Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-2708/2016

Urteil vom 16. Dezember 2016

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richterin Kathrin Dietrich,
Gerichtsschreiberin Laura Bucher.

Parteien

A._____ ,
vertreten durch Dr. iur. Fredi Hänni, Fürsprecher,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Recht & Compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ trat am 1. April 1982 in den Dienst der Schweizerischen Bundesbahnen SBB und war seit dem 1. Januar 2001 als Chefmonteur Fahrleitung tätig.

B.
Im Juli 2014 wurden bei A._____ am Arbeitsplatz ein Alkoholgeruch und ein unsicherer Stand beobachtet, weshalb die SBB ihm in der Folge die Aufnahme in ihr Suchtpräventionsprogramm anbot. Nach einem Zusammenbruch mit anschliessendem Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik war A._____ ab dem 13. November 2014 zu 100%, ab dem 23. Februar 2015 zu 50% und ab dem 1. Januar 2016 zu 25% arbeitsunfähig. Seit dem 14. März 2016 war A._____ wieder voll arbeitsfähig.

C.
Am 26. Februar 2015 hatten die SBB, vertreten durch den direkten Vorgesetzen und einen HR-Berater, mit A._____ im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms eine Behandlungsvereinbarung unterzeichnet, wonach sich A._____ zur Einhaltung einer totalen Alkoholabstinenz in- und ausserhalb des Dienstes sowie zu regelmässigen monatlichen Konsultationen bei seinem Arzt mit monatlicher Kontrolle der Laborwerte inklusive einer Urinkontrolle verpflichtete. Zudem war A._____ zu regelmässigen monatlichen Konsultationen beim Sozialdienst der SBB angehalten. In Ziff. 5 der Vereinbarung war festgehalten, dass bei Verletzung der Vereinbarung das Suchtpräventionsprogramm vorzeitig beendet und die Tauglichkeit für den sicherheitsrelevanten Bereich neu beurteilt werden und/oder arbeitsrechtliche Massnahmen von einer Ermahnung bis zu einer Entlassung möglich seien. Diese Vereinbarung galt vorerst bis zum 30. November 2015.

D.
Weil A._____ seit März 2015 die Termine bei der Sozialberatung nicht mehr wahrgenommen hatte und seit April 2015 Alkohol konsumierte, sprach die SBB am 15. Juli 2015 eine Mahnung aus und wies A._____ an, sich künftig an die Behandlungsvereinbarung zu halten. Nach Meldungen über weiteren Alkoholkonsum ab August 2015 drohte die SBB A._____ am 15. September 2015 für den Fall, dass weitere Arbeitspflichtverletzungen vorkommen, die Kündigung an. Nachdem sich die Laborwerte im Folgenden im Normbereich befanden, wurde die bis zum 30. November 2015 befristete Behandlungsvereinbarung verlängert. Am

25. November 2015 unterzeichneten die Beteiligten eine gleichlautende Vereinbarung mit denselben Verpflichtungen mit Gültigkeit bis 30. November 2016 (Verlängerung der Vereinbarung vom 26. Februar 2015 um ein Jahr).

E.
Am 15. Januar 2016 teilte der MedicalService der SBB mit, dass A._____ bei einer Kontrolle beim Hausarzt zugegeben habe, nicht komplett abstinent zu leben. Aufgrund dieser Aussage habe der Hausarzt auf die verlangte Urinprobe verzichtet. Folglich teilte die SBB am 11. Februar 2016 A._____ mit, dass sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen und gewährte ihm das rechtliche Gehör.

F.
Mit Verfügung vom 30. März 2016 löste die SBB das Arbeitsverhältnis mit A._____ wegen wiederholten Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarung und Missachtung der zuvor angeordneten arbeitsrechtlichen Massnahmen auf den 30. September 2016 ordentlich auf. Zur Begründung wird ausgeführt, dass Ermahnung und Kündigungsandrohung nach ersten Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarung keine Verhaltensverbesserung erwirkt hätten. Weil keine geeigneten milderen Massnahmen zur Verfügung stehen würden, sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Mängeln im Verhalten verhältnismässig. Zudem fehle für eine weitere Zusammenarbeit das Vertrauen.

G.
Gegen diese Verfügung erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 2. Mai 2016 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt, die Verfügung sei aufzuheben und die SBB (nachfolgend: Vorinstanz) sei anzuweisen, sein Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In prozessualer Hinsicht wird beantragt, der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zuzuerkennen. Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei auf dem besten Weg der vollständigen Wiedereingliederung gewesen und hätte bei voller Arbeitsfähigkeit ab Mitte März nach sechs Monaten, d.h. Mitte September 2016, einen neuen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung bei Krankheit erworben. Weil dies mit der Kündigung unterlaufen werde, sei diese missbräuchlich. Es habe nie eine Alkoholsucht oder ein fortgesetzter gesundheitsschädigender Alkoholkonsum bestanden und die Behandlungsvereinbarungen habe er nur akzeptiert, weil ihm andernfalls arbeitsrechtli-

che Konsequenzen in Aussicht gestellt worden seien. Der Kündigungsgrund sei vorgeschoben, um der Ungewissheit über seinen künftigen Einsatz bei der Vorinstanz entgegenzuwirken.

H.
In ihrer Vernehmlassung vom 30. Juni 2015 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei abzuweisen und die aufschiebende Wirkung sei nicht zu erteilen. Sie bringt vor, die Kündigung basiere auf wiederholten und klar dokumentierten Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarungen, sie sei nicht missbräuchlich. Die Vorinstanz habe sich bemüht, den Beschwerdeführer vollständig zu reintegrieren und die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Die Prozessbegleitung habe sich als erfolgreich herausgestellt, da die volle Arbeitsfähigkeit wieder erreicht wurde. Man vertrete die Haltung, einem Mitarbeiter sei wegen Suchtproblemen nicht zu kündigen, stattdessen biete die Vorinstanz entsprechende Unterstützung an. Der Beschwerdeführer habe das Angebot, sein Suchtproblem in Angriff zu nehmen, angenommen und eine Behandlungsvereinbarung abgeschlossen. Er habe jedoch mehrfach zugegeben, dass er diese nicht einhalte.

I.
Mit Zwischenverfügung vom 11. Juli 2016 weist das Bundesverwaltungsgericht das Gesuch des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ab.

J.
Mit Replik vom 8. August 2016 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen fest und bestreitet, dass der behauptete Alkoholkonsum zur Belastung des Verhältnisses zum direkten Vorgesetzten geführt habe. Er sei nie alkoholisiert zur Arbeit erschienen und habe sich immer an die Vorschriften gehalten. Die beiden Behandlungsvereinbarungen würden einen unverhältnismässigen Eingriff in sein Privatleben bedeuten. Der Beschwerdeführer beantragt, es sei eine Expertise zur Frage, ob bei ihm vor der Kündigung eine Alkoholsucht bestanden habe, durchzuführen.

K.
In ihrer Duplik vom 27. September 2016 hält auch die Vorinstanz an ihren Anträgen fest. Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers habe man sich bemüht, ihn vollständig zu integrieren. Aufgrund der Implementierung des neuen Lohnsystems und der Neueinstufung der Funktionen ins neue Bewertungssystem sei es jedoch nicht möglich gewesen, für den Be-

schwerdeführer eine neue Arbeitsvorbereitungs-Stelle (AVOR) zu schaffen. Es stehe den Mitarbeitern frei, eine Behandlungsvereinbarung abzuschliessen. Aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung sei die Alkoholabstinenz mit dem Beschwerdeführer vereinbart worden. Der Beschwerdeführer habe einen auffälligen Alkoholkonsum gehabt, woraus Probleme mit Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis entstanden seien. Es würden medizinische Dokumente vorliegen, welche einen gesundheitsschädigenden Alkoholkonsum attestieren würden. Die Kündigung sei erfolgt, weil sich der Beschwerdeführer wiederholt nicht an Abmachungen gehalten habe.

L.
Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindenden Unterlagen wird – soweit entscheidrelevant – in den Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrages der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend: GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.2 Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 VwVG), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 VGG).

1.3 Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat des angefochtenen Entscheides, mit welchem die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis auflöste, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-612/2015 vom 4. März 2016 E. 2.2 und A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 2.1, je m.w.H.).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (Urteile des BVGer A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 2, A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 2 und A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 2).

3.

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der

Vorinstanz – welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat – nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3 m.w.H.).

4.

4.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, die Behandlungsvereinbarungen vom 26. Februar 2015 und vom 25. November 2015 würden einen unverhältnismässigen Eingriff in sein Privatleben bedeuten, dies jedenfalls so lange, als keine Alkoholisierung während der Arbeitszeit festgestellt und erwiesen sei. Die Behandlungsvereinbarung sei von der Arbeitsgeberin verlangt worden und bei Nicht-Unterzeichnung hätten ihm arbeitsrechtliche Konsequenzen gedroht.

4.2 Dem hält die Vorinstanz entgegen, die SBB biete bei der Bewältigung eines Suchtproblems Unterstützung an, indem die betroffenen Mitarbeiter die Möglichkeit hätten, im Rahmen eines 3-Phasen-Programms eine Behandlungsvereinbarung abzuschliessen. Voraussetzung sei, dass sich die betroffene Person ihre Suchterkrankung eingestehe und motiviert mitarbeite, um das Suchtproblem zu lösen. Die Konsequenzen eines Verstosses seien in der Vereinbarung definiert. Im vorliegenden Fall habe der Beschwerdeführer das Angebot, sein Suchtproblem in Angriff zu nehmen, angenommen. Mit der Unterzeichnung der Behandlungsvereinbarung bestätige die Vorinstanz, die betroffene Person bei der Bewältigung des Suchtproblems zu unterstützen, sofern diese ihren Beitrag in Form der in der Vereinbarung festgehaltenen Therapie leiste. Der Mitarbeiter würde mit der Unterzeichnung die Unterstützung annehmen und sich im Gegenzug verpflichten, die einzelnen Punkte und Therapie der Behandlungsvereinbarung konsequent und lückenlos zu befolgen. Fehlbares Verhalten habe Konsequenzen, unabhängig davon, ob es suchtbedingt sei oder nicht. In der Regel würden in einem ersten Schritt Leistungs- und Verhaltensziele festgelegt, dies sei dem Beschwerdeführer auch kommuniziert worden. Der Beschwerdeführer habe sodann nicht keine andere Wahl gehabt, als die Behandlungsvereinbarungen zu akzeptieren. Die festgelegten Alternativen seien ihm aufgezeigt worden und er habe sich dafür entschieden, den Behandlungsvorschlag anzunehmen. Er habe sich durch seine Unterschriften zu den Untersuchungen bereit erklärt und die Punkte der Vereinbarung seien einvernehmlich festgehalten worden. Die Ausgestaltung und Reichweite der Massnahmen einer Behandlungsvereinbarung würde der MedicalService aufgrund der medizinischen und psychosozialen Abklärungen

bestimmen. Sie würden in einer Art und Weise festgelegt, um die Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden in der bestmöglichen Form zu unterstützen.

4.3 Die SBB trifft gemäss Ziff. 111 GAV in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Sie fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die Unfallprävention im Freizeitbereich und setzt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um. Im Gegenzug wirken die Mitarbeitenden aktiv bei Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement mit und wenden die Massnahmen an. Sie nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr. Die Mitarbeitenden treten ihre Arbeit in einem Zustand an, der es ihnen erlaubt, ihre Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen. Sie sind verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebs ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen (Ziff. 112 GAV).

Gestützt auf diese Bestimmungen hat die SBB die Richtlinie 160 PE 1 Suchtprävention vom 1. Juli 2003 (nachfolgend: Richtlinie) erlassen. Zusammen mit dem Leitfaden zur Suchtprävention im Personalführungshandbuch vom 1. Juli 2003 (nachfolgend: Leitfaden), welcher die Ausführungsbestimmungen enthält, bilden diese das Suchtprophylaxekonzept der SBB (vgl. Ziff. 1, Ziff. 8 Richtlinie). Gemäss den Verhaltensregeln treten die Mitarbeitenden die Arbeit in einem Zustand an, der es ihnen erlaubt, die Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen. Während der Arbeitszeit ist es allen Mitarbeitenden untersagt, Alkohol zu konsumieren. Mitarbeitenden im Sicherheitsbereich ist der Konsum alkoholischer Getränke zudem während mindestens sechs Stunden vor Arbeitsbeginn untersagt und sie sind verpflichtet, ihre Alkohol- und Drogenfreiheit gegebenenfalls unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen (Ziff. 6 Richtlinie). Gemäss Ziff. 5 der Richtlinie greifen die Vorgesetzten Suchtprobleme, sobald sie erkannt werden, sofort auf und wenden sich zur Unterstützung und Abklärung an den Personalservice. Dieser schaltet die Sozialberatung SBB und den ärztlichen Dienst der SBB ein (Ziff. 5.2). Die Suchtmittelabhängigkeit ist grundsätzlich kein Kündigungsgrund, sofern sich die abhängige Person zu einer angemessenen Behandlung der Sucht bereit erklärt, die Behandlung gewissenhaft durchführt und Aussicht auf Erfolg besteht (Ziff. 9.2 Richtlinie). Nimmt die betroffene Person das Behandlungsangebot nicht an, werden die Probleme administrativ angegangen

und es wird nach Ziff. 45 GAV vorgegangen (S. 6 Leitfaden). Das Behandlungskonzept sieht ein 10-Punkte-Programm mit Handlungsschritten und Verantwortlichkeiten vor (vgl. S. 8 ff. Leitfaden). In einem ersten Schritt müssen Suchtkranke lernen, sich ihre Abhängigkeit selbst einzugestehen. Die Vorgesetzten sprechen sodann Leistungs- und Verhaltensprobleme an. Der Ausstieg aus der Sucht ist – anerkanntermassen – ein langer Weg, Rückfälle gehören zum Krankheitsverlauf und müssen aktiv angegangen werden. Auch nach erfolgreichem Abschluss einer Behandlung sind Rückfälle möglich. Der Wiedereingliederung in den normalen Berufsalltag kommt grosse Bedeutung zu (S. 7 Leitfaden).

Gemäss Ziff. 45 GAV sind bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären. Die SBB kann folgende Massnahmen treffen, welche auch kombiniert werden können: Vereinbarung, Weisung, Ermahnung, Versetzung oder Kündigungsandrohung. Es ist diejenige Massnahme zu treffen, die bessere Aussicht auf eine Verbesserung der Situation bietet und gegenüber dem Mitarbeitenden keine unnötige Härte bedeutet (Ziff. 45 Abs. 2 und 3 GAV). Eine schriftliche Vereinbarung legt die Massnahmen und Ziele sowie die Folgen bei deren Nichterreichung fest (Abs. 6). Sind medizinische Gründe Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten, sind Reintegrationsmassnahmen zu prüfen (Abs. 4).

4.4 Im vorliegenden Fall haben die Vorgesetzten am 25. August 2014 mit dem Beschwerdeführer das Gespräch gesucht und den Verdacht geäussert, dass er am Arbeitsplatz alkoholisiert war, am 28. Juli 2014 habe sein Atem nach Alkohol gerochen, die Standfestigkeit sei vermindert gewesen und er habe übermässig laut kommuniziert sowie gegenüber anderen Personen gereizt reagiert. In der Folge informierten die Vorgesetzten die Sozialberatung und das HR. Am 26. August 2014 unterschrieb der Beschwerdeführer eine Erklärung, wonach er zur Kenntnis nahm, dass bei ihm der Verdacht auf einen Alkoholmissbrauch gemäss geltendem GAV entstanden ist. Er erklärte sich mit einer Blutentnahme sowie der Weiterleitung des Resultats via MedicalService an den Arbeitgeber einverstanden. Im entsprechenden Bericht vom 12. September 2014 hält der MedicalService fest, dass der Hausarzt bestätigt habe, dass der Beschwerdeführer unter Stress dazu neige, übermässig, teilweise in schädlichem Masse, Alkohol zu konsumieren. Auch habe der Alkoholkonsum in letzter Zeit zugenommen. Die Laborresultate vom 3. September 2014 würden jedoch allesamt im Normbereich liegen, sodass nicht von einem schweren, chronischen Alkoholmissbrauch auszugehen sei. Wegen der festgestellten Probleme am

Arbeitsplatz und der Angaben des Hausarztes empfahl der MedicalService schliesslich den Abschluss einer Vereinbarung. Am 20. November 2014 schlug der MedicalService unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Sozialbilanz die Installation einer Vereinbarung für die Dauer eines Jahres vor, welche den Beschwerdeführer zur Einhaltung einer totalen Alkoholabstinenz in- und ausserhalb des Dienstes sowie zu regelmässigen monatlichen Konsultationen mit Urinkontrollen beim Hausarzt und beim Sozialdienst verpflichtet. Nach einem stationären Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik vom 13. Januar bis 19. Februar 2015 wegen psychischen Problemen, bei dem keine Alkoholentzugssymptome auftraten und bei den Blutlaborkontrollen keine für die Alkoholproblematik spezifischen Werte bestimmt wurden, unterzeichneten die Beteiligten am 26. Februar 2015 schliesslich eine Behandlungsvereinbarung.

In dieser Behandlungsvereinbarung ist festgehalten, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Aufnahme in ihr Suchtpräventionsprogramm anbietet, nachdem verschiedene Beobachtungen die Vermutung aufkommen liessen, dass der Beschwerdeführer seinen Alkoholkonsum nicht im Griff und auch seine Arbeitsqualität und -quantität zu Beanstandungen Anlass gegeben habe. Unter Annahme des Suchtpräventionsprogramms verpflichtete sich der Beschwerdeführer gemäss Vereinbarung zur Einhaltung einer totalen Alkoholabstinenz in- und ausserhalb des Dienstes. Zudem hatten regelmässige monatliche Konsultationen beim Hausarzt mit monatlicher Kontrolle der Laborwerte inklusive einer Urinkontrolle sowie regelmässige monatliche Konsultationen beim Sozialdienst stattzufinden. Die Behandlungsvereinbarung galt vorerst bis zum 30. November 2015, danach war eine Standortbestimmung geplant. In der Vereinbarung ist weiter festgehalten, dass die Verletzung der Vereinbarung zur vorzeitigen Beendigung des Suchtpräventionsprogramms und einer Neubeurteilung der Tauglichkeit für den sicherheitsdienstlichen Bereich und/oder zu arbeitsrechtlichen Massnahmen von einer Ermahnung bis zur Entlassung führen kann.

Gemäss Bericht des MedicalService vom 24. Juni 2015 hielt der Beschwerdeführer in der Folge die Vereinbarung nicht ein, die Laborwerte sprachen seit April 2015 für einen fortgesetzten erheblichen und gesundheitsschädigenden Alkoholkonsum. In der Folge wurde er mit Schreiben vom 15. Juli 2015 für die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und für sein Verhalten ermahnt sowie angewiesen, sich in allen Punkten an die Behandlungsvereinbarung zu halten. Am 3. September 2015 stellte der MedicalService fest, dass der Beschwerdeführer zwar geringere Mengen Alkohol zu sich nehme

als im Frühjahr, jedoch weiterhin regelmässig (gesundheitsschädigende) Alkoholmengen konsumiere. Am 16. September 2015 sprach die Vorinstanz eine Kündigungsandrohung wegen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten in der Leistung und/oder im Verhalten aus. In der Folge verbesserten sich die Werte, jedoch empfahlen der MedicalService und der Sozialdienst am 20. November 2015, die per 30. November 2015 befristete Behandlungsvereinbarung vom 26. Februar 2015 um ein Jahr fortzuführen. Eine entsprechende Folge-Behandlungsvereinbarung für die Dauer bis 30. November 2016 wurde am 25. November 2015 von den Beteiligten unterzeichnet.

4.5 Das geschilderte Vorgehen der Vorinstanz im Fall des Beschwerdeführers ist vorliegend nicht zu beanstanden, es folgt dem bei der Vorinstanz etablierten 10-Punkte-Programm im Bereich Suchtprävention (vgl. E. 4.3). Aus dem Personaldossier geht hervor, dass die Behandlungsvereinbarung vom 26. Februar 2015 mit der geforderten totalen Alkoholabstinenz von medizinischen Experten des MedicalService und gestützt auf Berichte des Hausarztes und des Sozialdienstes sowie einer Sozialbilanz vorgeschlagen und entsprechend ausgearbeitet wurde. Dasselbe gilt für die Verlängerung der Vereinbarung vom 25. November 2015. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Behandlungsvereinbarungen aus medizinischer Sicht gefordert und damit auch bezüglich des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte des Beschwerdeführers vertretbar waren. Im Übrigen liegen keine Hinweise vor, dass der Beschwerdeführer die Behandlungsvereinbarungen unter Druck unterzeichnet hätte. Dem Beschwerdeführer waren sowohl das Suchtpräventionskonzept der SBB als auch die möglichen Konsequenzen bekannt. Er hat offensichtlich anerkannt, dass bei ihm mindestens ein gewisses Alkoholproblem vorliegt - auch wenn aus diversen Berichten hervor geht, dass keine eigentliche massive Suchtproblematik bestand - , sonst hätte er das Angebot der Vorinstanz nicht angenommen und die Behandlungsvereinbarungen nicht im vorgesehenen und ärztlich empfohlenen Umfang akzeptiert. Damit erweisen sich die Behandlungsvereinbarung bzw. ihre Verlängerung grundsätzlich als zulässig und verhältnismässig und die entsprechenden Einwände des Beschwerdeführers dagegen als unbegründet.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, die vorliegende Kündigung sei missbräuchlich, weil die Vorinstanz nach Gründen gesucht habe, ihn loszuwerden. Es sei stark zu vermuten, dass die Vorinstanz im

Ungewissen gewesen sei, wie sie ihn in Zukunft in einem 100%-Pensum würde einsetzen können. Es sei angesichts des rigorosen Vorgehens im Kündigungsverfahren zweifelhaft, ob seitens der Vorinstanz der Wille bestanden habe, den Beschwerdeführer vollständig einzugliedern. Der Kündigungsgrund sei somit vorgeschoben. Die Kündigung bewirke nun, dass seine weiteren Ansprüche auf berufliche Reintegration an einem anderen Arbeitsplatz – sofern eine Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit am bisherigen Arbeitsplatz auf Dauer nicht mehr möglich gewesen wäre – vereitelt würden. Er sei nur zwei Wochen nach Erreichen der vollständigen Arbeitsfähigkeit entlassen worden und er hätte ab Mitte September 2016 einen neuen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung bei Krankheit erworben. Dies werde mit der Kündigung unterlaufen, was missbräuchlich sei. Falls er trotz Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit auf Dauer nicht mehr in der gleichen Abteilung hätte eingesetzt werden können, hätte er einen Anspruch auf Reintegration an einem geeigneten Arbeitsplatz gehabt. Die Kündigung sei folglich missbräuchlich und er habe einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

5.2 Dem hält die Vorinstanz entgegen, sie habe sich bemüht, den Beschwerdeführer vollständig zu reintegrieren und die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Es hätten regelmässige Gespräche mit dem Beschwerdeführer, mit den Vorgesetzten, dem Gesundheitsmanagement, dem HR und der Sozialberatung stattgefunden, um den Wiedereinstieg gezielt unterstützen zu können. Dies sei auch erfolgreich gewesen. Der Beschwerdeführer habe ab dem 14. März 2016 wieder voll arbeiten können. Einer weiteren Beschäftigung des Beschwerdeführers sei nichts im Wege gestanden, wenn er die Vereinbarungen eingehalten hätte. Durch eine Kündigung würden naturgemäss Rechte und zukünftige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verlustig gehen, was nicht missbräuchlich sei. Das Arbeitsverhältnis sei nicht aufgelöst worden, um den neuen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu verhindern. Durch Umstrukturierungen hätte der Beschwerdeführer eine neue, angepasste Tätigkeit im Rahmen des Projekts (…) übernehmen sollen. Der Beschwerdeführer sei während der Reintegration in Absprache mit der Gesundheitsmanagerin in seinem angestammten Bereich eingesetzt gewesen, um ihm die grösstmögliche Stabilität im Wiedereingliederungsprozess geben zu können. Nach erfolgreicher Reintegration hätte einer weiteren Beschäftigung auch in einem anderen Team nichts mehr im Wege gestanden. Aufgrund der Implementierung des neuen Lohnsystems sei es nicht möglich gewesen, für den Beschwerdeführer eine offizielle AVOR-Stelle mit Stellenbeschreibung an seiner bisherigen Stelle zu schaffen, wie dies sein Vorgesetzter beabsichtigt hatte. Es liege keine missbräuchliche

Kündigung vor und folglich sei der Beschwerdeführer nicht weiter zu beschäftigen.

5.3 Bezüglich der Rechtsfolgen bei ungerechtfertigter Kündigung hat mit der Einführung des neuen Bundespersonalrechts am 1. Juni 2013 ein eigentlicher Paradigmenwechsel stattgefunden. So besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Aufhebung einer Kündigung nur noch dann, wenn ein schwerwiegender Verstoss gegen geltendes Recht i.S.v. Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG vorliegt. Durch diese Beschränkung wird der Anspruch eines gekündigten Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung im Falle der Gutheissung seiner Beschwerde stark eingeschränkt. Selbst eine ordentliche Kündigung, welche nicht durch einen sachlichen Grund gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG gerechtfertigt ist und somit unrechtmässig erfolgt, hat – vorbehältlich Art. 34c Abs. 1 Bst. a-d BPG – keinen Weiterbeschäftigungsanspruch zur Folge. Vielmehr entfaltet die Kündigung in diesen Fällen ihre Wirkung (vgl. Botschaft zum BPG, BBl 2011 6703, 6705 und 6708 f.; IVO HARTMANN, Die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Anfechtung einer Kündigungsverfügung nach dem neuen Bundespersonalgesetz, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [Hrsg.], Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2013, 2014, S. 101 ff.).

Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nach Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG und Ziff. 185 Abs. 1 Bst. b GAV u.a. dann, wenn die Kündigung als missbräuchlich i.S.v. Art. 336 OR zu qualifizieren ist.

5.4 Gemäss Art. 336 Abs. 1 OR ist eine Kündigung missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Bst. a); weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Bst. b); ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Bst. c); weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Bst. d) oder weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt (Bst. e). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, weshalb die Missbräuchlichkeit einer Kündigung auch mit einem Verstoss gegen das

Rechtsmissbrauchsverbot begründet werden kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit den ausdrücklich in Art. 336 OR genannten vergleichbar ist. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann eine Kündigung nicht nur wegen der Kündigungsmotive missbräuchlich sein, sondern auch wegen der Art und Weise, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (BGE 136 III 515, 132 III 117 und 131 III 538).

5.5 Der Beschwerdeführer bezieht sich vorliegend nicht ausdrücklich auf einen der im Gesetz genannten Missbrauchstatbestände. Sinngemäss wirft er der Vorinstanz vor, ihm künftige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR), weil er einen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung und Reintegration erworben hätte, wenn ihm nicht gekündigt worden wäre. Zudem macht er sinngemäss geltend, die Kündigung Verstosse gegen das Rechtsmissbrauchsverbot, weil die Vorinstanz nach Gründen gesucht habe, ihn loszuwerden. Diese Missbrauchstatbestände sind nachfolgend näher zu prüfen.

5.6

5.6.1 Gemäss Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR ist eine Kündigung missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausschliesslich deshalb ausspricht, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Die Bestimmung erfasst vor allem die Vereitelung der Auszahlung von besonderen Vergütungen, deren Zahlung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Zeitpunkt geknüpft ist. So zum Beispiel, wenn einem Arbeitnehmer kurz vor dem 50. Geburtstag gekündigt wird, damit er keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung zugute hat. Es gilt ein strenger Massstab, weil die Kündigung ausschliesslich zur Vereitelung des Anspruchs erfolgen muss (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 336 Rz. 7, S. 1019 mit Hinweisen und weiteren Beispielen; Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 9.2.3).

5.6.2 Gemäss Ziff. 125 GAV besteht bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. War ein Mitarbeiter während mehr als sechs Monaten in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig und wird er wegen der gleichen oder anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung (Ziff. 128

Abs. 2 GAV). Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren. Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung. Sie endet, wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde (Ziff. 146 GAV).

Im vorliegenden Fall war der Beschwerdeführer nach längerem Reintegrationsprozess mit krankheitsbedingten Abwesenheiten und reduzierter Arbeitsfähigkeit zum Zeitpunkt der Kündigung am 30. März 2016 während zwei Wochen (seit dem 14. März 2016) wieder voll arbeitsfähig. Unter der Voraussetzung, dass die volle Arbeitsfähigkeit andauert, hätte der Beschwerdeführer nach sechs vollen Monaten, d.h. am 14. September 2016, einen neuen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit erworben (Ziff. 128 Abs. 2 GAV). Zudem wäre auf diesem Zeitpunkt hin die Reintegration beendet gewesen und gleichzeitig hätte bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung wieder eine neue berufliche Reintegration beginnen können (Ziff. 146 GAV). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz war es dem Beschwerdeführer vorliegend jedoch nicht möglich, bei voller Arbeitsfähigkeit die erwähnten Ansprüche neu zu erwerben. Folglich wurden ihm mit der Kündigung per Ende September grundsätzlich gewisse Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vereitelt. Es stellt sich nachfolgend die Frage, ob in dieser Tatsache eine (missbräuchliche) Vereitelungskündigung gemäss Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR zu sehen ist.

5.6.3 Das Bundesgericht hat in seiner Rechtsprechung zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung festgehalten, die Kündigung wegen Krankheit habe zur Folge, dass für die Zukunft die Lohnfortzahlungspflicht entfalle, wenn die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führe. Insofern könne es sich bei einer Kündigung wegen einer Krankheit um eine Vereitelungskündigung im Sinn von Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR handeln (vgl. dazu auch Urteil des BVGer A-411/2007 vom 25. Juni 2007 E. 11.2). Wie die Vorinstanz zu Recht vorbringt, gehen mit jeder Kündigung Ansprüche verloren und jede Kündigung hat grundsätzlich den Zweck, die Lohnzahlungspflicht nach Ablauf der Kündigungsfrist zum Erlöschen zu bringen. Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, im vorliegenden Fall sei das Vorliegen einer Vereitelungskündigung gar nicht denkbar, weil ein künftiger (nicht sicher eintretender) Anspruch vereitelt würde. Denn grundsätzlich steigt der Sozialschutz mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 30a BPV, Art. 19 Abs. 2 Bst. b BPG; vgl. auch Art. 224a OR). Auch die in der Literatur zitierten Fälle der

Vereitelung des Entstehens einer Gratifikation, Treueprämie oder Abgangsentschädigung bleiben sodann immer beim Versuch. Wäre Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR auf diese Tatbestände nicht anwendbar, würde die Bestimmung keinen Sinn machen. Andererseits kann es aber auch nicht Sinn und Zweck der entsprechenden Bestimmungen sein, dass jede Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit missbräuchlich ist, weil damit immer künftige Lohnansprüche während Krankheit vereitelt werden (vgl. zum Ganzen THOMAS GEISER, Kündigungsschutz bei Krankheit, in: AJP 1996 S. 550 ff., S. 555). Deshalb geht das Bundesgericht aufgrund der Systematik des gesamten Kündigungsschutzes davon aus, dass der Gesetzgeber nicht so weit gehen wollte. Daher ist es grundsätzlich zulässig, nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes jemandem wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit zu kündigen (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 4C.174/2004 vom 5. August 2004 E. 2.2.2 mit Hinweisen; BGE 123 III 246 E. 5 mit Hinweisen).

5.6.4 Nachdem die Anwendbarkeit des Vereitelungstatbestandes im vorliegenden Fall nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, ist weiter zu prüfen, ob die Vorinstanz in der Absicht gehandelt hat, ihrer Lohnzahlungspflicht zu entgehen. Denn wichtiges Kriterium bei der Prüfung, ob eine missbräuchliche Vereitelungskündigung vorliegt ist die Frage, ob die Kündigung ausschliesslich deshalb ausgesprochen wurde, um den fraglichen Anspruch zu vereiteln. Dies ist freilich schwer zu beweisen (vgl. Urteil des BVGer A-411/2007 vom 25. Juni 2007 E. 11.2; BGE 113 II 259 E. 3 mit Hinweisen). Die Vorinstanz macht geltend, sie habe die Kündigung nicht ausgesprochen, um dem Beschwerdeführer Ansprüche zu vereiteln, sondern weil er die Behandlungsvereinbarung wiederholt nicht eingehalten habe und keine geeigneten milderen Massnahmen mehr zur Verfügung gestanden hätten. Aus den Vorbringen des Beschwerdeführers und den zur Verfügung stehenden Unterlagen lassen sich keine Anhaltspunkte entnehmen, nach denen diese Aussage in Frage zu stellen wäre. Gemäss dem den Beschwerdeführer betreffenden Verlauf/Journal des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erwog die Vorinstanz erstmals am 20. Januar 2016, je nach Laborwerten die Kündigung auszusprechen. Dies geschah offenbar in Reaktion auf einen entsprechenden Bericht des MedicalService vom 15. Januar 2016, nach dem der Beschwerdeführer gegenüber dem Sozialdienst und dem Hausarzt zugegeben habe, nicht komplett abstinent zu leben. Die entsprechenden Laborwerte seien gegenüber den Werten von Ende November angestiegen, was ein Hinweis auf Alkoholkonsum sei, die totale Abstinenz werde nicht eingehalten. Am 11. Februar 2016 gewährte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer schliesslich das rechtliche

Gehör zur beabsichtigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Zu diesem Zeitpunkt war der Beschwerdeführer noch nicht voll arbeitsfähig (75% per 1. Januar 2016) und damit die Wiedererlangung entsprechender Ansprüche nach sechs Monaten voller Arbeitsfähigkeit (vgl. E. 5.6.2) zu weit entfernt, um Grund für die Erwägung der Kündigung gewesen zu sein – auch wenn gemäss Bericht der Hausarzt davon ausging, dass der Beschwerdeführer spätestens ab 1. März 2016 wieder voll arbeitsfähig sein werde.

Für den sinngemässen Vorwurf des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe ihn gar nicht vollständig reintegrieren wollen bzw. hätte nicht gewusst, wo sie ihn künftig mit einem 100%-Pensum beschäftigen könne, weshalb sie – um einen Ansprüche auf Reintegration an einem anderen Arbeitsplatz zu vereiteln – die Kündigung ausgesprochen habe, gibt es ebenfalls keine Anhaltspunkte. Aus dem bereits erwähnten Verlauf/Journal geht hervor, dass die Vorinstanz mit dem Beschwerdeführer und weiteren Beteiligten am 11. Dezember 2015 verschiedene Optionen für eine andere Tätigkeit des Beschwerdeführers diskutiert hatte. Die Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit war zu diesem Zeitpunkt wie zum Zeitpunkt der Kündigung noch kein Thema, ebensowenig wie der (erneute) Anspruch auf Reintegration an einer anderen Stelle.

5.6.5 Aus dem Gesagten ergibt sich somit, dass es sich vorliegend nicht um eine missbräuchliche Vereitelungskündigung handelt, welche einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zur Folge hätte.

5.7

5.7.1 Der Missbrauch einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (vgl. BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 5.3 und 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BVGer A-5218/2013 vom 9. September 2014 E. 9.1.2; PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 6. Aufl. 2015, Art. 336 N 21, 23 und 26; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 4, S. 997). Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen. Ebenso, wenn der Arbeitgeber das Kündigungsrecht zweckwidrig ausübt oder ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den Interessen besteht

(vgl. zum Ganzen BGE 136 III 513 E. 2.3; Urteile des BGer 8C_334/2015 vom 19. August 2015 E. 4.2 und 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.1 f.; Urteile des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 m.w.H. und A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 8.3). Keine Missbräuchlichkeit liegt demgegenüber bei einem "bloss" unanständigen, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdigen Verhalten des kündigenden Arbeitgebers vor (vgl. BGE 133 III 512 E. 6.6; Urteile des BGer 4A_419/2011 vom 23. November 2011 E. 7.4.1 und 4A_28/2009 vom 26. März 2009 E. 3.2), ebenso wenig, wenn dieser seine Meinung, allenfalls unvermittelt, ändert (vgl. Urteile des BGer 4A_748/2012 vom 3. Juni 2013 E. 2.2 und 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Die Missbräuchlichkeit ist selbst dann nicht gegeben, wenn er die Kündigung nur eine Woche nach seinem Versprechen ausspricht, die angestellte Person nicht zu entlassen (vgl. Urteil des BGer 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001 E. 3.b [nicht publ. in BGE 128 III 129], bestätigt in BGE 131 III 535 E. 4.2 und Urteil des BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Für sich allein begründet schliesslich auch das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG keine Missbräuchlichkeit (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1 mit Hinweis).

5.7.2 Im vorliegenden Fall kann nicht gesagt werden, dass die Art und Weise der Kündigung offensichtlich entgegen dem Gebot der schonenden Rechtsausübung erfolgte oder die Vorinstanz ein falsches und verdecktes Spiel trieb. Vielmehr erfolgte die Kündigung nach einer Mahnung und nach einer Kündigungsandrohung und gestützt auf die Nichteinhaltung einer Vereinbarung, die der Beschwerdeführer nach Ansicht der Vorinstanz nicht einhielt und die für den Fall der Nichteinhaltung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen verbunden war. Vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte sich die Vorinstanz über längere Zeit bemüht, den Beschwerdeführer durch entsprechende Massnahmen wie Gespräche mit der Sozialberatung in seinem Suchtproblem zu unterstützen und ihn in seiner angestammten Tätigkeit zu reintegrieren. Die Vorinstanz hat damit gezeigt, dass sie trotz des offensichtlich bestehenden und vom Beschwerdeführer mit der Unterzeichnung der Behandlungsvereinbarung anerkannten Alkoholproblems und mehreren Rückschlägen weiterhin auf seine Arbeitsleistung setzte und die Fortführung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigte. Für das Vorbringen des Beschwerdeführers, der angegebene Kündigungsgrund sei vorgeschoben, weil für ihn keine Stelle vorhanden gewesen sei, ergeben sich aus den Akten keine Anhaltspunkte. Die Vorinstanz bringt glaubhaft vor, einer vollständigen Reintegration des Beschwerdeführers hätte auch bei

einer geplanten Reorganisation seines Arbeitsbereichs nichts im Wege gestanden. Konkret wäre der Beschwerdeführer für eine Stelle im Bereich (…) vorgesehen gewesen. Dies geht auch aus einem entsprechenden Eintrag vom 11. Dezember 2015 im Verlauf/Journal des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hervor, wonach dem Beschwerdeführer diese Option angeboten wurde und er bestätigte, sich diese Tätigkeit vorstellen zu können. Aus welchen anderen Gründen, welche nicht mit dem Rechtsmissbrauchsverbot vereinbar wären, die Vorinstanz die Kündigung ausgesprochen haben sollte, erläutert der Beschwerdeführer schliesslich nicht. Da sich dies auch nicht aus den Akten ergibt und diese keine massgeblichen Hinweise auf versteckte Kündigungsgründe enthalten, bleibt sein Vorbringen unkonkret und unbelegt. Es liegen entsprechend keine Indizien vor, die die Vermutung zuliessen, der von der Vorinstanz angegebene Kündigungsgrund sei vorgeschoben und die Kündigung daher missbräuchlich (vgl. dazu Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1).

5.8 Nach dem Gesagten ist zusammenfassend festzuhalten, dass die vorliegende Kündigung nicht missbräuchlich ist und der Beschwerdeführer demgemäss keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat. Sein diesbezügliches Begehren erweist sich als unbegründet und ist folglich abzuweisen.

6.

6.1 Für den Fall der Verneinung der Missbräuchlichkeit macht der Beschwerdeführer geltend, die Kündigung stütze sich nicht auf sachlich hinreichende Gründe und sei unverhältnismässig, weshalb ihm eine Entschädigung zuzusprechen sei. Es könne nicht gesagt werden, er habe im Herbst/Winter 2015/2016 gegen die Behandlungsvereinbarung verstossen. Er sei auf dem besten Weg zur vollständigen gesundheitlichen Genesung und Reintegration gewesen und die Vorinstanz habe ihm diese Chance nicht vorenthalten dürfen. In seinem Alter werde er allergrösste Probleme haben, eine neue Stelle zu finden, was die Vorinstanz hätte berücksichtigen sollen.

6.2 Dem hält die Vorinstanz entgegen, die Kündigung wegen Mängel im Verhalten nach Verstössen gegen die Behandlungsvereinbarung sei sachlich gerechtfertigt. Der Beschwerdeführer sei auch ermahnt und die Kündigung sei ihm für den Fall des erneuten Verstosses gegen die Behandlungsvereinbarung angedroht worden. Weil keine der ergriffenen Massnahmen eine langfristige Verbesserung der Situation gebracht habe, sah man sich

mangels milderer Massnahmen gezwungen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

6.3 Der Arbeitsgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen (Art. 10 Abs. 3 BPG, Ziff. 174 Abs. 1 GAV). Die ordentliche Kündigung erfolgt unter anderem insbesondere wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG, Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a GAV), wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b), wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Bst. c) oder mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit (Bst. d). Fehlen sachlich hinreichende Gründe für eine ordentliche Kündigung, so heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gut und spricht dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zu (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG, Ziff. 184 Abs. 1 Bst. a GAV).

6.4 Die Vorinstanz hat im vorliegenden Fall am 15. Juli 2015 eine Mahnung ausgesprochen und eine Weisung erteilt, am 16. September 2015 die Kündigung angedroht und dem Beschwerdeführer wurde am 11. Februar 2016 das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Ziff. 174 Abs. 1 Bst. b GAV) gewährt. Am 30. März 2016 wurde schliesslich die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung wichtiger vertraglicher Pflichten auf den 30. September 2016 verfügt (Ziff. 5 des angefochtenen Entscheids). In den Erwägungen der angefochtenen Verfügung wie auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren hält die Vorinstanz demgegenüber fest, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ziff. 174 lit. b GAV (Mängel in der Leistung und im Verhalten) sei gerechtfertigt (Ziff. 4 Erwägungen).

Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus sachlich hinreichenden Gründen erfolgte. Neben dem Kündigungsgrund der Mängel in der Leistung oder im Verhalten ist auch der Kündigungsgrund der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Ziff. 174 Abs. 1 Bst. a und b GAV, Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG) zu prüfen.

6.5 Die Leistung des Arbeitnehmers ist dann mangelhaft im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, der Arbeitnehmer aber keine gesetzlichen oder vertraglichen

Pflichten verletzt (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) und er sich auch nicht als ungeeignet bzw. untauglich erweist (Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 9.2 m.w.H.). Oftmals lässt sich eine Kündigung nicht klar einem einzigen Buchstaben der sich inhaltlich zum Teil überschneidenden Bestimmungen zuordnen (vgl. Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 4.2). Entscheidend ist unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit allgemein (vgl. Art. 5 Abs. 2 BV), dass der angeführte Grund die Kündigung als Massnahme gerechtfertigt erscheinen lässt.

6.6 Liegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen, ist eine Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG möglich. Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sind fliessend. Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. Urteil des BVGer A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 mit Hinweisen). Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Diss. 2005, S. 121 f. mit Hinweisen und HARRY NÖTZLI in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, 2013, Art. 12 Rz. 26 f. mit Hinweisen).

Wie aufgezeigt, ist die Abgrenzung zwischen den beiden Tatbeständen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG oftmals schwierig. Diese Unterscheidung hat allerdings erheblich an Bedeutung eingebüsst, seit das Bundesgericht entschieden hat, dass in beiden Fällen vorgängig eine Mahnung auszusprechen ist (vgl. zur früheren, insofern identischen Rechtslage: Urteil des

BGer 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008; Urteil des BVGer A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 am Ende mit Hinweisen; NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 12 Rz. 33).

6.7 Eine Mahnung ist unabhängig von der einschlägigen Kündigungsbestimmung erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen (Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 5.1.3; Botschaft zum BPG, a.a.O., BBl 2011 6715). Sie hat zum einen eine Rügefunktion, indem die eine der anderen Vertragspartei die begangenen Verfehlungen vorhält und sie zu künftigem vertragsgemässem Verhalten anhält. Zum anderen ist mit der Mahnung darauf hinzuweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion). Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen die Arbeitgeberin nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie er sich inskünftig zu verhalten hat. In der Mahnung muss deshalb zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen (Urteile des BVGer A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3 und A-1684/2009 vom 14. September 2009 E. 6.2.2; NÖTZLI, a.a.O., Rz. 197). Die Mahnung dient damit der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, indem der Arbeitnehmer beim Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwarnt wird (Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5). Angesichts der Vielzahl möglicher Fallkonstellationen hat es das Bundesgericht bisher abgelehnt, starre Regeln über den Inhalt von Mahnungen aufzustellen. Über die Rechtmässigkeit der Kündigung ist vielmehr unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände zu befinden (BGE 127 III 153 E. 1c; Urteil des BVGer A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3).

6.8

6.8.1 Nach Unterzeichnung der Behandlungsvereinbarung vom 26. Februar 2015 zeigte der Bericht des MedicalService vom 30. März 2015, dass sich die Laborwerte des Beschwerdeführers seit September 2014 deutlich gebessert hatten. Bei Einhaltung der totalen Abstinenz wurde ein Absinken der Werte aus dem Grenzwert in den Normbereich erwartet. Doch bereits ab April 2015 zeigten sich die Laborwerte deutlich verschlechtert und sprachen für einen fortgesetzten, erheblichen und gesundheitsschädigenden Alkoholkonsum, den der Beschwerdeführer gegenüber dem Hausarzt auch zugab (Bericht des MedicalService vom 24. Juni 2015). Am 6. Juli 2015 fiel

den Vorgesetzten auf, dass der Beschwerdeführer den Anschein machte, er hätte gesundheitliche Probleme. Aufgrund des Erscheinungsbildes, des Verhaltens und des Geruchs vermuteten sie, dass der Beschwerdeführer alkoholisiert war. Bei einem Gespräch mit Sozialberatung, Gesundheitsmanagement, HR und den Vorgesetzten gab der Beschwerdeführer den Konsum von Alkohol zu. Weil er zudem seit März 2015 die Termine bei der Sozialberatung nicht mehr wahrgenommen hatte, sprach die Vorinstanz am 15. Juli 2016 gegenüber dem Beschwerdeführer eine Mahnung für die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und für sein Verhalten wegen Verstoss gegen die Behandlungsvereinbarung aus. Es würden keine weiteren Vorstösse toleriert und der Beschwerdeführer wurde angewiesen, sich in Zukunft in allen Punkten an die Behandlungsvereinbarung zu halten. Bei einem Verstoss gegen diese Weisung wurden arbeitsrechtliche Massnahmen in Aussicht gestellt. Mit Bericht vom 3. September 2015 hielt der MedicalService fest, dass die Vereinbarung weiterhin nicht eingehalten werde, weil der Beschwerdeführer nach wie vor nicht abstinent lebe. Er nehme geringere Alkoholmengen zu sich als noch im Frühjahr, die Werte würden aber zeigen, dass der Beschwerdeführer weiterhin regelmässig (gesundheitsschädigende) Alkoholmengen konsumiere. Am 16. September 2015 erliess die Vorinstanz eine Kündigungsandrohung wegen erneuter Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten (Verstoss gegen die Behandlungsvereinbarung infolge Alkoholkonsum). Für den Fall, dass weitere Arbeitspflichtverletzungen (Leistung und/oder Verhalten) vorkommen würden, wurde die Kündigung angedroht. Die Kündigungsandrohung galt für die Dauer eines Jahres ab Eröffnung.

6.8.2 Gemäss Berichten des MedicalService vom 30. September 2015 und 20. November 2015 lagen die Werte in der Folge im Normbereich und sprachen für einen günstigen Verlauf. Am 25. November 2015 erfolgte auf Empfehlung des MedicalService die Verlängerung der Behandlungsvereinbarung. Am 15. Januar 2016 berichtete der MedicalService, dass der Beschwerdeführer gegenüber dem Hausarzt wie auch dem Sozialdienst zugegeben habe, nicht komplett abstinent zu leben. Er trinke weiterhin gerne ein Glas Rotwein. In der Folge ergab sich ein Missverständnis bezüglich der Einhaltung der monatlichen Kontrollen, weil der MedicalService – wie sich im vorliegenden Beschwerdeverfahren zeigte und von der Vorinstanz auch anerkannt wird – irrtümlicherweise davon ausging, es hätten im Dezember und Januar keine Kontrollen stattgefunden. Im Bericht vom 30. März 2016 führt der MedicalService aus, die Januar-Werte seien im Vergleich zu den Vorwerten weiterhin erhöht, was darauf hindeute, dass der Beschwerdeführer die totale Abstinenz nicht eingehalten habe. Ende

Februar sei der Wert abgesunken, die Vereinbarung werde eingehalten. Im Rahmen einer notwendigen Tauglichkeitsüberprüfung habe der Beschwerdeführer beim von ihm unterzeichneten Frageblatt zum Gesundheitszustand die Frage, ob er alkoholische Getränke einnehme, mit „Ja“ beantwortet. Am 5. April 2016 berichtete der MedicalService schliesslich, die März-Werte könnten nicht als negativ angegeben werden, befänden sich in der „Grauzone“ und man gehe davon aus, dass die Vereinbarung nicht eingehalten werde, auch wenn in der Urinkontrolle kein Alkoholkonsum in den Tagen unmittelbar vor der Blutentnahme nachgewiesen werden konnte.

6.9 Es zeigt sich somit, dass im vorliegenden Fall nicht in Frage zu stellen ist, dass der Beschwerdeführer gegen die Behandlungsvereinbarung vom 26. Februar 2015 bzw. vom 25. November 2015 verstossen hat. Er hat unter anderem selbst mehrfach angegeben, entgegen der Vereinbarung nicht vollständig abstinent zu sein, was sich auch in den monatlichen Laborwerten niederschlägt und den entsprechenden Arztberichten zu entnehmen ist. Dies ist ein klarer Verstoss gegen die totale Abstinenz, zu der sich der Beschwerdeführer mit der Vereinbarung verpflichtet hat. Nachdem die Zulässigkeit und Verhältnismässigkeit der Behandlungsvereinbarungen vorliegend ebenfalls nicht in Frage zu stellen sind (vgl. dazu E. 4.5), kann festgehalten werden, dass die Vorinstanz zu Recht von einem (wiederholten) Verstoss gegen die Verhandlungsvereinbarung ausgeht. Unter diesen Umständen können die vom Beschwerdeführer bestrittenen Tatsachen, ob beim ihm tatsächlich eine Alkoholsucht bestand bzw. besteht und ob er alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen ist oder nicht, offen bleiben und die entsprechenden Beweisanträge sind abzuweisen.

6.10 Demnach hat der Beschwerdeführer wiederholt verschiedene rechtmässige Verhaltensanweisungen des Arbeitgebers nicht befolgt und damit vertragliche Pflichten verletzt (vgl. vorne E. 4.3). Die Vorinstanz hat den Beschwerdeführer über einen längeren Zeitraum hinweg begleitet und unterstützt und ihn dazu ermahnt, sich an die Vereinbarung zu halten. Der Beschwerdeführer hat sein Verhalten jedoch weder nachfolgend an die Mahnung vom 15. Juli 2015 noch nach der Kündigungsandrohung vom 16. September 2015 angepasst. Er hat sich vielmehr in Kenntnis der einzuhaltenden Vereinbarung und der erteilten Weisung vorsätzlich darüber hinweggesetzt, ohne dass rechtfertigende Gründe vorgelegen hätten. Deshalb ist sowohl von einer Pflichtverletzung als auch von anhaltendem mangelhaftem Verhalten auszugehen. Nach dem Gesagten ist nachvollziehbar, dass die Vorinstanz ihr Vertrauen in den Beschwerdeführer verloren und ihm aus diesem Grund gekündigt hat, selbst wenn er allenfalls kurz vor der

vollständigen Wiedereingliederung stand oder gar nie eine schwere Alkoholabhängigkeit bestanden haben sollte. Damit liegt ein begründeter Anlass zur Kündigung und ein sachlich hinreichender Grund nach Ziff. 174 Abs. 3 Bst. a und b GAV (Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG) vor.

6.11 Die Kündigung ist auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen, weshalb davon auszugehen ist, dass eine Mahnung grundsätzlich geeignet war, eine Änderung des bemängelten Verhaltens herbeizuführen. Die Vorinstanz hat nach einem Vorfall mit Verdacht auf Alkohol am Arbeitsplatz am 15. Juli 2015 eine Mahnung ausgesprochen und nach einer erneuten Verschlechterung der Laborwerte, welche auf einen Alkoholkonsum hindeutete, am 16. September 2015 eine Kündigungsandrohung erlassen. Die schriftliche Eröffnung der Kündigung vom 30. März 2016 erfolgte unter Wahrung des rechtlichen Gehörs sowie unter Beachtung der Kündigungsfrist. Folglich erweist sich die Kündigung des Beschwerdeführers auch in formeller Hinsicht als rechtmässig.

6.12 Nach dem Gesagten ist auch das Eventualbegehren des Beschwerdeführers um Ausrichtung einer Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung abzuweisen.

7.

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf Ende September 2016 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

8.

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

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

Die vorsitzende Richterin:	Die Gerichtsschreiberin:
Christine Ackermann	Laura Bucher

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: