Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-4389/2016

Urteil vom 21. September 2016

Besetzung

Richter Christoph Bandli (Vorsitz),
Richter Jürg Steiger, Richter Maurizio Greppi,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

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

gegen

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

Gegenstand

fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren am (…), trat im Juni (…) als Betriebsangestellter in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) ein. Seit dem 1. Mai 2007 war er als (…) bei der Division Personenverkehr im Bereich (…) in (…) tätig. Nebst ausführenden Tätigkeiten leitete er in dieser Funktion insbesondere die temporären Reinigungsmitarbeiter fachlich an und teilte ihnen die Arbeiten zu.

B.
Am 9. Mai 2016 beschwerten sich acht Temporärmitarbeiter im Teamleiterbüro über A._____. Die dort anwesende Personalplanerin hielt die Vorwürfe handschriftlich fest und liess sie von den Vorsprechenden unterzeichnen. Am 10. und 11. Mai 2016 befragte ein Teamleiter vier der acht Temporärmitarbeiter nochmals einzeln zu den Vorkommnissen und nahm ihre Aussagen zu Protokoll. Zusammenfassend brachten sie Folgendes gegen A._____ vor: Er arbeite regelmässig bei der Reinigung nicht mit und verlasse den Einsatzort vor Dienstschluss. Um sie unter Druck zu setzen, drohe er sodann mit ihrer Entlassung. Ausserdem soll er einen Temporärmitarbeiter als "Neger" bezeichnet sowie zum Tanzen und Singen aufgefordert haben. Schliesslich gehe A._____ in (...) regelmässig über die Hauptgeleise statt die Über- bzw. Unterführung zu benutzen und verlange selbiges Verhalten auch von ihnen.

C.
Am 13. Mai 2016 wurde A._____ im Beisein seines Rechtsvertreters befragt. Er wies sämtliche Vorwürfe von sich. Für die Folgetage wurde er von der Arbeit freigestellt. Aufgrund der sich widersprechenden Aussagen befragte die SBB am 19. Mai 2016 zusätzlich zwei Mitarbeiter, die wie der Beschwerdeführer die Funktion von (…) bekleiden. Sie bestätigten gewisse Vorwürfe der Temporärmitarbeiter, konnten aber teilweise auch keine Angaben machen.

D.
Mit Schreiben vom 24. Mai 2016 teilte die SBB A._____ mit, das Arbeitsverhältnis mit ihm fristlos auflösen zu wollen. Gleichzeitig räumte sie ihm bis zum 3. Juni 2016 Frist ein, um sich zur vorgesehenen Kündigung zu äussern. Die interne Untersuchung habe ergeben, dass die erhobenen Vorwürfe in den wesentlichen Punkten zutreffen würden. Mit seinem Verhalten habe er in schwerer Weise gegen seine Verpflichtungen verstossen

und das Vertrauensverhältnis zu ihr unwiderruflich zerstört. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei ihr unter diesen Umständen nicht zumutbar.

E.
Mit Schreiben vom 1. Juni 2016 ersuchte der Rechtsvertreter von A._____ um Zustellung der Akten sowie um Erstreckung der Frist zur Stellungnahme. Die SBB gewährte eine einmalige Fristerstreckung bis zum 13. Juni 2016, 12:00 Uhr, wobei damit der Eingangszeitpunkt bei ihr festgelegt wurde. Am Tag des Fristablaufs, um 11:48 Uhr, gab der Rechtsvertreter der SBB per E-Mail zu verstehen, dass er seine Eingabe noch an selbigem Tag bei der Post aufgeben werde und damit die Frist wahren könne. Die SBB widersprach dieser Auffassung und gewährte letztmals eine ausserordentliche Nachfrist bis 15:00 Uhr. Der Rechtsvertreter machte davon keinen Gebrauch und gab seine Stellungnahme wie angekündigt bei der Post auf.

F.
Mit Verfügung vom 24. Mai 2016 (recte 13. Juni 2016) löste die SBB das Arbeitsverhältnis mit A._____ fristlos auf. Dessen Stellungnahme war zu diesem Zeitpunkt noch nicht bei der SBB eingegangen. Letztere begründete ihren Entscheid mit der untragbaren Verhaltensweise von A._____, die in keiner Weise mit den Erwartungen an Mitarbeiter mit Vorbildwirkung vereinbar sei und das Vertrauen in ihn endgültig zerstört habe. Eine mildere Massnahme als die fristlose Entlassung, wie beispielsweise eine Versetzung, stelle keine angemessene Alternative dar.

G.
Gegen die Kündigungsverfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 14. Juli 2016 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, ihm die bisherige oder eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Eventualiter sei ihm eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes zuzusprechen. In prozessualer Hinsicht ersucht der Beschwerdeführer zudem um Erteilung der aufschiebenden Wirkung.

Der Beschwerdeführer macht in erster Linie geltend, der Sachverhalt sei mangelhaft abgeklärt worden. Zunächst beanstandet er, dass nur vier der acht Temporärmitarbeiter näher zur Angelegenheit befragt worden seien und dies im Rahmen von Gesprächen statt protokollarischen Befragungen

stattgefunden habe. Die in den "Besprechungsnotizen" aufgezeichneten Fragen und Antworten seien alsdann derart undifferenziert und pauschal, dass ihnen jeglicher Beweiswert abgehe. Eine der Notizen sei zudem nicht unterzeichnet worden. Weiter bemängelt der Beschwerdeführer Widersprüche in den Aussagen. Gegenüber der Personalplanerin sei beispielsweise noch einstimmig vertreten worden, dass der Beschwerdeführer immer circa eine halbe Stunde früher Feierabend mache. Bei drei der vier durchgeführten Einzelbefragungen soll dann auf einmal von nahezu zwei Stunden die Rede gewesen sein. Der diesbezügliche Wortlaut und die Uhrzeitangaben seien gemäss den Aufzeichnungen überdies nahezu identisch, was auf eine ungenaue Protokollierung oder eine Absprache zwischen den Einvernommenen hindeute. Aufgrund der abweichenden Aussagen hätte die Vorinstanz weitere Abklärungen tätigen müssen. Wenig glaubhaft erschienen auch die Behauptungen der Temporärmitarbeiter, wonach sie die Geleise trotz entsprechender Aufforderung des Beschwerdeführers aus Sicherheitsgründen jeweils nicht überquert hätten. Einer der ebenfalls befragten Mitarbeiter habe nämlich berichtet, auch die Temporärmitarbeiter beim Überschreiten der Geleise gesehen zu haben. Der Beschwerdeführer führt noch weitere Aussagen der zwei befragten Mitarbeiter an, die den bereits in sich widersprüchlichen sowie unklaren Vorwürfen der Temporärmitarbeiter entgegenstünden. Angesichts der Schwere der Anschuldigungen und der beabsichtigten Massnahme erweise sich die getätigte Untersuchung und Beweiswürdigung als absolut ungenügend. Die Vorinstanz habe damit den Untersuchungsgrundsatz verletzt. Nach objektiven Gesichtspunkten könne nicht von der Richtigkeit der gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe ausgegangen werden. Im Übrigen sei die fristlose Kündigung zu spät erfolgt und als unverhältnismässig sowie missbräuchlich zu qualifizieren.

H.

In ihrer Vernehmlassung vom 9. August 2016 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde und widerspricht insbesondere dem Vorwurf der mangelhaften Sachverhaltsermittlung. In formeller Hinsicht würden die "Gesprächsnotizen" keine Mängel aufweisen. Ihr Entscheid, lediglich vier der acht Temporärmitarbeiter einzeln zu befragen, sei sodann rein prozessökonomisch motiviert gewesen und habe der Überprüfung der kollektiv gegenüber der Personalplanerin vorgebrachten Vorhalte gedient. Aus selbigem Grund seien zwei weitere Mitarbeiter befragt worden. Die Vorinstanz legt dar, inwiefern deren Äusserungen sowie weitere Umstände die erhobenen Vorwürfe als glaubhaft erscheinen liessen. Generell gelte es bei der

Beurteilung der Glaubhaftigkeit von Aussagen den Gesamtkontext im Auge zu behalten.

I.
Der Beschwerdeführer hält in seinen Schlussbemerkungen vom 19. September 2016 an seinen Vorbringen und Anträgen fest.

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

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziffer 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015 [nachfolgend GAV]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 [VwVG, SR 172.021]), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG sowie Ziffer 177 Abs. 4 und Ziffer 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

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

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

Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist durch den angefochtenen Entscheid, mit dem die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verfügt wurde, beschwert. Er ist somit ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert.

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

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 2.1 m.H. und BVGE 2007/34 E. 5 m.H.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 2.160 m.H.).

2.2 Es wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 2.1).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer macht in formeller Hinsicht geltend, die Vorinstanz habe seinem Gesuch um Akteneinsicht nicht vollständig entsprochen, da ihm das im "Protokoll" vom 9. Mai 2016 erwähnte Video nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Des Weiteren habe die Vorinstanz sein Recht auf vorgängige Äusserung zur beabsichtigten Kündigung missach-

tet. Obschon er seine Stellungnahme am 13. Juni 2016 fristgerecht zu Handen der Post aufgegeben habe, sei sie in der Verfügung nicht berücksichtigt worden.

3.2 Die Vorinstanz hält entgegen, das fragliche Video habe lediglich in der handschriftlichen Niederschrift der Vorwürfe durch die Personalplanerin Erwähnung gefunden. Da die Videosequenz unrechtmässig entstanden sei und das Recht am eigenen Bild des Beschwerdeführers verletze, sei es in der Untersuchung nicht weiter verwendet und dem Beschwerdeführer daher auch nicht ausgehändigt worden. Was die Anhörung vor der Aussprache der Kündigung anbelangt, weist die Vorinstanz auf die dem Beschwerdeführer hierfür am 24. Mai 2016 bis zum 3. Juni 2016 anberaumte Frist hin. Für eine fristlose Kündigung habe dem Beschwerdeführer damit eine vergleichsweise lange Zeitspanne zur Verfügung gestanden, die schliesslich bis zum 13. Juni 2016, 12:00 Uhr, erstreckt worden sei. Der Beschwerdeführer habe diese Gelegenheit zur Äusserung dennoch nicht wahrgenommen. Indem er die Ansetzung der Frist zwölf Minuten vor deren Ablauf (13. Juni 2016, 11:48 Uhr) als unzulässig bezeichnet habe, sei ihm sodann ein offensichtlich rechtsmissbräuchliches Verhalten anzulasten. Dennoch habe man ihm letztmals die Möglichkeit zugestanden, bis 15:00 Uhr noch eine elektronische Stellungnahme einzureichen, was er jedoch unterlassen habe. Auf die kurz vor Fristablauf (circa 13:00 Uhr) telefonisch vorgetragenen Einwendungen sei die unvorbereitete HR-Beraterin nicht zuletzt auch mangels Fachwissens nicht eingegangen. Stattdessen habe sie den Beschwerdeführer auf den vorgesehenen schriftlichen Weg hingewiesen.

3.3

3.3.1 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte und im VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (vgl. Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2). Er umfasst namentlich das Recht der Parteien auf Akteneinsicht (Art. 26 ff. VwVG). Demnach besteht ein Anspruch darauf, alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen (Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betreffenden Verfügung darauf abgestellt wird. Denn die betroffene Partei kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder be-

zeichnen, wenn ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung gestützt hat (Urteile des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1 und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 7.7.1; BGE 132 V 387 E. 3.1; Urteil des BGer 8C_631/2014 vom 16. Dezember 2014 E. 4.2.1.1).

3.3.2 Die Vorinstanz legt nachvollziehbar dar, das fragliche Video aufgrund rechtlicher Bedenken nicht verwertet zu haben. Aus den Akten geht entsprechend hervor, dass sie sich zur Ermittlung des Sachverhalts auf andere Beweismittel abstützte. Da die Videoaufzeichnung demzufolge keinen Einfluss auf die Kündigung hatte, war die Vorinstanz auch nicht gehalten, diese dem Beschwerdeführer vorzulegen. Eine Verletzung des Akteneinsichtsrechts steht ausser Frage.

3.4

3.4.1 Der Gehörsanspruch verpflichtet die Behörde weiter, die Parteien vor dem Erlass einer Verfügung anzuhören (vgl. Art. 30 VwVG). Der Anspruch auf vorgängige Äusserung steht den Betroffenen primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und das Beweisergebnis zu, grundsätzlich aber nicht betreffend Fragen der Rechtsanwendung. Ein Anhörungsrecht zu Rechtsfragen besteht nur ausnahmsweise dann, wenn die betroffene Partei vor sogenannt "überraschender Rechtsanwendung" zu schützen ist, etwa im Falle einer beabsichtigten Praxisänderung oder wenn die Behörde ihren Entscheid mit einer Rechtsnorm oder einem Rechtsgrund zu begründen beabsichtigt, die oder der im bisherigen Verfahren nicht herangezogen wurde, auf die sich die beteiligten Parteien nicht berufen haben und mit deren Erheblichkeit sie im konkreten Fall nicht rechnen konnten (Urteile des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.1.1 und A-5905/2014 vom 29. Mai 2015 E. 3.3.1; BGE 130 III 35 E. 5 S. 39; Urteil des BGer 4A_97/2013 vom 28. August 2013 E. 3.3.2).

3.4.2 Es lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen, wobei die Behörde aufgrund ihrer Prozessleitungsbefugnis die Modalitäten der Anhörung einseitig festlegen kann (vgl. Urteil des BGer 2C_204/2015 vom 21. Juli 2015 E. 3.1 m.H.). Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsan-

spruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Urteile des BGer 1C_560/2008 vom 6. April 2009 E. 2.4, 1C_103/2007 vom 7. Dezember 2007 E. 5.3 und 2P.275/2005 vom 1. März 2006 E. 2.1). Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteil des BGer 8C_158/2009 vom 2. September 2009 E. 5.2 m.H.). Indessen hat er keinen Anspruch auf genaue Kenntnis der schliesslich getroffenen Massnahme und ihrer rechtlichen Begründung. Die Behörde hat den Parteien nach der bundesgerichtlichen Praxis grundsätzlich weder den Entwurf der Verfügung noch deren Begründung vorgängig zur Stellungnahme zu unterbreiten (BGE 129 II 497 E. 2.2). Sie kann das Anhörungsrecht des Betroffenen auch auf andere Art wahren (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.1.2).

3.4.3 Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung dieses Rechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen, andererseits müssen Interessen der Verfahrensökonomie und -beschleunigung berücksichtigt werden (vgl. zum Ganzen WALDMANN/BICKEL, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Auflage 2016 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Art. 30 N. 48). Verspätete Vorbringen sind grundsätzlich unbeachtlich, können aber, wenn sie ausschlaggebend erscheinen, dennoch berücksichtigt werden (Art. 32 VwVG). Die Fristenregelung in Art. 20 ff. VwVG bezieht sich nur auf Fristen, die nach Tagen bestimmt sind. Werden solche auf einen bestimmten Kalendertag festgelegt, können Art. 20 ff. VwVG nur sinngemäss herangezogen werden (vgl. PATRICIA EGLI, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 20 N. 1). Gemäss Art. 22 Abs. 2 VwVG kann eine Frist zur Stellungnahme aus zureichenden Gründen erstreckt werden. Die Partei hat ihr Fristerstreckungsgesuch entsprechend zu begründen (PATRICIA EGLI, a.a.O., Art. 22 N. 20).

3.4.4

3.4.4.1 Die Vorinstanz sah die belastenden Behauptungen der Temporärmitarbeiter nach abgeschlossener Untersuchung in den wesentlichen Punkten als erstellt an und legte sie der ausgesprochenen Kündigung zu-

grunde. Bereits anlässlich der Befragung vom 13. Mai 2016 wurde der Beschwerdeführer mit diesen Vorwürfen konfrontiert und konnte er seine Sicht der Dinge darlegen bzw. sich zum rechtserheblichen Sachverhalt äussern. Aufgrund seiner Freistellung von der Arbeit musste ihm zudem schon damals klar gewesen sein, dass die Vorinstanz allenfalls eine Kündigung aussprechen könnte. Da insbesondere noch die Befragung der zwei Mitarbeiter der Vorinstanz vom 19. Mai 2016 bevorstand, war die Untersuchung am 13. Mai 2016 allerdings noch nicht abgeschlossen und konnte der Beschwerdeführer folglich auch noch nicht umfassend von seinem Anhörungsrecht Gebrauch machen. Hierzu erhielt er am 24. Mai 2016 Gelegenheit, als ihm die Vorinstanz einen Entwurf der Kündigungsverfügung übergab und damit verbunden bis zum 3. Juni 2016 ("Eingang SBB") Frist für eine schriftliche Stellungnahme einräumte.

3.4.4.2 Dem Beschwerdeführer wurden somit rund zehn Tage gewährt, um zum Beweisergebnis, dem Sachverhalt sowie der Rechtsanwendung Stellung zu nehmen. Nachdem er bereits am 13. Mai 2016 zu den Vorwürfen befragt wurde, sich der Umfang der Untersuchungsakten in Grenzen hält und Lehre und Rechtsprechung bei fristlosen Kündigungen überdies eine beförderliche Abklärung des Sachverhalts fordern (vgl. BGE 8C_294/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.3.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. Auflage 2012, Art. 337 N. 17 m.w.H.), stand dem Beschwerdeführer ein angemessener Zeitraum zur Verfügung, seinen Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Dies gilt umso mehr, als die Frist auf ein entsprechendes Gesuch hin bis zum 13. Juni 2016 ("Eingang SBB bis 12:00 Uhr mittags") verlängert wurde. Mit Blick auf das Ende der Frist vertritt der Beschwerdeführer die Auffassung, dieses hätte nicht unter Vorgabe einer Uhrzeit festgelegt werden dürfen.

3.4.4.3 Generell wird als Frist der Zeitraum bezeichnet, innert dessen eine bestimmte Rechtshandlung durch eine Partei vorgenommen werden kann oder muss, um rechtswirksam zu sein (vgl. PATRICIA EGLI, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 20 N. 1). Die Art. 20 ff. VwVG befassen sich gemäss Randtitel mit den "Fristen", definieren diese und insbesondere deren Bemessung aber nicht näher. Der gesetzliche Bezug auf nach Tagen bestimmte Fristen schliesst alsdann eine andersartige Festsetzung nicht aus. In diesem Sinne ist anerkannt, dass eine Frist an einem bestimmten Kalendertag enden kann. Indem die Vorinstanz den Ablauf der Frist sowohl an ein Datum als auch an eine bestimmte Uhrzeit knüpfte, ging sie darüber hinaus und wich von der üblichen Festsetzung von Fristen nach Tagen oder

auf einen bestimmten Kalendertag ab. Dass eine derartige Eingabefrist jedoch nicht zulässig sein sollte, ist wenigstens mit Blick auf das Äusserungsrecht, welches relativ informell gewährt werden kann (vgl. E. 3.4.2), nicht ersichtlich. Die vorliegend festgelegte Uhrzeit lässt nach Treu und Glauben darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer, zur maximalen Ausnutzung der Frist, per E-Mail hätte Stellung nehmen können. Die von der Vorinstanz gewählte Fristansetzung ist demnach als rechtmässig zu beurteilen. Die vom Beschwerdeführer wenige Minuten vor Fristablauf erhobenen Einwendungen vermögen daran nichts zu ändern. Es stellt sich höchstens die Frage, ob die Vorinstanz in dieser Situation eine weitere Fristerstreckung hätte gewähren müssen. Aus der vorliegenden E-Mailkorrespondenz ergibt sich, dass der Beschwerdeführer vor Fristablauf lediglich die Rechtmässigkeit der angesetzten Frist anzweifelte, jedoch weder um eine weitere Erstreckung der Frist ersuchte noch Gründe hierfür anführte. Die Vorinstanz war entsprechend erst gar nicht gehalten, eine solche zu prüfen. Indem sie die Eingabefrist dennoch bis 15:00 Uhr verlängerte, handelte sie ohne entsprechende Verpflichtung. Nachdem sie für das Anhörungsrecht unmissverständlich den schriftlichen Weg vorgesehen hatte, war sie im Übrigen auch nicht gehalten, davon abzurücken und allfällige mündliche Vorbringen des Beschwerdeführers zu berücksichtigen.

3.4.4.4 Die vom Beschwerdeführer am 13. Juni 2016 bei der Post aufgegebene Stellungnahme erfolgte im Ergebnis verspätet und ging der Vorinstanz erst zu, als diese bereits verfügt hatte. Damit verwirkte der Beschwerdeführer die hinreichend beziehungsweise rechtmässig gewährte Möglichkeit zur vorgängigen Äusserung. Der Vorinstanz ist nicht vorzuwerfen, dass sie die Vorbringen des Beschwerdeführers in der Kündigung nicht berücksichtigt hat. Eine Verletzung seines Gehörsanspruchs ist demnach insgesamt zu verneinen.

4.

Bevor beurteilt werden kann, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Vorinstanz nicht mehr zuzumuten war und damit ein wichtiger Grund bestand, der sie zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigte, ist mit Blick auf die gegen ihn erhobenen Vorwürfe der Sachverhalt festzustellen.

4.1

4.1.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkung der Parteien (Art. 13 und

Art. 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG). Der Untersuchungsgrundsatz ist allerdings primär auf das Verwaltungsverfahren zugeschnitten. Dem Bundesverwaltungsgericht obliegt bloss noch die Aufgabe, die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.119a).

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

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

4.2 Der Beschwerdeführer rügt zunächst, dass lediglich vier der acht Temporärmitarbeiter näher angehört wurden und dies zudem nicht im Rahmen einer protokollarischen Befragung stattgefunden habe.

4.2.1 Der Untersuchungsgrundsatz (vgl. Art. 12 VwVG) auferlegt der Behörde die Pflicht, von Amtes wegen den rechtserheblichen Sachverhalt vollständig und richtig zu ermitteln. Sie hat folglich im Rahmen des Zumutbaren einzig den entscheiderheblich erscheinenden Umständen nachzu-

gehen. Hierzu gehören auch für die Beteiligten günstige Faktoren. Die Bestimmung des Umfangs der Amtsermittlung erfordert eine von der Behörde während des Verfahrens wiederkehrende vorläufige Würdigung des Beweisergebnisses. Aufgrund dieser antizipierten Beweiswürdigung stellt die Behörde fest, ob ein Sachverhalt genügend feststeht oder ob ein weiterer Beweis zur Klärung der Sachlage geboten ist. Sie hat ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Der Aufwand der Sachverhaltsermittlung muss alsdann insgesamt verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV). Dabei sind die Interessen an einer schnellen Entscheidfindung (Beschleunigungsgebot) und jene an einer gründlichen materiellen Wahrheitsfindung gegeneinander abzuwägen (KRAUSKOPF/EMMENEGGER/BABEY, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 12 N. 16 ff.; vgl. auch Urteile des BVGer A-4035/2011 vom 19. Dezember 2011 E. 3.3 und A-103/2011 vom 21. September 2011 E. 3.2.2;).

Auskünfte von Drittpersonen stellen im Verwaltungsverfahren (Art. 12 Bst. c VwVG) mögliche Beweismittel dar. Wird die Auskunftsperson mündlich befragt und beziehen sich die Ausführungen auf wesentliche Punkte des rechtserheblichen Sachverhalts, sind diese zu protokollieren, wobei in der Regel nicht alle Details des Gesprächs festzuhalten sind (BGE 130 II 473 E. 4.2; KRAUSKOPF/EMMENEGGER/BABEY, a.a.O., Art. 12 N. 47 f. und 104 ff.).

4.2.2 Die von den acht Temporärmitarbeitern gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe wurden zunächst handschriftlich notiert und von allen Vorsprechenden unterschriftlich bestätigt. Die Vorinstanz liess es nicht dabei bewenden, sondern befragte vier der acht Temporärmitarbeiter noch einzeln zu den Vorkommnissen. Es stellt sich die Frage, ob sie die Beweiserhebung in diesem Sinne beschränkten durfte oder zur vollständigen Sachverhaltsabklärung nochmals alle hätte separat anhören müssen. Nach der kollektiven Vorsprache bei der Personalplanerin kannte die Vorinstanz die zur Diskussion stehenden Vorwürfe bereits. Es ging daher im weiteren Beweisverfahren primär darum, die erhobenen Anschuldigungen zu überprüfen. Die Vorinstanz durfte davon ausgehen, dass hierfür die Einvernahme von vier der acht Temporärmitarbeiter ausreicht, ohne deswegen wesentliche Informationen zu verpassen. Dies gilt umso mehr, als mit dem gleichen Zweck auch noch zwei Mitarbeiter der Vorinstanz protokollarisch befragt wurden und die Angelegenheit dadurch noch von einer anderen Perspektive beleuchtet werden konnte. Die Vorinstanz legt des Weiteren glaubhaft dar, die näher Anzuhörenden ohne Kalkül ausgewählt zu haben. Damit im Einklang steht das unterschiedliche Aussageverhalten der vier

Befragten, die den Beschwerdeführer teilweise auch entlasten. Nicht unbeachtlich ist schliesslich der erhebliche organisatorische und personelle respektive finanzielle Aufwand, der mit mündlichen Einvernahmen einhergeht. Unter Würdigung sämtlicher Umstände ist der Vorinstanz nicht vorzuwerfen, dass sie sich im weiteren Beweisverfahren auf vier der acht Temporärmitarbeiter konzentrierte. Vielmehr übte sie ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss und verhältnismässig aus.

Die mündlich durchgeführten Befragungen mit den vier Temporärmitarbeitern wurden protokolliert. Die entsprechenden Aufzeichnungen sind je mit der Überschrift "Besprechungsnotiz" versehen worden, enthalten die gestellten Fragen mit den zugehörigen Antworten und sind von den Beteiligten unterzeichnet worden. Damit sind die formellen Anforderungen an einzuholende Auskünfte eingehalten worden. Soweit der Beschwerdeführer die inhaltliche Qualität der Protokolle bemängelt, findet dies in der nachfolgenden Beweiswürdigung Berücksichtigung.

4.3 Der Beschwerdeführer bestreitet die gegen ihn erhobenen beziehungsweise der fristlosen Kündigung zugrunde gelegten Vorwürfe und tut dar, weshalb diese nicht bewiesen seien. Im Folgenden ist daher einzeln auf die belastenden Vorhalte einzugehen und unter Würdigung der erhobenen Beweise der (rechtserhebliche) Sachverhalt zu ermitteln.

4.3.1 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer einerseits vor, er arbeite bei der Reinigung der Züge nicht mit und verlasse seinen Arbeitsplatz vor Dienstschluss.

4.3.1.1 Die Temporärmitarbeiter brachten im Kollektiv vor, der Beschwerdeführer arbeite nicht mit und halte sich während einer bestimmten Reinigungstour ("320") vor dem Computer oder Fernseher auf. Zudem mache er immer circa eine halbe Stunde vorher Feierabend.

4.3.1.2 Anlässlich der einzeln durchgeführten Befragungen bestätigten die vier Temporärmitarbeiter auf entsprechende Frage hin, dass der Beschwerdeführer nicht mitarbeite. Bei der Tour "310" mache er oben die erste Klasse, warte dann und benutze sein Handy. Drei der Befragten gaben weiter an, der Beschwerdeführer fahre vom "GB" in den Bahnhof und lasse sie alleine fertig reinigen. Wenn sie in (...) seien, gehe er ebenfalls früher nach (…) zurück und lasse sie die Arbeit beenden. Einer der Befragten erklärte in diesem Zusammenhang, sie (die Temporärmitarbeiter) wüssten

manchmal nicht was zu tun sei, da sie nicht über ein Tourenblatt verfügten. Dies sei vor allem dann der Fall, wenn das Tourenblatt geändert habe.

Auf die Tour "320" angesprochen führten zwei Temporärmitarbeiter aus, der Beschwerdeführer komme nicht mit in den "GB" um zu arbeiten, sondern sitze oben im Aufenthaltsraum. Ein anderer sagte dazu, der Beschwerdeführer beauftrage sie, die zwei Thurbos auf Gleis 85 zu machen. In einem Fall hätten sie ihn hernach, zurück im Bahnhof, nicht mehr angetroffen. Sein Natel sei an der Steckdose angeschlossen gewesen und das Tourenblatt habe auf dem Korpus gelegen. Er habe dann anstelle des Beschwerdeführers die zwei Nummern der Thurbozüge notiert. Einer der Befragten meinte, der Beschwerdeführer komme zwar in den "GB" mit, unterstütze sie aber nicht bei der Arbeit, sondern sitze nur herum und spiele mit seinem Handy.

Konfrontiert mit dem kollektiv erhobenen Vorwurf, der Beschwerdeführer mache immer circa eine halbe Stunde früher Feierabend, präzisierten zwei Temporärmitarbeiter, der Beschwerdeführer gehe im Nachtdienst immer bereits um 01:30 Uhr statt um 03:20 Uhr, wobei sie die restlichen Züge alleine reinigen würden. Der Dritte hielt dazu fest, der Beschwerdeführer arbeite nicht fertig und warte bis sie die Arbeit erledigt hätten. Der Vierte führte schliesslich aus, bei ihm sei der Beschwerdeführer nicht nach Hause, sondern früher vom “GB“ in den Bahnhof gegangen, wo er vor dem PC gewartet habe.

4.3.1.3 Die protokollierten Fragen und Antworten betreffend die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers sind teilweise unklar. Insbesondere fällt es nicht leicht, die Vorwürfe in ihren Einzelheiten, zum Beispiel nach Ort und Zeit, zu erfassen. Ebenso weichen die verschiedenen Aussagen stellenweise voneinander ab, ohne dass jedoch erhebliche Widersprüche auszumachen wären. Die Differenzen dürften teilweise auf die Qualität der durchgeführten Befragungen beziehungsweise deren Protokollierung zurückzuführen sein, wiederspiegeln aber auch die unterschiedlichen Wahrnehmungen der Temporärmitarbeiter, was wiederum für ein unverfälschtes und glaubwürdiges Aussageverhalten spricht. Der Beschwerdeführer moniert beispielsweise die unterschiedlichen Aussagen zum vorgezogenen Arbeitsende des Beschwerdeführers. Während in der handschriftlichen Aufzeichnung der Personalplanerin festgehalten ist, dass dieser immer circa eine halbe Stunde vorher Feierabend mache, bezogen sich zwei Temporärmitarbeiter in der Einzelbefragung auf eine Nachtschicht, anlässlich welcher der Beschwerdeführer um 01:30 Uhr statt um 03:20 Uhr gehe. Ein

kollektiv erhobener und in allgemeiner sowie unbestimmter Weise festgehaltener Vorwurf wird damit den individuellen Aussagen zweier Temporärmitarbeiter gegenübergestellt, die das konkrete Verhalten des Beschwerdeführers während eines bestimmten Dienstes thematisieren. Die beiden Aussagen sind einem anderen Kontext zuzuschreiben beziehungsweise unter ungleichen Umständen entstanden, weshalb deren inhaltliche Andersartigkeit nachvollziehbar ist. Ein offensichtlicher Widerspruch ist darin nicht zu erkennen.

4.3.1.4 Trotz gewisser Unklarheiten ergibt sich aus den Aussagen der Temporärmitarbeiter bezüglich der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers zusammengefasst folgender Vorhalt: Bei gewissen Einsätzen arbeite der Beschwerdeführer nur während einer bestimmten Dauer mit und warte dann bis die anderen fertig gereinigt hätten. In anderen Fällen entferne er sich sodann bereits vor dem Einsatzende vom konkreten Einsatzort oder bleibe diesem gänzlich fern. Sein Aufenthaltsort während diesen "Abwesenheitszeiten" ist nicht von Belang, weshalb auf die diesbezüglichen Ausführungen nicht weiter einzugehen ist. Auch wenn das quantitative Ausmass nicht detailliert benannt wird, so machen die Darlegungen deutlich, dass der Beschwerdeführer seit geraumer Zeit und regelmässig in nicht unerheblichem Ausmass nicht mitarbeiten soll.

4.3.1.5 Bereits die Tatsache, dass acht beziehungsweise später vier der Temporärmitarbeiter zusammen einen entsprechenden Vorwurf erheben, verleiht diesem grundsätzlich eine erhöhte Glaubwürdigkeit. Dazu tragen weiter die von ihnen angeführten Einzelheiten und Begleitumstände bei. So widme sich der Beschwerdeführer statt der Arbeit seinem Handy und halte sich im Aufenthaltsraum oder vor dem Computer beziehungsweise Fernseher auf. Angesprochen auf seine (fehlende) Mitarbeit weise er ferner auf sein Alter hin oder gebe an, "Zucker" zu haben. Zudem wurde plausibel dargelegt, dass die Abwesenheiten des Beschwerdeführers zu organisatorischen Schwierigkeiten geführt hätten. Die Behauptung der Temporärmitarbeiter, wonach ihnen der Beschwerdeführer verschiedentlich mit der Entlassung drohe und sie dadurch unter Druck setze, rundet den Vorwurf weiter ab. Schliesslich wird der Verdacht entscheidend durch das Bild erhärtet, welches die zwei Mitarbeiter der Vorinstanz anlässlich ihrer Befragung vom Beschwerdeführer zeichneten. Beide berichteten von einem generell schwierigen Sozialverhalten und problematischen Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern. Einer von ihnen bestätigte ausserdem, dass der Beschwerdeführer manchmal nicht mithelfe, andere seine Arbeit machen

lasse und zu früh gehe. Er sei plötzlich nicht mehr da. Ob sich dieser verstecke oder sonst was mache, könne er nicht sagen. Der andere gab an, die Temporärmitarbeiter hätten von diesem Verhalten erzählt. Schliesslich ist den Akten zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2014 anlässlich einer Kontrolle nicht am Einsatzort angetroffen wurde und sein Telefon bei der Ladestation lag. Der Teamleiter verwarnte ihn in der Folge für sein zu frühes Verlassen des Arbeitsplatzes. Der Beschwerdeführer widersprach bei seiner Einvernahme den belastenden Behauptungen. Es gelingt ihm allerdings nicht, diese zu entkräften. Vielmehr ist unter Würdigung sämtlicher Beweismittel davon auszugehen, dass sich der Beschwerdeführer derart der Arbeit entzog, wie dies die Temporärmitarbeiter darlegten (vgl. E. 4.3.1.4).

4.3.2 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer des Weiteren vor, den Temporärmitarbeitern mit der Kündigung gedroht und sich gegenüber einem von ihnen rassistisch geäussert zu haben.

4.3.2.1 Ein Temporärmitarbeiter bestätigte, dass ihn der Beschwerdeführer während eines Konflikts mit dem Wort "Neger" bedacht sowie zum Tanzen und Singen aufgefordert habe. Von der fraglichen Äusserung wusste auch ein Arbeitskollege zu berichten, während der Beschwerdeführer selber jegliche rassistische Verhaltensweise von sich wies. Die übrigen Befragten konnten hierzu keine eigenen Wahrnehmungen wiedergeben. Aufgrund der sich widersprechenden Aussagen der Kontrahenten und der geringen Beweisdichte verbleiben gewisse Zweifel, ob sich der Beschwerdeführer tatsächlich in der spezifischen Art und Weise rassistisch verhalten hat. Aus diesem Grund ist im Folgenden nicht darauf abzustellen.

4.3.2.2 Der Vorwurf, wonach der Beschwerdeführer den Temporärmitarbeitern mit deren Entlassung drohe, wurde von drei der vier näher Befragten bejaht. Einer von ihnen ergänzte, den Beschwerdeführer zuvor zur Mitarbeit aufgefordert zu haben. Ein anderer wiederum legte dar, der Beschwerdeführer reagiere entsprechend, wenn er ihn darauf hinweise, dass es nicht seine Arbeit sei. Zudem mache der Beschwerdeführer regelmässig ein Beispiel von einem anderen Mitarbeiter, der wegen ihm habe gehen müssen. Da der Beschwerdeführer seine Arbeit vernachlässigte, war er naheliegenderweise darauf angewiesen, dass sie von seinen Temporärmitarbeitern übernommen wird und diese sein Fehlverhalten darüber hinaus nicht aufdecken. Dass er hierzu im genannten Sinne Druck auf seine Untergebenen ausgeübt haben soll, wurde glaubhaft vorgebracht und erscheint

nachvollziehbar. Der entsprechende Vorwurf ist daher zusammen mit der Vorinstanz als bewiesen anzusehen.

4.3.3 Schliesslich soll der Beschwerdeführer wiederholt Geleise überschritten und damit gegen Sicherheitsvorschriften der Vorinstanz verstossen sowie sich selber gefährdet haben.

4.3.3.1 Den Aussagen der einvernommenen Temporärmitarbeiter zufolge hat der Beschwerdeführer in (...) regelmässig die Hauptgeleise überquert, statt wie vorgesehen die Über- bzw. Unterführung zu benutzen. Zwei der Befragten gaben überdies an, er habe von ihnen selbiges Verhalten gefordert. Aus Sicherheitsgründen hätten sie dieser Anweisung aber nicht Folge geleistet. Einer der beiden befragten Mitarbeiter der Vorinstanz meinte zum Vorhalt, "sie" würden dies in (...) häufig tun. Auf entsprechende Frage hin bestätigte er, dass er damit die Mitarbeiter und den Beschwerdeführer meine. Der andere Mitarbeiter der Vorinstanz konnte dazu gar keine Angaben machen. Dagegen behauptete der Beschwerdeführer, immer die Über- bzw. Unterführung zu benutzen und dies auch von seinen Mitarbeitern zu verlangen. Da die befragten Temporärmitarbeiter zusammen mit einem Mitarbeiter der Vorinstanz glaubwürdig vom Gegenteil berichteten, vermag er mit seiner Darstellung nicht zu überzeugen. In diesem Sinne ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer in (...) regelmässig die Geleise überquerte. Ob selbiges Verhalten auch den Temporärmitarbeitern anzulasten ist und sie dazu allenfalls vom Beschwerdeführer aufgefordert wurden, erscheint mit Blick auf die widersprüchlichen Aussagen unklar, bedarf aber nicht der weiteren Klärung. Der Beschwerdeführer vermöchte daraus nichts zu seinen Gunsten abzuleiten.

4.3.4 Das erstellte Fehlverhalten des Beschwerdeführers und die Ausführungen der befragten Personen lassen generell auf ein problematisches Verhalten des Beschwerdeführers schliessen, das über Einzelereignisse hinausgeht und sich besonders in einem respektlosen Umgang mit seinen Untergebenen äussert. Ebenso scheint aber auch das Verhältnis zu seinen Arbeitskollegen derselben Funktionsstufe unter seinem Gebaren zu leiden. Einer der befragten Kollegen berichtete entsprechend, dass ihm der Beschwerdeführer manchmal zu nahe komme und ihn provoziere. Es sei jeweils unklar, ob er etwas im Spass sage oder doch ernst meine. Am besten fahre er, wenn er für sich schaue und dem Beschwerdeführer ausweiche. Gegenüber den Temporärmitarbeitern verhalte sich dieser launisch und ungleich. Zudem trete der Beschwerdeführer bisweilen barsch, aggressiv oder unkontrolliert auf. Andererseits könne er auch ein "lieber Siech" sein.

Der andere Arbeitskollege gab an, weder mit dem Beschwerdeführer noch den Temporärmitarbeitern Probleme zu haben. Letztere würden gut arbeiten, hätten sich aber bei ihm über den Beschwerdeführer beschwert. Er habe diesen darauf angesprochen und gesagt, dass etwas nicht stimmen könne, wenn es bei ihm mit den gleichen Leuten gut gehe.

Die dargelegte Verhaltensweise wiederspiegelt sich teilweise auch in den letzten Personalbeurteilungen. Während der Beschwerdeführer im Jahr 2013 die fachlichen Anforderungen grösstenteils erfüllte und auch seine Selbständigkeit und Flexibilität positiv bewertet wurden, genügte er den Erwartungen mit Blick auf die Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit lediglich mehrheitlich. Speziell wurde bemängelt, dass er teilweise heftig auf Kritik reagiere und sich in der Reinigung missachtet fühle. Im Jahr 2014 wurde die Kritikfähigkeit nicht mehr negativ erwähnt, jedoch erfüllte er die Erwartungen an die Kooperations- und Teamfähigkeit abermals lediglich mehrheitlich, wobei von ihm mehr Teamarbeit mit den "(…) Kollegen" gewünscht wurde. Die Personalbeurteilung für das Jahr 2015 enthält insgesamt und besonders in Bezug auf die Sozialkompetenz keine Kritik.

Indem der Beschwerdeführer anlässlich seiner Befragung vom 13. Mai 2016 unbeherrscht auf die Vorwürfe reagierte und sich zudem abfällig zu den Temporärmitarbeitern äusserte, trug er im vorinstanzlichen Verfahren zur Glaubwürdigkeit der ihm vorgehaltenen Umgangsformen bei. Gleichermassen ist der jüngste Vorfall vom 21. Juni 2016 zu werten. Demnach soll der Beschwerdeführer an einen Temporärmitarbeiter herangetreten sein und diesem gedroht haben, ihm den Kopf abzuschneiden. Die Polizei sei über den Vorfall informiert worden und habe Ermittlungen getätigt. Über den aktuellen Verfahrensstand ist nichts bekannt. Die detaillierten und aussagekräftigen Schilderungen der beiden Mitarbeiter der Vorinstanz betreffend das allgemeine Sozialverhalten des Beschwerdeführers ergänzen sich und fallen zurückhaltend sowie differenziert aus. Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände besteht kein Grund, an deren Richtigkeit und dem damit aufgezeigten Verhaltensmuster des Beschwerdeführers zu zweifeln.

4.4 Der vorliegend unter Würdigung der erhobenen Beweise ermittelte Sachverhalt macht deutlich, dass sich die Vorinstanz in ihrer Verfügung im Wesentlichen auf dieselben Sachverhaltselemente abgestützt hat. Soweit Abweichungen bestehen, erweisen sich diese mit Blick auf die nachfolgenden Erwägungen als nicht rechtserheblich. Der Vorinstanz ist insgesamt keine mangelhafte Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts vorzuwerfen.

5.

5.1 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 6 Abs. 2 BPG). In diesen Rahmen eingebunden, regeln sodann Ausführungsbestimmungen, insbesondere der GAV im Sinne von Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) sowie der Arbeitsvertrag, das einzelne Arbeitsverhältnis näher (Art. 6 Abs. 3 BPG). Nicht zur Anwendung gelangt die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz – welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat – nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; Urteile des BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 3 und A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 3).

5.2 Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG sowie Ziffer 177 Abs. 1 GAV können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt gemäss Ziffer 177 Abs. 2 GAV jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Voraussetzung zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses orientiert sich damit an den "wichtigen Gründen" gemäss Art. 337 Abs. 2 OR, der die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Um zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, kann somit die zu Art. 337 OR entwickelte Rechtsprechung angemessen berücksichtigt werden. Den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ist dabei allerdings Rechnung zu tragen (vgl. Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.1 und A-4597/2012 vom 21. Februar 2013 E. 3.2).

5.3 Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer,

ist die fristlose Kündigung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn die Verfehlungen trotz Verwarnung wiederholt begangen werden (Urteil des BGer 8C.501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.2 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.1; HARRY NÖTZLI, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013 [nachfolgend: Handkommentar BPG], Art. 12 N. 46).

5.4 Dem privat- wie dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten und diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist beziehungsweise genügt. Als strengste ihm zur Verfügung stehende Massnahme darf er die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") aussprechen. Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Er muss den konkreten Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers sowie allen anderen Gegebenheiten, wie beispielsweise das bisherige Verhalten des Beschwerdeführers sowie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses, prüfen. Zudem sind die Auswirkungen auf das Arbeits- beziehungsweise Vertrauensverhältnis und das Ansehen des Arbeitgebers in Betracht zu ziehen (Urteile des BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.2 und 4C.346/2002 vom 14. Januar 2003 E. 2.3; BGE 127 III 351 E. 4a; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.3 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.2). Anlass zur fristlosen Entlassung besteht vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb oder seiner betrieblichen Tätigkeit die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht. Kaderangehörige haben hierbei aufgrund ihrer erhöhten Treuepflicht und Verantwortung höheren Anforderungen zu genügen (Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.2, A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013 E. 4.3 und A-4597/2012 vom 21. Februar 2013 E. 3.4).

5.5

5.5.1 Ein wichtiger Grund, der Anlass für eine fristlose Kündigung bietet, ist regelmässig die Verletzung einer vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtung. Darunter fällt insbesondere die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers. Gemäss Lehre und Rechtsprechung kann ein trotz Verwarnung nicht nur gelegentliches, sondern regelmässiges zu spätes Erscheinen am oder Fernbleiben vom Arbeitsplatz einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung bilden. Selbiges gilt für den Fall, dass wiederholt längere unerlaubte Arbeitsunterbrüche eingelegt werden (vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 5; Urteil des BGer vom 7. April 1998, in: JAR 1999, S. 232; BGE 127 III 351 E. 4b.aa Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2008 Nr. 24).

5.5.2 Ein wichtiger Grund kann ferner in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG sowie Ziffer 35 Abs. 1 GAV statuierten Treuepflicht liegen (vgl. Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.4 und A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.1), also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren ("doppelte Loyalität"; vgl. Urteil des BVGer A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 3.3.2 m.w.H.; PETER HELBLING, in: Handkommentar BPG, Art. 20 N. 50 f.). Der Umfang dieser mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers korrelierenden arbeitnehmerseitigen Nebenpflicht ist beschränkt und besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolgs geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Die Treuepflicht hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (vgl. Urteil des BGer 4A.298/2011 vom 6. Oktober 2011 E. 2 m.w.H.; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.4 und A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.3, je m.w.H.).

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis oder die Interessen des Arbeitgebers störender Aktivitäten. Dies betrifft insbesondere strafbares und rechtswidriges Handeln, aber auch ungebührliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitnehmern (vgl. Urteil des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5; HELBLING, a.a.O., Art. 20 N. 22 ff.). So können teilweise grobe Verletzungen von der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstands, die keine Beschimpfung sind, berechtigten Anlass zur fristlosen Entlassung bieten.

Zu diesem Schluss gelangte das Bundesgericht beispielsweise im Falle einer wiederholt aggressiv und respektlos auftretenden Arbeitnehmerin (vgl. Urteil des BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.4 ff.). Ebenso kann gezieltes Mobbing gegenüber Arbeitskollegen eine fristlose Kündigung rechtfertigen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 5 m.w.H.).

5.5.3 Auch die Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Verfehlungen kann, je nach Schwere mit oder ohne Verwarnung, zur fristlosen Kündigung berechtigen. Entscheidend sind auch hierbei sämtliche Umstände des Einzelfalls (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 5 m.w.H. sowie Urteil des BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3).

6.

6.1 Der Beschwerdeführer wurde im Februar 2014 aufgrund einer unentschuldigten Absenz schriftlich verwarnt. Sein Vorgesetzter brachte damals unmissverständlich zum Ausdruck, dass solche Vorkommnisse nicht toleriert würden und nicht wieder vorkommen dürften. Statt dieser Ermahnung Beachtung zu schenken, wurde der Beschwerdeführer im gleichen Sinne rückfällig. Gemäss dem erstellten Sachverhalt liess er bei den Reinigungseinsätzen regelmässig sowie in erheblichem Ausmass seine Mitarbeit vermissen und ging derweilen anderweitigen, nicht beruflichen Beschäftigungen nach beziehungsweise wartete, bis die Temporärmitarbeiter die Arbeiten abgeschlossen hatten. Gründe, welche dieses Verhalten auch nur ansatzweise erklären oder entschuldigen könnten, sind nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführer verletzte in systematischer und schwerwiegender Weise die ihm obliegende Arbeitspflicht. Dass er sich auch nach erfolgter Ermahnung nicht davon abhalten liess, lässt das Fehlverhalten als noch gravierender erscheinen und stellt nach der dargelegten Rechtsprechung grundsätzlich bereits für sich gesehen ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung dar (vgl. E. 5.5.1).

6.2 Dem Beschwerdeführer ist ferner vorzuwerfen, dass er den ihm zugeteilten Temporärmitarbeitern mit der Entlassung drohte. Damit übte er in verwerflicher Art und Weise Druck auf sie aus, wobei nicht anzunehmen ist, dass er die Arbeiter auf diese Weise zu einer besseren Leistung anhalten wollte. Vielmehr ist dieses Gebaren in einem Zusammenhang mit seinen Arbeitspflichtverletzungen zu sehen (vgl. E. 4.3.2.2). Entsprechend ist nicht nur das Druckmittel selbst, sondern auch der damit verfolgte Zweck

als unzulässig zu beurteilen. Darüber hinaus ist dem Beschwerdeführer im Umgang mit seinen Arbeitskollegen generell ein zuweilen unberechenbares, aggressives sowie unfaires Verhalten anzulasten (vgl. E. 4.3.4). Mit dieser ungebührlichen Verhaltensweise verstiess der Beschwerdeführer mehrfach und in empfindlicher Weise gegen seine Treuepflicht. Indem er schliesslich in Missachtung von Sicherheitsvorschriften Geleise überschritt, handelte er ebenfalls der Treuepflicht zuwider (vgl. E. 5.5.2).

6.3 Der Beschwerdeführer war bei der Vorinstanz zuletzt als (…) angestellt und in dieser Funktion für die Division Personenverkehr im Bereich (…) in (...) tätig. Zu seinen Aufgaben gehörten nicht nur Reinigungsarbeiten, sondern auch die Anleitung der ihm zugeteilten Temporärmitarbeiter. Aufgrund dieser Führungsfunktion hatte der Beschwerdeführer eine erhöhte Treuepflicht gegenüber seiner Arbeitgeberin. Dazu kommt, dass er seine Einsätze dezentral an verschiedenen Orten leistete und hierbei wohl von den Temporärmitarbeitern umgeben war, ansonsten aber relativ unbeobachtet seiner Aufgabe nachgehen konnte. Angesichts dieser speziellen Arbeitsbedingungen und seiner Stellung durfte beziehungsweise musste ihm die Vorinstanz in besonderem Masse vertrauen. Die begangenen Pflichtverletzungen und der damit einhergehende Vertrauensmissbrauch wiegen entsprechend umso schwerer.

6.4 Der Beschwerdeführer war während rund 31 Jahren für die Vorinstanz tätig. Abgesehen von den vorliegend aufgezeigten Verfehlungen scheinen Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers während seiner langen Anstellungsdauer grösstenteils nicht Anlass zu Beanstandungen gegeben haben. Das Arbeitszeugnis vom Juni 2016 bestätigt diesen Eindruck.

6.5 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer nicht nur in grober Weise seine Arbeitspflicht verletzt, sondern auch verschiedentlich gegen die Treuepflicht verstossen. Sein Gebaren ist unentschuldbar und nicht mit dem Verhalten vereinbar, das von einem Mitarbeiter seiner Funktion objektiv erwartet werden darf und muss. Zumindest in ihrer Gesamtheit und unter Würdigung sämtlicher Umstände stellen die Pflichtverletzungen einen objektiv wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Die langjährige Tätigkeit für die Vorinstanz vermag die Verfehlungen und die daraus resultierende Vertrauensstörung nicht massgeblich zu relativieren.

7.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob das Fehlverhalten des Beschwerdeführers das Vertrauen der Vorinstanz tatsächlich im erforderlichen Ausmass erschütterte (vgl. E. 5.3). Lehre und Rechtsprechung verlangen, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar. Die Reaktionsfrist läuft allerdings nicht, solange der Arbeitnehmer keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zudem zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können. Zu beachten ist im Weiteren, dass im öffentlichen Dienstrecht die Reaktionsfrist länger ist als im privaten Arbeitsrecht. Zum einen ist dem staatlichen Arbeitgeber auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine gewisse Zeitspanne zur Anordnung entsprechender rechtlicher Konsequenzen einzuräumen, wobei insbesondere die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung zu berücksichtigen sind. Zum anderen ist dem Angestellten vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren. Zudem muss die Kündigung in Verfügungsform erfolgen und schriftlich begründet werden (vgl. zum Ganzen BGE 138 I 113 E. 6.3 ff.; Urteil des BGer 8C_170/2009 vom 25. August 2009 E. 6.2.3; Urteil des BVGer A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 5.3; HARRY NÖTZLI, in: Handkommentar BPG, Art. 12 N. 48; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N. 17 m.w.H.).

7.2 Am 9. Mai 2016 erfuhr die Vorinstanz von den Vorwürfen gegen den Beschwerdeführer. Konfrontiert mit diesem Verdacht war sie gehalten, den Sachverhalt gründlich abzuklären. Zu diesem Zweck befragte sie die vier Temporärmitarbeiter, zwei eigene Mitarbeiter und den Beschwerdeführer. Die letzte Einvernahme fand am 19. Mai 2016 statt. Erst nach dieser rund zehntätigen Untersuchungsphase war die Vorinstanz in der Lage, über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu befinden. Am 24. Mai 2016, mithin nach einer Reaktionsfrist von lediglich circa drei Arbeitstagen, gewährte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und verfügte diese am 13. Juni 2016. Die erstreckte Frist zur Stellungnahme war gleichentags abgelaufen. Dieser unbestrittene Ablauf verdeutlicht, dass die Vorinstanz sowohl für die Sachverhaltsermittlung als auch die Entscheidfindung einen angemessenen Zeitraum in Anspruch nahm. Dies gilt umso mehr, als die Durchführung der Befragungen, wie die Vorinstanz nachvollziehbar darlegt, offenbar mit organisatorischen Schwierigkeiten einherging, die eine

gewisse Verfahrensverzögerung bewirkten. Schliesslich ist beachtlich, dass der Beschwerdeführer seit dem 9. Mai 2016 nicht mehr für die Vorinstanz im Einsatz stand beziehungsweise von der Arbeit freigestellt war. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, dass die Vorinstanz zu lange mit der Kündigung zugewartet und damit ihr Kündigungsrecht verwirkt haben könnte. Der Vorinstanz war die Fortführung des Arbeitsverhältnisses, namentlich unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, nicht mehr zumutbar. Die fristlose Kündigung erweist sich daher auch in subjektiver Hinsicht als begründet.

Die Beschwerde ist abzuweisen. Das vom Beschwerdeführer gestellte Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ist bei diesem Ergebnis mit dem vorliegenden Beschwerdeentscheid als gegenstandslos abzuschreiben.

8.
Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG, Ziffer 186 GAV), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

9.
Die obsiegende Vorinstanz handelt im Bereich des Personalrechts als Behörde und hat daher keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht ebenfalls keine solche Entschädigung zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung wird als gegenstandslos geworden abgeschrieben.

3.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

4.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

5.
Ein Doppel der Schlussbemerkungen des Beschwerdeführers vom 19. September 2016 geht an die Vorinstanz.

6.
Dieses Urteil geht an:

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Christoph Bandli	Matthias Stoffel

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: