



Urteil vom 9. September 2020

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian,
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Gerichtsschreiber Thomas Ritter.

Parteien

X._____,
vertreten durch Pierre Derivaz, Rechtsanwalt,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Vorinstanz,

Gegenstand

fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

X._____, geboren am [...], war seit dem [...] als [...] bei der Division [...] der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) tätig.

B.

Am 31. Dezember 2019 wurde Y._____ im Zug von [...] nach Zürich nach dem Grenzübertritt in Buchs (SG) kontrolliert. Anlässlich der Billettkontrolle verwendete sie einen FIP-Ausweis, eine internationale Ermäßigungskarte für das Bahnpersonal, die zum Bezug von preisreduzierten Fahrkarten (FIP-Fahrvergünstigungen) im Ausland berechtigt. Der mitgeführte FIP-Ausweis war persönlich auf den Namen von Z._____, der Ehefrau von X._____, ausgestellt, welche von ihm seit [...] getrennt lebt.

C.

Aus Anlass dieses Ereignisses nahm die SBB durch ihre Fachstelle «Fälschung / Betrug» und anschliessend durch die Compliance-Abteilung Abklärungen hinsichtlich der missbräuchlichen Verwendung von Fahrvergünstigungen vor. Im Verlauf der Untersuchung stellte sich heraus, dass X._____ Y._____ den FIP-Ausweis überlassen hatte und sie seine neue Partnerin ist. Zudem ergaben sich Hinweise auf weitere Fälle, in denen Y._____ auf Zugreisen unrechtmässig von Fahrvergünstigungen profitierte. Am 4. Februar 2020 fand eine protokollarische Sachverhaltsabklärung statt, anlässlich welcher X._____ zu den Vorfällen persönlich befragt wurde.

D.

Mit Schreiben vom 10. Februar 2020 stellte die SBB X._____ in Aussicht, das Arbeitsverhältnis wegen eines wichtigen Grundes fristlos auflösen zu wollen. Gleichzeitig räumte die SBB X._____ die Gelegenheit ein, sich zur Untersuchung, zum Sachverhalt und zur vorgesehenen Kündigung zu äussern.

E.

Mit Schreiben vom 14. Februar 2020 nahm X._____ durch seinen Rechtsvertreter Stellung und forderte die SBB auf, von der fristlosen Kündigung abzusehen, da es an der zeitlichen Nähe zwischen der Pflichtverletzung und der beabsichtigten Kündigung fehle und kein schwerwiegendes Fehlverhalten vorliege.

F.

Mit Verfügung vom 17. Februar 2020 löste die SBB das Arbeitsverhältnis mit X._____ fristlos auf. Sie begründete die fristlose Kündigung im Wesentlichen damit, dass das Vertrauensverhältnis aufgrund der wiederholt missbräuchlichen Verwendung von Fahrvergünstigungen und des uneinsichtigen, treuwidrigen Verhaltens während der Sachverhaltsabklärung unwiederbringlich zerrüttet sei. Aufgrund des schwerwiegenden Verstosses gegen arbeitsrechtliche Pflichten sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar und sei keine mildere Massnahme, insbesondere keine Weiterbeschäftigung in anderen Tätigkeitsbereichen, vorstellbar.

G.

Mit Eingabe vom 13. März 2020 erhebt X._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihm den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Ende Juni 2020 zuzüglich 5 % Zins ab dem 30. Juni 2020 zu bezahlen. Weiter sei ihm zu Lasten der Vorinstanz eine Entschädigung in der Höhe von neun Bruttomonatslöhnen zuzüglich 5 % Zins ab dem 20. Februar 2020 zuzusprechen.

Im Wesentlichen macht er geltend, die Kündigung sei ungerechtfertigt, da die Vorinstanz die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung nicht eingehalten habe und kein wichtiger Grund bestehe. Überdies sei die Kündigung unverhältnismässig, da eine Verwarnung ausreichend gewesen wäre.

H.

Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 8. Juni 2020 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Sie führt aus, die Kündigung sei angesichts der erforderlichen Sachverhaltsermittlung rechtzeitig erfolgt und zufolge des schwerwiegenden Fehlverhaltens gerechtfertigt.

I.

Mit Replik vom 10. Juli 2020 hält der Beschwerdeführer im Wesentlichen an seinen Begehren und Ausführungen fest. Zusätzlich rügt er eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und des Akteneinsichtsrechts.

J.

Mit Eingabe vom 4. August 2020 reicht die Vorinstanz die gegen den Beschwerdeführer und Y._____ erstattete Strafanzeige nach.

K.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien sowie die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**1.**

1.1 Verfügungen des Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 des am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 (GAV SBB 2019 [nachfolgend: GAV])).

Bei der angefochtenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von der SBB als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

1.2 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.3 Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst hat, sowohl formell als auch materiell beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.4 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 überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine

gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.160).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht würdigt die vorgelegten Beweismittel frei (Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273] i.V.m. Art. 19 VwVG). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. 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 (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2, A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, je mit Hinweisen).

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. Im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigungen trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes (zum Ganzen Urteil des BVGer A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen).

2.3 Das Gericht kann auf die Abnahme beantragter Beweismittel verzichten, wenn sie eine unerhebliche Frage betreffen oder der rechtserhebliche Sachverhalt bereits genügend geklärt ist und die Vorinstanz willkürfrei davon ausgehen darf, dass ihre rechtliche Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (sog. antizipierte Beweiswürdigung: Urteile des BVGer A-6519/2016 vom 3. Mai 2017 E. 4.2; A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.4, je mit Hinweisen).

2.4 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes 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 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. BPG; Art. 1 BPV; statt vieler Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 3).

3.

Hinsichtlich des Verfahrens rügt der Beschwerdeführer, die Vorinstanz habe den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, indem sie ihm anlässlich der gewährten Akteneinsicht bestimmte Akten vorenthalten habe. Es handelt sich dabei um interne E-Mails der Vorinstanz, welche vorwiegend die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Befragungen des Beschwerdeführers betreffen (Personaldossier, act. 43 und 44).

3.1 Der in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankerte und im VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör gilt auch im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (vgl. Urteil des BGer 8C_340/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 5.2). Er umfasst namentlich das Recht der Parteien auf Akteneinsicht (Art. 26 ff. VwVG). Demnach besteht ein Anspruch darauf, alle als Beweismittel dienenden Aktenstücke einzusehen (Art. 26 Abs. 1 Bst. b VwVG). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweiserheblichen Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen. Die betroffene Partei kann sich nur wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise bezeichnen, wenn sie die Möglichkeit erhält, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung stützt (zum Ganzen Urteile des BVGer A-6754/2016 vom 10. September 2018 E. 7.1; A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 3.3.1; A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1 mit Hinweisen).

Da es sich um eine personalrechtliche Angelegenheit handelt, ist in diesem Zusammenhang auch Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG von Belang. Gemäss dieser Bestimmung ist dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zuzusprechen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Verfahrensvorschriften – insbesondere den Anspruch auf rechtliches Gehör – verletzt (Urteile des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 3.2; A-4319/2015 vom 16. März 2016 E. 4.2, 5.2.4, A-4054/2015 vom 15. Februar 2016 E. 4.2, 8.3.5). Diese Norm bezweckt jedoch nicht, ein allfälliges

Fehlverhalten des Arbeitgebers *nach* Erlass der Kündigung zu ahnden. Vielmehr soll verhindert werden, dass Kündigungen leichtfertig und ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ergehen (Urteil des BVGer A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1). Nicht von ihr erfasst ist daher die Zustellung eines unvollständigen Personaldossiers mit der Kündigungsverfügung oder nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Urteile des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 3.2, A-3436/2015 vom 30. Dezember 2015 E. 4.4.1).

3.2 Vorliegend hat der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers die Vorinstanz – nach Anzeige des Vertretungsverhältnisses am 14. Februar 2020 – erst mit Schreiben vom 18. Februar 2020 um Zustellung des Personaldossiers ersucht (act. 17). Die zur Einsicht gewährten Dokumente wurden ihm mit Schreiben vom 2. März 2020 (act. 15) und mit E-Mail vom 4. März 2020 zugesandt (act. 24; vgl. Akteneinsichtsgesuch vom 16. Juni 2020). Das Einsichtsgesuch und die Zustellung der Akten ohne die betroffenen Dokumente erfolgten somit erst, nachdem die Vorinstanz die Kündigungsverfügung dem Beschwerdeführer am 17. Februar 2020 persönlich ausgehändigt hatte. Diese wurde dem Rechtsvertreter auf dessen Aufforderung hin am 20. Februar 2020 nochmals zugestellt (act. 16, 17; vgl. Art. 11 Abs. 3 VwVG). Die Zustellung des unvollständigen Personaldossiers hatte jedoch aufgrund des zeitlichen Ablaufs keinen Einfluss auf die bereits ergangene Verfügung und die zuvor mit Stellungnahme vom 14. Februar 2020 erfolgte Ausübung des rechtlichen Gehörs.

Im Übrigen kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, welche den Sachverhalt und die Rechtslage frei überprüfen kann (Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 7.1.4). Die Vorinstanz hat die betroffenen Unterlagen mit ihrer Vernehmlassung an das Bundesverwaltungsgericht weitergeleitet. Dem Beschwerdeführer wurde gemäss seinem Gesuch vom 16. Juni 2020 Einsicht gewährt. Selbst wenn das rechtliche Gehör von der Vorinstanz mangels ausreichender Akteneinsicht verletzt worden wäre, handelte es sich um eine nicht besonders schwerwiegende Gehörsverletzung, die im vorliegenden Verfahren geheilt worden wäre (vgl. Urteil des BVGer A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 7.1.4).

Es liegt somit keine zur Gutheissung der gestellten Rechtsbegehren führende Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

4.

Streitig und zu prüfen ist im Weiteren hauptsächlich, ob ein wichtiger Grund vorliegt, der die Vorinstanz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer berechtigte.

4.1 Nach Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziff. 176 Abs. 1 GAV können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt gemäss Ziff. 176 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 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220), 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 (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2; A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 5.3, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.1 und A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.1).

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 (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.2.1, A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.2).

4.2 Dem 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 bzw. genügt. Als strengste ihm zur Verfügung stehende Massnahme darf er die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") aussprechen. Er hat dabei unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Falls zu prüfen, ob sie gerechtfertigt ist (Urteile des BVGer

A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.2.3, A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.2, A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 5.3 und A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.3).

4.3 Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziff. 36 GAV verankerten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. "doppelte Loyalität"). Der Umfang der Treuepflicht ist beschränkt und sie besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Sie 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 (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.3, A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.3, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.2). Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.3, A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.4; vgl. zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis BGE 129 III 380 E. 3.1; Urteil des BGer 4A_507/2010 vom 2. Dezember 2010 E. 3.2).

Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten (vgl. Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2). Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören (etwa Veruntreuungen oder Diebstähle), sowie Fehlinformationen (etwa unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5; A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 3.5; A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.5.3).

4.4 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 (Urteil des BVGer A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.3 mit Hinweisen).

4.5

4.5.1 Im vorliegenden Fall begründet die Vorinstanz die schwere Verletzung der in Ziff. 36 Abs. 1 GAV und Art. 20 Abs. 1 BPG statuierten Treuepflicht mit dem Verstoss gegen Reglemente durch die missbräuchliche Verwendung von Fahrvergünstigungen und mit der fehlenden Einsicht sowie den wahrheits- und treuwidrigen Aussagen des Beschwerdeführers während der Untersuchung des Sachverhalts.

4.5.2 Was die Fahrvergünstigungen für Mitarbeitende der Vorinstanz bei Zugreisen im europäischen Ausland anbelangt, bestehen einerseits Regeln auf internationaler Ebene im Verhältnis der Bahnunternehmen bzw. -verwaltungen untereinander und andererseits solche im Verhältnis zwischen der Vorinstanz und ihren Angestellten:

Die Vorinstanz ist, wie zahlreiche Bahnunternehmen in anderen Ländern, Mitglied der Vereinigung für die internationalen Fahrvergünstigungen des Eisenbahnpersonals (nachfolgend: Vereinigung FIP). Die FIP-Vorschrift vom 1. Januar 2004 (nachfolgend: FIP-Vorschrift) enthält die Bestimmungen, nach denen sich die Mitglieder der Vereinigung gegenseitig Fahrvergünstigungen («FIP-Fahrvergünstigungen») für ihr Personal zur Verfügung stellen (Ziff. 11.2). Sie sieht u.a. vor, dass die Internationale Ermässigungskarte für Eisenbahnpersonal («FIP-Ausweis»), um die es vorliegend geht, nicht übertragbar ist (Ziff. 35.1) und nur die Person, auf deren Namen sie lautet, berechtigt, im Rahmen der Tarifbestimmungen Fahrausweise zu ermässigten Preisen zu beziehen (Ziff. 35.2). Die FIP-Vorschrift enthält zudem Regeln in Bezug auf Missbräuche und Unregelmässigkeiten bei der Inanspruchnahme der FIP-Fahrvergünstigungen (Ziff. 18). Danach sind die Mitglieder verpflichtet, jeden Missbrauch und jede Unregelmässigkeit nach ihren eigenen Vorschriften zu verfolgen und die betroffenen Mitglieder zu verständigen, wie der Fall erledigt worden ist (Ziff. 18.1).

Im Verhältnis zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer als Arbeitnehmer hält Ziff. 35 GAV fest, dass die Fahrvergünstigungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter separat geregelt werden. Das seit 1. Mai 2019 gültige Regelwerk K 185.1 der Vorinstanz über Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP, nachfolgend: Reglement K 185.1 [act. 40]) enthält ergänzende Bestimmungen zu den Tarifen T639 («FVP Bestimmungen über die Fahrvergünstigungen des Personals») und T739 («Fahrvergünstigungen des Personals im internationalen Verkehr FIP»). Gemäss

dem Reglement K 185.1 gilt das Überlassen der Fahrvergünstigungen (FVP/FIP) an Nichtberechtigte als Missbrauch (Ziff. 2.3.1 Bst. d).

4.5.3 Nach unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz reiste Y. _____ bei Zugreisen im Ausland mehrfach mit vergünstigten Fahrscheinen aufgrund von Ermässigungskarten, die der Beschwerdeführer ihr zur Nutzung überliess oder selbst zur Buchung verwendete:

- Im [...] bestellte der Beschwerdeführer für eine Geschäftsreise nach [...] Tickets mit FIP-Vergünstigung für seine Begleitung. Die Begleitung bezeichnete er im E-Mail-Verlauf gegenüber der mit der Buchung befassten SBB-Stelle «Geschäftsreisen» als «meine Frau». Er unterliess es, die auf den Namen seiner Ehefrau «Z. _____» vorgenommene Buchung zu korrigieren. In Wahrheit wurde er auf der Zugfahrt nach [...] jedoch von Y. _____ begleitet.
- Am [...] nutzte Y. _____ für die Strecken [...] eine ihr vom Beschwerdeführer überlassene Netzkarte der Deutschen Bahn (nachfolgend: DB-Netzkarte). Diese ist unbestritten nur für Mitarbeitende einer bestimmten Abteilung der Vorinstanz im Bereich [...] vorgesehen, welcher der Beschwerdeführer angehörte.
- In der Nacht vom [...] reiste Y. _____ im Nachtzug von [...] nach [...] mit einem vergünstigten Billett und dem FIP-Ausweis der Ehefrau des Beschwerdeführers.
- Wie ausgeführt verwendete Y. _____ am 31. Dezember 2019 auf der Strecke [...] nach Zürich HB ebenfalls den auf Z. _____ ausgestellten FIP-Ausweis.

4.5.4 Des Weiteren ist unstreitig, dass der Beschwerdeführer reglementswidrig handelte, indem er den persönlich für Z. _____ ausgestellten, nicht übertragbaren FIP-Ausweis und die DB-Netzkarte Y. _____ zum Kauf von vergünstigten Fahrkarten überliess bzw. die FIP-Vergünstigung bei der Geschäftsreise nach [...] für die Bestellung nutzte. Insbesondere handelte er dadurch missbräuchlich gemäss Ziff. 2.3.1 Bst. d des Reglements K 185.1, weil er Y. _____ als Nichtberechtigte in der dargelegten Weise begünstigte.

4.5.5 Fest steht zudem, dass Y. _____ in der relevanten Zeitspanne keinen Anspruch auf Fahrvergünstigungen hatte: Konkubinatspartnerinnen

können, was der Beschwerdeführer nicht bestreitet, einen FIP-Ausweis beziehen, wenn sie u.a. mit dem Angestellten der SBB und mindestens einem Kind mit Familienzulage im gleichen Haushalt leben. Verlangt wird eine Wohnsitzbestätigung. Nach Aussagen des Beschwerdeführers vom 22. Januar und 4. Februar 2020 war Y._____ in [...] gemeldet, «sodass sie keinen FIP bekommen» könne. Unerheblich ist somit, in welchem zeitlichen Umfang sie in seinem Haushalt in [...] mit ihm zusammenlebte. Auf die in diesem Zusammenhang beantragte Parteibefragung und Befragung von Y._____ und U._____ als Zeuginnen ist deshalb zu verzichten (vgl. E. 2.3).

5.

Der Beschwerdeführer macht vorab geltend, die fristlose Kündigung sei unabhängig davon, ob sie in objektiver Hinsicht gerechtfertigt sei, bereits deshalb rechtswidrig, weil die Vorinstanz die erforderliche Reaktionszeit nicht eingehalten habe. Daher rechtfertigt es sich zuerst zu prüfen, ob das Fehlverhalten des Beschwerdeführers das Vertrauen der Vorinstanz tatsächlich im erforderlichen Ausmass erschütterte (vgl. E. 4.1).

5.1 Im Einzelnen bringt der Beschwerdeführer vor, soweit die Vorinstanz im Vorfall vom 31. Dezember 2019 einen potentiellen Grund für eine fristlose Kündigung gesehen habe, sei es nicht gerechtfertigt, dass sie mehr als 20 Tage für eine einzige Befragung des Beschwerdeführers und weitere rund 20 Tage für die Kündigungsandrohung habe verstreichen lassen. Wenn sie ihr Vertrauen in ihn tatsächlich verloren hätte, hätte sie ihn umgehend freigestellt. Aufgrund der fehlenden Nähe zwischen Vorfall, Abklärung und Kündigung sei für die Vorinstanz eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von vier Monaten zumutbar gewesen.

5.2 Die Vorinstanz führt demgegenüber aus, die Verfehlungen des Beschwerdeführers hätten aus ihrer Sicht erst nach der Befragung vom 4. Februar 2020 hinreichend festgestanden. Erst diese habe bestätigt, dass er die Pflichtverletzungen im Dezember 2019 wissentlich und willentlich und weitere Verstösse begangen habe. Zudem habe sich die Beweisbeschaffung technisch aufwändig und schwierig gestaltet, da der Beschwerdeführer stets nur die bewiesenen Einzelheiten eingestanden habe.

5.3 Rechtsprechung und Lehre verlangen in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls

wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar. Die Reaktionsfrist läuft allerdings nicht, solange der Arbeitnehmer keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zudem zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können. Zu beachten ist im Weiteren, dass im öffentlichen Dienstrecht die Reaktionsfrist länger ist als im privaten Arbeitsrecht. Zum einen ist dem staatlichen Arbeitgeber auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine gewisse Zeitspanne zur Anordnung entsprechender rechtlicher Konsequenzen einzuräumen, wobei insbesondere die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung zu berücksichtigen sind. Zum anderen ist dem Angestellten vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren. Zudem muss die Kündigung in Verfügungsform erfolgen und schriftlich begründet werden (zum Ganzen Urteil des BGer 8C_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff.; Urteile des BVer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.2, je mit Hinweisen).

5.4 Die Vorinstanz weist zutreffend darauf hin, dass der relevante Sachverhalt nicht von Beginn an klar war. Die Vorfälle des Missbrauchs von Fahrvergünstigungen (E. 4.5.3) sowie die Rolle und das Verhalten des Beschwerdeführers mussten zuerst hinreichend untersucht werden, wie der zeitliche Ablauf der Vorgänge deutlich macht:

Bei der Billettkontrolle vom 31. Dezember 2019 hatte Y. _____ gemäss dem Bericht des Kontrolleurs angegeben, den FIP-Ausweis von einer Freundin erhalten zu haben. Wenngleich sich aufgrund der vorgezeigten Dokumente ein Bezug zum Beschwerdeführer herstellte, war somit unklar, ob und wie er am Vorfall beteiligt war und in welcher Verbindung Y. _____ zu ihm stand. Die eingezogenen Dokumente (Billett; FIP-Ausweis) wurden vom Service-Center «Einvernahmen» in Zürich gescannt und bis am 13. Januar 2020 der Stelle «Corporate Security» (Fachstelle «Fälschung / Betrug») übermittelt. Zu diesem Zeitpunkt bestand Ungewissheit, wer Y. _____ den FIP-Ausweis überlassen hatte, wie die interne Kommunikation zur Vorbereitung der ersten Befragung des Beschwerdeführers zeigt. Gemäss den von der Fachstelle «Fälschung / Betrug» vorbereiteten Fragen fiel in erster Linie seine Ehefrau in Betracht (Frage Nr. 4: «Ist dir bekannt, dass die Ermässigungskarte deiner Frau an eine Freundin ausgeliehen wurde?»).

Der Beschwerdeführer befand sich in jener Woche im Urlaub, weshalb sein Vorgesetzter ihm am 20. Januar 2020 die Fragen persönlich unterbreitete

und ihn aufforderte, schriftlich Stellung zu nehmen. Am 22. Januar 2020 übermittelte der Beschwerdeführer seine schriftlichen Antworten. Darin teilte er unter anderem mit, dass Y._____ keine Bekannte von Z._____, sondern seine neue Partnerin sei und er selbst ihr den FIP-Ausweis überlassen habe.

Daraufhin wurde der Fall am 22. Januar 2020 der Abteilung Compliance übergeben. Diese prüfte laut Vorinstanz die ab September 2018 erfolgten (Kreditkarten-)Buchungen von Y._____ auf Unregelmässigkeiten, d.h. sie nahm Abgleiche der Ticketpreise mit den entsprechenden FIP-Tarifen vor. In der Folge wurde die Befragung vom 4. Februar 2020 organisiert und durchgeführt. Dabei wurde der Beschwerdeführer u.a. mit den eruierten Vorfällen konfrontiert.

Im Nachgang zur Befragung gewährte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am 10. Februar 2020 wie erwähnt das rechtliche Gehör, wovon er am 14. Februar 2020 Gebrauch machte, bevor die Vorinstanz am 17. Februar 2020 die Kündigung aussprach (vorne, Bst. D ff.).

5.5 Demnach vergingen zwischen dem Vorfall vom 31. Dezember 2019 und der Kündigung rund eineinhalb Monate. Der Beginn der Abklärungen schob sich zum Jahresbeginn zwar aufgrund der Beteiligung mehrerer Stellen der Vorinstanz und der Übermittlung von Informationen zur Kontrolle im Zug etwas hinaus. Ab dem 13. Januar 2020 nahm die Fachstelle «Fälschung / Betrug» aber zusammen mit den Vorgesetzten des Beschwerdeführers nötige Abklärungen vor, welche in der Folge nicht grundlos ruhten oder zu wenig beförderlich vorangingen. So ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nach seinen Ferien am 20. Januar 2020 persönlich Fragen stellte und zuerst die Antworten vom 22. Januar 2020 abwartete, bevor sie weitere Vorkehren traf, zumal sie erst dann erfuhr, dass er mit Y._____ liiert ist und er ihr selbst den FIP-Ausweis überliess. Entgegen seinem Einwand, die Vorinstanz habe die Umstände mit der Stellungnahme vom 22. Januar 2020 bereits hinreichend gekannt, ist nachvollziehbar, dass sie aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse weitere Untersuchungen durch die Compliance-Abteilung vornehmen liess, um das Ausmass der unrechtmässig verwendeten Fahrvergünstigungen näher zu prüfen und den Sachverhalt gründlich abzuklären. Wohl trifft zu, dass sein Vorgesetzter bereits im E-Mail vom 20. Januar 2020 dem Leiter der Fachstelle «Fälschung / Betrug» mitteilte, dass der «Fall eigentlich klar» sei. Doch bezog sich diese Äusserung gemäss dem E-Mail insbesondere darauf, dass Y._____ keine Bekannte der Ehefrau

des Beschwerdeführers, sondern seine neue Lebensgefährtin sei. Ebenfalls ging die Vorinstanz am 22. Januar 2020, wie der Beschwerdeführer richtig feststellt, nach eigenen Angaben noch nicht davon aus, dass es zu arbeitsrechtlichen Massnahmen kommen würde. Seine hieraus abgeleitete Schlussfolgerung, sie habe den Vorfall somit im Wissen um die Weitergabe der Ermässigungen und sein Aussageverhalten nicht als gravierend erachtet, greift jedoch zu kurz. Wenngleich die Vorinstanz nun von der missbräuchlichen Überlassung des FIP-Ausweises wusste, verfügte sie in diesem Moment noch nicht über ein vollständiges Bild der Vorfälle und seines Verhaltens während der Untersuchung. Namentlich hat er die Frage, ob er in weiteren Fällen die Ermässigungskarte an Nichtberechtigte weitergegeben habe, mit Stellungnahme vom 22. Januar 2020 verneint, wogegen die folgenden Abklärungen weitere Ereignisse, namentlich die Reise nach [...], hervorbrachten. Es besteht kein Anlass daran zu zweifeln, dass die am 22. Januar 2020 involvierte Compliance-Abteilung für den gesamten Zeitraum der Gültigkeit des betroffenen FIP-Ausweises ab September 2018 eruieren musste, auf welchen Reisen mit internationalem Bezug unberechtigte Vergünstigungen erfolgten. Aus den Akten ist zwar nicht im Detail ersichtlich, wieviel Aufwand diese Nachforschungen in technischer und zeitlicher Hinsicht erforderten. Angesichts der bestehenden Unklarheiten und des mehrere Ereignisse umfassenden Untersuchungsgegenstands verstrich insgesamt jedoch vom 22. Januar 2020 bis am 4. Februar 2020 nicht ungerechtfertigt viel Zeit für die Ermittlung des Sachverhalts und die Vorbereitung und Organisation der mündlichen Befragung.

Vor diesem Hintergrund ist zum einen entscheidend, dass der Beschwerdeführer zumindest einen Teil der genannten Vorfälle – jedenfalls die beiden FIP-Ermässigungen für die Reise nach [...] und die Zugfahrt nach [...] am [...] – erst im Laufe der Befragung vom 4. Februar 2020 auf Nachfrage hin eingestand, nachdem er sie zuvor nicht offengelegt hatte (zu den widersprüchlichen Angaben zur DB-Netzkarte: E. 6.5.2). Zum andern hat die Vorinstanz, wie sie ausführt, letztlich das (Aussage-)Verhalten des Beschwerdeführers während der Befragung vom 4. Februar 2020 endgültig zur fristlosen Kündigung veranlasst. Nebst der fehlenden Einsicht und dem Verbergen von Tatsachen nennt sie dabei sein Eingeständnis, dass aufgrund des Vertrauens unter Eisenbahnern das Risiko gering sei, erwischt zu werden.

Aufgrund der dargelegten Chronologie der Untersuchung hat die Vorinstanz somit erst mit dem Gespräch vom 4. Februar 2020 genügend

sichere Kenntnis von den für die Kündigung ausschlaggebenden Tatsachen erlangt. Erst ab diesem Zeitpunkt war die Vorinstanz daher in der Lage, über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu befinden und konnte die Reaktionszeit zu laufen beginnen.

5.6 Die anschliessende Zeitspanne von der Befragung vom 4. Februar 2020 bis zur Kündigung vom 17. Februar 2020 ist auf die Gewährung des restlichen Gehörs und darauf zurückzuführen, dass die Kündigung in der Form der Verfügung und mit schriftlicher Begründung zu ergehen hatte. Zwischen dem Abschluss der Sachverhaltsermittlung am 4. Februar und der am 10. Februar 2020 gewährten Gelegenheit, zur vorgesehenen fristlosen Kündigung Stellung zu nehmen, vergingen lediglich sechs Tage, wovon zwei Tage auf das Wochenende fielen. Diese relativ kurze Zeitdauer zeigt, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers für die Vorinstanz in subjektiver Hinsicht unzumutbar war.

5.7 Abweichend von der Sichtweise des Beschwerdeführers trifft zusammenfassend nicht zu, dass die Vorinstanz trotz Kenntnis der vollen Sachlage zu lange mit der Kündigung zugewartet und dadurch die Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht hat.

6.

Weiter zu prüfen ist, ob die fristlose Kündigung in objektiver Hinsicht gerechtfertigt war.

6.1 Für einen schwerwiegenden Charakter der Treuepflichtverletzung spricht zunächst, dass der Beschwerdeführer einen mehrfachen bzw. wiederholten Missbrauch von Fahrvergünstigungen begangen hat (E. 4.5.3). Dabei wirkt sich erschwerend aus, dass der Missbrauch mit dem persönlich auf den Namen von Z. _____ ausgestellten FIP-Ausweis mit Gültigkeitsdauer 2018 bis 2020 erfolgte, welche diesen Ausweis nie selbst erhalten hatte. Die Verfehlung ging somit, über die ohne Anspruch erfolgte Verwendung hinaus, mit einer Täuschung über die Identität der Berechtigten einher.

6.2 Von wesentlicher Bedeutung ist weiter die Funktion des Beschwerdeführers im Bereich [...].

6.2.1 *[Ausführungen zur Funktion].*

6.2.2 Aufgrund dieser Funktion hatte der Beschwerdeführer im Zusammenhang mit [...] und den einschlägigen Reglementen eine erhöhte Treuepflicht gegenüber seiner Arbeitgeberin und es durfte ein höheres Mass an Loyalität und Rechtsbewusstsein von ihm erwartet werden. Insofern wiegt schwer, dass die missbräuchlich genutzten Ermässigungen und die damit verbundenen Mindereinnahmen just ausländische Bahnunternehmen und Geschäftspartner der Vorinstanz betrafen [...]. Die Vorinstanz verweist dabei zu Recht auf ihr Ansehen und ihre Vertrauenswürdigkeit als Vertrags- und Geschäftspartnerin, deren Verminderung der Beschwerdeführer bewusst in Kauf genommen hat. Die dargelegten Regeln der FIP-Vorschrift zu Missbräuchen von FIP-Fahrvergünstigungen bringen in dieser Hinsicht zum Ausdruck, dass die Vereinigung und ihre Mitglieder der gegenseitigen Meldung und Verfolgung von Missbräuchen einen hohen Stellenwert beimessen (Ziff. 18, E. 4.5.2).

Die Aufgabe und Verantwortung des Beschwerdeführers im Bereich [...] verleihen den Missbrauchsvorfällen somit besonderes Gewicht. Ob der Beschwerdeführer im Rahmen der erwähnten Vorfälle «Spezialkenntnisse» einsetzen musste oder vertiefte Einblicke ins «Pricing» (Tarifwesen) besass, wie er bestreitet, vermag an dieser Wertung nichts zu ändern.

6.2.3 Durch die bewusst herbeigeführten Einbussen der betroffenen Bahnunternehmen hat der Beschwerdeführer zudem das gemäss dem Verhaltenskodex der Vorinstanz vom 1. Oktober 2015 (K 600.0) gebotene Verhalten eindeutig missachtet. Dieser sieht vor, dass sich die Mitarbeitenden der Verantwortung der Vorinstanz als fairer und korrekter Geschäftspartnerin bewusst zu sein haben (Ziff. 1) und die Vermögenswerte Dritter zu respektieren haben (Ziff. 2.5).

6.2.4 Darüber hinaus räumte der Beschwerdeführer in der Befragung vom 4. Februar 2020 ein, das Risiko, beim falschen Gebrauch von Ermässigungskarten erwischt zu werden, aufgrund des «Bähnler-Vertrauens» unter Eisenbahnern als gering einzuschätzen. Die Vorinstanz schliesst daraus zu Recht, dass er diesen Umstand berechnend zum eigenen Vorteil verwendete, was massgeblich zum Vertrauensverlust beigetragen habe. Der Beschwerdeführer hat sich bewusst das erhöhte Vertrauen von Mitarbeitern (z.B. Kontrolleuren) der ausländischen Vertragspartner und auch der Vorinstanz (z.B. Stelle «Geschäftsreisen») zu Nutze gemacht. Dies wirkt sich zusätzlich auf die objektive Schwere der Treuepflichtverletzung aus.

6.2.5 Unter diesen Umständen waren die Verfehlungen des Beschwerdeführers geeignet, das in ihn gesetzte Vertrauen der Vorinstanz als Grundlage der Fortführung des Arbeitsverhältnisses und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern zu beeinträchtigen.

6.3 Aufgrund des dargelegten Verhältnisses der Vorinstanz zu den betroffenen Bahnunternehmen überzeugt auch der Einwand des Beschwerdeführers nicht, dass der Vorinstanz kein Schaden entstanden sei, da nicht sie, sondern die ausländischen Bahngesellschaften Ermässigungen an Y._____ gewährt und ihnen zugleich solche an Z._____ erspart geblieben seien. Zwar mag die Vorinstanz letzten Endes durch nachträgliche Zahlungen des Beschwerdeführers von den Vorfällen wirtschaftlich unbelastet geblieben sein. Die FIP-Vorschrift sieht jedoch Regeln zur Haftpflicht der Mitglieder der Vereinigung untereinander vor. So haftet jedes Mitglied den anderen Mitgliedern für deren Forderungen, die durch Missbräuche und Unregelmässigkeiten ihrer Begünstigten entstanden sind (Ziff. 18.4). Der Beschwerdeführer hat somit zumindest in Kauf genommen, dass eine Schadenersatzpflicht der Vorinstanz gegenüber den betroffenen Bahnunternehmen [...] und damit ein Schaden entsteht.

6.4 Ebenso wenig ergibt sich die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers aus der Rüge, er habe die Ermässigungskarten rein privat überlassen, ohne dass dies seine Arbeitsleistung beeinflusst habe. Aufgrund der dargelegten Aufgaben und [...] besteht ein klarer Zusammenhang zwischen den Vorfällen und dem Arbeits- und Vertrauensverhältnis. Dies gilt umso mehr, als jeder Missbrauch von FIP-Vergünstigungen den betroffenen Mitgliedern der Vereinigung anzuzeigen ist (Ziff. 18.1 FIP-Vorschrift) und [...]. Die Vergünstigungen betreffen das Arbeitsverhältnis auch insofern, als einer der Vorfälle die Geschäftsreise nach [...] betraf und der Beschwerdeführer einzig aufgrund seiner Stellung in der Abteilung [...] Zugang zur [...] missbräuchlichen verwendeten DB-Netzkarte hatte. Hinzu kommt, dass sich das Aussageverhalten des Beschwerdeführers während der Sachverhaltsabklärung auf das Vertrauensverhältnis als Grundlage der betriebsinternen Zusammenarbeit ausgewirkt hat (siehe dazu E. 6.5).

6.5

6.5.1 Die Vorinstanz begründet das Vorliegen eines wichtigen Grundes neben den missbräuchlichen Fahrvergünstigungen nicht zuletzt mit dem Aussageverhalten des Beschwerdeführers während der Untersuchung. Die

Tatsache, dass er sein Fehlverhalten nie eingesehen oder bedauert und die Sache zu «vertuschen versucht» habe, habe das Vertrauensverhältnis schliesslich vollends zerstört. Der Beschwerdeführer habe sich auf mehrfache Nachfrage nicht im Detail an die unrechtmässigen Ermässigungen erinnern wollen und diese erst auf Vorhalt der Buchungsauszüge und Schalter-Käufe am Bahnhof [...] zugegeben.

Der Beschwerdeführer macht dagegen geltend, die Vorinstanz werfe ihm zu Unrecht ein uneinsichtiges und treuwidriges Verhalten vor. Die Begründung der Kündigung sei in dieser Hinsicht aktenwidrig und widersprüchlich. Zu keinem Zeitpunkt habe er den Sachverhalt vom 31. Dezember 2019 oder die Tatsache bestritten, Y._____ den FIP-Ausweis zur Verfügung gestellt zu haben. Aus seiner Sicht sei die FIP-Ermässigung aber «nach dem Geiste der Regel» für seine Lebenspartnerin und nicht für seine von ihm getrenntlebende Frau bestimmt gewesen. Bereits am 22. Januar 2020 habe er den nicht regelgerechten Umgang mit dem FIP-Ausweis anerkannt und, anders als in der Kündigungsverfügung dargestellt, die Sache nicht zu verbergen versucht.

6.5.2 Die Vorinstanz stellte dem Beschwerdeführer am 20. Januar 2020 die Frage, ob er (nebst dem bekannten Vorfall vom 31. Dezember 2019) in weiteren Fällen Nichtberechtigten die Ermässigungskarte überlassen habe, was er verneinte. Gemäss dem Protokoll der Sachverhaltsabklärung vom 4. Februar 2020 beantwortete er die Frage, ob Y._____ am 31. Dezember 2019 erstmals mit dem FIP-Ausweis von Z._____ gereist sei, mit «Ja». Beide Angaben stellten sich im Laufe der Befragung als nachweislich unwahr heraus (vgl. E. 4.5.3). Nach Fragen zu den Reisen im Dezember 2019 erkundigte sich die Vorinstanz erneut danach, ob Y._____ bereits in der Zeit zuvor den FIP-Ausweis von Z._____ benutzt hatte. Darauf antwortete der Beschwerdeführer, er sei sich nicht sicher, obwohl er für die Reise nach [...] selbst [...] die entsprechende Buchung im Namen seiner Ehefrau veranlasste hatte. Erst als die Vorinstanz ihn auf den einschlägigen E-Mail-Austausch zur Buchung ansprach, räumte er ein, dass Y._____ zum FIP-Tarif gereist sei.

Was die unrechtmässige Verwendung der DB-Netzkarte [...] am [...] betrifft, konfrontierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer bereits am 20. Januar 2020 damit, dass er am [...] einen privaten Länderfahrschein für die Deutsche Bahn bestellt und zusätzlich über die Weihnachtsferien eine der DB-Netzkarten der Vorinstanz innegehabt habe. Die Frage, ob er diese je-

mandem zur Verfügung gestellt habe, beantwortete er mit schriftlicher Stellungnahme vom 22. Januar 2020 nicht, sondern teilte nur mit, den Länderfahrerschein bestellt zu haben, weil die DB-Netzkarte nur bis zum Ende des Jahres 2019 gültig gewesen sei. Am 4. Februar 2020 sagte er zunächst explizit aus, er habe die DB-Netzkarte Y. _____ nicht zur Benutzung gegeben. Angesprochen darauf, dass im System kein Fahrausweis von Y. _____ für die Strecke zwischen [...] und [...] auffindbar sei, antwortete er, dass er sich dies nicht erklären könne. Erst gegen Ende der Befragung räumte er ein, dass er Y. _____ die DB-Netzkarte überlassen habe und sie bis [...] gemeinsam gereist seien.

Insgesamt ergibt sich somit aus den Akten, dass sich der Beschwerdeführer im Laufe der Untersuchung mehrfach unwahre Angaben gegenüber seiner Arbeitgeberin machte. Sie bestätigen überdies, dass er bei der Befragung weitgehend nur konkret vorgehaltene Sachverhalte eingeräumt und die Vorfälle trotz mehrfacher Aufforderung nicht kooperativ offenlegte.

Im Übrigen hat der Beschwerdeführer die regelwidrige Verwendung des FIP-Ausweises nicht umgehend anerkannt, wie er angibt. So führte er am 22. Januar 2020 widersprüchlich aus, dass die Nutzung des FIP-Ausweises zwar «natürlich nicht regelgerecht», aber seines Erachtens «im Sinne der bestehenden Regeln» gewesen sei. Ähnlich äussert er sich an der Befragung vom 4. Februar 2020, nachdem ihm die Bedingungen der Berechtigung zum FIP-Ausweis vorgelegt wurden.

6.5.3 Zwar hat der Beschwerdeführer, anders als die Vorinstanz ihm vorwirft, kein komplexes «Lügengebäude» mit aufeinander abgestimmten Lügen konstruiert. Die Fehlinformationen des Beschwerdeführers während der Untersuchung und die fehlende Reue hinsichtlich des unrechtmässigen Verhaltens waren jedoch – vor dem Hintergrund der vorangehenden Pflichtverletzungen – geeignet, das Vertrauensverhältnis der Vorinstanz in den Beschwerdeführer mit Blick auf die weitere Zusammenarbeit endgültig zu erschüttern.

7.

Unter Würdigung sämtlicher Umstände ergibt sich demnach, dass der Beschwerdeführer schwerwiegend gegen die Treuepflicht verstossen hat, wodurch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vorinstanz unzumutbar geworden ist. In ihrer Gesamtheit stellen die Verfehlungen im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Fahrvergünstigungen und den

wahrheitswidrigen Angaben bei der Untersuchung einen objektiv wichtigen Grund für die fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung dar.

Eine Verwarnung war dabei aufgrund des Fehlverhaltens und dem grundlegenden Vertrauensverlust nicht als Ausdruck des Verhältnismässigkeitsprinzips geboten. Nichts Gegenteiliges lässt sich für die streitbetroffenen Verfehlungen aus den Personalbeurteilungen ableiten, mit denen der Beschwerdeführer seine Kritik- und Verbesserungsfähigkeit nachweisen will, zumal sein persönliches Verhalten im Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen gemäss Personaldossier mehrfach zu Schwierigkeiten der Zusammenarbeit führte und die Kooperations- und Teamfähigkeit mehrmals bemängelt wurde.

8.

Zusammengefasst erweist sich die fristlose Entlassung als gerechtfertigt. Demzufolge ist dem Beschwerdeführer keine Entschädigung zuzusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a; Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV) und davon abzuweichen, eine Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist anzuordnen (Art. 34 Abs. 1 Bst. b BPG; Ziff. 183 Abs. 1 Bst. b GAV).

9.

Die Beschwerde ist somit unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

10.

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

11.

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

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Ref-Nr. [...]; Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Thomas Ritter

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 ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 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: