Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 541/2015

Urteil vom 19. Januar 2016

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Ursprung, Wirthlin,
Gerichtsschreiberin Riedi Hunold.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Fürsprecher Dr. Dino Degiorgi,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB, Recht & Compliance Personenverkehr, Wylerstrasse 123/125, 3014 Bern,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht,

Beschwerde gegen den Entscheid
des Bundesverwaltungsgerichts
vom 12. Juni 2015.

Sachverhalt:

A.
A._____ trat gemäss Arbeitsvertrag vom Juni 2006 per 1. Juli 2006 eine Stelle bei den SBB an und war in der Folge Arbeitnehmervertreter. Am 6. Juni 2013 sprachen die SBB eine Kündigungsandrohung aus und forderten A._____ zur Einhaltung seiner Pflichten auf. Wegen erneuter Verletzung der Kommunikationsregeln wurde er am 8. November 2013 unter Androhung arbeitsrechtlicher Massnahmen zur Einhaltung seiner Pflichten ermahnt. Mit Verfügung vom 10. April 2014 lösten die SBB das Arbeitsverhältnis infolge wiederholter Verhaltensmängel per 31. August 2014 auf.

B.
Das Bundesverwaltungsgericht wies die dagegen erhobene Beschwerde mit Entscheid vom 12. Juni 2015 ab.

C.
A._____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen mit dem Antrag, es sei der vorinstanzliche Entscheid aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt sei und die Anstellung bei den SBB über den 31. August 2014 andaure; zudem seien die SBB anzuweisen, ihm die ausstehenden Löhne und Sozialleistungen auszurichten sowie ihn in der bisherigen oder einer anderen zumutbaren

Position weiter zu beschäftigen.
Die SBB schliessen in ihrer Stellungnahme vom 17. September 2015 auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.
Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, da die Beschwerde unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (Art. 100 Abs. 1 BGG) und Form (Art. 42 BGG) von einer durch die Entscheidung besonders berührten Partei mit einem schutzwürdigen Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG) eingereicht wurde und sich das Rechtsmittel gegen einen von einer zulässigen Vorinstanz (Art. 86 Abs. 1 lit. a BGG) gefällten Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG) richtet und keine der in Art. 83 BGG erwähnten Ausnahmen greift. Weiter ist der erforderliche Streitwert nach Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG gegeben.

2.
Nach Art. 105 BGG legt das Bundesgericht seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Abs. 1). Es kann diese Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Abs. 2). Die Voraussetzungen für eine Sachverhaltsrüge nach Art. 97 Abs. 1 BGG und für eine Berichtigung des Sachverhalts von Amtes wegen nach Art. 105 Abs. 2 BGG stimmen im Wesentlichen überein. Soweit es um die Frage geht, ob der Sachverhalt willkürlich oder unter verfassungswidriger Verletzung einer kantonalen Verfahrensregel ermittelt worden ist, sind strenge Anforderungen an die Begründungspflicht der Beschwerde gerechtfertigt. Entsprechende Beanstandungen sind vergleichbar mit den in Art. 106 Abs. 2 BGG genannten Rügen. Demzufolge genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten. Vielmehr ist in der Beschwerdeschrift nach den erwähnten gesetzlichen Erfordernissen darzulegen, inwiefern diese Feststellungen willkürlich bzw. unter Verletzung einer verfahrensrechtlichen Verfassungsvorschrift zustande gekommen sind. Andernfalls können Vorbringen mit Bezug auf
einen Sachverhalt, der von den Feststellungen im angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden. Vorbehalten bleiben offensichtliche Sachverhaltsmängel im Sinne von Art. 105 Abs. 2 BGG, die dem Richter geradezu in die Augen springen (BGE 133 IV 286 E. 6.2 S. 288; 133 II 249 E. 1.4.3 S. 255).

3.
Streitig ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2014.

4.
Die Vorinstanz hat die Bestimmungen und Grundsätze über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gestützt auf das Bundespersonalrecht (Art. 10 Abs. 3 BPG in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden Fassung; bis 30. Juni 2013 Art. 12 Abs. 6 BPG; vgl. auch die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 2011 6703, 6714, wonach Art. 10 Abs. 3 BPG mit dem bisherigen Art. 12 Abs. 6 BPG identisch ist, so dass die dazu ergangene Rechtsprechung auch unter der Herrschaft von Art. 10 Abs. 3 PBG in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden Fassung Geltung hat; vgl. auch Urteil 8C 346/2015 vom 9. Juli 2015 E. 4), einschliesslich des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung bei missbräuchlichen Kündigung (Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG; vgl. auch Art. 336 OR; BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 514; 132 III 115 E. 2 S. 116), sowie die allgemeine Treuepflicht (Art. 20 Abs. 1 BPG) zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

5.
Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe den Sachverhalt willkürlich festgestellt, sein rechtliches Gehör verletzt und den Entscheid ungenügend begründet.
Da sich die Vorinstanz nicht zu jedem Einwand des Rechtsuchenden äussern, sondern ihren Entscheid nur soweit begründen muss, dass er in Kenntnis ihrer Beweggründe angefochten werden kann (statt vieler BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188, 229 E. 5.2 S. 236), liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs infolge ungenügender Begründung vor. So musste sich die Vorinstanz etwa nicht einlässlich mit den geltend gemachten Grundrechten auseinandersetzen, da weder der Arbeitgeber noch die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Äusserung seiner

von der Arbeitgeberin abweichenden Meinung nachteilig anrechnete; massgeblich war einzig, dass er dies auf nicht akzeptable Weise und unter Missachtung der internen Kommunikationsregeln tat, was auch für einen Arbeitnehmervertreter nicht zulässig ist (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 6 zu Art. 336 OR). Zudem verkennt der Beschwerdeführer, dass die Vorinstanz sehr wohl dargelegt hat, inwiefern ihm eine Pflichtverletzung vorgeworfen wird, nämlich durch Verletzung der Treuepflicht sowie der geltenden Kommunikationsregeln infolge unangemessener und diffamierender Äusserungen. Weiter hat die Vorinstanz in E. 3 die Standpunkte der Parteien dargelegt; aus E. 5.7 und 5.8 ergibt sich
dann der Sachverhalt, welchen sie ihrem Entscheid zugrunde legte.
Nach dem Gesagten liegt weder eine Verletzung des rechtlichen Gehörs noch eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung im Sinne von Art. 97 Abs. 2 BGG vor.

6.
Materiell macht der Beschwerdeführer geltend, die Vorinstanz habe Art. 10 Abs. 3 BPG sowie Art. 336 Abs. 2 lit. a und b OR verletzt.
Entgegen der Annahme des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz den Vorfall in Zusammenhang mit seinem Versuch, sich ein vertrauliches Gutachten zu beschaffen, nicht zur Begründung der Kündigung beigezogen, sondern lediglich zum Beleg, dass er vor seiner Kündigung ermahnt worden war und somit die verfahrensmässigen Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung eingehalten worden waren (vgl. zur Voraussetzung einer Mahnung etwa Urteil 8C 500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7).
Vorinstanz und SBB begründen die ordentliche Kündigung mit der wiederholten Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher und vertraglicher Pflichten, namentlich der Treuepflicht (Art. 20 Abs. 1 BPG) sowie der Pflicht zur Einhaltung der innerbetrieblichen Kommunikationsrichtlinie. Dies ist nicht zu beanstanden: So unterlag der Beschwerdeführer als Angestellter eines dem BPG unterstellten Betriebs (vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. d BPG) der sogenannt doppelten Treuepflicht (Helbling, in: Portmann/ Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], N. 12 und N. 50 f. zu Art. 20 BPG). Als Angehöriger des Fachkaders traf ihn zudem eine erhöhte Treuepflicht (vgl. dazu auch Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 6 zu Art. 336 OR). Angesichts der verschiedenen E-Mails des Beschwerdeführers ist erstellt, dass seine Art der Kommunikation nicht den Regeln der betriebsinternen Richtlinie entsprach (Nichteinhaltung des Dienstweges, Tonalität der Äusserungen, etc.), welche ihm als Legal Counsel aber bekannt sein mussten. Insbesondere nach der (zweiten) Mahnung vom 8. November 2013 wegen unangemessener Äusserungen und ausgesprochener Drohungen musste ihm die Bedeutung der Einhaltung der internen Kommunikationsregeln klar sein. Weiter ist die fehlende Bereitschaft eines
Legal Counsel, sich an die geltenden Reglemente zu halten, sehr wohl geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin erheblich zu erschüttern. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, es würde ein nicht so strenger Massstab gelten, da vorliegend nur die betriebsinterne Kommunikation betroffen sei, ist er darauf hinzuweisen, dass er in Zusammenhang mit den Beiträgen im betriebsinternen Publikationsorgan im Falle der Nichtbefolgung seiner Wünsche drohte, er werde nach aussen an "politische Instanzen" resp. an "Volksvertreter im schweizerischen Parlament" gelangen. Schliesslich kann seinem Einwand, seine Äusserungen seien lediglich pointiert und von den Betroffenen nicht als diffamierend empfunden worden, nicht gefolgt werden. Die gegenüber der Kommunikationsabteilung verwendeten Ausdrücke ("Kultur der Zensur", "Prawda", "Propaganda" usw.) sind mehr als nur pointiert, sondern als diffamierend und auch unter Berücksichtigung des Kontexts als unangemessen zu bezeichnen.
Nach dem Gesagten ist die auf Art. 10 Abs. 3 lit. a und b BPG gestützte Kündigung sachlich gerechtfertigt, unter Einhaltung der formellen Voraussetzungen (Mahnung, Gewährung des rechtlichen Gehörs) erfolgt und nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG. An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, dass - wie sowohl Vorinstanz wie auch die SBB festhalten - die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers nicht zu beanstanden waren.

7.
Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 3’000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Bundesverwaltungsgericht schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 19. Januar 2016
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Riedi Hunold