und macht geltend, den Sachverhalt genügend abgeklärt zu haben. Gerade wenn das generelle Verhalten und die Leistung tadellos gewesen sein sollen, hätte der Beschwerdeführer auch in der fraglichen Situation besonnen und ruhig reagieren müssen.

I.
Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit entscheidrelevant, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziffer 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags 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 vom 20. Dezember 1968 [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 sowie Ziffer 177 Abs. 4 und Ziffer 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.2 Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist durch die Kündigungsverfügung auch materiell beschwert. Er ist somit ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert.

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

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügungen auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtige oder unvollständige 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 es sich 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. statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 2.1 und A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 2 sowie BVGE 2007/34 E. 5 m.H.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160 m.H.)

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht 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 nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 2.1).

3.
Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe sich mit seinen Vorbringen nicht wirklich auseinandergesetzt.

3.1 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101] verankerte und in Art. 29 ff. VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (vgl. Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2). Er umfasst namentlich das Recht, dass die verfügende Behörde von den Argumenten des Betroffenen tatsächlich Kenntnis nimmt, sich damit sachgerecht auseinandersetzt und ihre Verfügung begründet (vgl. Art. 32 Abs. 1 und Art. 35 Abs. 1 VwVG; Urteile des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 4.2 und A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.3.1). Ziffer 177 Abs. 2 GAV hält in diesem Sinne ausdrücklich fest,

dass eine fristlose Kündigung unter Angabe des wichtigen Grundes zu erfolgen hat.

3.2 Die Begründung einer Verfügung soll die betroffene Person im Allgemeinen in die Lage versetzen, die Gründe nachzuvollziehen, welche zum Entscheid geführt haben, und dessen Rechtmässigkeit zu überprüfen. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Adressat des Entscheides über dessen Tragweite Rechenschaft geben und ihn gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde leiten liess und auf welche sich der Entscheid stützt. Die verfügende Behörde muss sich jedoch nicht ausdrücklich mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 141 III 28 E. 3.2.4, 138 IV 81 E. 2.2).

3.3 Der Beschwerdeführer erhielt vor der Vorinstanz Gelegenheit, sich schriftlich zur bevorstehenden fristlosen Kündigung zu äussern. In der entsprechenden Eingabe an die Vorinstanz legte er insbesondere dar, wie sich seiner Meinung nach die Auseinandersetzung vom 15. Dezember 2015 zugetragen haben soll. Die Vorinstanz setzte sich in ihrer Kündigungsverfügung zwar nicht im Einzelnen mit diesen Behauptungen sowie den rechtlichen Einwendungen auseinander, brachte aber klar zum Ausdruck, dass für sie der kräftig ausgeführte Faustschlag entscheiderheblich sei. Es gebe keine Gründe, die ein solches Verhalten rechtfertigen könnten. Dem Beschwerdeführer war es damit ohne weiteres möglich, die Kündigungsverfügung sachgerecht anzufechten. Eine Verletzung seines Gehörsanspruchs ist demnach zu verneinen.

4.

Bevor beurteilt werden kann, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Vorinstanz nicht mehr zuzumuten war und damit ein wichtiger Grund bestand, der sie zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigte, ist mit Blick auf die fragliche Auseinandersetzung vom 15. Dezember 2015 der Sachverhalt festzustellen.

4.1

4.1.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkung der Parteien (Art. 13 und Art. 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG).

4.1.2 Es würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1).

Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.150; BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenüglichen Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.2, A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1 und A-2662/2013 vom 9. Dezember 2013 E. 6.3 m.w.H.).

4.2

4.2.1 Die Vorinstanz stellte den Vorfall in ihrer Verfügung vom 23. Dezember 2015 wie folgt dar:

Der Beschwerdeführer habe zusammen mit B._____ im Keller eine Arbeit ausführen und diesen dabei anleiten müssen. In der Folge habe sich der Beschwerdeführer bei seinem Arbeitskollegen über die langsame Ausführung beschwert und ihm die Arbeit abnehmen wollen. B._____ habe dies nicht zugelassen und sei an seinem Arbeitsplatz stehen geblieben. Provoziert durch dieses Verhalten, soll der Beschwerdeführer B._____ durch einen kräftigen Faustschlag von seinem Arbeitsplatz wegbefördert und ihm dadurch einen Bluterguss am Oberarm zugefügt haben. Der Schlag des Beschwerdeführers sei überdies derart kräftig gewesen, dass er sich dabei selber den Mittelhandknochen gebrochen habe. Eine Fotografie belegt ein Hämatom am rechten Oberarm des Geschlagenen.

Die Vorinstanz bringt im vorliegenden Verfahren sodann weiter vor, dass sich der Beschwerdeführer in der Gegenwart des Teamleiters bei seinem Arbeitskollegen entschuldigt und zwischen den Kontrahenten ein klärendes Gespräch stattgefunden habe. Ferner habe der Beschwerdeführer nach der Auseinandersetzung seine Hand kaum mehr bewegen können. Sie sei stark geschwollen gewesen und habe ihm Schmerzen bereitet. Aus diesem Grund habe der Beschwerdeführer in der Folge den Arbeitsplatz verlassen.

4.2.2 Bevor die Vorinstanz die Kündigung aussprach, äusserte sich der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 22. Dezember 2015 wie folgt zu den Geschehnissen.

Demnach sei ihm an besagtem Tag B._____ als Hilfe zur Seite gestellt worden. Er selber habe in der Abteilung bei einem Durchgangsloch zum Keller gestanden und mit einem Kran Radsätze in das Untergeschoss befördert. B._____ habe diese dort entgegengenommen, um sie zu sortieren. Als er B._____ habe zeigen wollen, wo die Radsätze hingehörten, habe dieser bereits mit dem Sortieren begonnen und damit auch fortgefahren, als er ihm zugeschrien habe, damit aufzuhören. Er habe realisiert, dass B._____ die Radsätze auf das falsche Gleis stellen würde. Er sei dann ebenfalls in den Keller gegangen und habe B._____ gefragt, ob er ihn nicht gehört habe, was dieser erneut ignoriert habe. Auch auf eine weitere Instruktion und die Erklärung der Kranbedienung habe er nicht reagiert. Im Zuge seiner Erklärungen habe er dann wahrscheinlich unbewusst seinen Arbeitskollegen gestreift, worauf er von diesem geschupst und mit der Bemerkung, er solle sich verpissen, bedacht worden sei. Daraufhin habe er leider die Geduld verloren und gegen den Oberarm des Arbeitskollegen geschlagen. Er habe in der Folge Schmerzen in seiner Hand verspürt und sei daher sowie aufgrund der angespannten Situation nach Hause gegangen. Dort angekommen, habe er sich beim Spielen mit seiner Tochter auf dem Sofa abstützen wollen und sei hingefallen, worauf seine Hand stark geschmerzt habe. Im Spital sei ein Knochenbruch diagnostiziert worden. Da er seit Jahren unter Gicht leide, seien seine Gelenke empfindlicher.

Der Beschwerdeführer ergänzt im vorliegenden Verfahren, sich nach dem Vorfall bei B._____ aufrichtig entschuldigt zu haben, womit die Situation eigentlich habe geklärt und bereinigt werden können. Zu den Auswirkungen des Faustschlags präzisiert er sodann, dass seine Hand geschwollen

gewesen sei, er mit seinem handgeschalteten Auto noch nach Hause gefahren sei und sich dort beim Sturz vom Sofa den Mittelhandknochen gebrochen habe.

4.2.3 Eine Gesprächsnotiz des Teamleiters, Michael Junker, äussert sich näher zum Ausgang des Konflikts. Demgemäss soll der Beschwerdeführer nach der Auseinandersetzung sein Verhalten bereut und sich bei B._____ entschuldigt haben. Ebenso sollen sich die beiden bereits in seiner Abwesenheit ausgesprochen haben.

4.3

4.3.1 Der Beschwerdeführer rügt vorliegend, die Vorinstanz habe die Umstände des Vorfalls nicht umfassend abgeklärt. Vor der Eskalation müsse sich eine aussergewöhnliche Begebenheit zugetragen haben und auch B._____ sei handgreiflich geworden. Zur Klärung entsprechender Sachverhalte würden normalerweise protokollarische Einvernahmen geführt. Er selber sei sodann zum Zeitpunkt der Auseinandersetzung infolge Arbeitsüberlastung psychisch angeschlagen gewesen, was seine Reaktion begünstigt habe. Schliesslich soll B._____ im Team schon mehrmals provokativ aufgefallen sein, was mit verschiedenen Mitarbeitern zu Problemen geführt habe.

Die Vorinstanz bestreitet diesen Vorwurf. Zunächst soll zwischen den beiden Kontrahenten nach der Auseinandersetzung sowie im Beisein des Teamleiters ein Gespräch stattgefunden haben. Dann habe der Beschwerdeführer gegenüber dem Abteilungsleiter telefonisch Stellung nehmen können. Vor Erlass der Kündigung sei ihm schliesslich das rechtliche Gehör gewährt worden. Die Vorinstanz vertritt die Auffassung, dass der Faustschlag unbestritten sei und unabhängig von den weiteren Umständen per se eine fristlose Kündigung rechtfertige.

4.3.2 Im Verwaltungsrecht gilt gestützt auf Art. 12 VwVG grundsätzlich der Untersuchungsgrundsatz, wonach der rechtserhebliche Sachverhalt vollständig und richtig zu ermitteln ist (vgl. E. 4.1.1). Entscheid- beziehungsweise rechtserheblich sind alle Tatsachen, welche die tatbestandlichen Voraussetzungen der anwendbaren Rechtsnorm erfüllen (KRAUSKOPF/EMMENEGGER/BABEY, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Auflage 2016, Art. 12 N. 28; Urteile des BVGer A-196/2015 vom 5. Mai 2015 E. 3.3 und A-7062/2009 vom 10. Februar 2010 E. 5). Der Untersuchungsgrundsatz gebietet dabei auch

nach entlastenden Elementen zu suchen (vgl. BGE 130 II 485 E. 3.2). Die Sachverhaltsfeststellung ist entsprechend unvollständig, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfloss (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.189; Urteile des BVGer A-3716/2015 vom 16. Februar 2016 E. 1.3.2 und A-6601/2013 vom 1. September 2014 E. 2.3).

4.3.3 Eine am Arbeitsplatz verübte Tätlichkeit wiegt je nach Art und Weise der vorausgegangenen Eskalation unterschiedlich schwer und kann daher unter Umständen als entschuldbar erscheinen (vgl. hierzu E. 5.5.3). Da die genaue Entwicklung des Konflikts bis zur Ausführung des Faustschlags umstritten ist, wäre es grundsätzlich naheliegend gewesen, die Vorinstanz hätte nebst dem Beschwerdeführer auch den Beteiligten B._____ zum Geschehen befragt und dies protokollarisch festgehalten. Gemäss den nachfolgenden Erwägungen (E. 6) führt die rechtliche Würdigung der Sachverhaltselemente (E. 4.4) jedoch zur Erkenntnis, dass kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorlag. Die verbleibenden Differenzen in der Sachverhaltsschilderung sowie die vom Beschwerdeführer angeführten und offengelassenen Umstände, die sein Verhalten weiter entlasten würden, sind vor diesem Hintergrund nicht rechtserheblich und müssen deshalb nicht weiter untersucht werden. Aus diesem Grund ist auch der vom Beschwerdeführer gestellte Beweisantrag betreffend die Herausgabe von Belegen zum Zeiterfassungs- sowie Logistiksystem abzuweisen. Auch wenn die Vorinstanz schliesslich zu einem anderen Schluss gelangt als das Bundesverwaltungsgericht im vorliegenden Urteil, ist ihr keine mangelhafte Abklärung des Sachverhalts vorzuwerfen.

4.4 Die Ausführungen zum Vorfall vom 15. Dezember 2015 weichen teilweise voneinander ab (E. 4.2). Sie weisen insbesondere bezüglich der genauen Entwicklung des Konflikts sowie dessen Verletzungsfolgen gewisse Differenzen auf. Soweit die Aussagen von Vorinstanz und Beschwerdeführer jedoch übereinstimmen und damit unbestrittene Sachverhaltselemente vorliegen, bestehen an deren Verwirklichung keine relevanten Zweifel (vgl. E. 4.1.2). Dies gilt speziell sowohl für die vom Beschwerdeführer angeführten Umstände, die ihn selber belasten, als auch für die Gegebenheiten, die durch den Teamleiter bestätigt werden. In diesem Sinne ist trotz gewisser Unklarheiten nachfolgender Sachverhalt als erstellt anzusehen und der rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legen.

B._____ unterstützte den Beschwerdeführer im Keller beim Sortieren von Radsätzen und hätte dabei dessen Weisungen befolgen müssen. Da der Beschwerdeführer im Verlauf der Zusammenarbeit mit der Ausführung der Arbeit durch B._____ nicht zufrieden war, wollte er sie ihm abnehmen beziehungsweise erteilte eine entsprechende Anweisung. B._____ reagierte nicht darauf und gab den Arbeitsplatz auch nicht frei. Dadurch provoziert gefühlt, schlug der Beschwerdeführer seinem Arbeitskollegen mit der Faust gegen den rechten Oberarm, was an der entsprechenden Körperstelle ein grösseres Hämatom verursachte. Die Hand des Beschwerdeführers war nach dem Faustschlag geschwollen und schmerzte. Der Beschwerdeführer bereute in der Folge sein Verhalten, sprach sich mit seinem Arbeitskollegen aus und entschuldigte sich bei ihm. Hernach ging er unter anderem wegen seiner verletzten Hand nach Hause.

5.

5.1 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). Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 6 Abs. 2 BPG). In diesen Rahmen eingebunden, regeln sodann Ausführungsbestimmungen, insbesondere der GAV im Sinne von Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) sowie der Arbeitsvertrag, das einzelne Arbeitsverhältnis näher (Art. 6 Abs. 3 BPG). Nicht zur Anwendung gelangt 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; Urteile des BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 3 und A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 3).

5.2 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG sowie Ziffer 177 Abs. 1 GAV können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt gemäss Ziffer 177 Abs. 2 GAV jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzung zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses orientiert sich damit an den "wichtigen Gründen" gemäss

Art. 337 Abs. 2 OR, der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Um zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, kann somit die zu Art. 337 OR entwickelte Rechtsprechung angemessen berücksichtigt werden. Den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ist dabei allerdings Rechnung zu tragen (vgl. Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.1 und A-4597/2012 vom 21. Februar 2013 E. 3.2).

5.3 Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Kündigung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn die Verfehlungen trotz Verwarnung wiederholt begangen werden (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C.501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.2 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.1; HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013 [nachfolgend: Handkommentar BPG], Art. 12 N. 46).

5.4 Dem Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten und diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist beziehungsweise genügt. Als strengste ihm zur Verfügung stehende Massnahme darf er die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") aussprechen. Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Er muss den konkreten Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers sowie allen anderen Gegebenheiten, wie zum Beispiel Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses, prüfen (Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.3 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.2).

5.5

5.5.1 Ein wichtiger Grund, der Anlass für eine fristlose Kündigung bietet, ist regelmässig die Verletzung einer vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtung. Ein solcher kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in

Art. 20 Abs. 1 BPG sowie Ziffer 35 GAV statuierten Treuepflicht liegen (vgl. Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.4 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.1), also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren ("doppelte Loyalität"; vgl. Urteil des BVGer A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.2 m.w.H.; PETER HELBLING, in: Handkommentar BPG, Art. 20 N. 50 f.).

Der Umfang dieser mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers korrelierenden arbeitnehmerseitigen Nebenpflicht ist beschränkt und besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Die Treuepflicht hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (vgl. Urteil des BGer 4A.298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2 m.w.H.; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.4 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.3, je m.w.H.).

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis oder die Interessen des Arbeitgebers störender Aktivitäten. Dies betrifft insbesondere strafbares und rechtswidriges, aber auch ungebührliches Verhalten (vgl. Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5; HELBLING, a.a.O., Art. 20 N. 22 ff.).

5.5.2 In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände und insbesondere die Schwere der Straftat an (BGE 129 III 380 E. 3.1; Urteil des BGer 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.1 m.H. und einer Übersicht über die Rechtsprechung). Ob es zu einer Strafanzeige kommt, die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und ob eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich (Urteil des BGer 4C.400/2006 vom 9. März 2007). Wenn die Opfer der strafbaren Handlungen der Arbeitgeber selber, dessen Kunden oder andere Mitarbeiter sind, genügen in der Regel schon recht geringfügige Taten. Sind Aussenstehende betroffen, sind die Anforderungen bezüglich der Schwere des Delikts wesentlich höher. Zudem ist dann erheblich, ob das Ansehen des Unternehmens dadurch ernstlich leidet. Generell ist stets zu fragen, ob das Delikt das Vertrauen oder die Achtung gegenüber dem Mitarbeiter zerstört

(vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319−362 OR, 7. Auflage 2012, Art. 337 N. 5 mit zahlreichen Hinweisen auf die Praxis).

5.5.3 Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bilden jedenfalls dann einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie eine gewisse Schwere erreichen. Tätlichkeiten und Beschimpfungen gegenüber Vorgesetzten rechtfertigen in aller Regel eine fristlose Entlassung. Auch hier können jedoch Ausnahmen zugelassen werden, beispielsweise, wenn sich der Arbeitnehmer in einer aussergewöhnlichen Situation in verständlicher Erregung befand (Urteile des BGer 4C.400/2005 vom 24. März 2006 E. 2 m.w.H. sowie 4C.346/2002 vom 14. Januar 2003 E. 2.3). So erachtete das Bundesgericht zwar einen Faustschlag ins Gesicht des Vorgesetzten als genügenden Grund für eine fristlose Kündigung (Urteil des BGer 4A.438/2009 vom 17. März 2010 E. 4.4), berücksichtigte aber in einem anderen Fall – trotz kräftigem Biss in den Unterarm – die Verantwortung des Vorgesetzten für die aussergewöhnliche und spannungsgeladene Situation im Interesse des Entlassenen (Urteil des BGer 4C.400/2005 vom 24. März 2006 E. 2.4). Stellt die Tätlichkeit folglich eine Reaktion auf eine vorausgegangene Provokation dar, kann sie unter Umständen als entschuldbar beziehungsweise nachvollziehbar gewertet werden und entfällt als Grund zur fristlosen Kündigung (vgl. auch Urteil des BGer vom 22. Februar 1994, in: SJ 1995 S. 802). Im Urteil A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 schützte das Bundesverwaltungsgericht in diesem Sinne die Beschwerde eines Mitarbeiters der Vorinstanz gegen eine fristlose Entlassung, der bei einer Billettkontrolle von einem Fahrgast provoziert beziehungsweise körperlich angegangen worden war, worauf er diesem einen Faustschlag ins Gesicht verpasste. Im Falle eines Bauarbeiters, der im Zorn einen dreissig Jahre jüngeren Arbeitskollegen an den Haaren aus einem Jeep zerrte, stellte das Bundesgericht ebenfalls keinen Grund für eine fristlose Kündigung fest. Es verneinte die erforderliche Schwere insbesondere mit Blick auf die rauen Umgangsformen auf Baustellen, die langjährige Anstellungsdauer und die für Arbeit und Attackierten folgenlose Beilegung der Auseinandersetzung (Urteil des BGer 4C.331/2005 vom 16. Dezember 2005 E. 2.2.1).

Die Rechtsprechung verdeutlicht, dass eine tätliche Aktion nicht isoliert, sondern stets unter Einbezug der Umstände des Einzelfalls, wie zum Beispiel eine vorausgegangene Provokation, das Verhalten nach der Tat sowie die Auswirkungen auf das Arbeits- beziehungsweise Vertrauensverhältnis und das Ansehen des Arbeitgebers, zu beurteilen ist. Zudem sind

auch die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, sein bisheriges Verhalten, Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie die allgemein vorherrschenden Umgangsformen in Betracht zu ziehen (vgl. hierzu auch Urteile des BGer 4C.346/2002 vom 14. Januar 2003 E. 2.3 und 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002 E. 5).

6.

6.1 Der vom Beschwerdeführer ausgeführte Faustschlag gegen den rechten Oberarm von B._____ hinterliess ein grösseres Hämatom. Die Handlung und der eingetretene Erfolg legen nahe, dass in strafrechtlicher Hinsicht eine mindestens eventualvorsätzliche Tätlichkeit vorliegt (Art. 126 Abs. 1 StGB i.V.m. Art. 12 Abs. 1 und 2 StGB, vgl. auch TRECHSEL/FINGERHUTH, in: Trechsel/Pieth [Hrsg.], Schweizerisches Strafgesetzbuch, Praxiskommentar, 2. Auflage 2013, Art. 126 StGB N. 1 ff.). Die Tätlichkeit ist mit Busse bedroht und stellt daher eine Übertretung dar (Art. 103 StGB). Von einer strafrechtlichen Anzeige betreffend den Vorfall ist nichts bekannt.

6.2 Unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz ist näher auf die Geschehnisse vor und nach der Tat einzugehen. Der Tätlichkeit ging ein Konflikt voraus, der eskalierte, nachdem B._____ einer Weisung des Beschwerdeführers betreffend die Arbeitsausführung nicht Folge geleistet hatte. Hierbei ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer für die vorgesehene Zusammenarbeit gegenüber seinem Arbeitskollegen grundsätzlich weisungsbefugt war. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist überdies davon auszugehen, dass auch die konkret erteilte Anordnung zulässig war und hätte befolgt werden müssen. Indem sich B._____ dieser widersetzte, ist zunächst ihm ein Fehlverhalten vorzuwerfen. Statt mit einer Tätlichkeit darauf zu reagieren, hätte der Beschwerdeführer dem Konflikt allerdings anders begegnen müssen, beispielsweise durch den Beizug eines Vorgesetzten. Selbst im Lichte der Vorgeschichte ist die Reaktion des Beschwerdeführers nicht zu entschuldigen, jedoch hat B._____ mit seinem Verhalten zum Konflikt und der Eskalation beigetragen. Ein völlig grundloses, unbegreifliches Verhalten ist dem Beschwerdeführer vor diesem Hintergrund nicht vorzuhalten.

Soweit bekannt, wurde der Streit nach dem ausgeführten Faustschlag weder verbal noch tätlich fortgesetzt, ohne dass hierfür Dritte hätten eingreifen müssen. Der Beschwerdeführer bereute seine Reaktion, sprach sich mit B._____ aus und entschuldigte sich bei diesem. Nebstdem der Beschwerdeführer somit umgehend Einsicht in sein Fehlverhalten zeigte,

scheint auch der Streit zwischen den Kontrahenten beigelegt worden zu sein. Dieser Ablauf lässt insbesondere mit Blick auf das Risiko eines erneuten Konflikts beziehungsweise einer nochmaligen Beeinträchtigung der Beziehungen auf eine positive Prognose schliessen.

6.3 Der Beschwerdeführer war bei der Vorinstanz als (...) angestellt und in dieser Funktion bei der Division (…) in einem Industriewerk in (…) tätig. Gemäss Arbeitsvertrag erbrachte er seine Arbeitsleistung im Bereich "Maintenance". Dem Wortlaut nach geht es hierbei um Instandhaltungs- beziehungsweise Wartungsarbeiten. Das Arbeitszeugnis zählt unter anderem die Radsatzlogistik beim Produktionseingang und -ausgang, die Zustandsbeurteilung von Radsätzen sowie deren End- und Qualitätskontrolle zu seinen Hauptaufgaben. Am 15. Dezember 2015 bestand die Aufgabe offenbar darin, Radsätze mit einem Kran in den Keller zu befördern und zu sortieren. Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass bei diesem Einsatz und Aufgabenkatalog Umgangsformen und -ton, ähnlich wie auf einer Baustelle (vgl. E. 5.5.3 mit Hinweis auf Urteil des BGer 4C.331/2005 vom 16. Dezember 2005 E. 2.2.1), rauer ausfallen können als in anderen Tätigkeitsbereichen. Entsprechend ist auch die Schwelle, ab welcher eine bestimmte Verhaltensweise das übliche beziehungsweise noch geduldete Mass überschreitet, tendenziell höher anzusetzen als andernorts. Der Beschwerdeführer hat vorliegend den tolerierbaren Rahmen aber klar überschritten beziehungsweise ein inadäquates Verhalten an den Tag gelegt. Angesichts des spezifischen Arbeitsumfelds ist es jedoch zu relativieren. Ebenfalls zugunsten des Beschwerdeführers ist zu werten, dass er grundsätzlich keine Führungsfunktion innehatte und entsprechende Qualitäten von ihm auch nicht verlangt waren; dennoch musste er an diesem Tag eine solche Funktion übernehmen. Dazu kommt, dass er an besagtem Tag aufgrund seines (verkehrsbedingt) späten Eintreffens am Arbeitsort speziell unter Druck gestanden haben soll. Anders als beispielsweise ein Zugbegleiter trat der Beschwerdeführer ferner nicht gegen aussen für die Vorinstanz auf, weshalb Letztere in dieser Hinsicht keinen Reputationsschaden zu befürchten hatte.

6.4 Der Beschwerdeführer war während gut sechs Jahren mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % bei der Vorinstanz angestellt und bereits zuvor für sie tätig. Aus dem eingereichten Personaldossier und insbesondere den Personalbeurteilungen geht hervor, dass er die an ihn gestellten Erwartungen erfüllte und seine Leistungen jeweils als gut bis sehr gut befunden wurden. Das Arbeitszeugnis vom Januar 2016 bestätigt diesen Eindruck. Sein Verhalten scheint während der gesamten Anstellungsdauer zu

keinerlei Beanstandungen geführt zu haben. Mit dem Beschwerdeführer ist somit übereinzustimmen, wenn er den Vorfall als "einmaligen Ausrutscher" bezeichnet.

6.5 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer mit seinem Faustschlag gegen den rechten Oberarm von B._____ klar eine arbeitsrechtliche Verhaltenspflicht verletzt. Seine Reaktion ist auch unter Berücksichtigung der vorerwähnten Umstände, samt vorausgegangener Provokation, nicht mit dem Verhalten vereinbar, das von einem Mitarbeiter seiner Funktion objektiv erwartet werden darf und muss. Arbeitsrechtliche Konsequenzen drängten sich daher auf. Nach dem Gesagten war jedoch nicht von einer naheliegenden Wiederholungsgefahr auszugehen. Vielmehr relativiert der Gesamtkontext – insbesondere auch die mehrjährige und einwandfreie Tätigkeit für die Vorinstanz – im Lichte der dargelegten Rechtsprechung (E. 5.5.3) die einmalige Verfehlung des Beschwerdeführers und die daraus resultierende Vertrauensstörung in ihrer Schwere. Unter diesen Umständen ist im Verhalten des Beschwerdeführers kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung zu erblicken. Der Vorinstanz wäre es zuzumuten gewesen, den Beschwerdeführer in Nachachtung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes abzumahnen und ihm für den Wiederholungsfall die Kündigung anzudrohen (vgl. Ziffer 45 GAV). Indem die Vorinstanz davon absah und stattdessen direkt zur fristlosen Kündigung als strengste und letzte Massnahme schritt, handelte sie rechtswidrig.

7.

Im Folgenden ist zu prüfen, welche Rechtsfolgen die zu Unrecht verfügte fristlose Kündigung nach sich zieht.

7.1 Die Folgen einer durch die Beschwerdeinstanz festgestellten unbegründeten fristlosen Kündigung sind in den sich entsprechenden Art. 34b Abs. 1 BPG sowie Ziffer 184 Abs. 1 GAV geregelt. Demnach ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen (je Bst. a) und die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (je Bst. b). Mit der letztgenannten Bestimmung wurde die Regelung von Art. 337c Abs. 1 OR übernommen, wonach der Beschwerdeführer so zu stellen ist, wie wenn ihm auf den frühestmöglichen Zeitpunkt ordentlich gekündigt worden wäre (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG [nachfolgend: Botschaft BPG], BBl 2011 6724). Der Arbeitnehmer wird bezüglich Lohn im Ergebnis also gleich gestellt, wie wenn ihm unter Einhaltung der ordentlichen Kündi-

gungsfrist und Berücksichtigung einer allfälligen Sperrfrist auf den nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt worden wäre (vgl. Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 6.3). Zuerst ist auf die Lohnfortzahlung (E. 7.2), dann auf die Entschädigung (E. 7.3) einzugehen.

7.2

7.2.1 Der Beschwerdeführer bezog ab dem 18. Dezember 2015 von der Suva ein Taggeld. Es stellt sich mithin die Frage, ob zur Berechnung der Lohnfortzahlung eine Sperrfrist zu beachten ist. Der Beschwerdeführer bringt vor, seine Hand sei infolge des Faustschlags angeschwollen und habe geschmerzt. Deshalb und aufgrund der angespannten Situation sei er mit seinem handgeschalteten Auto nach Hause gefahren. Dort habe er mit seiner Tochter gespielt. Als er sich hierbei auf dem Sofa habe abstützen wollen, sei er hingefallen und habe grosse Schmerzen in der Hand verspürt. Den später diagnostizierten Bruch des Mittelhandknochens habe er sich bei diesem Ereignis zugezogen. Die Suva soll den Knochenbruch nach vertiefter Abklärungen ebenfalls dem Vorfall zu Hause zugeschrieben haben. Zum Beweis reicht er ein Schreiben der Suva vom 19. April 2016 zu den Akten. Daraus geht hervor, dass sie ihre Leistung auf den "Nichtberufsunfall" vom 15. Dezember 2015 abstützt. Indem die Vorinstanz den Knochenbruch als direkte Folge des Faustschlags ansieht, widerspricht sie dieser Darstellung. Der Beschwerdeführer gibt schliesslich an, seit Jahren an Gicht zu leiden, weshalb seine Gelenke empfindlicher beziehungsweise fragiler seien und schon kleine Einwirkungen Schwellungen verursachen würden.

7.2.2 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Mit zunehmenden Dienstjahren sind längere Sperrfristen zu beachten (vgl. Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR). Nur die unverschuldete Hinderung an der Arbeitsleistung löst eine Sperrfrist aus. Der Verschuldensbegriff entspricht demjenigen in Art. 324a OR. Der sonst im Vertragsrecht anwendbare Sorgfaltsmassstab kann dabei nicht zugrunde gelegt werden, da der Arbeitnehmer nicht ständig unter Anspannung aller Kräfte auf die Erhaltung seiner Arbeitskraft bedacht sein muss. Das Verschulden an der Arbeitsverhinderung kann insbesondere in der Art der Herbeiführung der Gesundheitsstörung liegen und ist jedenfalls zu bejahen, sofern der Arbeitnehmer die Verhinderung absichtlich oder eventualvorsätzlich herbeigeführt hat, sie also mindestens in Kauf genommen hat. Zieht beispielsweise jemand

im Streit ein Messer und verletzt sich dabei selber, hat er den Unfall selber verschuldet (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c N. 8 sowie Art. 324a/b N. 29 m.w.H. auf die Rechtsprechung).

7.2.3 In tatbestandlicher Hinsicht ist unklar, bei welcher Gelegenheit sich der Beschwerdeführer den Mittelhandknochen gebrochen hat. Ebenso ist fraglich, ob der Beschwerdeführer bereits aufgrund des Vorfalls am Arbeitsplatz seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen konnte oder dies erst die Folge des sich zu Hause zugetragenen Ereignisses war. Wie nachfolgend aufzuzeigen ist, hat der Beschwerdeführer seine Arbeitsverhinderung jedoch unabhängig von dem sich tatsächlich zugetragenen Sachverhalt in einem Masse selber verschuldet, dass keine Sperrfrist ausgelöst werden konnte. Insofern bedarf es keiner weiteren Klärung des Sachverhaltes.

7.2.4 Ist die Arbeitsverhinderung auf den ausgeführten Faustschlag und die damit einhergehende Selbstverletzung zurückzuführen, wäre mit Blick auf die vorerwähnte Rechtsprechung von einem Selbstverschulden auszugehen, welches die Sperrfrist hätte entfallen lassen. Der erzielte Verletzungsgrad der Hand ist dabei unerheblich.

7.2.5 Sofern der Sturz beim Spielen zu Hause für die Arbeitsverhinderung ursächlich gewesen sein sollte, gilt es zu bedenken, dass der Beschwerdeführer an Gicht leidet und daher nach eigenen Angaben in besonderem Masse anfällig ist für Verletzungen. Zu dieser Prädisposition kommt hinzu, dass die Hand des Beschwerdeführers zum Zeitpunkt des Sturzes, bedingt durch den zuvor ausgeführten Faustschlag, bereits geschwollen war und schmerzte, was den Beschwerdeführer unter anderem zur vorzeitigen Heimkehr veranlasst hatte. Unter diesen Umständen musste er damit rechnen, dass sich der Gesundheitszustand der Hand beim Spielen mit seiner Tochter verschlechtern und damit seine Arbeitsfähigkeit entfallen könnte. Es ist davon auszugehen, dass er dies in Kauf nahm, weshalb ihm ein eventualvorsätzliches Handeln anzulasten wäre. Bei diesem Grad des Selbstverschuldens wird keine Sperrfrist ausgelöst.

7.2.6 Nach dem Gesagten gilt es zur Berechnung der Lohnfortzahlung keine Sperrfrist im Sinne von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR zu berücksichtigen. Da überdies nicht eine mangelnde medizinische Tauglichkeit Anlass zur Kündigung gab, entfällt auch der Kündigungsschutz nach Ziffer 126 GAV in Verbindung mit Ziffer 125 Abs. 1 GAV. Folglich ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer im Dezember 2015 hätte gekündigt werden können. Er befand sich damals im siebten Anstellungsjahr,

weshalb sich die ordentliche Kündigungsfrist auf vier Monate belaufen hätte (Ziffer 175 Abs. 2 Bst. b GAV). Der Beschwerdeführer hätte von der Vorinstanz somit frühestens per Ende April 2016 entlassen werden können. Bis zu diesem Zeitpunkt ist dem Beschwerdeführer der Lohn direkt gestützt auf Ziffer 79 GAV in Verbindung mit Ziffer 184 Abs. 1 Bst. b GAV auszurichten.

7.3

7.3.1 Die dem Beschwerdeführer gemäss Ziffer 184 Abs. 1 Bst. a GAV beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG zuzusprechende Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Ziffer 184 Abs. 2 GAV bzw. Art. 34b Abs. 2 BPG). Die Verwendung des Ausdrucks "in der Regel" verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen. Diese Ergänzung wurde erst in der parlamentarischen Beratung ins Gesetz eingefügt, nachdem der bundesrätliche Entwurf noch von einem fixen gesetzlichen Rahmen von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn ausgegangen war (vgl. Botschaft BPG, BBl 2011 6724; AB 2012 N 1436 Votum Kommissionssprecher Robert Cramer).

7.3.2 Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung beziehungsweise des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien sowie die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (vgl. Urteile des BVGer A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 11.3.2, A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 9.3 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 14.2 m.w.H.).

7.3.3 Der Beschwerdeführer legte mit dem ausgeführten Faustschlag ein unentschuldbares Fehlverhalten an den Tag. Ihm ist daher ein erhebliches Mitverschulden anzulasten. Die Vorinstanz tolerierte diese Verhaltensweise zu Recht nicht und zog entsprechend eine arbeitsrechtliche Massnahme in Betracht. Indem sie direkt zur fristlosen Kündigung schritt, liess sie zwar schliesslich eine angemessene und verhältnismässige Reaktion

vermissen. Die Umstände legen jedoch nahe, dass sie sich aus ernsthaften Gründen dazu entschied, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen. Ihre Reaktion war deshalb weder offensichtlich unhaltbar noch kann gesagt werden, die Vorinstanz habe in stossender Art und Weise gekündigt. Vielmehr ist von einem "blossen" Verstoss gegen die gesetzlichen Anforderungen an eine fristlose Kündigung auszugehen.

7.3.4 Der (…) geborene Beschwerdeführer, der im Jahr (…) eine neue Ehe einging und Vater ist, war gut (…) Jahre beziehungsweise seit seinem 34. Lebensjahr bei der Vorinstanz zu einem Pensum von 100 % angestellt. Zuvor, das heisst in den Jahren (…), war er stets in handwerklichen Funktionen für verschiedene Unternehmen tätig. Im Jahr (…) schloss er alsdann die Ausbildung zum Industriemechaniker ab. Zwar ist aktenkundig, dass der Beschwerdeführer in den Jahren 2013 und 2014 von verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden betroffen war, die auch seine Arbeitsfähigkeit tangierten. Es wäre aber spekulativ, daraus zu schliessen, dass auch künftig wieder gesundheitliche Probleme auftreten und seine Leistungsfähigkeit darunter leiden könnten. Angesichts seines Alters, der nicht langen Anstellungsdauer bei der Vorinstanz sowie der mehrfach vollzogenen Stellenwechsel und seiner dabei bewiesenen vielseitigen Einsetzbarkeit ist davon auszugehen, dass er innert nützlicher Frist eine neue Anstellung finden kann, umso mehr als er über gute Referenzen verfügt.

7.3.5 Stellt man das dargelegte erhebliche Mitverschulden des Beschwerdeführers dem "blossen" Regelverstoss der Vorinstanz gegenüber, so wird deutlich, dass die fristlose Kündigung mit einem eher leichten Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers einherging. Weiter entschädigungsmindernd sind insbesondere die nicht lange Anstellungsdauer des Einundvierzigjährigen sowie die Jobaussichten zu werten. Die gegebenen Umstände legen insgesamt nahe, ausnahmsweise eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zuzusprechen. Als angemessen erscheint eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns). Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Ziffer 184 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 GAV beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solchen zu entrichten sind (vgl. Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 9.4.5. m.w.H.).

8.
Der Beschwerdeführer stellte nicht den Antrag, es sei eine Entschädigung

auszurichten, sondern es sei die Kündigung wegen Nichtigkeit aufzuheben und das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzusetzen.

8.1 Eine mangels eines wichtigen Grundes ungerechtfertigt ausgesprochene fristlose Kündigung ist grundsätzlich gültig beziehungsweise wirksam. Die Rechtsfolgen beschränkten sich in diesem Fall im Sinne der vorstehenden Erwägungen auf eine Lohnfortzahlung sowie die Leistung einer Entschädigung.

8.2 Von einer "nichtigen" beziehungsweise qualifiziert rechtswidrigen Kündigung ist nur in den in Ziffer 185 GAV beziehungsweise Art. 34c BPG aufgeführten Fällen auszugehen. Gemäss diesen Bestimmungen besteht unter anderem dann ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn die Kündigung während der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR ausgesprochen wurde (vgl. Ziffer 185 Abs. 1 Bst. c GAV und Art. 34c Abs. 1 Bst. c BPG; zur Bedeutung dieses Tatbestandes für die fristlose Kündigung BVGE 2015/21 E. 5.2.6). Das Vorliegen einer solchen wurde bereits verneint (E. 7.2.6), weshalb der entsprechende Tatbestand nicht erfüllt ist. Da der Vorinstanz nicht ein völlig haltloses Handeln beziehungsweise keine schwerwiegenden Pflichtverletzungen vorzuhalten sind, ist auch nicht ersichtlich, dass die Kündigung nach Art. 336 OR missbräuchlich sein könnte (Ziffer 185 Abs. 1 Bst. b GAV und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG; vgl. Urteil des BVGer A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 10.2) oder ein sonstiger Grund ausnahmsweise eine Weiterbeschäftigung begründen könnte.

8.3

8.3.1 Eine Weiterbeschäftigung wäre allenfalls auch in Betracht zu ziehen, wenn sich der Beschwerdeführer erfolgreich auf eine entsprechende Vertrauensgrundlage berufen könnte und als Rechtsfolge der Bestandesschutz zum Tragen käme. In diesem Zusammenhang ist näher auf die Behauptung einzugehen, wonach der Beschwerdeführer am 16. Dezember 2015 ein Telefongespräch mit seinem Vorgesetzten geführt und dieser ihm bei dieser Gelegenheit eine Verwarnung in Aussicht gestellt habe. Die Vorinstanz bestreitet dies.

8.3.2 Der in Art. 5 Abs. 3 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr. Im Verwaltungsrecht wirkt sich dieser Grundsatz unter anderem in Form des sogenannten Vertrauensschutzes aus, das heisst er verleiht den Pri-

vaten einen Anspruch darauf, in ihrem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. Art. 9 BV; BGE 132 II 240 E. 3.2.2, 126 II 377 E. 3a; ferner statt vieler: HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage 2016, Rz. 620 ff. m.H.). Eine behördliche Auskunft wird von Lehre und Rechtsprechung dann als Grundlage des Vertrauensschutzes anerkannt, wenn sie eine gewisse inhaltliche Bestimmtheit aufweist und vorbehaltlos erteilt worden ist, die Amtsstelle, welche sie gegeben hat, zur Auskunftserteilung zuständig war oder ihr Adressat in guten Treuen deren Zuständigkeit annehmen durfte, ihre Unrichtigkeit für ihn nicht ohne weiteres erkennbar war und er gestützt auf sie eine Disposition getroffen oder unterlassen hat, die er nicht oder jedenfalls nicht ohne Schaden rückgängig machen oder nachholen kann. Zudem ist die Auskunft nur in Bezug auf den Sachverhalt verbindlich, wie er der Behörde zur Kenntnis gebracht wurde. Dem Interesse am Vertrauensschutz dürfen zudem keine öffentlichen Interessen entgegenstehen (vgl. Urteile des BGer 2C.130/2009 vom 5. März 2009 E. 2.2 und 2A.455/2006 vom 1. März 2007 E. 3.2; Urteile des BVGer A-634/2015 vom 17. Juni 2015 E. 6.3 und A-1508/2014 vom 19. Mai 2015 E. 5.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 668 ff.).

8.3.3 Selbst wenn ein Vorgesetzter dem Beschwerdeführer telefonisch gesagt hätte, dass sein Verhalten mit einer Verwarnung geahndet würde und damit bei ihm der Eindruck seiner Weiterbeschäftigung erweckt worden sein sollte, kann daraus nicht per se auf eine taugliche Vertrauensgrundlage und ein berechtigtes Vertrauen darauf geschlossen werden. Insbesondere ist fraglich, ob die entsprechende Auskunft von der zuständigen Stelle erteilt wurde. Der Entscheid über die zu ergreifende arbeitsrechtliche Massnahme dürfte jedenfalls nicht in der (alleinigen) Kompetenz des direkten Vorgesetzten gelegen haben. Ob eine genügende Vertrauensgrundlage besteht, kann jedoch letztlich offen bleiben, da es an der weiteren Voraussetzung für den Vertrauensschutz, einer Vertrauensbetätigung fehlt. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, welche Disposition er im Vertrauen auf eine Weiterbeschäftigung getroffen oder unterlassen hat, die er nun nicht oder jedenfalls nicht ohne Schaden rückgängig machen oder nachholen könnte. Ebenso ist keine solche ersichtlich, zumal dem Beschwerdeführer ab dem Telefonat bis zur Kündigungsandrohung vom 18. Dezember 2015 ohnehin nur zwei Tage geblieben wären, um eine vertrauensbedingte Disposition zu tätigen. Aus einem Vertrauen in eine telefonische Auskunft kann der Beschwerdeführer folglich keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung ableiten.

9.
Zusammenfassend ist der Antrag auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abzuweisen, die Vorinstanz aber zu verpflichten, dem Beschwerdeführer den Lohn im Sinne von Ziffer 184 Abs.1 Bst. b GAV beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Ende April 2016 (vgl. E. 7.2.6) sowie eine Entschädigung nach Ziffer 184 Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 2 GAV beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Abs. 2 BPG in der Höhe von vier Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (vgl. E. 7.3.5) auszurichten.

10.
Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG, Ziffer 186 GAV), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

11.

11.1 Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Obsiegen und Unterliegen bestimmt sich grundsätzlich nach den Rechtsbegehren der beschwerdeführenden Partei. Massgeblich ist, ob und in welchem Umfang diese – zum Nachteil der Gegenseite – eine Änderung des vorinstanzlichen Entscheids bewirken vermag. Abzustellen ist auf das materiell wirklich Gewollte (BGE 123 V 156 E. 3c; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 4.43). Bei nur teilweisem Obsiegen ist die Entschädigung entsprechend zu kürzen (vgl. Art. 7 Abs. 2 VGKE). Arbeitnehmern, die vom SEV vertreten werden, wird praxisgemäss eine Parteientschädigung zugesprochen (vgl. Urteil des BVGer A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 6.2 m.w.H.).

Der Beschwerdeführer dringt mit seinem Begehren um Aufhebung der Kündigung beziehungsweise Weiterbeschäftigung im Sinne einer Maximalforderung nicht durch. Stattdessen sind ihm bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist der Lohn sowie eine Entschädigung auszurichten. Da dieses Ergebnis in seinem Interesse liegt und zulasten der Vorinstanz ausfällt, ist er zur Hälfte als obsiegend zu betrachten. In diesem Umfang ist ihm eine Entschädigung auszurichten.

11.2 Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Das Gericht setzt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, mangels Einreichung einer solchen, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Aufgrund des mutmasslichen Zeitaufwands erachtet das Bundesverwaltungsgericht eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag i.S.v. Art. 9 Abs. 1 Bst. c VGKE) für angemessen. Sie ist der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 2 VwVG). Letztere hat von vornherein keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen teilweise gutgeheissen und die Vorinstanz verpflichtet, dem Beschwerdeführer bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Ende April 2016 den Lohn zu bezahlen sowie eine Entschädigung in der Höhe von vier Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 2'000.– zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Christine Ackermann	Matthias Stoffel

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). 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, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: