Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-4312/2016

Urteil vom 23. Februar 2017

Besetzung

Richterin Kathrin Dietrich (Vorsitz),
Richter Maurizio Greppi, Richterin Christine Ackermann,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren am (…), trat am (…) als (…) in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) ein. Am (…) wurde er infolge eines Reorganisationsprojekts von (…) nach (…) versetzt. Gleichzeitig wurden gegenüber A._____ verschiedene Leistungs- und Verhaltensziele formuliert, deren Unterzeichnung er verweigerte. Entgegen dem ursprünglichen Plan, wonach die Versetzung nach (…) nur eine vorübergehende Massnahme sein sollte, verrichtete A._____ seine Arbeit fortan als (…) in (…). Hierfür wurde am (…) ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen.

B.
Nachdem A._____ die Personalbeurteilung für das Jahr 2014 nicht unterzeichnet hatte, führten die Beteiligten am (…) ein Klärungsgespräch, wobei keine Einigung erzielt werden konnte. Am (…) 2015 folgte ein Mitarbeitergespräch mit dem Vorgesetzten B._____ und einer HR-Beraterin. Gemäss erstellter Aktennotiz sei diese Unterredung initiiert worden, weil sich die Zusammenarbeit mit A._____ zunehmend schwierig gestaltet habe. Insbesondere soll er mit seinem direkten Vorgesetzten, C._____, nur noch per E-Mail kommuniziert haben und von Teamsitzungen ferngeblieben sein. Auch sonstige interne und externe Partner hätten die Zusammenarbeit mit A._____ bemängelt. Sein Kommunikationsverhalten habe sich schliesslich auch auf die Qualität der Arbeitsleistung niedergeschlagen. Zur Verbesserung der Situation wurden gegenüber A._____ in der Aktennotiz vom (…) 2015 entsprechende Erwartungen formuliert, die auch in eine Vereinbarung einflossen. A._____ unterzeichnete diese allerdings nicht, weshalb die SBB ihrem Anliegen betreffend sein Verhalten mittels einer Weisung vom (…) 2015 Nachdruck verlieh. Demnach wurden eine konstruktive Teilnahme am Teamgeschehen, eine deutliche Verbesserung der Kommunikation sowie eine auf Augenhöhe stattfindende Begegnung mit den Partnern gefordert.

C.
Mit Einschreiben vom 3. März 2016 hielt die SBB A._____ vor, dass er sein Verhalten nicht weisungsgemäss angepasst habe. Für den Fall weiterer Verletzungen von Leistungs- und Verhaltenspflichten drohte sie ihm daher die Kündigung an. Diese Kündigungsandrohung wurde im Rahmen einer Einspracheverhandlung vom 28. April 2016 beziehungsweise mit Einspracheentscheid vom 31. Mai 2016 bestätigt. Am 24. Mai 2016 führten B._____ und A._____ ein Gespräch über eine mögliche Auflösung

des Arbeitsverhältnisses. Ersterer verfasste dazu eine Aktennotiz, woraus auch hervorgeht, dass A._____ eine Entschädigung von drei Monatslöhnen angeboten wurde, wenn er bis Ende Mai 2016, mithin per 30. September 2016, ordentlich kündigen würde. A._____ liess sich darauf nicht ein. Am 25. Mai 2016 unterhielten sich B._____ und A._____ nochmals über die Modalitäten einer möglichen einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Gemäss verfasster Aktennotiz soll A._____ bei dieser Gelegenheit weitere Forderungen gestellt haben. Nachdem B._____ solche abgelehnt und ihn stattdessen auf das vorteilhafte Angebot vom Vortag verwiesen habe, sei A._____ ausfällig geworden und habe sein Gegenüber mehrfach ein "Arschloch" genannt. Zusätzlich soll er damit gedroht haben, ihm "eins in die Fresse zu hauen". Damit sei die Besprechung abgebrochen worden. Am gleichen Tag forderte B._____ A._____ per E-Mail auf, sich für seine Äusserungen zu entschuldigen. Letzterer reagierte darauf ebenfalls per E-Mail, fragte aber lediglich, ob er gleich gehen solle. Daraufhin erklärte B._____ mit E-Mail vom 25. Mai 2016, dass das Arbeitsverhältnis per Ende Juni 2016 ende, keine weiteren Zahlungen erfolgen würden und er per sofort freigestellt sei.

D.
Mit Einschreiben vom 1. Juni 2016 bezog sich die SBB auf den Vorfall vom 25. Mai 2016 und hielt A._____ vor, seinen Vorgesetzten B._____ ohne Grund und vorausgegangene Provokation massiv beleidigt und bedroht zu haben. Damit habe er ein nicht tolerierbares Verhalten an den Tag gelegt und das unverzichtbare Vertrauensverhältnis gegenüber ihr unwiderruflich zerstört. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist sei ihr damit nicht zumutbar. Ebenso stelle eine weitere Versetzung als milderes Mittel keine angemessene Alternative mehr dar. Aus diesem Grund gedenke sie, das Arbeitsverhältnis mit ihm fristlos aufzulösen. Gleichzeitig räumte sie ihm eine Frist von fünf Tagen ein, um sich zum Sachverhalt und der geplanten Kündigung zu äussern. Von dieser Möglichkeit machte A._____ mit Schreiben vom 2. Juni 2016 Gebrauch.

E.
Mit Verfügung vom 9. Juni 2016 hielt die SBB an ihrem Standpunkt fest und löste das Arbeitsverhältnis mit A._____ wegen eines wichtigen Grundes fristlos auf. In Erwiderung seiner Vorbringen betonte sie insbesondere, B._____ habe vor der Eskalation vom 25. Mai 2016 nicht gesagt, dass bei Nichtunterzeichnung der Auflösungsvereinbarung eine Kündigung aus-

gesprochen werde. Alsdann komme die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Juni 2016 nicht in Frage, da das Vertrauensverhältnis unter Berücksichtigung der gesamten Vorgeschichte tiefgreifend und endgültig zerstört worden sei.

F.
Gegen die Kündigungsverfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 5. Juli 2016 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt die Aufhebung der fristlosen Kündigung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2016. Bis zu diesem Zeitpunkt sei ihm der Lohn auszurichten. Weitere finanzielle Forderungen stellt er keine. Der Beschwerdeführer legt ausführlich dar, wie sich die Ereignisse bei der Arbeit nach seiner Wahrnehmung zugetragen hätten und inwiefern die damaligen schwierigen Verhältnisse nicht ihm, sondern insbesondere seinen Vorgesetzten anzulasten seien. Beim Gespräch vom 25. Mai 2016 habe sich B._____ von Beginn weg abweisend und kontraproduktiv verhalten. Er habe B._____ bei dieser Gelegenheit nicht beleidigt. Die Vorwürfe seien erfunden beziehungsweise die Anschuldigungen falsch.

G.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 29. August 2016 die Abweisung der Beschwerde und erwidert im Einzelnen die Sachverhaltsdarlegungen des Beschwerdeführers. Nach der Eskalation vom 25. Mai 2016 und in der Hitze des Gefechts sowie aufgrund der angespannten Situation habe B._____ in einer E-Mail festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis per Juni 2016 aufgelöst werde, keine weiteren Zahlungen erfolgen würden und der Beschwerdeführer freigestellt sei. Damit habe er unüberlegt reagiert, da der fragliche Inhalt weder gesetzeskonform sei noch Sinn mache. Er sei daher als nicht gewollt und ohne Rechtswirkung anzusehen.

H.
Mit Eingabe vom 7. Oktober 2016 reicht der Beschwerdeführer seine Replik ein. Darin bekräftigt er sein Rechtsbegehren und hält an seinen Ausführungen fest. Die Vorinstanz habe durchgehend unvollständige, falsche und aus dem Zusammenhang gerissene Angaben gemacht. Sie habe sich der in der Arbeitswelt entstehenden Konflikte bedient beziehungsweise solche konstruiert, um ihn gezielt und systematisch zu zermürben und loszuwerden. Der Beschwerdeführer erhebt hierbei auch Mobbingvorwürfe und

macht geltend, entsprechendes Verhalten sei von den Vorgesetzten unterstützt worden. Hilfestellungen beziehungsweise Vorschläge zur Besserung seien nur vordergründig und zur Unzeit angeboten worden.

I.
Mit Duplik vom 24. November 2016 hält die Vorinstanz an ihrem Standpunkt fest. Die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer habe sich schon seit geraumer Zeit schwierig gestaltet und habe sich aller Bemühungen zum Trotz auch nicht verbessert. Indem sie nach dem Vorfall vom 25. Mai 2016 die fristlose Kündigung ausgesprochen habe, habe sie rechtmässig und verhältnismässig gehandelt. Schliesslich macht sie geltend, dass sie dem Beschwerdeführer den Lohn für den Juni 2016 ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ausgerichtet habe, da der Abteilungsleiter dies in seiner E-Mail vom 25. Mai 2016 entsprechend festgehalten habe.

J.
Der Beschwerdeführer erklärt in seinen Schlussbemerkungen vom 2. Januar 2017, die Vorinstanz habe ihm anders als behauptet nicht den vollständigen Lohn für den Juni 2016 ausgerichtet. Aus seinem Lohnausweis für das Jahr 2016 gehe hervor, dass ihm der Lohn nur bis zum 20. Juni 2016 und ohne anteilsmässigen 13. Monatslohn vergütet worden sei.

K.
Auf die weiteren Ausführungen der Verfahrensbeteiligten sowie die eingereichten Unterlagen wird – soweit entscheidwesentlich – im Rahmen der 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 SBB]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968

[VwVG, SR 172.021]), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG sowie Ziffer 177 Abs. 4 und Ziffer 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

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

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

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

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

2.

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

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die 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).

2.3 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). 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 SBB 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 SBB 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).

3.

3.1 Ausgangspunkt des Beschwerdeverfahrens ist die angefochtene Verfügung (Art. 5 VwVG i.V.m. Art. 31 VGG). Sie bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstands begrenzt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was bereits Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen (BGE 136 II 457 E. 4.2; Urteil des BVGer A-7675/2015 vom 21. Juni 2016 E. 3.1). Im Rahmen des Anfechtungsgegenstandes wird der Streitgegenstand gemäss der im verwaltungsrechtlichen Beschwerdeverfahren grundsätzlich vorherrschenden Dispositionsmaxime durch die Parteibegehren bestimmt. Die entscheidende Behörde darf einer Partei grundsätzlich nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als diese beantragt hat. Im Laufe des Rechtsmittelverfahrens kann der Streitgegenstand damit nur noch eingeschränkt, nicht aber ausgeweitet oder qualitativ geändert werden (Art. 52 Abs. 1 VwVG; vgl. Urteil des BGer 2C_124/2013 vom 25. November 2013 E. 2.2.4; Urteile des BVGer A-670/2015 vom 22. Mai 2015

E. 4.2 und A-7021/2014 vom 12. Mai 2015 E. 4.3; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Auflage 2013, Rz. 139).

3.2 Das Anfechtungsobjekt bildet die Kündigungsverfügung der Vorinstanz vom 9. Juni 2016, mit welcher die fristlose Auflösung des hier interessierenden Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wurde. Aus der Beschwerdeschrift vom 5. Juli 2016 ergibt sich unmissverständlich, dass der Beschwerdeführer lediglich die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung bestreitet und die Lohnfortzahlung bis Ende Juni 2016 beantragt. Nachdem der Beschwerdeführer keine weiteren Forderungen geltend macht, gilt es der Dispositionsmaxime folgend nachfolgend lediglich zu prüfen, ob die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen durfte oder ob sie dem Beschwerdeführer den Lohn bis Ende Juni 2016 nachzuzahlen hat.

4.
Die Vorinstanz zeigt auf, wie sich insbesondere aufgrund mangelhafter Kommunikation und verweigerter Zusammenarbeit seitens des Beschwerdeführers das Verhältnis zu diesem seit geraumer Zeit sukzessive verschlechtert habe. Dieser Konflikt soll mit den verbalen Ausfälligkeiten des Beschwerdeführers am 25. Mai 2016 seinen Höhepunkt erreicht haben. Die Vorinstanz begründet die ausgesprochene fristlose Kündigung vom 9. Juni 2016 entsprechend mit diesem Vorfall. Zur Beurteilung der Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung ist somit vorab zu klären, ob bezüglich der Geschehnisse vom 25. Mai 2016 auf den von der Vorinstanz angenommenen Sachverhalt abgestellt werden darf.

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

4.2.1 Die Vorinstanz behauptete in ihrer Kündigungsverfügung vom 9. Juni 2016, der Beschwerdeführer habe seinen Vorgesetzten B._____ am 25. Mai 2016 mehrfach mit dem Ausdruck "Arschloch" bedacht sowie gedroht, ihm "eins in die Fresse zu geben". Dies habe sich zugetragen, nachdem B._____ an der Vereinbarung vom Vortag betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses festgehalten und weitere Forderungen seitens des Beschwerdeführers abgelehnt habe. Diese Darstellung entspricht einer Aktennotiz, welche B._____ am 1. Juni 2016 zum Vorfall verfasst hatte. Des Weiteren ist dokumentiert, dass B._____ am 25. Mai 2016, um 11:22 Uhr, per E-Mail an den Beschwerdeführer gelangte. In dieser Nachricht bekundete er sein Verständnis für die stark emotionale Situation im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, missbilligte aber unter Wiedergabe des vorerwähnten Wortlautes die Ausfälligkeiten des Beschwerdeführers. Abschliessend wies er darauf hin, eine Entschuldigung als das Mindeste zu erachten. Der Beschwerdeführer reagierte darauf umgehend (11:24 Uhr) und ebenfalls per E-Mail, fragte seinen Vorgesetzten aber lediglich, ob er gleich gehen solle. Im vorliegenden Verfahren

weist der Beschwerdeführer den Vorwurf, B._____ verbal angegriffen zu haben, entschieden von sich und tut ihn als falsch und erfunden ab. Das nach seinen eigenen Worten "zerrüttete Verhältnis" nach dem Gespräch vom 25. Mai 2016 schreibt er stattdessen dem abweisenden und kontraproduktiven Verhalten seines Vorgesetzten zu. Aus diesem Grund habe er den Arbeitsplatz umgehend verlassen wollen und dies entsprechend in seiner damaligen E-Mail zum Ausdruck gebracht.

4.2.2 Mit Blick auf die fraglichen Äusserungen, welche die Vorinstanz ihrer fristlosen Kündigung zugrunde gelegt hat, stehen sich die widersprechenden Aussagen von B._____ und des Beschwerdeführers gegenüber. Weitere Personen, die über den Hergang der Diskussion vom 25. Mai 2016 berichten könnten, gibt es keine, weil das Gespräch unter Ausschluss solcher stattgefunden hat. Überdies stellt die vom Vorgesetzten verfasste Aktennotiz eine Parteibehauptung dar und schafft keine weitere Klarheit. Aus der angeführten E-Mailkorrespondenz geht schliesslich hervor, dass der Beschwerdeführer auf das ihm vorgeworfene Verhalten zunächst nicht einging. Stattdessen stellte er die Frage, ob er gleich gehen solle. Alleine diese Reaktion kann nicht als Geständnis gewertet werden. Im vorliegenden Verfahren bestreitet er den Vorwurf sodann konsistent. Angesichts dieser Beweislage und -dichte verbleiben jedenfalls gewichtigte Zweifel, ob sich der Beschwerdeführer tatsächlich in der fraglichen Art und Weise gegenüber seinem Vorgesetzten geäussert hat. Dass diese mittels Erhebung weiterer Beweise ausgeräumt werden könnten, ist nicht ersichtlich. Der zur Diskussion stehende Vorwurf ist entsprechend nicht als bewiesen anzusehen, weshalb der Beweislastregel folgend bei der Beurteilung der fristlosen Kündigung auch nicht darauf abgestellt werden darf.

5.

5.1 Gemäss Ziffer 177 Abs. 1 GAV SBB beziehungsweise Art. 10 Abs. 4 BPG 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).

5.2 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).

5.3 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 (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).

5.4 Liegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen, ist eine ordentliche Kündigung gestützt auf Ziffer 174 Abs. 1 Bst. b GAV SBB beziehungsweise Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG möglich. Als mangelhaftes Verhalten kommen zum Beispiel ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (vgl. Urteil des BVGer A-3834/2011 vom 28. Dezember 2011 E. 7.5.3 m.H.). Die Grenzen zwischen Verhaltensmängeln und der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (vgl. Ziffer 174 Abs. 1 Bst. a GAV SBB und Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG), was ebenfalls ein sachlich hinreichender Kündigungsgründe darstellt, verlaufen fliessend. Der wichtige Grund gemäss Art. 177 Abs. 1 GAV SBB beziehungsweise Art. 10 Abs. 4 BPG muss schwerer wiegen als die ordentlichen Kündigungsgründe (Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.1). Ob ein rechtmässiger Kündigungsgrund vorliegt entscheidet sodann nicht allein die Wichtigkeit einer Pflicht, sondern die Intensität der Verletzungshandlung. Auch zu einer ordentlichen Kündigung berechtigen nur schwere Pflichtverletzungen (Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.2 m.H.).

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 zum einen die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers. Ein wichtiger Grund kann aber insbesondere auch in einer schweren Verletzung der in Ziffer 35 Abs. 1 GAV SBB sowie Art. 20 Abs. 1 BPG 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.).

5.5.2 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.).

5.5.3 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 (vgl. Urteil des BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.4 ff.). 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, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage 2012, Art. 337 N. 5 m.w.H. sowie Urteil des BGer 4C.95/2004 vom 28. Juni 2004 E. 3.3).

6.

6.1 Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass insbesondere Beschimpfungen oder bereits unanständiges Benehmen gegenüber Mitarbeitern oder Vorgesetzten je nach Umständen berechtigten Anlass zu einer fristlosen Kündigung geben können. Wie dargelegt (E. 4.2.2) und entgegen der Vorinstanz, kann dem Beschwerdeführer bezüglich der Vorkommnisse vom 25. Mai 2016 kein solches Verhalten angelastet werden, weshalb diesbezüglich kein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt.

6.2 Bereits vor dem 25. Mai 2016 lag zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer allerdings ein Konflikt vor, der die Zusammenarbeit erschwerte. Die Vorinstanz sieht die Ursache hierfür beim Beschwerdeführer. Sie bemängelte damals insbesondere sein Kommunikationsverhalten gegenüber den Vorgesetzten, Mitarbeitern und diversen Partnern. Ferner soll er nicht mehr an Teamsitzungen teilgenommen haben. Diese Vorwürfe betreffen ein Verhalten, das typischerweise zu einer ordentlichen Kündigung

berechtigt, wenn es auch nach ausgesprochener Mahnung andauert (vgl. E. 5.4). Davon ging offenbar auch die Vorinstanz aus. So hielt sie den Beschwerdeführer mit Einschreiben vom 3. März 2016 an, sein Verhalten anzupassen und sich inskünftig an seine Pflichten zu halten, ansonsten er entlassen werde. Abgesehen von den unbewiesenen Äusserungen des Beschwerdeführers, die am 25. Mai 2016 gefallen sein sollen, stehen jedoch keine weiteren Verhaltensweisen zur Diskussion, welche die ausgesprochene fristlose Kündigung rechtfertigen könnten. Indem die Vorinstanz dennoch zu dieser Massnahme schritt, handelte sie rechtswidrig. Vor diesem Hintergrund ist in sachverhaltlicher Hinsicht nicht weiter erheblich beziehungsweise zu klären, ob der Beschwerdeführer tatsächlich gegen die ihm obliegenden Verhaltenspflichten verstossen hat, wie dies die Vorinstanz geltend macht.

7.

Die möglichen Folgen einer durch die Beschwerdeinstanz festgestellten unbegründeten fristlosen Kündigung sind in den sich entsprechenden Ziffer 184 Abs. 1 GAV SBB sowie Art. 34b Abs. 1 BPG geregelt. Dazu gehört insbesondere die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist. Mit dieser Bestimmung wurde die Regelung von Art. 337c Abs. 1 OR übernommen, wonach der Beschwerdeführer so zu stellen ist, wie wenn ihm auf den frühestmöglichen Zeitpunkt ordentlich gekündigt worden wäre (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, BBl 2011 6724).

Der Beschwerdeführer stand seit mehr als fünf Jahren in Diensten der Vorinstanz, weshalb die ordentliche Kündigungsfrist für ihn vier Monate beträgt (Ziffer 175 Abs. 2 Bst. b GAV SBB). Es ist entsprechend davon auszugehen, dass ihm im Juni 2016 per Ende Oktober 2016 hätte gekündigt werden können und ihm bis dahin der Lohn hätte ausbezahlt werden müssen. Der vom Beschwerdeführer gestellte Antrag, ihm sei der Lohn bis Ende Juni 2016 zu bezahlen, bewegt sich innerhalb dieses Rahmens. Gemäss Lohnausweis für das Jahr 2016 sowie unbestritten gebliebener Darstellung des Beschwerdeführers hat ihm die Vorinstanz den auf den Juni 2016 entfallenden Lohn noch nicht im vollen Umfang ausgerichtet. Die Beschwerde ist deshalb gutzuheissen und die Vorinstanz zur Bezahlung des noch ausstehenden Lohnanteils für den Monat Juni 2016 (inkl. Anteil des 13. Monatslohns) zu verpflichten.

8.

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

8.2 Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Die Parteientschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 Abs. 1 VGKE). Sind die Kosten verhältnismässig gering, kann von einer Parteientschädigung abgesehen werden (vgl. Art. 7 Abs. 4 VGKE).

Der Beschwerdeführer ist nicht anwaltlich vertreten und macht keine wesentlichen Auslagen geltend. Er hat entsprechend keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Der Vorinstanz steht von vornherein keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE). Es ist demnach keine Parteientschädigung zuzusprechen.

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen und die Vorinstanz verpflichtet, dem Beschwerdeführer den noch ausstehenden Lohnanteil für den Monat Juni 2016 (inkl. Anteil des 13. Monatslohns) zu bezahlen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Kathrin Dietrich	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: