Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-4597/2012

Urteil vom 21. Februar 2013

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Markus Metz,
Gerichtsschreiberin Mia Fuchs.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____ arbeitet seit dem 1. Dezember 1996 in verschiedenen Funktionen bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Seit dem 1. Januar 2005 betreut er [...] bei der Division X._____ das Fachgebiet Y._____.

B.
Im Rahmen einer gegen ihn eröffneten Strafuntersuchung wegen Sichbestechen-Lassens (Art. 322^{quater} des Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 [StGB, SR 311.0]) führte die Schweizerische Bundesanwaltschaft am 22. November 2011 eine Hausdurchsuchung durch. Zudem beschlagnahmte sie an seinem Arbeitsplatz Unterlagen. In der Folge stellten ihn die SBB mit Schreiben vom 23. November 2011 bis am 7. Dezember 2011 vom Dienst frei. Aus gesundheitlichen Gründen war A._____ sodann bis am 3. Januar 2012 zu 100% und danach zu 50% arbeitsunfähig. Am 30. Januar 2012 nahm er die Arbeit wieder zu 100% auf.

C.
Nachdem die verantwortlichen Personen bei der Division Infrastruktur gewisse Informationen aus dem Strafverfahren erhalten hatten, gewährten die SBB A._____ am 16. Februar 2012 das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Entlassung und stellten ihn gleichzeitig vom Dienst frei. Mit Verfügung vom 1. März 2012 wurde das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst und einer allfälligen Einsprache bzw. Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen.

D.
Gegen diese Verfügung erhob A._____ beim Leiter Konzernrechtsdienst der SBB am 26. März 2012 Einsprache wegen Nichtigkeit und einen Tag später Beschwerde wegen Missbräuchlichkeit der fristlosen Kündigung.

Mit Entscheid vom 6. Juli 2012 wurden sowohl die Einsprache als auch die Beschwerde abgewiesen. Einer allfälligen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

E.
Dagegen gelangt A._____ (Beschwerdeführer) mit Beschwerde vom 4. September 2012 an das Bundesverwaltungsgericht und beantragt insbesondere die Überprüfung des angefochtenen Entscheids auf seine

Rechtmässigkeit, die Umwandlung der fristlosen in eine ordentliche Kündigung sowie die Ausrichtung des Lohnes (zuzüglich 5% Verzugszins) während der ordentlichen Kündigungsfrist. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersucht er um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde. Eventualiter sei ihm unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren, sofern eine Anwaltsvertretung zwingend sei.

F.
Am 17. September 2012 nahmen die SBB (Vorinstanz) Stellung zum Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung und beantragten dessen Abweisung. In der Sache hielten sie an ihren Ausführungen im angefochtenen Entscheid fest. Nachdem der Beschwerdeführer in gravierender Art und Weise seine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen verletzt habe, sei ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar; die fristlose Kündigung sei folglich gerechtfertigt. Damit sei aber auch der Antrag des Beschwerdeführers auf Umwandlung der fristlosen in eine ordentliche Kündigung sowie der Antrag auf Auszahlung von Lohn bis zur ordentlichen Kündigung abzuweisen.

G.
Mit Zwischenverfügung vom 25. September 2012 stellte die Instruktionsrichterin die aufschiebende Wirkung der Beschwerde wieder her.

H.
In seiner Stellungnahme vom 15. Oktober 2012 konkretisierte der Beschwerdeführer seine Rechtsbegehren insofern, als die Lohnfortzahlung während der ordentlichen Kündigungsfrist zu gewähren und die Weiterbeschäftigung nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, unter Berücksichtigung seiner momentanen Anstellung, seiner Erfahrung und Ausbildung, in einer vergleichbaren Stelle zu ermöglichen sei.

I.
Die Vorinstanz hielt in ihrer Vernehmlassung vom 6. November 2012 an ihren bisherigen Ausführungen fest.

J.
Mit Eingaben vom 12. und 20. Dezember 2012 reichte der Beschwerdeführer seine Schlussbemerkungen sowie ergänzende Unterlagen ein.

K.
Am 31. Januar 2013 liess er dem Bundesverwaltungsgericht ergänzende

Unterlagen zukommen. Die Vorinstanz nahm am 7. Februar 2013 Stellung zum eingereichten Auszug aus der internen Personalzeitung "Unterwegs", Ausgabe 01/2013, in welchem der Name des Beschwerdeführers unter der Rubrik "Willkommen" aufgeführt wird. Die Meldung an die Personalzeitung erfolge aufgrund eines automatisierten Prozesses, weshalb der Beschwerdeführer, nachdem die Lohnzahlung wieder aufgenommen worden sei, irrtümlich darin aufgelistet worden sei.

L.
Mit Eingabe vom 11. Februar 2013 gelangt der Beschwerdeführer erneut an das Bundesverwaltungsgericht und trägt neue Begehren vor. So beantragt er, es sei die Rechtmässigkeit des Anspruchs auf Auszahlung des Ferienguthabens für den Zeitraum vom 2. März 2012 bis zum 31. Mai 2012, die Rechtmässigkeit des Anspruchs auf Auszahlung der Auszeit für die geleistete Mehrarbeit in den Jahren 2005 – 2012 sowie die Rechtmässigkeit des Anspruchs auf eine Geldleistung der Arbeitgeberin zur Abfederung des Leistungsabbaus der Pensionskasse zu prüfen. Zudem sei über die fristlose Entlassung des Leiters Z._____ Kenntnis zu nehmen und dieser Umstand in den Erwägungen des Urteils mit zu berücksichtigen.

M.
Die Schreiben der Parteien vom 7. resp. 11. Februar 2013 wurden diesen am 13. Februar 2013 je wechselseitig zugestellt.

N.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden auch auf das Personal der SBB 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 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Entsprechend kommt den SBB bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gegenüber Angestellten Verfügungsgewalt zu (Art. 34 Abs. 1 BPG). Das Bundesverwal-

tungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Die SBB als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft (vgl. Art. 2 Abs. 1 SBBG) sind eine Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. h VGG und es besteht im vorliegend zur Beurteilung stehenden Bereich des Bundespersonalrechts keine Ausnahme nach Art. 32 VGG.

Gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG können personalrechtliche Entscheide interner Beschwerdeinstanzen im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. In Bezug auf die SBB bezeichnet der entsprechende Gesamtarbeitsvertrag die Beschwerdeinstanz (vgl. Art. 38 BPG und Ziff. 195 des Gesamtarbeitsvertrages 2011 für das Personal der SBB vom 21. Dezember 2010 [nachfolgend: GAV SBB 2011]); der Leiter des Konzernrechtsdiensts agiert als solche. Damit ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegen den Entscheid vom 6. Juli 2012 zuständig.

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG 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. Der im vorinstanzlichen Verfahren unterlegene Beschwerdeführer ist sowohl formell als auch materiell beschwert und deshalb zur Beschwerde befugt.

1.3 Die Verfügung der Vorinstanz bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstands eines Beschwerdeverfahrens begrenzt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann somit nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war oder hätte sein sollen. Fragen, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz daher nicht beurteilen, weil sie ansonsten in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingreifen würde (vgl. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.7 f., 2.208).

In seinem am 11. Februar 2013 eingereichten Schreiben stellt der Beschwerdeführer diverse neue Begehren im Zusammenhang mit der Über-

prüfung der Rechtmässigkeit von Ansprüchen, die ihm seiner Meinung nach zustehen. Er vertritt die Auffassung, ihm stünde die Auszahlung von Ferienguthaben und von Auszeit für geleistete Mehrarbeit zu. Ausserdem habe er Anspruch auf eine Geldleistung seiner Arbeitgeberin zur Abfederung des Leistungsabbaus der Pensionskasse.

Diese Fragen bildeten indes nicht Gegenstand des vorliegend angefochtenen Entscheids vom 6. Juli 2012 (resp. der Kündigungsverfügung vom 1. März 2012). In diesem Entscheid ging es um die Rechtmässigkeit der fristlosen Entlassung, nicht jedoch um deren Folgen; über diese wurde von der Vorinstanz bis jetzt keine anfechtbare Verfügung erlassen (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_983/2010 vom 9. November 2011 E. 6). Soweit der Beschwerdeführer sich auf Schreiben und E-Mails der Vorinstanz beruft, ist darauf hinzuweisen, dass diese als Korrespondenz zwischen den betroffenen Parteien anzusehen sind, damit für das hier strittige Verfahren aber keine angefochtenen Verfügungen vorliegen. Wollte der Beschwerdeführer seine Ansprüche verfügungsmässig festgehalten haben, müsste er zunächst mit einem entsprechenden Begehren an seine Arbeitgeberin gelangen. Auf seine diesbezüglichen Anträge kann daher – unabhängig davon, ob sie rechtzeitig erfolgt sind – nicht eingetreten werden.

1.4 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist demnach mit dieser Einschränkung einzutreten.

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 Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

3.

3.1 Als Angestellter der SBB untersteht der Beschwerdeführer dem BPG (Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 15 Abs. 1 SBBG; siehe auch bereits E. 1.1 hiervor). Gestützt auf Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Art. 38 BPG regeln die SBB das Arbeitsverhältnis durch den Gesamtarbeitsvertrag im Rahmen der Bestimmungen des BPG und der sinngemäss anwendbaren arbeits-

rechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) näher.

3.2 Als wichtiger Grund, der zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, gilt gemäss Art. 12 Abs. 7 BPG bzw. nach Ziff. 189 Abs. 2 GAV SBB 2011 jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzungen für die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses orientieren sich auch beim Bundespersonal an den "wichtigen Gründen" gemäss Art. 337 Abs. 2 OR, der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Art. 12 Abs. 7 BPG nennt zwar den "wichtigen Grund" nicht ausdrücklich, doch bedeutet dies nach Auffassung des Gesetzgebers insofern keine Abweichung vom OR (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Bundespersonalgesetz BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1615). Um zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, kann somit die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.2 mit zahlreichen Hinweisen).

Danach soll mit der fristlosen Kündigung eine objektiv nicht mehr tragbare Situation sofort beendet werden. Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Das Fehlverhalten muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauenslage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zumutbar ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragend, rechtfertigt nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Angestellten die fristlose Kündigung. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, BGE 130 III 213 E. 3.1, BGE 129 III 380 E. 2.1; Urteile des Bundesgerichts 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 4.3.1 und 4C.57/2007 vom 15. Mai 2007 E. 3.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.2, A-6738/2011 und A-6760/2011 vom 30. Oktober 2012 E. 4.1, A-7496/2010 vom 7. März 2011 E. 3.1 und A-4792/2010 vom 15. November 2010 E. 3.1 f.).

3.3 Dem privat- wie dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er muss aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist bzw. genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die ein Arbeitgeber aussprechen kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als ultima ratio und damit restriktiv anzuwenden ist (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6141/2007 vom 14. Dezember 2007 E. 3.4). Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Er muss den Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des Betroffenen sowie allen anderen Gegebenheiten wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses prüfen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 3.3, A-6738/2011 und A-6760/2011 vom 30. Oktober 2012 E. 4.2, A-7496/2010 vom 7. März 2011 E. 3.2 und A-6141/2007 vom 14. Dezember 2007 E. 3.4 mit weiteren Hinweisen).

3.4 Kaderangehörige haben aufgrund ihrer erhöhten Treuepflicht und Verantwortung höheren Anforderungen in Bezug auf ihr Verhalten nachzukommen (BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c; Urteil des Bundesgerichts 4A_236/2012 vom 2. August 2012 E. 2.2). Anlass zur fristlosen Entlassung besteht deshalb vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht. Bei höheren Angestellten wird dies viel rascher der Fall sein als beim Arbeitnehmer in unteren Chargen in einem Grossbetrieb (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319−362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 8 zu Art. 337 OR). Noch zum alten Beamtenrecht hatte das Bundesgericht in BGE 83 I 298 ausgeführt, die Pflicht zur Wahrung der Interessen des Bundes solle nicht nur Unregelmässigkeiten des Beamten verhindern, durch welche der Bund unmittelbar finanziell benachteiligt wird, sondern allgemein das Ansehen und die Autorität, deren der Staat im Verhältnis zu den Bürgern bedarf, vor Beeinträchtigung durch den Beamten schützen. Diese Pflicht untersage dem Beamten auch eine zweideutige Haltung, welche die Interessen des Bundes bloss gefährde; denn solches Verhalten sei geeignet, das Vertrauen des Bürgers in die Integrität der Beamtenschaft zu erschüttern und damit der Autorität des Staates zu schaden. Die Interessen des Bundes beeinträchtige daher auch derjenige Beamte, der sie dadurch gefährde, dass er sich an die privaten Interessen eines Kriegsmateriallieferanten binde, ohne seinen Vorgesetzten davon Kenntnis zu geben, wie es der Beschwerdeführer getan habe; da-

durch werde das Ansehen und die Vertrauenswürdigkeit der Militärverwaltung und ihrer Beamten aufs Spiel gesetzt (BGE 83 I 298 E. 5). In diesem Sinne erachtete auch das Bundesverwaltungsgericht eine fristlose Entlassung als gerechtfertigt, wenn der ranghöchste Mitarbeiter vor Ort lange wesentliche Tatsachen über die Beauftragung und Beziehungen zu einer Unternehmung, an der seine Ehefrau beteiligt ist, verschweigt und verleugnet, keine Bewilligung für eine Nebentätigkeit einholt, an der Gründung dieser Unternehmung, die sich um Bundesaufträge bemühen soll, mitwirkt, deren Bevorzugung bei der Auftragvergabe und Vergütung zulässt, diverse diesbezügliche Weisungen missachtet und vergleichbare Pflichtverletzungen auch bei seinen Mitarbeitenden duldet (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4792/2010 vom 15. November 2010 E. 3.4).

4.
Vorliegend ist zu prüfen, ob wichtige Gründe bestanden, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigten.

4.1 Die Vorinstanz erachtete aufgrund gravierender Verletzungen der arbeitsrechtlichen Pflichten und des damit einhergehenden Verhaltens des Beschwerdeführers das Vertrauensverhältnis als derart zerrüttet, dass ihr dessen Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden könne. Konkret werden dem Beschwerdeführer vier Sachverhalte vorgeworfen:

4.1.1 Der Beschwerdeführer habe mit der Firma M._____ AG unklare Geschäftsbeziehungen geführt. Den glaubwürdigen und stringenten Aussagen von E._____, der Witwe des 2011 verstorbenen F._____, und deren Sohn G._____ zufolge sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer eine Zahlung in der Höhe von Fr. 300'000 gefordert habe. Dieses Verhalten könne nicht anders gedeutet werden, als dass dieser sich als Arbeitnehmer der Vorinstanz in einer Position, in der er mit der Vergabe von Aufträgen zu tun gehabt habe, in eine Beziehung zu der Firma bzw. deren Inhabern gesetzt habe, die höchst fragwürdig sei. Die SBB hätten aufgrund ihrer gesetzlichen Verpflichtungen bezüglich der Vergabe von Aufträgen und bezüglich ihrem diesbezüglichen Ansehen in der Öffentlichkeit höchste Sorgfalt zu wahren. Bereits der blosse Anschein einer Verbindung von Mitarbeitenden und den von Vergaben betroffenen oder potentiell betroffenen Unternehmen könne für sie weitreichende Reputationsrisiken und damit einhergehende negative finanzielle Folgen haben. Indem ein Mitarbeiter unter derart ungewöhnlichen und

unklaren Umständen Geld von einer mit den SBB involvierten Unternehmung bzw. von involvierten Personen fordere, setze er diese in hohem Mass diesem Risiko aus. Vom Beschwerdeführer als langjährigem Mitarbeiter könne erwartet werden, dass er sich dieses Risikos jederzeit bewusst ist und sein Handeln stets danach ausrichtet. Die Mitarbeitenden würden denn auch regelmässig nach solchen ungewünschten und risikobehafteten Verstrickungen befragt. Indem der Beschwerdeführer absichtlich solche Verbindungen verschwiegen habe, sei davon auszugehen, dass es sich hierbei um problematische Verbindungen gehandelt habe, die er zum Ersten gar nicht hätte eingehen dürfen und zum Zweiten zwecks Vermeidung von Schäden hätte offenlegen müssen.

4.1.2 Der Beschwerdeführer habe sodann zugegeben, eine Nebenbeschäftigung in Dubai ausgeübt zu haben, die in Zusammenarbeit mit dem verstorbenen F._____ erfolgt sei. Anlässlich der Befragungen habe er zugegeben, etwa Fr. 70'000 für Beratermandate für in Dubai ansässige Firmen verdient zu haben. Gemäss Ziff. 30 GAV SBB 2011 sei eine Nebenbeschäftigung mit Erwerbscharakter bewilligungspflichtig; eine Bewilligung liege nachweislich nicht vor. Die Problematik dieses Sachverhalts liege jedoch nicht darin, dass keine Bewilligung vorgelegen habe, sondern dass die Tätigkeit niemals hätte ausgeführt werden dürfen. Mit einem Auftragnehmer der Vorinstanz weitergehende geschäftliche Verbindungen einzugehen, stelle eine grobe Arbeitspflichtverletzung dar. Der Beschwerdeführer habe somit in hohem Mass auch gegen die Verhaltenspflicht gemäss Verhaltenskodex SBB verstossen (*"Interessenkonflikte werden transparent kommuniziert und geregelt. Hierzu zählen sämtliche geschäftlichen, familiären und sonstigen privaten Beziehungen, die den Eindruck erwecken könnten, dass Entscheide oder das Verhalten beeinflussbar sind."* Vgl. auch seit 1. Januar 2011: Code of Conduct, Ziff. 5 zu Interessenkonflikten: *"Wir vermeiden alle Situationen, in denen die persönlichen Interessen im Widerspruch zur Aufgabenerfüllung im Unternehmen stehen. Tritt ein Interessenkonflikt ein oder sind wir unsicher darüber, informieren wir umgehend und unaufgefordert die vorgesetzte Person."*) und in unzulässiger Art und Weise seine berufliche Position genutzt, um sich einen persönlichen Vorteil zu schaffen. Er habe zudem seine Arbeitgeberin einem enormen Reputationsrisiko ausgesetzt, was für diese einen absolut inakzeptablen Umstand darstelle.

4.1.3 Des Weiteren komme hinzu, dass der Beschwerdeführer am 24. Mai 2011 einen Darlehensvertrag mit der Firma N._____ AG über Fr. 30'000 abgeschlossen habe. Die Firma erhalte Aufträge von den SBB

und habe dadurch in den vergangenen Jahren hohe Umsätze erzielt. Auch dieser unbestrittene Sachverhalt zeige, dass der Beschwerdeführer seine Position genutzt habe, um private und geschäftliche Angelegenheiten zu vermischen und sich daraus einen Vorteil zu verschaffen. Indem er diese geschäftliche Verbindung als Privater eingegangen sei, habe er die Vorinstanz in erhöhtem Mass dem Risiko ausgesetzt, in der Öffentlichkeit einen Eindruck von Bestechlichkeit zu vermitteln. Der Abschluss des Vertrags stelle somit ebenfalls eine gravierende Pflichtverletzung von Seiten des Beschwerdeführers dar.

4.1.4 Schliesslich habe die Vorinstanz davon Kenntnis erlangt, dass der Beschwerdeführer von der Firma M._____ AG Reisegutscheine der Firma O._____ erhalten habe. Der ehemalige Geschäftsführer der M._____ AG habe in der Einvernahme vom 19. Dezember 2011 ausgesagt, es seien für die Auftragsakquisition Reisegutscheine an Mitarbeiter der Vorinstanz abgegeben worden; der Beschwerdeführer habe seine privaten Reisen teilweise mit diesen Gutscheinen bezahlt. Sein Erklärungsversuch, die Gutscheine von seiner verstorbenen Frau bekommen bzw. geerbt zu haben, schlage fehl, zumal diese nach deren Tod ausgestellt worden seien. Der Beschwerdeführer habe sich somit wiederum aufgrund seiner beruflichen Position auf privater Ebene Vorteile geschaffen. Ausserdem habe er wiederholt unwahre Aussagen gemacht.

4.2 Wie gesehen (vorstehend E. 3.2), bedarf eine fristlose Entlassung einer schweren Verfehlung des Arbeitnehmers, die geeignet sein muss, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauenslage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zumutbar ist. Fraglich ist, ob die Vorwürfe der Vorinstanz als derart schwerwiegend zu beurteilen sind.

4.2.1 Die Vorinstanz begründete die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten. Von den konkreten Vorwürfen (E. 4.1.1 – 4.1.4) werden vom Beschwerdeführer sowohl seine Beratertätigkeit in Dubai (E. 4.1.2) als auch der Abschluss des Darlehensvertrags (E. 4.1.3) zugestanden. Somit ist zunächst auf diese Sachverhalte einzugehen.

4.2.2 Die allgemeine Sorgfalts- und Treuepflicht ist in Ziff. 35 GAV SBB 2011 geregelt. Ein Aspekt der Treuepflicht – die Regelung von Nebenbeschäftigungen – wird in Ziff. 30 GAV SBB 2011 konkretisiert. Danach sind Nebenbeschäftigungen mit Erwerbscharakter bewilligungspflichtig

(Abs. 1). Die Bewilligung wird nach Abs. 2 erteilt, wenn: die Ausübung der Nebenbeschäftigung den Interessen der SBB nicht schadet (Bst. a); der geordnete Betrieb gewährleistet ist (Bst. b); die Arbeitsleistung für die SBB nicht leidet (Bst. c); die Höchstarbeitszeit nach ArG/AZG gesamthaft nicht überschritten wird (Bst. d). Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden (Abs. 3). Beschäftigungen ohne Erwerbscharakter sind nicht bewilligungspflichtig. Absatz 2 gilt jedoch sinngemäss (Abs. 4).

Der Beschwerdeführer war offenbar in seiner Freizeit in Dubai beratend tätig. Durch seine privaten Beziehungen zum verstorbenen F._____ habe er von dessen Geschäftspartner in Dubai Beratungsaufträge erteilt bekommen. Dabei habe er ca. Fr. 70'000 verdient. Wie aus seiner "Einsprache" vom 27. März 2012 (Beschwerde wegen missbräuchlicher Kündigung an die Vorinstanz) hervorgeht, bestreitet er diese Nebenbeschäftigung nicht. Vielmehr führt er aus, dass der geordnete Betrieb bei den SBB jederzeit gewährleistet gewesen sei und seine Arbeitsleistung zu keinem Zeitpunkt gelitten habe. Auch die Vorschriften betreffend Höchstarbeitszeit habe er stets beachtet und seine Leistungen für die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb der Arbeitszeit für die SBB erbracht. Er habe stets darauf geachtet, dass der M._____ AG durch seine Nebenbeschäftigung keine Vorteile bei der Zusammenarbeit mit den SBB entstehen würden. Den SBB sei zu keinem Zeitpunkt ein Schaden entstanden. Im Übrigen habe sein damaliger Vorgesetzter von seiner Tätigkeit in Dubai gewusst. Die letzten Vorgesetzten habe er dagegen nicht informiert, da seine Tätigkeiten wesentlich abgenommen hätten und nun seit längerer Zeit nicht mehr vorhanden gewesen seien.

Der Beschwerdeführer streitet eine Nebenbeschäftigung nicht ab. Vielmehr ist er sich der Brisanz der Thematik bewusst, erachtet seine Nebenbeschäftigung aber als zulässig. Angesichts des Betrags, den er für seine Beratermandate in Dubai erhalten hat, ist ein Erwerbscharakter dieser Nebenbeschäftigung klar zu bejahen. Folglich unterlag diese der Bewilligungspflicht und hätte vom Beschwerdeführer gemeldet werden müssen. Diese Bestimmung im GAV SBB 2011 hatte im Übrigen bereits unter der gleich lautenden Ziff. 30 des bis Ende 2010 gültigen Gesamtarbeitsvertrages 2007-2010 für das Personal der SBB vom 22. Dezember 2006 (nachfolgend: GAV SBB 2007) Geltung. Zwar halten der GAV SBB 2007 resp. 2011 – anders als etwa Art. 91 Abs. 1 und 1^{bis} der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3; vor dem 15. September 2012 noch Art. 91 Abs. 3 BPV) – keine ausdrückliche Melde- oder Informationspflicht fest, doch ist aus dem Umstand, dass eine

Bewilligung erforderlich ist, auf eine entsprechende Informations- bzw. Meldepflicht zu schliessen. Der Beschwerdeführer vermag nicht darzutun, dieser Pflicht nachgekommen und seine Arbeitgeberin informiert zu haben. Zwar behauptet er, sein ehemaliger direkter Vorgesetzter habe gewusst, was er in Dubai täte. Dieser war aber in seiner Aussage anlässlich der Einvernahme vom 16. Februar 2012 durch die Bundeskriminalpolizei davon ausgegangen, der Beschwerdeführer sei nach Dubai in die Ferien zum Golfspielen gefahren. An eine Nebenbeschäftigung des Beschwerdeführers könne er sich dagegen nicht erinnern (Protokoll S. 6). Diese Aussagen erscheinen glaubwürdig und es ist nicht ersichtlich, inwiefern sie nicht der Wahrheit entsprechen sollten. So oder so steht aber fest, dass keine Bewilligung vorlag und dem Beschwerdeführer ist folglich vorzuwerfen, dass er sich nicht um eine solche gekümmert hat. Im Übrigen gibt er sogar zu, seine späteren Vorgesetzten nicht mehr informiert zu haben. Dabei kommt belastend hinzu, dass die Mitarbeitenden der Vorinstanz jährlich nach allfälligen Interessenkonflikten gefragt werden (vgl. E-Mail-Verkehr vom 17. Dezember 2009 bis 27. Januar 2010, Vorakten act. 66). Selbst wenn der Beschwerdeführer zu jenem Zeitpunkt (im Januar 2010) tatsächlich nicht mehr beratend in Dubai tätig gewesen sein sollte, so ist er dies doch in den Vorjahren gewesen, ohne dabei seiner Meldepflicht nachgekommen zu sein.

Wie die Vorinstanz zu Recht geltend macht, liegt der Vorwurf an den Beschwerdeführer indes nicht einzig darin, dass er ohne Bewilligung einer Nebenbeschäftigung nachging, sondern insbesondere auch darin, dass er die Problematik nicht erkannte und sich überhaupt auf eine solche Tätigkeit einliess. Gerade in seiner Position hätte er erkennen müssen, welche Gefahren und Risiken von Interessenkonflikten ausgehen und Auswirkungen auf seine Arbeitgeberin, sei dies in Bezug auf deren Reputation, aber auch finanzieller Art, haben könnte. So war er verantwortlich für die Programmführung, evaluierte Partnerfirmen und erstellte Vorschläge für die Vergabe von Aufträgen, welche dann von zwei Personen unterschrieben werden mussten. Ausserdem hatte er gemäss den Aussagen seines früheren Vorgesetzten offenbar das Controlling der Rechnungen von Vertragspartnern inne und besass dabei die Kompetenz, über Beträge in der Höhe von Fr. 100'000 zu entscheiden (Einvernahme vom 16. Februar 2012 durch die Bundeskriminalpolizei, Protokoll S. 7). Seine Funktion ist der Kaderstufe Fachkader zugeordnet. Der Schluss der Vorinstanz, die erfolgte Nebenbeschäftigung lasse sich aufgrund der Funktion des Beschwerdeführers nicht mit der von ihm geforderten Objektivität in Vergabeangelegenheiten vereinbaren, ist somit nicht zu beanstanden.

Angesichts seiner 15-jährigen Tätigkeit für die SBB und der von Kadermitarbeitenden generell zu erwartenden erhöhten Treuepflicht und Verantwortung und damit einhergehend auch den erhöhten Anforderungen an ihr Verhalten (siehe vorstehend E. 3.4) ist diese Pflichtverletzung als gravierend einzustufen.

4.2.3 Des Weiteren wird dem Beschwerdeführer der Abschluss eines Darlehensvertrags mit der N._____ AG über Fr. 30'000 vorgeworfen (Darlehensvertrag vom 24. Mai 2011). Der Beschwerdeführer bestreitet diesen nicht. Er vertritt die Ansicht, seit über vier Jahren nichts mehr mit dieser Unternehmung zu tun gehabt zu haben, weshalb er davon habe ausgehen dürfen, nicht in einen Interessenkonflikt zu geraten. Da die SBB zu mehreren hundert Kunden und Partnern, darunter auch zu Banken, geschäftliche Beziehungen unterhalte, könne er sich nach ihrer Argumentation folglich auch bei Banken kein Geld ausleihen.

Nachdem die N._____ AG in den vergangenen Jahren (2007 bis 2012) aus Geschäften mit den SBB Umsätze in der Höhe von mehr als 24 Mio. Franken erzielt hat und nach wie vor Aufträge von diesen erhält, ist die Besorgnis der Vorinstanz, den SBB möge ein Reputationsschaden entstehen, nicht von der Hand zu weisen. So mutet es in der Tat problematisch an, wenn ein Kadermitarbeiter von einem Geschäftspartner ein privates Darlehen erhält, und es ist nicht auszuschliessen, dass dadurch bei Bekanntwerden in der Öffentlichkeit der Eindruck der Bestechlichkeit von Mitarbeitenden der SBB entstehen kann. Dies gilt umso mehr, als es sich bei der Darlehensgeberin um eine Bauunternehmung handelt, zu deren Kerngeschäft sicherlich nicht die Vergabe von Darlehen gehört.

Wie schon in der vorstehenden Erwägung gesehen (E. 4.2.2), ist auch hier erschwerend die – aufgrund seiner Funktion – erhöhte Verantwortung des Beschwerdeführers zu berücksichtigen. Somit stellt auch dieser Sachverhalt eine schwere Pflichtverletzung dar.

4.2.4 In Bezug auf die Forderung gegenüber E._____ besteht der Beschwerdeführer darauf, es handle sich um ein gravierendes Missverständnis. Er habe E._____, die nach dem Tod ihres Mannes Verwaltungsratspräsidentin der M._____ AG geworden sei, in einer SMS klar mitgeteilt, keine Forderungen zu stellen, aber die Interessen der SBB zu vertreten und deshalb wissen zu wollen, wie es mit der Zusammenarbeit weitergehe. Demgegenüber sagte E._____ in den Einvernahmen durch die Bundeskriminalpolizei aus, im Juni 2011 durch den Beschwerdeführer

zur Begleichung der Forderung über Fr. 300'000 aus Geschäften zwischen den SBB und ihrem Mann aufgefordert worden zu sein. Der Beschwerdeführer habe dabei indes keine Belege vorzuweisen vermocht (vgl. Protokoll der Delegierten Einvernahme Konfrontation vom 30. März 2012). Ihre Aussagen werden von denjenigen ihres Sohnes bestätigt (vgl. Protokoll der Delegierten Einvernahme Konfrontation vom 29. März 2009). Was genau sich zwischen diesen Parteien zugetragen hat und ob womöglich tatsächlich eine berechtigte Forderung bestand, wird Sache der Strafuntersuchung sein zu eruieren. Für das vorliegende Verfahren ist dies angesichts der bestehenden Unklarheiten insofern nicht weiter relevant, als bereits die anderweitigen Pflichtverletzungen schwer wiegen und einen genügend wichtigen Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bilden. Dennoch kann – gerade mit Blick auf das Verhalten des Beschwerdeführers und die ihm insgesamt vorzuhaltenden Pflichtverletzungen – die Tatsache, dass diese Vorwürfe gegen ihn bestehen, unabhängig vom strafrechtlichen Ausgang, für die Arbeitgeberin nicht ohne jede Bedeutung sein.

Was die Gutscheine anbelangt, vermag die Erklärung des Beschwerdeführers, er habe diese von seiner verstorbenen Ehefrau bekommen bzw. geerbt, nicht zu überzeugen. So sind die Gutscheine, wie die Vorinstanz festhält, nach dem Tod seiner Ehefrau datiert. Die Erklärung des Beschwerdeführers erscheint damit gesucht. Im Übrigen nimmt er in seinen Eingaben an das Bundesverwaltungsgericht keine Stellung zu diesem Vorwurf. Es ist daher davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer (auch) diesbezüglich nicht korrekt verhalten hat: Gemäss Ziff. 40 Abs. 1 GAV SBB 2011 dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder für sich noch für andere Personen Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit geschieht. Widerrechtlich angenommene Geschenke sind den SBB auszuhändigen (Ziff. 40 Abs. 4 GAV SBB 2011). Geringfügige Zuwendungen sind davon ausgenommen (als solche gelten landesübliche Trinkgelder oder Aufmerksamkeiten bis zu einem Betrag von Fr. 100.--, von der gleichen Person oder Firma höchstens zwei Mal pro Jahr, vgl. Ziff. 41 GAV SBB 2011). Dass es sich vorliegend lediglich um geringfügige Zuwendungen gehandelt haben soll, wird auch vom Beschwerdeführer nicht angeführt.

4.3 Folglich sind aufgrund dieser mehrfachen, anhaltenden und insbesondere für einen Kadermitarbeiter als schwerwiegend einzustufenden Pflichtverletzungen die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des

Arbeitsverhältnisses in Anwendung von Art. 12 Abs. 7 BPG resp. Ziff. 189 Abs. 2 GAV SBB 2011 an sich erfüllt.

5.
Zu prüfen ist des Weiteren, ob sich die fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auch als verhältnismässig erweist (siehe vorne E. 3.3).

Als Ausdruck der Verhältnismässigkeitsprinzips können weniger schwere oder zeitlich zurückliegende Verfehlungen nur dann eine fristlose Kündigung zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorkommen. Unterlässt der Arbeitgeber im Falle von nicht schwerwiegendem Fehlverhalten die verlangte Mahnung (Abmahnung, Ermahnung, Verwarnung), wird angenommen, er sei an einer Weiterbeschäftigung interessiert und die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4611/2012 vom 18. Dezember 2012 E. 4.4.2 mit Hinweisen). Als nächst mildere Massnahme zur fristlosen Kündigung sieht das Bundespersonalrecht resp. der anwendbare GAV SBB 2011 die ordentliche Kündigung vor. Die Rechtsprechung verlangt – obwohl im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt – auch für eine ordentliche Kündigung nach (dem vom Wortlaut her mit Ziff. 182 Bst. a GAV SBB 2011 identischen) Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG eine Mahnung (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3, bestätigt mit Urteil 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.4). Nach den unzweideutigen Ausführungen des Bundesgerichts besteht kein Raum, im Einzelfall auf eine Mahnung zu verzichten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7826/2009 vom 23. August 2010 E. 7.3 mit weiteren Hinweisen).

Demnach müsste die Vorinstanz den Beschwerdeführer zunächst ermahnen, in Zukunft seinen Vorgesetzten über allfällige Interessenkonflikte zu orientieren und eine Bewilligung für eine Nebentätigkeit einzuholen bzw. sich grundsätzlich auf keine unzulässigen Interessenkonflikte einzulassen. Des Weiteren müsste sie ihn ermahnen, keine privaten Darlehen von Geschäftspartnern anzunehmen und Geschenke von Geschäftspartnern nicht entgegen zu nehmen. Angesichts der Schwere der Verletzungen durch den Beschwerdeführer und der damit einhergehenden grundsätzlichen Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses kann der Vorinstanz indes nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, einen Kadermitarbeiter derart zu ermahnen und erst bei einer nochmaligen, gleichgelagerten Verfehlung eine Kündigungsmöglichkeit zu erhalten. Zwar war der Beschwerdeführer während 15 Jahren für sie tätig, doch müsste er gerade aufgrund der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und vor

allem aufgrund seiner Funktion als Kaderangehöriger und in einer Position mit Zuständigkeiten im Vergabebereich umso höheren Anforderungen an sein Verhalten und seine Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit entsprechen. In diesem Sinne anerkennt auch die Rechtsprechung, dass bei gravierenden Verfehlungen eine Verwarnung einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend vorauszugehen hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.3 mit Hinweisen). Nach dem Vorgefallenen ist es der Vorinstanz somit nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fortzusetzen. Daran vermögen auch gute Arbeitsleistungen nichts zu ändern. Die fristlose Kündigung nach Ziff. 189 Abs. 2 GAV SBB 2011 erweist sich demnach weder als unverhältnismässig noch als unangemessen.

Hinsichtlich des Vorbringens des Beschwerdeführers, dass der Leiter Z._____, der seine Kündigungsverfügung mit unterzeichnet habe, im August 2012 fristlos entlassen worden sei, ist festzuhalten, dass dieser Umstand für die vorliegend zu beurteilende Entlassung nicht relevant ist. Wie gesehen war vorliegend einzig das Verhalten des Beschwerdeführers entscheidend für seine Entlassung. Ob weitere Personen ihrerseits Pflichtverletzungen begangen haben, ist – wie der Beschwerdeführer selber anführt – eine Mutmassung, die jeglicher Substantiierung entbehrt und weiter nicht von Bedeutung ist.

6.
Auch wenn der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren nicht mehr explizit einwendet, dass die Vorinstanz zu lange mit der Aussprache der fristlosen Kündigung zugewartet habe, ist hierzu Nachfolgendes festzuhalten.

6.1 In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass sich die Praxis, die eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt, nicht unbesehen auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen lässt. In diesem Bereich ergeht die Kündigung normalerweise in Form einer schriftlich begründeten Verfügung; dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders wenn Zweifel zu erhärten oder auszuschliessen sind. Zudem ist dem Angestellten nach öffentlich-rechtlichen Grundsätzen vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen. Ist ein strafrechtlicher Sachverhalt oder dessen rechtliche Würdigung für den Ausgang eines Administrativverfahrens relevant, erweist sich gar ein Verfahrensaufschub bis zum Abschluss des Strafprozesses als zulässig (vgl.

BGE 138 I 113 E. 6.4.1 mit Hinweisen). Hinzu kommt, dass eine fristlose Entlassung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis aufgrund der Rechtsfolgen einer unrechtmässigen fristlosen Entlassung für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden sein kann als im Privatrecht. Daraus folgt, dass dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zuzubilligen ist, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht (BGE 138 I 113 E. 6.4.3 und 6.5; vgl. zum Ganzen auch STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 17 zu Art. 337 OR).

6.2 Nachdem die SBB die Mitteilung erhalten hatten, dass in der Wohnung des Beschwerdeführers sowie an dessen Arbeitsplatz am 22. November 2011 eine Hausdurchsuchung durchgeführt werde, haben sie diesen vom darauf folgenden Tag an bis zum 7. Dezember 2011 vorerst von der Arbeit freigestellt. Dieser war in der Folge krankgeschrieben und nahm seine Tätigkeit erst am 3. Januar 2012 (zu 50%) resp. am 30. Januar 2012 (zu 100%) wieder auf. Am 15. Februar 2012 erhielt die für die Kündigung verantwortliche Organisationseinheit innerhalb der SBB anlässlich der Akteneinsicht in die Strafuntersuchung genügend Kenntnis von den für sie relevanten Gründen für eine fristlose Entlassung (insbesondere von den Aussagen von E._____ in der Einvernahme als Auskunftsperson durch die Bundeskriminalpolizei am 13. Februar 2012). Tags darauf gewährte sie dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör, erstreckte auf Gesuch seines Rechtsvertreters hin die Frist für eine Stellungnahme bis zum 24. Februar 2012 und sprach in der Folge die fristlose Kündigung am 1. März 2012 aus. Die Vorinstanz hat somit zwei Tage nach der Einvernahme von E._____ durch die Bundeskriminalpolizei Einsicht in die Strafuntersuchung genommen und dem Beschwerdeführer in der Folge am nächsten Tag die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt. Für den Erlass der Verfügung benötigte sie schliesslich fünf Tage resp. drei Arbeitstage.

Der Vorinstanz ist zunächst kein Vorwurf daraus zu machen, dass sie im Interesse des Beschwerdeführers nicht sogleich – bereits als die Durchsuchungen beim Beschwerdeführer im November 2011 stattfanden – die fristlose Kündigung ausgesprochen hat. Zu jenem Zeitpunkt war ihr dies denn auch nicht möglich, da sie erst Untersuchungen vornehmen und Kenntnis von den relevanten Umständen erlangen musste. Wie gesehen, ist gerade im Bereich öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse eine (fristlose) Kündigung zu begründen und bedarf entsprechender Abklärungen.

Entscheidend erwies sich dabei für die Vorinstanz die Akteneinsicht im Rahmen der laufenden Strafuntersuchung. Auch wenn nicht die Tatsache der Strafuntersuchung als solches zur Kündigung führte, lagen die Gründe dafür in den Sachverhalten, die durch die Strafuntersuchungen erst in Erscheinung traten. Im Lichte der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (soeben E. 6.1) ist daher im vorliegenden Fall der Vorinstanz nicht vorzuwerfen, zu lange zugewartet zu haben. Von einer Verwirkung des Rechts kann somit nicht gesprochen werden.

7.
Damit erweist sich die fristlose Kündigung als rechtmässig und die Beschwerde ist folglich, soweit darauf einzutreten ist, als unbegründet abzuweisen.

8.
Der Beschwerdeführer beantragt, der vorliegende Entscheid sei nicht zu veröffentlichen, da eine Veröffentlichung den Interessen seiner Familie schaden und den gesicherten Lebensunterhalt nachteilig beeinflussen könne.

Gemäss Art. 5 des Informationsreglements vom 21. Februar 2008 für das Bundesverwaltungsgericht (Informationsreglement, SR 173.320.4) veröffentlicht das Bundesverwaltungsgericht seine Entscheide sowohl in einer elektronischen Entscheiddatenbank (Art. 6 Informationsreglement) als auch in einer amtlichen Entscheidsammlung (Art. 7 Informationsreglement). Die Entscheide werden grundsätzlich in anonymisierter Form veröffentlicht (vgl. Art. 8 Abs. 1 Informationsreglement). Des Weiteren werden nach Art. 4 Abs. 1 Informationsreglement alle Entscheide im Dispositiv mit Rubrum während 30 Tagen nach deren Eröffnung und nach Ablauf der Sperrfristen öffentlich aufgelegt (siehe schon Art. 42 VGG). Die Entscheide werden in nicht anonymisierter Form aufgelegt, sofern eine Anonymisierung nicht zum Schutz der Persönlichkeit oder anderer privater oder öffentlicher Interessen geboten ist (Art. 4 Abs. 2 Informationsreglement). In personalrechtlichen Angelegenheiten werden die Entscheide praxisgemäss in anonymisierter Form veröffentlicht und das Urteilsdispositiv ebenfalls anonymisiert aufgelegt. Der Beschwerdeführer hat deshalb durch die Veröffentlichung des vorliegenden Urteils weder nachteilige Auswirkungen für sich noch für seine Familie zu befürchten.

9.
Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in per-

sonalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der Beschwerdeführer ist daher – ungeachtet seines Unterliegens – von der Bezahlung von Verfahrenskosten befreit. Der Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (vgl. auch Art. 63 Abs. 2 VwVG).

10.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens steht weder dem Beschwerdeführer noch der – ohnehin nicht anwaltlich vertretenen – Vorinstanz eine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann.

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:
Marianne Ryter	Mia Fuchs

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 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, 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: