



## Urteil vom 6. Dezember 2018

---

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),  
Richter Christoph Bandli,  
Richterin Kathrin Dietrich,  
Gerichtsschreiberin Pascale Schlosser.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
Gerhard Hauser-Schönbächler, Rechtsanwalt,  
hauser junker Anwaltsbüro,  
Schwarztorstrasse 7, Postfach, 3001 Bern,  
Beschwerdeführer,

gegen

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

---

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder  
medizinischer Tauglichkeit.

**Sachverhalt:****A.**

A.\_\_\_\_\_ war ab (...) bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) als Leiter des Bereichs (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt.

**B.**

Am (...) erlitt A.\_\_\_\_\_ einen Schlaganfall und war in der Folge für einige Monate arbeitsunfähig. Am (...) 2009 vereinbarten die Parteien einen Reintegrationsplan und A.\_\_\_\_\_ nahm seine bisherige Tätigkeit wieder auf.

**C.**

Da eine Weiterbeschäftigung in der bisherigen Tätigkeit jedoch nicht mehr möglich war, vereinbarten die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag. A.\_\_\_\_\_ versah ab dem (...) 2011 die Funktion des Fachspezialisten (Berufsbezeichnung) (nachfolgend: [...]) mit einem Pensum von 50%.

Ab dem 1. Dezember 2009 gewährte die Invalidenversicherung (nachfolgend: IV) eine ganze Rente. Diese wurde mit der Anstellung als (Berufsbezeichnung) ab (...) 2011 auf eine Dreiviertelsrente festgesetzt.

**D.**

Nachdem am 16. Juli 2013 eine Aussprache mit A.\_\_\_\_\_ aufgrund dessen Verhalten am Arbeitsplatz stattgefunden hatte, wurde er – auch auf eigenen Wunsch hin – mit einer neuen Aufgabe (Projekt [...]) betraut. Anschliessend setzten die SBB A.\_\_\_\_\_ ab Anfang 2014 für (...) ein. Ab (...) 2014 wurde er wieder in seiner angestammten Funktion als (Berufsbezeichnung) eingesetzt.

**E.**

Mit Schreiben vom 20. Juni 2014 an die SBB bestätigte der Vertrauensarzt der SBB (MedicalService) die definitive Untauglichkeit von A.\_\_\_\_\_ für die angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung).

**F.**

Gestützt auf die Einschätzung des MedicalService teilten die SBB A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 24. Juli 2014 mit, dass er seine Stelle verlieren werde. Sie stellten ihm zugleich die Suche nach einer Reintegrationslösung in Aussicht.

**G.**

Am (...) 2014 trat A. \_\_\_\_\_ einen Arbeitsversuch bei der Betriebseinheit (...) an, welcher jedoch am (...) 2014 per sofort abgebrochen wurde.

**H.**

Anschliessend bot die SBB A. \_\_\_\_\_ eine Tätigkeit in der (...) an. Dieses Angebot schlug A. \_\_\_\_\_ aus.

**I.**

Am 31. Oktober 2014 wurde A. \_\_\_\_\_ erneut bei der zuständigen IV-Stelle angemeldet. Mit Vorbescheid vom 22. Januar 2016 lehnte die IV-Stelle eine Erhöhung der Rente ab, gab in der Folge aber zwecks weiterer Prüfung ein polydisziplinäres Gutachten in Auftrag.

Aufgrund des ausstehenden IV-Entscheides verlängerte die SBB den zwei-jährigen Anspruch auf Lohnfortzahlung in der Folge mehrfach.

**J.**

Gestützt auf das in Auftrag gegebene Gutachten kam der Regionalärztliche Dienst der IV-Stelle (nachfolgend: RAD) am 17. Februar 2017 zum Schluss, dass für die angestammte Tätigkeit bei der SBB, welche eine Vorgesetztenfunktion und Leitung von Projekten innehatte, weiterhin eine volle Arbeitsunfähigkeit bestehe. Hingegen könne aufgrund der aktuellen neuropsychologischen Ergebnisse für die zuletzt ausgeübte Bürotätigkeit keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit mehr begründet werden.

**K.**

Anlässlich eines Gesprächs am 8. Mai 2017 kündigte die SBB A. \_\_\_\_\_ die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund mangelnder medizinischer Tauglichkeit an und teilte ihm mit, dass die Lohnfortzahlung per 31. Oktober 2017 enden werde.

**L.**

Mit Schreiben vom 6. Juli 2017 gewährte die SBB A. \_\_\_\_\_ das rechtliche Gehör. A. \_\_\_\_\_ gelangte daraufhin mit Schreiben vom 2. August 2017 an die SBB und ersuchte sie insbesondere, ein angepasstes Jobprofil für ihn zu suchen.

**M.**

Auf Nachfrage der SBB bestätigte der MedicalService jeweils mit Schreiben vom 7. August 2017 und vom 16. Oktober 2017 – in Kenntnis der Einschätzung des RAD vom 17. Februar 2017 – den Untauglichkeitsentscheid vom 20. Juni 2014 als (Berufsbezeichnung) (vgl. oben Sachverhalt Bst. E).

**N.**

Mit Verfügung vom 28. August 2017 löste die SBB das Arbeitsverhältnis mit A. \_\_\_\_\_ wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf den 31. Dezember 2017 auf. Zur Begründung führte sie an, dass der MedicalService mit Schreiben vom 20. Juni 2014 die Untauglichkeit von A. \_\_\_\_\_ für die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) festgestellt habe und diese auch heute noch bestehe. Bisherige Reintegrationsbemühungen seien erfolglos geblieben und eine Reintegration innert der Lohnfortzahlungsfrist, deren Ende sie auf den 31. Oktober 2017 festsetze, sei weder möglich noch absehbar.

**O.**

Gegen diese Verfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 27. September 2017 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht mit dem Antrag, die Verfügung sei aufzuheben und das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Eventualiter sei das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2018 unter Anrechnung der Abgangsschädigung zu erstrecken. Subeventualiter sei der vertragliche Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2017 zu zahlen. In prozessualer Hinsicht sei der Beschwerde sodann die aufschiebende Wirkung zu gewähren. Zur Begründung bringt er hinsichtlich des sachlichen Kündigungsgrundes vor, dass er weder arbeitsunfähig sei noch die Vorinstanz ihrer Fürsorgepflicht genügend nachgekommen sei. Die Kündigung sei aufgrund der Umstände zudem als missbräuchlich zu betrachten.

**P.**

Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 27. Oktober 2017 die Abweisung der Beschwerde und des Gesuchs um Gewährung der aufschiebenden Wirkung. Sie hält im Wesentlichen an ihren Ausführungen in der angefochtenen Verfügung fest, präzisiert und ergänzt diese teilweise und weist die dagegen gerichteten Einwände und Vorbringen des Beschwerdeführers zurück.

**Q.**

Mit Zwischenverfügung vom 13. November 2017 weist das Bundesverwaltungsgericht das Gesuch des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung ab.

**R.**

In seinen Schlussbemerkungen vom 13. Dezember 2017 hält der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren fest, äussert sich zur Vernehmlassung der Vorinstanz und macht einige ergänzende oder präzisierende Ausführungen.

**S.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Dokumente 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 Ziff. 183 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrages 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 [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 und Ziff. 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [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** Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis auflöste, sowohl formell als auch materiell

beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

## **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 23. April 2013 E. 3.2.1, A-5321/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1, A-3440/2012 vom 21. Januar 2014 E. 2.1.2 und A-3716/2010 vom 26. März 2013 E. 2.1.2, jeweils m.w.H.; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 1043; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.189; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, 2013, Rz. 59, S. 43).

**2.2** Das Bundesverwaltungsgericht 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-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 2.2.).

## **3.**

**3.1** 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). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt

auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen 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. BPV; Urteil des BVGer A-529/2015 vom 24. Juni 2015 E. 3 m.w.H.).

**3.2** Gemäss den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätzen ist bei Fehlen besonderer Übergangsbestimmungen in der Regel dasjenige Recht massgebend, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts daher grundsätzlich anhand der bei dessen Ergehen geltenden Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H., Urteil des BVGer A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3).

Der Sachverhalt trug sich sowohl unter der Geltung des früheren Gesamtarbeitsvertrages 2011 (in Kraft bis 31. Dezember 2014) als auch unter dem neuen Gesamtarbeitsvertrag 2015 (GAV SBB 2015; in Kraft ab 1. Januar 2015) zu. Die für das vorliegende Verfahren massgeblichen Bestimmungen haben auch unter der Geltung des neuen GAV SBB 2015 keine Änderungen erfahren. Es bestehen somit keine materiellen Unterschiede zwischen den Bestimmungen, weshalb es vorliegend auch bei Anwendung des GAV SBB 2015 auf den teilweise unter der Geltung des alten GAV verwirklichten Sachverhalt zu keiner unzulässigen Rückwirkung kommt (Urteil des BVGer A-5381/2013 vom 8. Mai 2014 E. 3.2). Vorliegend braucht daher die Frage der intertemporalrechtlichen Abgrenzung nicht abschliessend geklärt zu werden. Die Rechtmässigkeit der Kündigung wird im Folgenden ausschliesslich anhand des GAV SBB 2015 dargelegt.

#### **4.**

Der Beschwerdeführer macht vorab geltend, dass sich eine Einschränkung seiner Arbeitsfähigkeit nicht belegen lasse. Er habe bis im Juni 2014 stets gearbeitet und sein Gesundheitszustand habe sich fortlaufend verbessert. Mit Bericht vom 2. Februar 2017 habe der RAD der IV-Stelle zudem festgehalten, dass er in der zuletzt ausgeübten sowie jedweder vergleichbaren Tätigkeit zu 100% arbeitsfähig sei. Insbesondere zeige die aktuelle neuropsychologische Abklärung, dass sich seine kognitive Leistungsfähigkeit leicht verbessert habe und aktuell keine kognitiven Einschränkungen mehr festgestellt werden könnten. Weshalb der MedicalService zu einem völlig

entgegengesetzten Schluss komme, lasse sich aufgrund der Akten nicht erklären. Die Vorinstanz habe sich in keiner Weise mit dem differenzierten Bericht vom 2. Februar 2017 auseinandergesetzt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit sei somit nicht begründet.

**4.1** Die Vorinstanz bringt demgegenüber vor, dass sie erst Ende Juni 2017 Kenntnis vom Inhalt des Gutachtens der IV-Stelle erhalten habe. Obwohl der Beschwerdeführer offensichtlich bereits im Februar 2017 den Entscheid seitens der IV-Stelle erhalten habe, habe er die Vorinstanz nicht darüber informiert. Auch anlässlich einer Standortbestimmung am 8. Mai 2017 habe er den Entscheid nicht erwähnt. Die Health & Medical Service AG (ehemals: MedicalService) habe schliesslich am 7. August 2017 – unter Berücksichtigung des IV-Entscheidunges – die Untauglichkeit des Beschwerdeführers auf seine angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) bestätigt. Im Nachgang an die vorliegende Beschwerde habe sie sodann erneut eine Tauglichkeitserklärung durch die Health & Medical Service AG (nachfolgend: HMS) eingefordert, welche mit Schreiben vom 16. Oktober 2017 abermals die Untauglichkeit des Beschwerdeführers festhielt. Zudem sei für die Vorinstanz gemäss Ziff. 120 Abs. 2 GAV die Beurteilung der HMS massgebend. Die Untauglichkeit des Beschwerdeführers für die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) sei damit belegt.

**4.2** In seinen Schlussbemerkungen führt der Beschwerdeführer insbesondere an, dass Ziff. 120 Abs. 2 GAV nicht zu Anwendung komme, da es sich vorliegend um ein unabhängiges Gutachten der IV-Stelle handle. Der Widerspruch zu den eigenen medizinischen Abklärungen hätte die Vorinstanz zu weiteren Untersuchungen bewegen müssen.

**4.3** Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen (nicht abschliessenden) Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Der GAV wiederholt diese in Ziff. 174 Abs. 1. Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin namentlich wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft der Arbeitnehmerin, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, aufgelöst werden (Bst. c). Unter den Begriff der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene Gründe, die mit der Person der Arbeitnehmerin in Zusammenhang stehen und sie nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte

Arbeit zu leisten (Urteil des BVGer A-7008/2015 vom 27. April 2016 E. 5.1 m.w.H.).

In Krankheitsfällen darf nur dann von einer mangelnden Tauglichkeit im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ausgegangen werden, wenn dieser Zustand im Zeitpunkt der Kündigung bereits über einen längeren Zeitraum andauert und nicht von einer baldigen Besserung der gesundheitlichen Verfassung der betroffenen Arbeitnehmerin auszugehen ist. Im Allgemeinen ist (frühestens) nach zwei Jahren von einer längeren Krankheit auszugehen (Urteil des BVGer A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 8.5 m.w.H.).

**4.4** Gemäss Ziff. 119 GAV kann die SBB die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihren Vertrauensarzt (MedicalService) verlangen, wenn der Gesundheitszustand eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit beeinflusst. Die Feststellungen des Vertrauensarztes bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Beurteilt der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnde Ärztin, ist für die SBB die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend (Ziff. 120 Abs. 2 GAV). Diese Bestimmung entbindet die Vorinstanz allerdings nicht von der pflichtgemässen freien Beweiswürdigung (vgl. eingehend Urteil des BVGer A-6820/2008 vom 15. April 2009 E. 3.2, Urteil A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 5.5).

**4.4.1** Es ist mit dem Beschwerdeführer einig zu gehen, dass es sich vorliegend nicht um einen Anwendungsfall von Ziff. 120 Abs. 2 GAV handelt. Aufgrund ihrer auftragsrechtlichen Vertrauensstellung können behandelnde Ärzte dazu neigen, zugunsten ihrer Patienten auszusagen (vgl. BGE 125 V 353 E. 3). Der Behandlungsauftrag erfordert mithin eine andere Betrachtung als der Begutachtungsauftrag. Vorliegend steht der Einschätzung des MedicalService jedoch nicht die Beurteilung eines den Beschwerdeführer behandelnden Arztes, sondern eines unabhängigen Gutachters gegenüber. Es ist damit zunächst zu prüfen, ob sich die Einschätzung des RAD der IV-Stelle vom 17. Februar 2017 und diejenige des MedicalService vom 20. Juni 2014 bzw. vom 7. August 2017 und vom 16. Oktober 2017 überhaupt widersprechen und die Vorinstanz infolgedessen die abweichende Beurteilung hätte berücksichtigen müssen.

**4.4.2** Der Vorinstanz lag einerseits der Entscheid des MedicalService vom 20. Juni 2014 vor, wonach gestützt auf die Untersuchung vom

16. Juni 2014 am Neurozentrum des Inseospitals eine definitive Untauglichkeit für die angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) bestehe. Eine Verbesserung des Gesundheitszustandes könne nicht erwartet werden und weitere medizinische Abklärungen seien nicht indiziert. Der MedicalService hält weiter fest, dass sich für den Beschwerdeführer wiederkehrende Arbeiten in bekannten Arbeitsgebieten eignen würden. Er solle in seinem eigenen Rhythmus arbeiten können. Arbeiten, die eine geteilte Aufmerksamkeit verlangen, seien zu vermeiden. Es sei zudem mit weiteren Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu rechnen, solange Fremd- und Selbsteinschätzung nicht zur Übereinstimmung gelangen würden. Der MedicalService bestätigte diesen Untauglichkeitsentscheid unter Berücksichtigung der neuropsychologischen Testergebnisse gemäss Bericht des RAD vom 17. Februar 2017 jeweils mit Schreiben vom 7. August 2017 und vom 16. Oktober 2017 und hielt fest, dass sich die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) dadurch auszeichne, dass anspruchsvolle (...) Arbeit geleistet werden müsse. Der Beschwerdeführer sei jedoch insbesondere in Anbetracht der Ergebnisse des Job-Coachings vom 17. Dezember 2013 nicht in der Lage, (...) Arbeit zu leisten, weshalb die Untauglichkeit trotz der neuen Testergebnisse nach wie vor bestehe.

Dieser Beurteilung des MedicalService steht die Einschätzung des RAD der IV-Stelle vom 17. Februar 2017 gegenüber. Gestützt auf das polydisziplinäre Gutachten kommt der RAD zum Schluss, dass aufgrund der aktuellen neuropsychologischen Ergebnisse in der zuletzt ausgeübten Bürotätigkeit und jedweder vergleichbaren Tätigkeit oder auch einer anderen, körperlich leichten, wechselbelastend oder überwiegend sitzend ausgeübten Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes keine Arbeitsunfähigkeit mehr bestehe. Für die komplexe Tätigkeit als Leiter des Bereichs (...), welche eine hohe Einsatz- und Stresstoleranz verlange und eine (...) beinhalte, sei der Beschwerdeführer jedoch nach wie vor zu 100% arbeitsunfähig.

**4.4.3** Bei der Gegenüberstellung der Einschätzungen des RAD und des MedicalService ist festzustellen, dass die Gutachter gemäss dem RAD bei der Arbeitsfähigkeitsbeurteilung der zuletzt ausgeübten Tätigkeit von leichter, administrativer Bürotätigkeit ausgingen. Die Stelle als (Berufsbezeichnung) stellt indessen keine solche Tätigkeit dar. Aus dem Stellenbeschrieb (vi-act. 5.7) ergibt sich, dass namentlich das (...) zu den Hauptaufgaben eines (Berufsbezeichnung) bei der Vorinstanz gehören. Hierzu werden fundierte Kenntnisse des (Berufsbezeichnung) und Erfahrung im (...) vorausgesetzt. Insbesondere beinhaltet die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung)

auch anspruchsvolle konzeptionelle Arbeiten (vgl. Schreiben des MedicalService vom 16. Oktober 2017 [vi-act. 5.39]). Im Weiteren kam der RAD zum Schluss, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf seine ursprüngliche komplexe Tätigkeit als Leiter nach wie vor zu 100% arbeitsunfähig sei. Tätigkeiten von hoher Komplexität und mit regelmässigen Stresssituationen seien zu meiden. Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, zeichnet sich die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) bei der Vorinstanz jedoch gerade durch eine hohe Komplexität aus.

**4.4.4** Zusammenfassend kann daher nicht gesagt werden, dass sich die Einschätzung des RAD vom 17. Februar 2017 und diejenige des MedicalService vom 20. Juni 2014 bzw. vom 7. August 2017 und 16. Oktober 2017 entgegenstehen. Die Einschätzung des RAD vermag deshalb diejenige des MedicalService nicht in Frage zu stellen.

**4.5** Der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers ist in erster Linie vom Vertrauensarzt (vgl. Ziff. 119 f. GAV) zu beurteilen. Dieser kann die medizinische Situation über längere Zeit beobachten und ist am besten in der Lage, eine ganzheitliche und stellenspezifische Bewertung vorzunehmen. Der MedicalService berücksichtigte bei seiner Bestätigung des Untauglichkeitsentscheids am 7. August 2017 sowohl die Untersuchungsergebnisse vom Juni 2014 als auch jene vom Februar 2017. Im Weiteren stützte er sich bei seinem Entscheid auf die durch die direkten Vorgesetzten und den Job-Coach gemachten Beobachtungen. Er kannte die konkreten Berufsanforderungen und die Aufgaben eines (Berufsbezeichnung) bei der Vorinstanz und wurde über die Entwicklung der Leistungen und des Verhaltens des Beschwerdeführers eingehend und regelmässig in Kenntnis gesetzt. Dem Abschlussbericht des Job-Coaches vom 17. Dezember 2013 (vi-act. 5.3) lässt sich insbesondere entnehmen, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, die anspruchsvolle (...) Arbeit eines (Berufsbezeichnung) zu leisten. Hingegen sei er für wiederkehrende Arbeiten in bekannten Arbeitsgebieten geeignet, wobei ein hoher Termindruck und Stresssituationen zu vermeiden seien. Der Beschwerdeführer selbst habe allerdings nicht erkannt, dass er mit dem Arbeitsauftrag überfordert sei. Zudem habe er sehr wenig Vertrauen in sein Arbeitsumfeld, welches er eher als ihm feindlich gesinnt wahrnehme.

**4.6** Unter Würdigung dieser Umstände ist es nachvollziehbar, weshalb der MedicalService zum Schluss kam, dass sich auch unter Berücksichtigung der neuen Untersuchungsergebnisse – wonach der Beschwerdeführer

nach wie vor nicht für komplexe Tätigkeiten geeignet ist – am Untauglichkeitsentscheid vom 20. Juni 2014 nichts ändernde, weshalb dieser zu bestätigen sei.

**4.7** Schliesslich ist festzuhalten, dass sich die Vorgesetzten des Beschwerdeführers aufgrund der langen Vorgeschichte und der diversen Kontakte mit dem Beschwerdeführer in gewissem Masse auch einen eigenen Eindruck vom Gesundheitszustand des Beschwerdeführers und seiner Tauglichkeit für die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) machen konnten. Aus der Begründung der Verfügung ergibt sich, dass die Vorinstanz in Würdigung der Gesamtsituation – also unter Berücksichtigung sowohl der Einschätzung des MedicalService als auch des konkreten Verhaltens und der Leistungen des Beschwerdeführers – zum Schluss gekommen war, dass der Beschwerdeführer für die angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) untauglich ist. So falle es dem Beschwerdeführer auch schwer, Anweisungen und Feedbacks von Führungs- und Fachkräften anzunehmen und sich danach auszurichten. Eine konstruktive Zusammenarbeit sei aufgrund wiederkehrender persönlicher Vorhaltungen (namentlich Absprache der Kompetenz der Führungskraft) zusätzlich erschwert worden. Diese Schwierigkeiten seien gemäss dem MedicalService Folgen der gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers.

**4.8** Zusammenfassend ist die vom MedicalService und der Vorinstanz verfasste Gesamteinschätzung der mangelnden medizinischen Tauglichkeit des Beschwerdeführers für die angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) nachvollziehbar und es bestehen keine Anhaltspunkte, dass sie unzutreffend sein sollte. Der Beschwerdeführer war mithin nicht mehr in der Lage, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistung eines (Berufsbezeichnung) zu erbringen.

Der von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG vorausgesetzte sachliche Kündigungsgrund stützt sich folglich auf die seit Juni 2014 andauernde Untauglichkeit sowie die fehlende Aussicht auf eine baldige Besserung des Gesundheitszustandes. Seit Oktober 2014 hat der Beschwerdeführer nicht mehr bei der Vorinstanz gearbeitet. Der Untauglichkeitsentscheid des MedicalService vom 20. Juni 2014 und dessen Bestätigung am 7. August 2017 bzw. 16. Oktober 2017 belegen, dass die gesundheitlichen Probleme und damit die Untauglichkeit des Beschwerdeführers als langandauernd einzustufen sind.

## 5.

Im Weiteren stellt sich die Frage, ob die Vorinstanz die berufliche Reintegration des Beschwerdeführers gesetzeskonform durchführte.

**5.1** Der Beschwerdeführer bringt vor, dass selbst bei Vorliegen einer Untauglichkeit für die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) die Vorinstanz verpflichtet gewesen wäre, auch ausserhalb der bisherigen Tätigkeit nach Einsatzmöglichkeiten zu suchen. Dabei dürften nur Bemühungen nach dem Beginn des Lohnfortzahlungsanspruchs berücksichtigt werden. Nach Mitteilung des Stellenverlustes vom 24. Juli 2014 habe die Vorinstanz jedoch kaum noch ernsthafte Integrationsmassnahmen ergriffen. Abgesehen von einem Arbeitsversuch, welcher am (...) 2014 abgebrochen wurde, habe die Vorinstanz dem Beschwerdeführer keine Gelegenheit gegeben, zu arbeiten, obwohl dieser stets seine Arbeit angeboten habe. Nach dem Angebot bei (...), welches im Übrigen nicht angemessen gewesen sei, habe sich die Vorinstanz nicht mehr weiter um seine Reintegration gekümmert.

**5.2** Die Vorinstanz bestreitet, unzureichende Reintegrationsmassnahmen getroffen zu haben. Insbesondere habe die kritische und teilweise stark negative Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber SBB und den angebotenen Stellen die weitere Vermittlung von Arbeitseinsätzen verunmöglicht. Die Reintegrationsbemühungen habe sie deshalb, nachdem der letzte Arbeitsversuch im (...) 2014 per sofort abgebrochen werden musste und der Beschwerdeführer das Arbeitsangebot bei (...) abgelehnt habe, nicht fortsetzen können.

**5.3** Gemäss Ziff. 125 Ziff. 1 GAV besteht bei Arbeitsverhinderung ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration, welche bei jeder Einschränkung der Arbeitsleistung beginnt (Ziff. 146 GAV). Spätestens drei Monate nach Beginn der Reintegration wird mit dem Mitarbeiter ein Reintegrationsplan vereinbart und der Beginn der zweijährigen Anspruchsfrist mitgeteilt. Wenn bis zum Ende der Anspruchsfrist keine Reintegration möglich oder absehbar ist, löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf (Ziff. 132 Ziff. 1 GAV).

Eine solche ordentliche Kündigung ist gemäss Gesetzgebung und in Anbetracht der bestehenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers indessen als ultima ratio zu verstehen (vgl. BVGE 2007/34 vom 20. September 2007 E. 7.2.1).

**5.4** Mangelnde Eignung oder Tauglichkeit sind nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht zur Ausschöpfung seiner Möglichkeiten in Bezug auf die Prüfung einer Weiterbeschäftigung. Die Weiterbeschäftigungspflicht ist Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten, welche sich im Bundespersonalrecht aus den Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG sowie Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 328 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ergibt. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und dessen berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv zu unterstützen (Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 5.4.2 m.w.H.).

**5.4.1** Der Beschwerdeführer arbeitete ab dem (...) 2011 mit einem Pensum von 50% als (Berufsbezeichnung). Als die Vorinstanz feststellte, dass der Beschwerdeführer einen unzufriedenen Eindruck machte und es deswegen zu Spannungen im Team kam, führte sie mit ihm am 16. Juli 2013 ein klärendes Gespräch. In der Folge unternahm die Vorinstanz mehrere Schritte zur Verbesserung der Situation.

Sie betraute den Beschwerdeführer auf dessen Wunsch hin zunächst mit einer neuen Aufgabe (Projekt [...]) und stellte ihm einen externen Coach zur Seite. Der Beschwerdeführer war mit dieser Arbeit jedoch überfordert und an der Abschlusssitzung wurde festgestellt, dass das Arbeitsergebnis in weiten Teilen nicht den Erwartungen entsprach. Dem diesbezüglichen Abschlussbericht vom 17. Dezember 2013 lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, konzeptionelle Arbeit zu leisten. Neue Aspekte oder Arbeitsergebnisse als Ausfluss eigener Denkarbeit sowie Hinweise zu konzeptionellen Ansätzen seien nicht vorhanden gewesen. Der externe Coach empfahl der Vorinstanz, den Beschwerdeführer aus dem bisherigen Umfeld herauszunehmen und ihn für wiederkehrende Arbeiten einzusetzen.

Die Vorinstanz setzte den Beschwerdeführer daraufhin ab Anfang 2014 für (...) ein. Zudem erkundigte sie sich am 5. Februar 2014 beim MedicalService, ob seine angestammte Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) noch zumutbar sei und welche Einsatzmöglichkeiten bestünden.

Ab März 2014 wurde der Beschwerdeführer schliesslich wieder in seiner angestammten Funktion als (Berufsbezeichnung) eingesetzt. Dabei wollte die Vorinstanz mit einer engen Begleitung des Beschwerdeführers ("regelmässigen Bilas", klaren Zielvorgaben und Wochenberichten) abklären, ob dieser die Funktion des (Berufsbezeichnung) überhaupt noch ausführen kann.

Aufgrund des Untauglichkeitsentscheids des MedicalService vom 20. Juni 2014 startete die Vorinstanz sodann einen Arbeitsversuch und setzte den Beschwerdeführer ab dem (...) 2014 bei der Betriebseinheit (...) ein. Er war in dieser Funktion an einem neuen Arbeitsort und in einem neuen Umfeld tätig, wie dies der Coach am 17. Dezember 2013 empfohlen hatte. Dieser Arbeitsversuch musste jedoch aufgrund der unzureichenden Arbeitsleistung und dem Verhalten des Beschwerdeführers am (...) 2014 per sofort abgebrochen werden.

Schliesslich wurde dem Beschwerdeführer noch im (...) 2014 eine Tätigkeit in der (...) angeboten. Diese Einheit verfügt über Arbeitsplätze für Mitarbeitende, die ihre angestammte Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können. Das Angebot lehnte der Beschwerdeführer jedoch kurzerhand ab.

**5.4.2** Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die Vorinstanz zahlreiche Reintegrationsanstrengungen unternommen hat. Sie nahm dabei auf die Wünsche des Beschwerdeführers Rücksicht und veranlasste insbesondere auch eine Begleitung durch einen externen Job-Coach. Von einer intensiven Unterstützung zeugen zudem die Betreuung durch eine Case Managerin, der Beizug von Fachstellen wie die Sozialberatung und die IV-Stelle sowie die diversen Gespräche, welche zwischen dem Beschwerdeführer und den jeweiligen Vorgesetzten stattfanden.

Dabei bot die Vorinstanz dem Beschwerdeführer bereits vor dem Beginn der Lohnfortzahlungsfrist die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration an. Diese Reintegrationsbemühungen, welche vor dem Zeitraum ab Juli 2014 unternommen wurden, können nicht vollständig unberücksichtigt bleiben. Die Gesamtheit der durchgeführten Massnahmen und deren Beurteilung

erlaubten insbesondere einen Rückschluss auf die Erfolgchancen weiterer Reintegrationsbemühungen. Entscheidend ist letztlich, dass die Vorinstanz ihre Bemühungen nach Beginn des Lohnfortzahlungsanspruchs fortsetzte und dem Beschwerdeführer zwei weitere Angebote unterbreitete. Der im (...) 2014 in die Wege geleitete Arbeitsversuch bei der Betriebseinheit (...) hatte jedoch keinen Erfolg. Dabei handelte es sich um eine Arbeit, welche nicht mehr mit Führungsverantwortung verbunden war und keine konzeptionellen Fähigkeiten erforderte. Die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers entsprach jedoch nicht den Erwartungen. Im Weiteren fiel der Beschwerdeführer wie auch bereits bei den vorherigen Arbeitseinsätzen mit einer negativen Einstellung auf und stellte die Führungskompetenz seiner Vorgesetzten in Frage. Infolgedessen musste der Arbeitsversuch abgebrochen werden. Es trifft zwar zu, dass die Vorinstanz danach nur noch ein weiteres Arbeitsangebot bei (...) anbot und danach keine Reintegrationsanstrengungen mehr unternommen hat. Dabei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer dieses Arbeitsangebot bei (...) ohne Kenntnis näherer Informationen ablehnte. Eine erfolgreiche Reintegration hängt indessen massgeblich von der Mitwirkung des Arbeitnehmers ab (vgl. zu den Pflichten des Arbeitnehmers: Art. 149 Abs. 1 Bst. a-c GAV). In der nachfolgenden Zeit bekundete der Beschwerdeführer weder ein Interesse, sich doch auf das Arbeitsangebot einzulassen noch informierte er die Vorinstanz im Standortgespräch vom 8. Mai 2017 über die aktuelle Arbeitsfähigkeitsbeurteilung des RAD der IV-Stelle vom 17. Februar 2017. Insofern bemühte er sich nicht mehr um eine Wiedereingliederung bei der Vorinstanz.

Das Angebot bei (...) kann ferner nicht von vornherein als unangemessen bezeichnet werden. Vielmehr entspricht es den Empfehlungen des Job-Coachs und des MedicalService (wiederkehrende Arbeiten, kein hoher Termindruck). Die (Tätigkeit) anfangs 2014 zeigte sodann, dass der Beschwerdeführer für wiederkehrende Arbeiten geeignet ist und er – wie er selbst angab – diese Art von Arbeit gerne ausübt. Nach den Darstellungen der Vorinstanz komme diese Art von Tätigkeit den administrativen Möglichkeiten bei (...) sehr nahe.

**5.4.3** Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen sind die Anstrengungen der Vorinstanz als genügend zu qualifizieren. Die Reintegrationsbemühungen waren geeignet, um Erkenntnisse betreffend die Fähigkeiten des Beschwerdeführers zu gewinnen und das Auffinden einer Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens zu unterstützen. Tatsächlich konnte die Vorinstanz

mit dem Angebot bei (...) eine zumutbare und den Fähigkeiten des Beschwerdeführers entsprechende Aufgabe finden, um ihn weiter zu beschäftigen. Der Beschwerdeführer zeigte sich jedoch nicht bereit, diese Stelle anzutreten. Die Berichte aus den angetretenen Arbeitseinsätzen zeugen sodann von ungenügenden Leistungen und einer negativen Einstellung gegenüber der Vorinstanz als Arbeitgeberin sowie gegenüber diversen Vorgesetzten und ihren Vorgaben. Unter Würdigung dieser Umstände ist es nachvollziehbar und nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz keine weiteren Einsatzmöglichkeiten für den Beschwerdeführer finden konnte und die Reintegration damit als gescheitert betrachtet werden musste.

Zusammengefasst ist daher festzuhalten, dass die Voraussetzungen von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG und von Ziff. 132 Abs. 1 GAV erfüllt waren, weshalb die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis gestützt auf diese Bestimmungen auflösen durfte. Die Kündigungsfristen (vgl. Ziff. 175 Abs. 2 und 132 Abs. 1 i.V.m. Art. 125 Abs. 1 GAV) hat die Vorinstanz unstrittig eingehalten.

## **6.**

Der Beschwerdeführer rügt die Kündigung der Vorinstanz als missbräuchlich. Die Vorinstanz habe ihre Fürsorgepflichten verletzt, da sie keine ausreichenden Reintegrationsanstrengungen unternommen und das Arbeitsverhältnis entgegen der aktuellen medizinischen Befunde aufgelöst habe. Der Beschwerdeführer verfüge somit über einen Weiterbeschäftigungsanspruch. Die Vorinstanz bestreitet eine Missbräuchlichkeit der Kündigung.

**6.1** Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Andere Konstellationen müssen jedoch aufgrund ihrer Schwere mit den in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten Tatbeständen vergleichbar sein. Die Missbräuchlichkeit kann sich insbesondere auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt, wenn sie ein falsches und verdecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht, wenn sie bei der Kündigung die Persönlichkeitsrechte der anderen Partei schwer verletzt, wenn ein offensichtliches Missverhältnis der Interessen vorliegt oder wenn das Kündigungsrecht zweckwidrig verwendet wird (BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.1 f.; Urteil des BGer 4A\_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.1 f.; Urteile des BVer A-2771/2014 vom 12. Juni 2015 E. 7.1, A-4586/2014 vom 24. März 2015 E. 4.2 und A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 5.5). Die Missbräuchlichkeit ist

vom Arbeitnehmer zu beweisen (Urteil des BVGer A-3912/2016 vom 14. November 2016 E. 7).

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nicht bereits allein deshalb missbräuchlich, weil ein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG fehlt (Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 12.1).

**6.2** Wie bereits ausgeführt, ist das Vorgehen der Vorinstanz im Zusammenhang mit der Reintegration des Beschwerdeführers nicht zu beanstanden und das Arbeitsverhältnis wurde aus einem sachlich hinreichenden Grund aufgelöst (vgl. vorstehend E. 5.4.1 ff.). Die Vorinstanz stützte sich bei ihrem Entscheid insbesondere auf die Beurteilungen des MedicalService, welche unter Berücksichtigung der Untersuchungsergebnisse vom 17. Februar 2017 erfolgten (vgl. die beiden Stellungnahmen vom 7. August 2017 [vi-act. 9] und vom 16. Oktober 2017 [vi-act. 10]). Ihr kann daher auch kein willkürliches Verhalten vorgeworfen werden. Dem Beschwerdeführer gelingt es nicht nachzuweisen, dass die Kündigung aus einem anderen Grund missbräuchlich war. Da die Vorinstanz die zweijährige Lohnanspruchsfrist mehrfach verlängert hat, kann auch ausgeschlossen werden, dass sie mit der Kündigung das Entstehen eines Anspruchs auf Verlängerung der Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. c OR vereiteln wollte.

**6.3** Der Beschwerdeführer sieht die Missbräuchlichkeit der Kündigung sodann darin, dass die Einschätzung der Arbeitsunfähigkeit durch die Vorinstanz sehr intransparent erfolgt sei. Ihm seien zu keinem Zeitpunkt medizinische Akten vorgelegt worden und es sei ihm nie erklärt worden, welche Abklärungen vorgenommen würden.

Im Schreiben des MedicalService vom 20. Juni 2014 wird dargelegt, dass sich der Entscheid über die Untauglichkeit für die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) auf Ergebnisse einer Verlaufsuntersuchung vom 16. Juni 2014 am Neurozentrum des Inselspitals stützt. Die konkreten Befunde, welche zum Entscheid über die Untauglichkeit führten, wurden ebenfalls erwähnt. So habe man im Rahmen der Untersuchungen unter anderem Beeinträchtigungen der (gesundheitliche Probleme) festgestellt, weshalb der Beschwerdeführer für die angestammte Tätigkeit untauglich sei. In Gesprächen informierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer sodann über die Erwartungen und Anforderungen, welche an ihn gestellt würden, damit beurteilt werden könne, ob er die Tätigkeit als (Berufsbezeichnung) noch ausüben könne (vgl. Aktennotiz des Mitarbeitergesprächs am 20. März 2014 [vi-

act. 5.9]). Im Übrigen wäre es dem Beschwerdeführer offen gestanden, beim MedicalService nähere Informationen zu den im Rahmen einer Arbeitsfähigkeitsbeurteilung vorzunehmenden Tests oder Einsicht in die medizinischen Akten zu verlangen.

Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, inwiefern ein krass Treu und Glauben widersprechendes Verhalten vorliegt, welches zur Missbräuchlichkeit der Kündigung führt.

**6.4** Die angefochtene Kündigung erweist sich demnach auch nicht als missbräuchlich. Aufgrund der fehlenden missbräuchlichen Kündigung besteht somit kein Weiterbeschäftigungsanspruch (Art. 34c Abs. 1 Bst b BPG). Das entsprechende Begehren des Beschwerdeführers ist folglich unbegründet und der Antrag des Beschwerdeführers ist abzuweisen.

## **7.**

Nachdem die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers grundsätzlich ausgeschlossen wurde, bleibt das Eventualbegehren zu prüfen. Der Beschwerdeführer beantragt, das Arbeitsverhältnis sei bis zum 30. Juni 2018 unter Anrechnung der Abgangsentschädigung zu erstrecken. Zur Begründung führt er an, dass er bei entsprechender Verlängerung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für eine Berufsinvalidenrente gemäss Art. 40 ff. des Vorsorgereglements der Pensionskasse SBB erfüllen würde. Indem die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis vor dem 30. Juni 2018 aufgelöst habe, verstosse sie gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip.

Die Vorinstanz macht geltend, dass ein Anspruch auf eine Berufsinvalidenrente nicht ausgehandelt werden könne, sondern auf Basis des Vorsorgereglements der Pensionskasse SBB ermittelt werde.

**7.1** Das in Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankerte Verhältnismässigkeitsprinzip verlangt, dass eine staatliche Massnahme für das Erreichen des im öffentlichen Interesse liegenden Zieles geeignet und erforderlich sowie bezüglich Eingriffszweck und -wirkung ausgewogen (sog. verhältnismässig im engeren Sinn), mithin der betroffenen Partei zumutbar ist (BGE 141 I 1 E. 5.3.2, 140 II 194 E. 5.8.2; Urteile des BVGer A-5034/2015 vom 11. April 2016 E. 5, A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 7.2, A-2024/2015 vom 1. September 2015 E. 5.3.2). Dieser Grundsatz gilt auch für die Vorinstanz, soweit sie staatliche Aufgaben wahrnimmt bzw. als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt, was vorliegend ohne Weiteres der

Fall ist (vgl. Art. 35 Abs. 2 BV, Art. 6 Abs. 1 BPG und Ziff. 18 GAV sowie statt vieler Urteile des BVGer A-6361/2015 vom 27. April 2016 E. 7.1).

**7.1.1** Nach Ziff. 132 Abs. 1 GAV löst die SBB das Arbeitsverhältnis auf, wenn die berufliche Reintegration bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nicht möglich oder nicht absehbar war. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht während zweier Jahre, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Ziff. 125 Abs. 1 GAV). Mit diesen im GAV festgesetzten Regelungen sollen die finanziellen Interessen des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers und diejenigen der Vorinstanz betrieblicher sowie finanzieller Art in ein Gleichgewicht gebracht werden.

**7.1.2** Die von der Vorinstanz in Anwendung der genannten Bestimmungen getroffenen Anordnungen sind geeignet, die damit verfolgten Ziele zu erreichen. Mildere Massnahmen sind nicht ersichtlich. Insbesondere war eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers – wie bereits ausgeführt – nicht mehr möglich. Den Anspruch auf Lohnfortzahlung und damit auch das Arbeitsverhältnis hat die Vorinstanz sodann bereits mehrfach verlängert. Es kann ihr daher nicht vorgeworfen werden, sie hätte das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf die Interessen des Beschwerdeführers aufgelöst. Gemäss den GAV-Bestimmungen hat die Vorinstanz zudem keine Pflicht, den Zeitpunkt der Auflösung unter Berücksichtigung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Berufsinvalidenrente festzusetzen.

Ferner ist die Verhältnismässigkeit im engeren Sinne gewahrt. Es ist davon auszugehen, dass diese bereits von den erwähnten GAV-Bestimmungen konkretisiert wird, indem die Dauer der Lohnfortzahlung und der Reintegration festgelegt werden. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2017 ist als zumutbar zu betrachten, umso mehr als der Beschwerdeführer auf das letzte angemessene Arbeitsangebot bei (...) und damit auf eine Weiterbeschäftigung bei der Vorinstanz ohne Weiteres verzichtete.

Das Eventualbegehren des Beschwerdeführers erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen.

**7.2** Schliesslich beantragt der Beschwerdeführer subeventualiter, dass die Vorinstanz den vertraglichen Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist am

31. Dezember 2017 zu zahlen habe, da das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit nicht habe gültig beendet werden können.

Wie vorstehend ausgeführt, wurde das Arbeitsverhältnis aus einem sachlich hinreichenden Grund wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit aufgelöst. Der Lohn war daher nur bis zum Ende der bis am 31. Oktober 2017 dauernden Lohnanspruchsfrist zu bezahlen.

Das Subeventualbegehren des Beschwerdeführers ist folglich ebenfalls abzuweisen.

**8.**

Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

**9.**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**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.

Der vorsitzende Richter:

Die Gerichtsschreiberin:

Jürg Steiger

Pascale Schlosser

**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 Frist steht still vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 Abs. 1 Bst. c 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: