Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

8C 562/2017

Urteil vom 26. Januar 2018

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Wirthlin, Bundesrichterin Viscione,
Gerichtsschreiberin Kopp Käch.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule, Rechtsdienst,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen den Entscheid
des Bundesverwaltungsgerichts
vom 26. Juli 2017 (A-6111/2016).

Sachverhalt:

A.

A.a. Der 1975 geborene A._____ war ab... an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (nachfolgend: ETH) tätig. Nach einer schriftlichen Abmahnung vom 29. April 2015 und einer Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 16. Oktober 2015 verfügte die ETH am 19. November 2015 die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 29. Februar 2016 (Kündigungsverfügung Ziff. 1). Sie stellte fest, dass A._____ unter Wahrung sämtlicher Lohnansprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von seiner Arbeitsleistung freigestellt bleibe (Kündigungsverfügung Ziff. 2).

A.b. Die ETH-Beschwerdekommission wies eine dagegen eingereichte Beschwerde mit Entscheid vom 30. August 2016 ab, soweit sie darauf eintrat, und bestätigte die Verfügung vom 19. November 2015.

B.
Die hiegegen von A._____ erhobene Beschwerde wies das Bundesverwaltungsgericht mit Entscheid vom 26. Juli 2017 ab, soweit es darauf eintrat.

C.
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragt A._____, es sei in Aufhebung des angefochtenen Entscheids die Missbräuchlichkeit der verfügten Kündigung festzustellen und es seien ihm zwölf

Monatslöhne Schadenersatz und zwölf Monatslöhne Genugtuung zuzusprechen. Nachdem das Bundesgericht A._____ am 1. September 2017 die Anforderungen an eine Rechtsschrift erläutert und darauf hingewiesen hatte, dass eine Verbesserung innert der Beschwerdefrist erfolgen könne, reicht dieser am 5. September 2017 eine neue Beschwerdeschrift ein.
Die vorinstanzlichen Akten wurden eingeholt. Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (BGE 141 V 206 E. 1.1 S. 208 mit Hinweisen).

1.2. Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein auf dem Bundespersonalgesetz beruhendes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die verlangte Entschädigung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG).

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

2.3. Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen vor Bundesgericht nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG), was in der Beschwerde näher darzulegen ist.

3.
Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die Rechtmässigkeit der ordentlichen Kündigung gemäss Verfügung vom 19. November 2015 bestätigte.
Das Bundesverwaltungsgericht hat die Bestimmungen und Grundsätze über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gestützt auf das Bundespersonalrecht (Art. 10 Abs. 3 BPG in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden

Fassung; bis 30. Juni 2013 Art. 12 Abs. 6 BPG; vgl. auch die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 2011 6703, 6714, wonach Art. 10 Abs. 3 BPG mit dem bisherigen Art. 12 Abs. 6 BPG identisch ist, so dass die dazu ergangene Rechtsprechung auch unter der Herrschaft von Art. 10 Abs. 3 BPG Geltung hat; vgl. Urteil 8C 87/2017 vom 28. April 2017 E. 4.2 mit Hinweisen), namentlich wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG) und wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG) zutreffend dargelegt. Richtig wiedergegeben hat es auch die Bestimmungen und Grundsätze über die allgemeine Treuepflicht (Art. 20 Abs. 1 BPG) und über die Missbräuchlichkeit einer Kündigung (Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG in Verbindung mit Art. 336 OR). Darauf wird verwiesen.

4.

4.1. Die Vorinstanz hat erkannt, dass die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis nach Massgabe der anwendbaren Bestimmungen basierend auf einem rechtlich zulässigen Kündigungsgrund in formeller Hinsicht korrekt aufgelöst hat. So habe die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer bereits im Vorfeld der Kündigung im Zusammenhang mit dem Versand von E-Mails an einen grösseren Adressatenkreis mindestens zweimal aufgefordert und zusätzlich am 29. April 2015 formell ermahnt, inskünftig den Dienstweg einzuhalten und seine dienstlichen Anliegen vorab mit seinem Vorgesetzten zu besprechen. Trotzdem habe der Beschwerdeführer nach der Besprechung vom 22. Mai 2015 bezüglich einer Facebook-Notiz Strafanzeige gegen zwei Arbeitskollegen erstattet, dies ohne das Gespräch mit den beiden Angezeigten gesucht oder sich an den nächsthöheren Vorgesetzten, den für eine Strafanzeige zuständigen Präsidenten oder eine andere interne Stelle gewandt zu haben. In diesem Verhalten liege - so das Bundesverwaltungsgericht - eine Treuepflichtverletzung im Sinne von Art. 20 Abs. 1 BPG in Verbindung mit Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG, jedenfalls aber ein mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG, was die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige.
Die Vorinstanz legte im Weiteren dar, dass die Kündigung entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers auch nicht missbräuchlich sei. Weder sei dargetan, dass der Beschwerdegegnerin vorgeworfene Missstände für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen seien, noch lasse die Art und Weise der Kündigung oder eine Fürsorgepflichtverletzung der Arbeitgeberin die Kündigung als missbräuchlich erscheinen.

4.2. Diese Beurteilung beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen in der Beschwerde - soweit überhaupt rechtsgenüglich - vermögen nicht, sie als offensichtlich unrichtig oder sonstwie bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen. Es werden zwar zahlreiche Einwendungen erhoben. Diese sind aber grösstenteils bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht und im angefochtenen Entscheid überzeugend entkräftet worden. Damit setzt sich der Beschwerdeführer kaum auseinander, sondern beschränkt sich im Wesentlichen darauf, erneut seine Sicht der Dinge darzulegen. Unbehelflich ist sodann namentlich seine Behauptung, er habe vor Erstattung der Strafanzeige vergeblich das Gespräch mit den beiden Vorgesetzten gesucht; die diesbezüglichen vorinstanzlichen Feststellungen seien falsch. Wie das Bundesverwaltungsgericht aufgezeigt hat, hätte sich der Beschwerdeführer vor Erstattung der Strafanzeige diesfalls an den dafür zuständigen Präsidenten der Beschwerdegegnerin oder aber an eine andere geeignete interne Stelle wie beispielsweise den Rechtsdienst oder die Ombudsstelle wenden müssen, was er unbestrittenermassen unterlassen hat. Insofern ist die vor Bundesgericht eingereichte SMS-Kommunikation vom 22. Mai
2015 nicht relevant, weshalb nicht weiter auf die Frage einzugehen ist, ob es sich dabei um ein unzulässiges Novum handle.

4.3. Zusammenfassend hat die Vorinstanz kein Bundesrecht verletzt, indem sie die Kündigung als sachlich gerechtfertigt, unter Einhaltung der formellen Voraussetzungen (Mahnung, Gewährung des rechtlichen Gehörs) erfolgt und nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG bestätigt hat. Beim angefochtenen Entscheid hat es mithin sein Bewenden.

5.
Da die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist, wird sie im Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG, namentlich ohne Durchführung eines Schriftenwechsels und unter Verweis auf die vorinstanzlichen Erwägungen

(Art. 109 Abs. 3 BGG), erledigt.

6.
Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

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

3.
Dieses Urteil wird den Parteien, dem Bundesverwaltungsgericht und der ETH-Beschwerdekommission schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 26. Januar 2018
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Kopp Käch