



Abteilung I
A-1443/2025

Urteil vom 22. Juli 2026

Besetzung

Richterin Christine Ackermann (Vorsitz),
Richter Alexander Mistic, Richter Stephan Metzger,
Gerichtsschreiberin Gloria Leuenberger-Romano.

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
Verfügungen vom 14. Januar 2025 und 29. Januar 2025.

Sachverhalt:**A.**

A._____, geboren am (...), arbeitete ab Oktober 2014 als (...) bei der SBB Cargo AG. Ab dem 8. Dezember 2015 war er bei den Schweizerischen Bundesbahnen SBB (nachfolgend: SBB AG) im Einsatz. Am 1. März 2018 wurde er bei der SBB AG mit befristetem Arbeitsvertrag als (...) angestellt. Am 1. März 2019 wurde das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt. Ab dem 1. April 2021 war er als (...) tätig. Am 1. September 2024 wurde diese Funktionsbezeichnung in (...) umbenannt.

B.

B.a Am 13. Dezember 2023 fand ein Mitarbeitergespräch mit A._____ wegen mangelhaften Verhaltens statt. Die Vorinstanz machte A._____ unter anderem darauf aufmerksam, dass Aktivitäten für die Gewerkschaft des Verkehrspersonals (nachfolgend: SEV) während der Arbeitszeit nur nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten ausgeführt werden dürfen. Weiter wurde er gebeten, im Team nicht mehr aktiv Mitglieder für den SEV anzuwerben, da sich die Teammitglieder von ihm belästigt fühlen würden. Schliesslich wurde er darauf aufmerksam gemacht, dass er sich gegenüber seinem Vorgesetzten korrosiv und respektlos verhalte.

B.b Am 8. Juli 2024 fand zwischen der SBB AG und A._____ ein Gespräch zur Sachverhaltsabklärung statt. Dabei wurde er zu einem Vorfall befragt, bei dem er am 10. Juni 2024 eine SBB-Mitarbeiterin in eine unangenehme Situation gebracht haben soll.

B.c Mit Schreiben vom 15. Juli 2024 wurde A._____ arbeitsrechtlich ermahnt und angewiesen, unangenehme Handlungen in Bezug auf Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der SBB AG (wie z. B. das Erstellen von Fotos) zu unterlassen, während der Arbeitszeit keine Tätigkeiten für die Gewerkschaft vorzunehmen, bei der Feststellung von sicherheitsrelevanten Vorkommnissen den korrekten Prozess einzuhalten, keine Fotos von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der SBB AG ohne ausdrückliches Einverständnis zu machen und sich bei jeglichen Abwesenheiten korrekt bei seinem Vorgesetzten abzumelden.

B.d Mit Schreiben vom 30. Juli 2024 wurde A._____ ab dem 5. August 2024 bis auf weiteres freigestellt.

B.e Am 5. August 2024 erschien A._____ bei der Arbeit und wurde unter Hinweis auf die Freistellung weggewiesen.

B.f Nachdem die Vorinstanz Hinweise auf Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit einer Bestellung von LED-Stableuchten erhalten hatte, fand am 6. August 2024 zwischen der SBB AG und A._____ ein Gespräch zur Sachverhaltsabklärung statt.

B.g Am 22. August 2024 wurde A._____ erneut arbeitsrechtlich ermahnt, seine Kompetenzen nicht zu überschreiten, und angewiesen, eigenmächtige externe Bestellungen zu unterlassen sowie den Anweisungen seiner Vorgesetzten oder des Stellvertreters Folge zu leisten.

B.h Am 6. September 2024 wurde die Freistellung auf den 9. September 2024 aufgehoben. A._____ wurde vorübergehend versetzt und im (...) eingesetzt.

B.i Am 23. September 2024 fand zwischen A._____ und der SBB AG ein Gespräch betreffend seines Verhaltens im (...) statt.

A._____ wurde gleichentags darüber informiert, dass er vom 24. September 2024 bis am 29. September 2024 erneut freigestellt werde. Vom 30. September 2024 bis am 11. Oktober 2024 bezog A._____ Ferien.

B.j Nachdem sich A._____ nicht an die Anweisung im Schreiben vom 23. September 2024 gehalten hatte, während der Freistellung keinen Kontakt zu Mitarbeitern der SBB AG aufzunehmen, um sich über den Sachverhalt auszutauschen, deaktivierte die Vorinstanz die Zugriffe von A._____ auf das SBB-Netzwerk.

B.k Am 10. Oktober 2024 nahm A._____ zu den arbeitsrechtlichen Massnahmen der vergangenen Monate Stellung.

B.l Am 18. Oktober 2024 fand zwischen der SBB AG und A._____ ein weiteres Gespräch zur Sachverhaltsabklärung statt. An diesem Gespräch wurde er zu den Vorwürfen der Diskriminierung und Belästigung befragt.

B.m Nachdem keine Austrittsvereinbarung getroffen werden konnte, gewährte die SBB AG A._____ mit Schreiben vom 25. November 2024

das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Am 17. Dezember 2024 nahm A. _____ dazu Stellung.

B.n Vom 4. Dezember 2024 bis am 10. Dezember 2024 und vom 11. Dezember 2024 bis am 31. Dezember 2024 war A. _____ krankgeschrieben.

C.

Mit Verfügungen vom 14. Januar 2025 beziehungsweise 29. Januar 2025 löste die SBB AG das Arbeitsverhältnis mit A. _____ infolge wiederholter Mängel im Verhalten auf den 31. Mai 2025 auf.

D.

Dagegen erhob der durch Fürsprecherin Dr. iur. Blumer vertretene A. _____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 3. März 2025 zwei Beschwerden (I und II) beim Bundesverwaltungsgericht (A-1443/2025 und A-1460/2025) mit den grundsätzlich gleichlautenden Begehren:

1. «Es sei

a) die Nichtigkeit der Verfügung vom 14. Januar 2025 respektive vom 29. Januar 2025 betreffend «ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» festzustellen;

b) anzuordnen, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer in der bisherigen Arbeit weiterzubeschäftigen hat, oder, wenn dies nicht möglich ist, ihm eine zumutbare andere Arbeit anzubieten und

c) die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung entsprechend 6 Monatslöhnen (CHF 45'000) zu zahlen.

2. Eventualiter sei

a) die Missbräuchlichkeit der Verfügung betreffend «Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» (Kündigung) vom 14. Januar 2025 respektive vom 29. Januar 2025 festzustellen;

b) anzuordnen, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer in der bisherigen Arbeit weiterzubeschäftigen hat, oder, wenn dies nicht möglich ist, ihm eine zumutbare andere Arbeit anzubieten und

c) die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung entsprechend 6 Monatslöhnen (CHF 45'000) zu zahlen.

3. Subeventualiter sei

a) die Missbräuchlichkeit der Verfügung betreffend «Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» (Kündigung) vom 14. Januar 2025 respektive 29. Januar 2025 festzustellen;

b) festzustellen, dass die Verfügung vom 14. Januar 2025 respektive 29. Januar 2025 dem Beschwerdeführer erst am 3. Februar 2025 zugestellt wurde, die Kündigungsfrist damit sechs Monate beträgt und erst frühestens am 31. August 2025 endet und

c) die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung entsprechend 12 Monatslöhnen (CHF 90'000) zu zahlen.

4. Die Beschwerdegegnerin sei unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB gegen ihre Organe zu verpflichten, dem Kläger innert zehn Tagen auf ihrem Briefpapier ein Arbeitszeugnis (Zwischenzeugnis/Vollzeugnis) mit Originalunterschriften der dafür zuständigen Personen auszustellen.»

In prozessualer Hinsicht stellte der Beschwerdeführer in der Beschwerde I zusätzlich die Anträge:

5. «Die vorliegende Beschwerde gegen die Verfügung vom 14. Januar 2025 («Beschwerde I») sei gemeinsam mit der Beschwerde gegen die Verfügung vom 29. Januar 2025 betreffend «Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» bzw. Kündigung («Beschwerde II») zu behandeln, da die beiden Verfügungen inhaltlich weitgehend identisch sind.

6. Das Verfahren sei vorläufig auf die Frage der Nichtigkeit der Verfügung vom 14. Januar 2025 zu beschränken.

7. Die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, während der gesamten Verfahrensdauer den Zugang des Beschwerdeführers zu den arbeitsplatzbezogenen Beweismitteln im Intranet, namentlich hinsichtlich seines E-Mail-Postfachs zu ermöglichen.

8. Es sei die Beschwerdegegnerin anzuweisen,

- a) die Akten der von «SBB Human Resources, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich» von B._____, C._____ und/oder D._____ geführten «Disziplinaruntersuchung» (namentlich Protokoll der Sachverhaltsabklärungen vom 8. Juli 2024 und 18. Oktober 2024),
- b) einschliesslich der aus dieser «Disziplinaruntersuchung» herausgegangenen Dokumente («Ermahnung mit Weisung» vom 15. Juli 2024, Freistellung vom 30. Juli 2024, 22. August 2024 und 23. September 2024; Widerruf der Freistellung vom 6. September 2024 und die «Verfügung» vom 25. November 2025 betr. «rechtliches Gehör»),
- c) sowie sämtliche Dokumente mit Unterschriftskopien von B._____, D._____, E._____ und/oder F._____ (insbesondere auch Zwischenzeugnisse, Austrittsvereinbarungen)

aus dem Personaldossier des Beschwerdeführers zu entfernen und die entsprechenden Originalakten (einschliesslich Begleitdokumente, welche dazu dienen, die Autoren dieser Dokumente zu eruieren) zuhanden der Bundesanwaltschaft bereitzuhalten.

- 9. Es sei die aufschiebende Wirkung der vorliegenden Beschwerde gegen die Verfügung vom 14. Januar 2025 anzuordnen.
- 10. Es sei dem Beschwerdeführer ein unentgeltlicher Rechtsbeistand in der Person von RA Maja Blumer rückwirkend ab 11. Februar 2024 zu bestellen.»

E.

Mit Instruktionsverfügung vom 6. März 2025 wurden die beiden Beschwerdeverfahren A-1443/2025 und A-1460/2025 vereinigt und unter der Geschäftsnummer A-1443/2025 weitergeführt. Sodann wurde der SBB AG (nachfolgend: Vorinstanz) als Sicherungsmassnahme nach Art. 56 VwVG superprovisorisch untersagt, Dokumente im Zusammenhang mit dem Beschwerdeführer zu vernichten. Des Weiteren wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, innert Frist das beigelegte Formular «Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege» inkl. Beweismittel einzureichen. Die Vorinstanz wurde ersucht, innert unterschiedlicher Fristen eine Stellungnahme zu den verschiedenen prozessualen Anträgen sowie eine Vernehmlassung einzureichen.

F.

Am 12. März 2025 ersuchte die Vorinstanz beim Bundesverwaltungsgericht um Akteneinsicht. Diese wurde ihr am 14. März 2025 gewährt.

G.

In ihrer Stellungnahme vom 4. April 2025 beantragte die Vorinstanz im Wesentlichen die Abweisung der prozessualen Anträge des Beschwerdeführers.

H.

Am 4. April 2025 reichte der Beschwerdeführer dem Bundesverwaltungsgericht mit einem Begleitschreiben das ihm von der Vorinstanz zugestellte Zwischenzeugnis vom 18. März 2025 ein.

I.

Am 11. April 2025 ging beim Bundesverwaltungsgericht das Formular «Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege» samt (weiterer) Beilagen ein.

J.

Mit Zwischenverfügung vom 1. Mai 2025 des Bundesverwaltungsgerichts wurden sowohl das Gesuch des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde (Prozessantrag 9) als auch der Antrag auf eine Verfahrensbeschränkung (Prozessantrag 6) abgewiesen. Weiter wurden der Antrag des Beschwerdeführers, die Vorinstanz sei unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB, SR 311.0) gegen ihre Organe zu verpflichten, ihm innert zehn Tagen auf ihrem Briefpapier ein Arbeitszeugnis (Zwischenzeugnis/Vollzeugnis) mit Originalunterschriften der dafür zuständigen Personen auszustellen (Rechtsbegehren 4) und der Antrag auf Zugang zu den arbeitsplatzbezogenen Beweismitteln während der gesamten Verfahrensdauer (Prozessantrag 7) abgewiesen. Zudem wurde der Vorinstanz als Sicherungsmassnahme nach Art. 56 VwVG – vorsorglich – untersagt, Dokumente im Zusammenhang mit dem Beschwerdeführer zu vernichten (Prozessantrag 8), jedoch der Antrag des Beschwerdeführers auf Entfernung konkreter Akten aus seinem Personaldossier (Prozessantrag 8) abgewiesen. Schliesslich wurde das Gesuch des Beschwerdeführers um unentgeltliche Rechtsverteidigung (Prozessantrag 10) abgewiesen.

K.

Mit Vernehmlassung vom 10. Juni 2025 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerden vom 3. März 2025 sei abzuweisen.

L.

In der Replik vom 24. September 2025 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen fest. Zudem reichte er unter anderem das von der Vorinstanz erhaltene Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2025 ein.

M.

In der Duplik vom 12. Januar 2026 hält die Vorinstanz an ihren Anträgen fest. Sie äusserte sich insbesondere zu den Faksimile-Unterschriften und reichte unter anderem zwei diesbezügliche Bestätigungen von D. _____ und B. _____ ein.

N.

Mit Schreiben vom 16. Februar 2026 informierte Fürsprecherin Dr. iur. Blumer das Bundesverwaltungsgericht, dass sie das Mandat des Beschwerdeführers mit sofortiger Wirkung niederlege. Gleichzeitig ersuchte sie um Erstreckung der Frist, damit der Beschwerdeführer allfällige Schlussbemerkungen einreichen könne.

Der Beschwerdeführer reichte in der Folge keine Schlussbemerkungen ein.

O.

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

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Verfügungen eines Arbeitgebers 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. 182 des Gesamtarbeitsvertrags vom 26. November 2018 der SBB (GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV SBB) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei den angefochtenen Entscheiden vom 14. Januar 2024 beziehungsweise 29. Januar 2025 handelt es sich um Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1

Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 180 Abs. 1 GAV SBB erlassen wurden. Das Bundesverwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.31) und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG und Art. 34 ff. BPG).

1.2 Der Beschwerdeführer hat sich an den vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügungen, mit welchen 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

1.3.1 Die Vorinstanz löste das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer mit Verfügungen vom 14. Januar 2025 beziehungsweise vom 29. Januar 2025 auf. Diese hat der Beschwerdeführer mit zwei Beschwerden, beide vom 3. März 2025, angefochten.

1.3.2 Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, die Vorinstanz habe zwei Exemplare der Verfügung vom 14. Januar 2025 mittels Einschreiben und zwei Exemplare mittels A-Post versandt. Die Exemplare dieser Verfügung seien alle am 30. Januar 2025 bei seiner damaligen Rechtsanwältin Dr. iur. Raess eingegangen. Diese sei jedoch zur Entgegennahme der Kündigungsverfügung nicht gehörig bevollmächtigt gewesen. Ihr Mandat habe sich ausdrücklich auf die Frage der Arbeitsfreistellung beschränkt. Im Rahmen der Aktenrückgabe vom 4. Februar 2025 sei ihm die Verfügung vom 14. Januar 2025 sodann von seiner damaligen Rechtsvertreterin zugestellt worden.

Schliesslich habe ihm die Vorinstanz am 4. Februar 2025 eine weitere Verfügung, datiert vom 29. Januar 2025, zugestellt. Diese sei mit Ausnahme des Datums gleich gewesen wie die Verfügung vom 14. Januar 2025. Wenn überhaupt, könne nur eine der beiden Verfügungen rechtsgültig sein. Ungeachtet dessen, welche Verfügung wann rechtsgültig zugestellt worden sei, sei die Beschwerde innert Frist erfolgt.

1.3.3 Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, sie habe die Verfügung vom 14. Januar 2025 der damaligen Rechtsanwältin des Beschwerdeführers zugestellt. Nachdem diese ihr jedoch mitgeteilt habe, dass das Mandat mit dem Beschwerdeführer erloschen sei, habe sie (die

Vorinstanz) dieselbe Verfügung, jedoch mit angepasstem Datum vom 29. Januar 2025, dem Beschwerdeführer direkt zugestellt. Diese Verfügung sei ihm sodann am 30. Januar 2025 eröffnet worden.

1.3.4 Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts bilden Anfechtungsgegenstand im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren, formell betrachtet, Verfügungen im Sinne von Art. 5 VwVG und – materiell – die in den Verfügungen geregelten Rechtsverhältnisse. Streitgegenstand bildet demgegenüber das auf Grund der Beschwerdebegehren tatsächlich angefochtene, somit als Prozessthema vor den (erst- oder zweitinstanzlichen) Richter gezogene Rechtsverhältnis. Nach dieser Umschreibung beziehen sich Anfechtungs- und Streitgegenstand auf ein (materielles) Rechtsverhältnis, sei es auf eines, sei es auf mehrere Rechtsverhältnisse (zum Ganzen: BGE 125 V 413 E. 2a m.H.).

1.3.5 Vorliegend kann festgehalten werden, dass die Verfügungen vom 14. Januar 2025 und vom 29. Januar 2025 inhaltlich identisch sind. Sowohl mit Verfügung vom 14. Januar 2025 als auch mit jener vom 29. Januar 2025 wurde das Arbeitsverhältnis zwischen der Vorinstanz und dem Beschwerdeführer aufgelöst. Diese Verfügungen regeln somit materiell dasselbe Rechtsverhältnis. Sie unterscheiden sich einzig hinsichtlich des Datums. Angefochten wird vom Beschwerdeführer die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Streitgegenstand bildet demnach der in den Verfügungen vom 14. Januar 2025 beziehungsweise vom 29. Januar 2025 identische materielle Hoheitsakt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer.

1.3.6 Eine Verfügung entfaltet ihre Rechtswirkungen vom Zeitpunkt der ordnungsgemässen Zustellung an, womit auch die Rechtsmittelfristen zu laufen beginnen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts gilt eine Zustellung als erfolgt, wenn die Verfügung in den Machtbereich der Adressatin oder des Adressaten gelangt und sie oder er demzufolge von ihr Kenntnis nehmen kann. Allerdings genügt es nicht, dass die Sendung in den Machtbereich der Empfängerin oder des Empfängers gelangt, wenn besondere Zustellvorschriften bestehen. Ist eine Partei ordnungsgemäss vertreten, so hat die verfügende Behörde gemäss Art. 11 Abs. 3 VwVG Mitteilungen und Verfügungen der bevollmächtigten Person zuzustellen. Diese Bestimmung ist nicht eine blosse Ordnungsvorschrift. Sie dient im Interesse der Rechtssicherheit dazu, allfällige Zweifel zu beseitigen, ob die Mitteilungen an die Partei selber oder an ihre Vertretung zu erfolgen haben,

sowie um klarzustellen, welches die für einen Fristenlauf massgebenden Mitteilungen sein sollen. Die Zustellung einer beschwerdefähigen Verfügung an die Partei persönlich anstatt an ihre Rechtsvertretung stellt eine mangelhafte Eröffnung dar (Urteil des Bundesgerichts [BGer] 1C_713/2024 vom 5. März 2025 E. 4.1 f.).

Im vorliegenden Fall versandte die Vorinstanz die Verfügung vom 14. Januar 2025 am 29. Januar 2025 sowohl mittels A-Post Plus als auch mittels Einschreiben an die damalige Rechtsanwältin des Beschwerdeführers. Die Exemplare der Verfügung wurden ihr gemäss Zustellbescheinigungen der Post (98.01.012942.00004339 und 98.34.147189.10035243) am 30. Januar 2025 zugestellt. Rechtsanwältin Dr. iur. Raess war jedoch zur Entgegennahme der Kündigung nicht gehörig bevollmächtigt. Gemäss der den Akten beiliegenden Vollmacht war sie einzig «in Sachen Freistellung vom 30.7.2024 mit zwischenzeitlicher Aufhebung und am 23.9.2024 erneute Aussprechung der Freistellung SBB Arbeitsanstellungsvertrag vom 1.3.2018» mit der Wahrung der Interessen des Beschwerdeführers beauftragt. Im Übrigen teilte sie der Vorinstanz umgehend mit, den Beschwerdeführer nicht mehr zu vertreten. Entsprechend stellt die Zustellung der Verfügung vom 14. Januar 2025 an Rechtsanwältin Dr. iur. Raess eine mangelhafte Eröffnung dar. Dies schadet jedoch nicht, denn die an den Beschwerdeführer in der Folge mittels Einschreiben versandte – inhaltlich identische, einzig neu datierte – Verfügung vom 29. Januar 2025 wurde gemäss Zustellbescheinigung der Post (98.01.012942.00004340) am 30. Januar 2025 rechtsgültig eröffnet. Dass Rechtsanwältin Dr. iur. Raess dem Beschwerdeführer – wie von ihm geltend gemacht – die ihr zugestellte Verfügung vom 14. Januar 2025 im Rahmen der Aktenrücksendung weitergeleitet und er diese Verfügung entsprechend am 4. Februar 2025 erhalten hat, ändert nichts daran, dass ihm die Verfügung vom 29. Januar 2025 bereits rechtsgültig eröffnet worden war.

1.3.7 Weiter ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer eine Beschwerde gegen die Verfügung vom 14. Januar 2025 und eine gegen die Verfügung vom 29. Januar 2025 erhoben hat. Inhaltlich handelt es sich im Wesentlichen um identische Beschwerden. In Anbetracht dessen, dass mit den beiden Beschwerden ein und dasselbe, nämlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angefochten wird, werden sie als eine Beschwerde gegen die rechtsgültig eröffnete Verfügung vom 29. Januar 2025 behandelt.

1.4

1.4.1 Streitgegenstand in der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bildet, soweit es im Streit liegt. Der Streitgegenstand darf im Laufe des Beschwerdeverfahrens weder erweitert noch qualitativ verändert werden; er kann sich höchstens verengen und um nicht mehr streitige Punkte reduzieren, nicht aber ausweiten (vgl. BGE 142 I 155 E. 4.4.2; BVGE 2014/24 E. 1.4.1 i.f.).

1.4.2 Soweit der Beschwerdeführer beantragt, die Vorinstanz sei unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB gegen ihre Organe zu verpflichten, ihm innert zehn Tagen auf ihrem Briefpapier ein Arbeitszeugnis (Zwischenzeugnis/Vollzeugnis) mit Originalunterschriften der dafür zuständigen Personen auszustellen, ist darauf nicht einzutreten. Dieses Begehren liegt ausserhalb des Streitgegenstandes. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Frage, ob die Vorinstanz dem Beschwerdeführer rechtmässig gekündigt hat. Im Übrigen stellte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ein Arbeitszeugnis, datiert auf den 31. Mai 2025, aus.

1.5 Die am 3. März 2025 erhobene Beschwerde gegen die rechtsgültig eröffnete Kündigungsverfügung vom 29. Januar 2025 erfolgte rechtzeitig (Art. 50 Abs. 1 VwVG). Auf die im Übrigen formgerecht eingereichte Beschwerde ist unter Vorbehalt des vorstehend in E. 1.4. Ausgeführten einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und 52 Abs. 1 VwVG).

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht, eine gewisse Zurückhaltung. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A- 659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.1).

2.2 Im Übrigen braucht sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1; Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 2.1). Aus der Rechtsanwendung von Amtes wegen folgt, dass das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz nicht an die rechtliche Begründung der Begehren gebunden ist (vgl. Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es kann eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen (allenfalls auch nur teilweise) gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer von derjenigen der Vorinstanz abweichenden Begründung bestätigen (Motivsubstitution; vgl. BGE 150 II 346 E. 1.5.1 m.w.H.).

2.3 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG) von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, wobei es nicht an die Begründungen der Parteien gebunden ist (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es würdigt dabei die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2 und BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteil des BVGer A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 2.2).

2.4 Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 144 II 332 E. 4.1.3 und 142 II 433 E. 3.4.2 m.w.H.; BVGE 2012/33 E. 6.2.2). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes, die von der Kündigung

betroffene Person dagegen namentlich jene für die – allenfalls behauptete – Missbräuchlichkeit der Kündigung (vgl. Urteile des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.3 und A-4951/2022 vom 17. Juni 2024 E. 2.3).

2.5 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (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 erlassenen GAV SBB abzustellen (vgl. Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 BPG). Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz – welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV SBB abgeschlossen hat – nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG; Art. 1 BPV; statt vieler: Urteil des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 2.1 m.H.). Finden sich weder in den genannten Gesetzen noch im GAV SBB einschlägige Regelungen, ist das Obligationenrecht vom 30. März 1911 (OR, SR 220) subsidiär anwendbar (Ziff. 1 Abs. 2 und 3 GAV SBB; Urteil des BVGer A-4843/2020 vom 1. April 2021 E. 2.1 m.H.).

3.

3.1

3.1.1 Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehörs vor. Er macht geltend, die Vorinstanz habe ihm beziehungsweise seiner Rechtsvertretung mit E-Mail vom 3. Dezember 2024 eine «lächerliche» Frist von zwei Tagen bis zum 5. Dezember 2024 angesetzt, um eine Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs einzureichen. Die Frist sei in der Folge erstreckt worden.

3.1.2 Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, sie habe die Rechtsvertretung des Beschwerdeführers lediglich auf die am 5. Dezember 2024 ablaufende Frist zur Einreichung einer Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs hingewiesen. Zugleich habe sie auf die Möglichkeit einer Fristerstreckung aufmerksam gemacht. Die in der Folge beantragte Frist-erstreckung habe sie bewilligt. Die Frist zur Einreichung einer Stellungnahme habe schliesslich insgesamt 23 Tage betragen und sei damit angemessen gewesen.

3.1.3 Die Parteien haben im Verwaltungsverfahren sowie im verwaltungsgerichtlichen Verfahren Anspruch auf rechtliches Gehör

(Art. 29 Abs. 2 der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV, SR 101]; Art. 29 ff. VwVG). Der Anspruch umfasst im Wesentlichen das Recht einer Partei auf Teilnahme am Verfahren und auf Einflussnahme auf den Prozess der Entscheidungsfindung. In diesem Sinne dient das rechtliche Gehör einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht dar (BGE 146 II 335 E. 5.1 und BGE 140 I 99 E. 3.4). Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte und in den Art. 26-33 VwVG konkretisierte Anspruch der Verfahrensbeteiligten auf Gewährung des rechtlichen Gehörs gilt im öffentlichen Personalrecht uneingeschränkt (Urteil des BGer 8C_7/2021 vom 27. August 2021 E. 4.1).

Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung dieses Rechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen, andererseits müssen Interessen der Verfahrensökonomie und -beschleunigung berücksichtigt werden. Falls die Partei eingeladen wird, sich schriftlich zu äussern, ist zu beachten, dass eine Stellungnahme nicht nur vorbereitet und redigiert, sondern gegebenenfalls auch zwischen der Rechtsvertretung und der Klientschaft bereinigt werden muss (vgl. WALDMANN/BICKEL, in Waldmann/Krauskopf, Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Art. 30 N. 48).

3.1.4 Mit Schreiben vom 25. November 2024 räumte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs Frist zur Stellungnahme bis zum 5. Dezember 2024 ein. Das in der Folge eingereichte Fristerstreckungsgesuch wurde bewilligt. Aus dem E-Mail vom 10. Dezember 2024 der Vorinstanz geht jedoch nicht klar hervor, ob die Frist, wie vom Beschwerdeführer beantragt, bis zum 27. Dezember 2024 oder bis zum 17. Dezember 2024 erstreckt wurde. Der Beschwerdeführer reichte seine Stellungnahme schliesslich am 17. Dezember 2024 ein. Damit hatte er beziehungsweise seine Rechtsvertretung rund 14 Tage Zeit, um Stellung zu nehmen. Diese Frist ist als angemessen zu erachten, zumal der Aktenumfang überschaubar war und es sich um einen Fall mittlerer Komplexität handelt. Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör liegt damit nicht vor.

3.2

3.2.1 Der Beschwerdeführer ist im Wesentlichen der Ansicht, die Vorinstanz habe seinen Vorwurf der Rechtswidrigkeit der Kündigung auf die fehlende Kündigungsandrohung beschränkt. Die fehlende Abmahnung

sei ebenso ignoriert worden wie die Tatsache, dass er gerügt habe, diese beiden Punkte seien nur Beispiele.

3.2.2 Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, hinreichend auf die Argumente des Beschwerdeführers eingegangen zu sein. Sie habe zu jeder arbeitsrechtlichen Massnahme und zum Fehlen der Kündigungsandrohung Stellung genommen.

3.2.3 Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör folgt unter anderem, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen auch tatsächlich hört (Art. 31 VwVG), prüft und in der Entscheidfindung berücksichtigt. Art. 32 VwVG, wonach die Behörde alle erheblichen und rechtzeitigen Vorbringen der Parteien würdigt, bevor sie verfügt, hängt eng mit dem Begründungserfordernis (Art. 35 Abs. 1 VwVG) zusammen. Ob sich die Behörde nämlich tatsächlich mit allen erheblichen Vorbringen der Parteien befasst und auseinandergesetzt hat, lässt sich erst aufgrund der Begründung erkennen. Ein Teilaspekt des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) ist die Pflicht der Gerichtsbehörde, ihren Entscheid gehörig zu begründen. Die Begründung einer Verfügung hat im Allgemeinen den rechtserheblichen Sachverhalt sowie die anwendbaren Rechtsnormen zu enthalten und sodann die rechtliche Würdigung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen (Subsumtion) aufzuzeigen. In diesem Sinne sind wenigstens kurz die Überlegungen zu nennen, von denen sich die Behörde bei ihrem Entscheid hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (Urteil des BGer 1C_390/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.1 m.w.H.; Urteil des BVer A-3149/2024 vom 17. September 2025 E. 3.1 m.w.H.). Bei der Begründung ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass der Betroffene sich über die Tragweite des Entscheids ein Bild machen und ihn sachgerecht anfechten kann (BGE 144 I 11 E. 5.3; Urteil des BGer 1C_70/2021 vom 7. Januar 2022 E. 2.1).

3.2.4 Vorliegend machte der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 17. Dezember 2024 zum rechtlichen Gehör unter anderem geltend, dass sich eine allfällige Kündigung in mehreren Punkten als rechtswidrig erweisen würde. Insbesondere seien weder eine Abmahnung noch eine Kündigungsandrohung erfolgt. Die Vorinstanz hielt dazu in der angefochtenen Verfügung zusammengefasst fest, dass weder das

Mitarbeitergespräch vom Dezember 2023, die Ermahnung mit Weisung vom Juli 2024 noch die vorübergehende Versetzung beziehungsweise sämtliche arbeitsrechtlichen Massnahmen dazu geführt hätten, dass sich das Verhalten des Beschwerdeführers verbessert habe. Entsprechend erachte sie auch eine Kündigungsandrohung weder als zielführend noch als geeignet, sein Verhalten zu verbessern. Zudem äusserte sie sich zu den weiteren vom Beschwerdeführer vorgebrachten Argumenten wie zum Beispiel der Sperrfrist. Dem (vertretenen) Beschwerdeführer war es damit hinreichend möglich, sich ein Bild über die Tragweite der behördlichen Beurteilung zu machen und die Verfügung sachgerecht anzufechten. Der Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör wurde folglich weder bezüglich der Prüfung der Parteivorbringen (Art. 32 VwVG) noch bezüglich die Begründungspflicht (Art. 35 VwVG) verletzt.

3.3

3.3.1 Der Beschwerdeführer moniert schliesslich, es seien sämtliche Personalbeurteilungen aus dem Personaldossier verschwunden. Damit rügt er die Verletzung der Aktenführungspflicht, mithin die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

3.3.2 Die Vorinstanz entgegnet, es seien keine Personalbeurteilungen aus dem Personaldossier verschwunden oder gelöscht worden. Die Beurteilungen der Jahre 2018 bis 2021 seien für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht relevant. Die Personalbeurteilungen und Mitarbeiterdialoge würden nicht im Personaldossier abgelegt werden. Mit der Einführung des neuen Lohnsystems seien die bisherigen Personalbeurteilungsprozesse ab dem Jahr 2022 abgeschafft worden.

3.3.3 Das Akteneinsichtsrecht gilt als Aspekt des verfassungsrechtlich garantierten rechtlichen Gehörs (vgl. Art. 29 Abs. 2 BV). Als wesentliche Vorbedingung für dieses Akteneinsichtsrecht wird die Pflicht der Verwaltung zur Aktenführung begriffen, wobei sich das VwVG nicht explizit damit befasst (vgl. Urteil des BVGer A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E.3.2.4 m.H.). Die Aktenführungspflicht der Behörden ergibt sich als Gegenstück zum Akteneinsichts- und Beweisführungsrecht der Parteien (BGE 142 I 86 E. 2.2; Urteil des BGer 2C_143/2023 vom 18. März 2025 E. 3.2.3). Aufgrund dieser Aktenführungspflicht haben die Behörden alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (Urteil des BGer 1C_285/2022 vom 25. Juni 2024 E. 5.1; BGE 130 II 473 E. 4.1). Die Akten müssen somit lückenlos alles enthalten,

was als Entscheidungsgrundlage dienen kann (vgl. Urteil des BVerfG A-7227/2023 vom 3. April 2025 E. 3.2.3 m.H.).

Das Recht auf Orientierung durch die Behörde als weiterer Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 30 Abs. 1 VwVG) bezieht sich zur Hauptsache auf jene Informationspflichten der Behörden, die den Beteiligten die Wahrnehmung ihrer Äusserungs- und Mitwirkungsrechte erst ermöglichen (vgl. KÖLZ/HÄNER/ BERTSCHI/BUNDI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 4. Aufl. 2025, Rz. 491). Es bedeutet insbesondere ein Recht auf vorgängige Orientierung und Äusserung. Das Bundesgericht hat die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bezüglich des Rechts auf Orientierung und Äusserung gemäss Art. 6 Ziff. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 3. Oktober 1974 (EMRK, SR 0.101) als vollumfänglich deckungsgleich mit dem Gehalt von Art. 29 Abs. 2 BV anerkannt. Dies bedeutet, dass die althergebrachte Auffassung, dass die Parteien nur bezüglich «entscheidrelevanter Tatsachen» anzuhören sind, keine Gültigkeit mehr hat. Somit muss die Behörde die Parteien bis zum Abschluss des Schriftenwechsels beziehungsweise der verwaltungsbehördlichen Sachverhaltsabklärung zu jeder Eingabe oder Information, die ins Dossier Eingang findet, anhören. Über die Erheblichkeit dieser Information entscheiden die Parteien selbst (zum Ganzen PATRIK SUTTER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], *Kommentar zum VwVG*, 2. Aufl. 2019, Art. 30 Rz. 1 und 2).

3.3.4 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur, weshalb seine Verletzung ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache grundsätzlich zur Aufhebung der mit dem Verfahrensmangel behafteten Verfügung führt. Eine Gehörsverletzung kann indes ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, in dem die Rechtsmittelinstanz mit der gleichen Kognition prüft wie die Vorinstanz, die Gehörsverletzung nicht besonders schwer wiegt und der betroffenen Partei durch die Heilung kein Nachteil entsteht. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus – im Sinne einer Heilung des Mangels – selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (vgl. zum Ganzen BGE 137 I 195 E. 2.3.2; Urteil des BVerfG 4A_453/2016).

vom 16. Februar 2017 E. 2.4; BVGE 2013/46 E. 6.3.7 und BVGE 2012/24 E. 3.4; Urteil des BVerfG A-3423/2016 vom 26. April 2017 E. 5.1, je m.H.).

3.3.5 Vorliegend kann festgehalten werden, dass sich die Personalbeurteilungen, wie von der Vorinstanz bestätigt, nicht in den Akten befinden. Die Personalbeurteilungen äussern sich unter anderem zum Verhalten und der Leistung des Arbeitnehmers, weshalb sich dem Gericht nicht erschliesst, wieso diese nicht zu den Akten genommen wurden. Zwar wird dem Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mangelhaftes Verhalten vorgeworfen, das sich in den Jahren 2024 und 2025 zugetragen haben soll. Dennoch hat der Beschwerdeführer unabhängig davon, ob die fraglichen Akten aus Sicht der Behörde für den Ausgang des Verfahrens bedeutsam sind, ein Recht auf Orientierung und Äusserung. Es muss der betroffenen Person selbst überlassen sein, die Relevanz der Akten zu beurteilen (vgl. vorstehende E. 3.3.3). Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Akten der Vorinstanz unvollständig sind und die Vorinstanz ihre Aktenführungspflicht verletzt hat. Die Verletzung der Aktenführungspflicht durch die Vorinstanz kann jedoch geheilt werden: Das Bundesverwaltungsgericht verfügt über volle Kognition und die Parteien konnten sich umfassend äussern, da der Beschwerdeführer die Personalbeurteilungen (PB GAV) 2018 bis 2021 mit seiner Beschwerde eingereicht hat. Eine Rückweisung an die Vorinstanz würde im Übrigen zu einem formalistischen Leerlauf führen. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs ist somit in Bezug auf die fehlenden Personalbeurteilungen als im Beschwerdeverfahren geheilt zu betrachten.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer verlangt in seinem Hauptantrag, es sei die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung festzustellen. Er macht geltend, diese würde die formellen Anforderungen an eine Verfügung nicht erfüllen. Nachfolgend ist auf die einzelnen diesbezüglichen Rügen des Beschwerdeführers einzugehen.

4.2

4.2.1 Eine Verfügung liegt vor, wenn eine Verwaltungshandlung die vom Verfügungsbegriff geforderten Strukturmerkmale aufweist (materieller Verfügungsbegriff, vgl. dazu BVGE 2009/43 E. 1.1.4). Eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 VwVG ist ein individueller, an den Einzelnen

gerichteter Hoheitsakt, der sich auf das öffentliche Recht des Bundes stützt und durch den eine konkrete verwaltungsrechtliche Rechtsbeziehung rechtsgestaltend oder feststellend in verbindlicher und erzwingbarer Weise geregelt wird (vgl. Urteil des BVGer A-4357/2010 vom 5. Mai 2011 E. 1.2.1).

Vom Verfügungsbegriff zu trennen ist die Frage nach der Form der Verfügung. Verfügungen sind in aller Regel schriftlich zu eröffnen (Art. 34 VwVG), wobei Schriftform grundsätzlich Papierform, Unterschrift, Ort und Datum bedeutet. Art. 35 VwVG verlangt weiter die Bezeichnung der Verfügung als solche, deren Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung. Dazu kommt schliesslich die Bezeichnung der verfügenden Behörde und des Adressaten sowie die Formulierung des Dispositivs (vgl. BVGE 2009/43 E. 1.1.6).

4.2.2 Hält eine Behörde die Formvorschriften nicht ein, so liegt ein Eröffnungsmangel vor. Aus einer mangelhaften Eröffnung darf den Parteien kein Nachteil erwachsen (Art. 38 VwVG). Formell mangelhafte Verfügungen sind anfechtbar, in Ausnahmefällen nichtig; eine mit formellen Mängeln behaftete Verfügung bleibt aber – vom seltenen Fall der Nichtigkeit abgesehen – eine Verfügung (BVGE 2009/43 E. 1.1.7). Ist dem Adressaten auf Grund des Formfehlers kein Nachteil entstanden, so bleibt der Eröffnungsfehler folgenlos (BVGE 2009/43 E. 1.1.7; [statt vieler] Urteil des BVGer A-2784/2010 vom 9. September 2010 E. 2.1 m.w.H.). Eine nichtige Verfügung entfaltet keinerlei Rechtswirkungen und ist ex tunc sowie ohne amtliche Aufhebung rechtlich unverbindlich. Nach der sogenannten Evidenztheorie ist eine Verfügung nur dann nichtig, wenn der ihr anhaftende Mangel besonders schwer und offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Als Nichtigkeitsgrund fallen hauptsächlich die funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht. Die Nichtigkeit ist jederzeit und von sämtlichen staatlichen Instanzen von Amtes wegen zu beachten; sie kann auch im Rechtsmittelverfahren festgestellt werden (vgl. Urteil des BVGer A-2082/2024 vom 5. August 2024 E. 1.4.2 m.H.).

4.3

4.3.1 Der Beschwerdeführer beanstandet unter anderem, es sei nicht klar, wann und durch wen die angefochtene Verfügung erlassen worden sei. Es sei nicht ersichtlich, wie «SBB Human Resources, Vulkanplatz 11,

8043 Zürich» in die Unternehmensorganisation eingebunden sei. Hinweise auf den Sitz der SBB AG oder die für die Arbeitsverträge, Arbeitszeugnisse et cetera zuständige Stelle in Zollikofen würden keine vorliegen. Der Beschwerdeführer rügt weiter, die «SBB Human Ressources, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich» sei nicht die Arbeitgeberin. Diese Unterorganisation sei mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nicht die zuständige Stelle im Sinne von Art. 2 BPV oder einer Behörde im Sinne von Art. 5 VwVG. Für den Erlass von Verfügungen, insbesondere einer Kündigung würden vorliegend einerseits die Human Ressources, Shared Service Center in Zollikofen bei Bern und andererseits der Konzernbereich Recht und Compliance in Frage kommen. Die HR-Mitarbeiter seien im vorliegenden Fall bislang für den Abschluss des Arbeitsvertrages wie auch für Vertragsänderungen (Funktionsänderung vom 26. Juli 2024) und die Arbeitszeugnisse zuständig gewesen. Für die Zuständigkeit des Konzernbereichs Recht und Compliance spreche, dass der Erlass einer Verfügung betreffend eine Kündigung heikler sei und einer rechtlichen Abwägung bedürfe. Wenn bereits für die Einsprache gegen eine Kündigungsandrohung der Konzernbereich Recht und Compliance zuständig sei, der nach einer Anhörung in einem einfachen, mündlichen Verfahren endgültig über die Einsprache gegen die Kündigungsandrohung entscheide und diesen Entscheid auch summarisch begründe (Ziff. 172 GAV SBB), sei nicht einsichtig, weshalb der rechtlich anspruchsvollere Entscheid über die Kündigung mittels Verfügung juristischen Laien überlassen werden sollte. Dies umso weniger, als diese ihrem Entscheid über die Kündigung im Wesentlichen die Erwägungen des Einspracheentscheids zugrunde legen müssten.

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, es erübrige sich, näher auf die Frage einzugehen, ob B._____ und D._____ entsprechend der internen Organisation der Vorinstanz berechtigt gewesen seien, die Verfügung zu erlassen. Angesichts der schweren formellen und materiellen Mängel des Verfügungsentwurfes und des vorangehenden Verfahrens, hätten jedenfalls beide in den Ausstand treten müssen. Allein der Mangel hinsichtlich der verfügenden Behörde müsse dazu führen, dass die angefochtene Verfügung für nichtig erklärt werde. Der Beschwerdeführer führt schliesslich zusammengefasst aus, es könne nicht gesagt werden, ob die Verfügung wirklich von B._____ und/oder D._____ stammten, da Unterschriftskopien verwendet worden seien.

4.3.2 Die Vorinstanz entgegnet, die Verfügung vom 29. Januar 2025 sei nicht nichtig. Betreffend die verfügende Behörde führt sie im Wesentlichen aus, sie (die SBB AG) sei die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers, wie dies auch im Arbeitsvertrag festgehalten sei. Sie handle vorliegend durch den Linienvorgesetzten und die HR-Beratung. Die angefochtene Verfügung sei entsprechend dem Organisationsreglement zu zweien unterzeichnet worden. Das HR-Shared Service Center sei, wie es der Name vermuten lasse, nur für administrative Aufgaben verantwortlich und führe lediglich die Aufträge der Linienvorgesetzten und der HR-Beratung (in Vertretung der Linien) aus. «Recht und Compliance» fälle ebenfalls keine Personalentscheide über Mitarbeitende. Die Einspracheinstanz im Sinne des GAV SBB sei eine intern geschaffene Instanz, die die Sozialpartner im Zuge der BPG-Revision 2012 gemeinsam verhandelt und vereinbart hätten. Die Verfügung betreffend die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses basiere auf dem GAV SBB. D._____ sei der «Vor-Vorgesetzte» des Beschwerdeführers und aufgrund interner Umstände mit den personalrechtlichen Themen im vorliegenden Fall betraut.

Zur Unterschriftskopie/Unterschriftsberechtigung führt die Vorinstanz im Wesentlichen aus, die interne HR-Beratung und das interne HR-Shared Service Center würden den Vorgesetzten des Beschwerdeführers gemäss dem HR-Geschäftsmodell zur Bearbeitung von HR-Themen beratend und unterstützend zur Seite stehen. Die HR-Beratung begleite die Vorgesetzten insbesondere auch in anspruchsvollen Führungssituationen. Die HR-Beratung werde nie ohne Zustimmung und/oder Kenntnis der vorgesetzten Person tätig. Insbesondere bei einer Auflösung eines Arbeitsverhältnisses liege der Entscheid darüber immer bei der Führungskraft. Faksimile-Unterschriften seien explizit vorgesehen, nicht zuletzt aus praktischen Überlegungen (verschiedene Standorte schweizweit). Sie würden nur angewendet, wenn die Zustimmung der unterzeichnenden Personen vorliege. Doppelunterschriften würden zudem das Vier-Augen-Prinzip garantieren und somit, dass ihr tatsächlicher Wille zum Ausdruck gebracht werde.

Die Vorinstanz bringt weiter vor, dass grundsätzlich alle Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten und internen Kompetenzen sowie dem Unterschriftenreglement kollektiv zu zweien unterschiftsberechtigt seien. Ein Eintrag im Handelsregister oder eine formelle Ernennung als Handlungsbevollmächtigte sei nicht erforderlich (sogenannte Anscheins- oder Duldungsvollmacht). Die Unterstellung, B._____ und D._____ hätten die Verfügung nicht unterzeichnet, sei unhaltbar. Zudem bestätigt

die Vorinstanz, dass sämtliche Unterschriften, auch Faksimile-Unterschriften korrekt und zulässig seien und immer in Absprache und Zustimmung erfolgen würden.

Die Vorinstanz macht schliesslich geltend, die angefochtene Verfügung sei mit ausdrücklicher Zustimmung von D._____, Leiter (...), sowie von B._____, HR-Beraterin, unterzeichnet worden (Faksimile-Unterschrift). Diese Personen seien dem Beschwerdeführer bestens bekannt. Die Unterschrift von B._____ sei nicht immer gleich. Sie habe jedoch ausdrücklich bestätigt, dass die Unterschriften mit ihrem Namen auch von ihr unterzeichnet worden und keine Fälschungen seien.

4.3.3 Der Beschwerdeführer macht in seiner Replik vom 24. September 2025 im Wesentlichen geltend, es würde kein ausdrückliches Einverständnis der unterzeichneten Person vorliegen.

4.3.4 Vorliegend kann festgehalten werden, dass die angefochtene Verfügung die Bezeichnung der verfügenden Behörde sowie ein Datum enthält. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers geht aus der angefochtenen Verfügung klar hervor, dass diese am 29. Januar 2025 von der Vorinstanz erlassen wurde. Weiter stellt sich die Frage, ob die, die Verfügung unterzeichnenden Personen berechtigt waren, diese zu unterzeichnen und ob die Faksimile-Unterschrift dem Formerfordernis der Schriftlichkeit genügt.

4.3.5 Eine Unterschrift ist nach der Rechtsprechung nicht von Bundesrechts wegen Gültigkeitserfordernis für eine Verfügung, solange das anwendbare Recht sie nicht ausdrücklich verlangt (vgl. Urteil des BGer 1P.330/2000 vom 12. Dezember 2000 E. 3b; Urteil des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 3.3, je mit Hinweisen).

Auf das Personal der Vorinstanz finden gemäss Art. 15 Abs. 1 SBBG die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals Anwendung (BPG). Ergänzend ist der gestützt auf Art. 15 Abs. 2 SBBG und Art. 38 Abs. 1 BPG erlassene GAV SBB anwendbar. Finden sich weder in den genannten Vorschriften noch im GAV SBB Regelungen, so ist das OR subsidiär anwendbar (Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB). Nach Ziff. 170 Abs. 1 GAV SBB kann jede Vertragspartei das unbefristete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen. Kündigt die Vorinstanz, so erfolgt die Kündigung in Form einer Verfügung unter Angabe des Kündigungsgrundes (Abs. 3). Der GAV SBB äussert sich nicht zur Unterschrift der

Kündigungsverfügung. Gemäss Ziff. 180 Abs. 2 GAV SBB richtet sich das Verfahren nach dem VwVG. Das BPG äussert sich nur dahingehend, dass die Verlängerung, die Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jede Änderung des Arbeitsvertrages zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen (Art. 13 BPG). Gemäss Art. 34 VwVG sind Verfügungen von Behörden grundsätzlich schriftlich zu eröffnen. Diese Regelung statuiert die Schriftform, bestimmt aber nicht im Einzelnen, worauf sich die Schriftlichkeit bezieht beziehungsweise welche Elemente die schriftliche Verfügung enthalten muss (vgl. KNEUBÜHLER/PEDRETTI in: Auer/Müller/Schindler, a.a.O., Art. 34 N 8; UHLMANN/SCHILLING-SCHWANK, in: Waldmann/Krauskopf, Praxiskommentar VwVG, a.a.O., Art. 34 Rz. 8, je mit Hinweisen).

Inwiefern zur (gesetzlich vorgesehenen) Schriftlichkeit auch die eigenhändige oder faksimilierte Unterschrift gehört, ist in Lehre und Schrifttum nicht restlos geklärt (vgl. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N. 1068 m.H.). Das Bundesgericht vertritt die Auffassung, dass letztinstanzliche kantonale Urteile im Interesse der Rechtssicherheit im Sinne eines Gültigkeitserfordernisses der handschriftlichen Unterzeichnung durch den Gerichtspräsidenten oder einen Einzelrichter bedürfen, da auf diese Weise die formelle Richtigkeit der Ausfertigung des Erkenntnisses und deren Übereinstimmung mit dem vom Gericht gefassten Entscheid bestätigt werde; die Unterschrift bezeuge, dass der Erlass dem tatsächlichen Willen des Unterzeichnenden entspricht (BGE 131 V 483 E. 2.3.3). Mit gleicher Begründung ist auch für Verfügungen eine grundsätzliche Pflicht zur Unterzeichnung durch die verfügende Behörde zu bejahen. Nach der vom Bundesgericht für Massenverfügungen entwickelten Rechtsprechung ist indes die Unterschrift von Bundesrechts wegen kein Gültigkeitserfordernis, solange das anwendbare Recht eine solche nicht ausdrücklich verlangt (vgl. BGE 112 V 87 E. 1, 108 V 232 E. 2b, 105 V 248 E. 4; Urteil des BGer 1P.330/2000 vom 12. Dezember 2000 E. 3b). Diese Rechtsprechung wurde auf individuell ausgefertigte Verfügungen ausgeweitet (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts U 68/02 vom 14. April 2003 E. 1.2; Urteile des BVGer C-115/2014 vom 15. Januar 2014, A-4580/2007 vom 17. Januar 2008 E. 3.2). Selbst das Fehlen einer positivrechtlich vorgeschriebenen Unterschrift führt nach der Rechtsprechung in der Regel nicht zur Nichtigkeit, sondern höchstens zur Anfechtbarkeit der Verfügung (Urteil des BGer 1P.330/2000 vom 12. Dezember 2000 E. 3b; zum Ganzen vgl. Urteil des BVGer A-2588/2013 vom 4. Februar 2016 E. 2.6).

Gemäss BGE 150 II 244 E. 4.2.2 ist ein Entscheid einer sachlich oder funktionell nicht zuständigen Behörde nicht in jedem Fall nichtig. So ist das Bundesgericht in einigen Fällen nicht von Nichtigkeit ausgegangen, in denen eine Behörde auf dem Gebiet ihrer allgemeinen Entscheidungsgewalt tätig geworden war (vgl. Urteile des BGer 1C_447/2016 vom 31. August 2017 E. 3.4; 1C_423/2012 vom 15. März 2013 E. 2.6). Steht wie vorliegend die Unterschriftsberechtigung der an einer unterzeichneten Verfügung mitwirkenden Personen im Streit, erachtet es das Bundesverwaltungsgericht letztlich als massgebend, dass die Berufung auf einen Formmangel – sofern ein solcher vorläge – durch den Grundsatz von Treu und Glauben begrenzt wird: Entscheidend ist, ob einer Partei aus der mangelhaften Eröffnung (Art. 38 VwVG) ein Nachteil erwachsen ist. Dies ist zu verneinen, wenn der Betroffene durch die falsche oder fehlende Unterschrift nicht irregeführt und nicht benachteiligt wurde (vgl. Urteil des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 3.3 m.H.).

4.3.6 Vorab ist anzumerken, dass die BPV auf das Personal der Vorinstanz – die für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV SBB abgeschlossen hat – nicht anwendbar ist. Der Verwaltungsrat der SBB erlässt unter anderem ein Organisationsreglement. Das von der Vorinstanz erwähnte Organisationsreglement befindet sich zwar nicht in den Akten. Hingegen ist aktenkundig, dass die angefochtene Verfügung von D._____, Leiter (...) (Vor-vorgesetzter des Beschwerdeführers) und B._____, HR Beraterin, mittels Faksimileunterschrift unterzeichnet wurde. Einerseits bestätigten D._____ und B._____ dem Bundesverwaltungsgericht mit Eingabe vom 7. Januar 2026, dass die Faksimile-Unterschriften auf der angefochtenen Kündigungsverfügung von ihnen stammen würden und von ihnen autorisiert worden seien. D._____ bestätigte zudem, dass die Verfügung von ihm veranlasst worden sei und seinem Willen entspreche. B._____ bestätigte ferner, dass sie die im vorliegenden Verfahren von ihr verwendeten Unterschriften und Faksimile-Unterschriften als ihre eigenen anerkenne. Andererseits bestätigt die Vorinstanz im vorliegenden Beschwerdeverfahren, vertreten durch die Fachführung Recht und Compliance Human Resources – wie dies auch in etlichen anderen Kündigungsverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht der Fall ist – dass sie (die Vorinstanz) vorliegend durch den Linienvorgesetzten und die HR-Beratung handle und die angefochtene Verfügung entsprechend dem Organisationsreglement von den berechtigten Personen zu zweien unterzeichnet worden sei. Es liegen keine Umstände vor, die Zweifel an der Identität und Echtheit der im Streit liegenden Kündigungsverfügung beziehungsweise an der

Unterschriftskompetenz der die angefochtene Verfügung unterzeichnenden Personen aufkommen lassen. Selbst wenn die Unterschriftsberechtigungen nicht korrekt wären, ist im vorliegenden Fall weder ersichtlich noch wird geltend gemacht, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Unterzeichnung der Kündigung durch allenfalls nicht unterschriftsberechtigte Personen irregeführt worden wäre. Ausserdem kann festgehalten werden, dass, selbst wenn die Faksimile-Unterschriften die Anforderungen an die Schriftlichkeit nicht erfüllen würden, dies nach dem hiavor Gesagten nicht die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung zur Folge hätte. Aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers, die angefochtene Verfügung sei nicht durch für die Vorinstanz zeichnungsberechtigte Personen, also nicht rechtsgültig unterzeichnet worden, lässt sich somit nichts zugunsten des beschwerdeführerischen Antrages auf Feststellung von deren Nichtigkeit ableiten. Es besteht kein Anlass, den Entscheid aus formellen Gründen aufzuheben (vgl. Urteil des BVGer A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 3.3).

4.4

4.4.1 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, eine Verfügung habe alle Personen zu nennen, die am verfügten Rechtsverhältnis beteiligt seien. Entsprechend hätte die Vorinstanz in der Kündigungsverfügung erwähnen müssen, dass er von Rechtsanwältin Dr. iur. Raess und der Gewerkschaft SEV vertreten gewesen sei. Auch hätte aus der Verfügung klar hervorgehen müssen, welche Rolle D._____ oder B._____ im Verfahren spielen würden.

4.4.2 Zum Einwand des Beschwerdeführers, die Rechtsvertreter hätten in der Verfügung genannt werden müssen, hält die Vorinstanz im Wesentlichen fest, dass die Rechtsvertretung in den Dokumenten (Verfügung, Austrittsvereinbarung) nicht aufgeführt werde. Die Rechtsvertretung erhalte jedoch die Dokumente jeweils mittels Begleitschreiben oder E-Mail.

4.4.3 Die Rechtsvertreter des Beschwerdeführers sind, wie es der Begriff bereits aussagt, Vertreter. Damit sind sie weder am verfügten Rechtsverhältnis an sich beteiligt, noch gelten sie als Partei im Sinne von Art. 6 VwVG. Zudem erwähnte die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung sowohl Rechtsanwältin Dr. iur. Raess als auch die Gewerkschaft SEV, durch die der Beschwerdeführer vertreten war. Weiter ist festzuhalten, dass die angefochtene Verfügung von D._____, Leiter (...), und von B._____, HR-Beraterin, unterzeichnet wurde. Die Rolle der

beiden Personen wurde entsprechend angegeben. Diesbezüglich sind keine Mängel auszumachen. Die entsprechende Rüge ist demnach unbegründet.

4.5

4.5.1 In Bezug auf die Begründung in der Verfügung (Darstellung des Sachverhalts und der rechtlichen Erwägungen) bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, es genüge nicht, bloss Behauptungen aufzustellen. Es stelle sich die Frage, ob die Beweismittel überhaupt rechtmässig erlangt worden seien beziehungsweise über eine hinreichende gesetzliche Grundlage verfügten. Beides sei zu verneinen. Die Verfügung gehe lediglich punktuell und pauschal auf die einschlägigen Rechtsgrundlagen ein. Es genüge nicht, pauschal auf drei Gesetzesbestimmungen beziehungsweise auf einen Verhaltenskodex zu verweisen, vielmehr bedürfe es einer Subsumtion des Sachverhaltes unter die massgeblichen Normen. Er rügt weiter, die Vorinstanz habe keine der in Ziff. 46 Abs. 2 und Abs. 4 GAV SBB vorgesehenen arbeitsrechtlichen Massnahmen ergriffen beziehungsweise seien die Voraussetzungen dafür nicht gegeben gewesen. Dies gelte insbesondere für die Weisungen mit Ermahnung vom 15. Juli 2024 und vom 22. August 2024. Für die Versetzung nach (...) fehle es schliesslich am Einverständnis des Mitarbeiters. Weiter genüge auch die Freistellung ab dem 30. Juli 2024 den rechtlichen Anforderungen nicht. Schliesslich stelle sich die Frage, ob das Schreiben vom 25. November 2024 als Kündigungsandrohung qualifiziert werden könne.

4.5.2 Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, gegen den Beschwerdeführer würden diverse arbeitsrechtliche Massnahmen vorliegen. Weiter macht sie geltend, dass das Schreiben vom 25. November 2024 keine Kündigungsandrohung darstelle. Dieses Schreiben sei als «rechtliches Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung» betitelt. Das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des mangelhaften und unhaltbaren Verhaltens des Beschwerdeführers aufgelöst worden.

4.5.3 Wie hiavor in E. 3.2 festgehalten, wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör beziehungsweise die Begründungspflicht nicht verletzt. Eine Verletzung der Begründungspflicht hätte im Übrigen die Aufhebung, nicht jedoch die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung zu Folge (vgl. Urteil des BGer 1C_390/2024 vom 21. Februar 2025 E. 3.2). Die Frage, ob die von der Vorinstanz genannten Gründe zutreffen oder nicht, wird nachfolgend zu prüfen sein. Nach dem Gesagten ist demnach in Bezug auf

diese Rüge kein formeller Mangel der angefochtenen Verfügung auszumachen, der die Nichtigkeit zu Folge hätte. Die diesbezügliche Rüge ist demnach unbegründet.

4.6

4.6.1 Der Beschwerdeführer beanstandet im Wesentlichen weiter, das Dispositiv sei insofern mangelhaft, als bei einer ordentlichen Kündigung anzugeben sei, welches die massgebliche Kündigungsfrist sei oder zumindest sichergestellt werde, dass die Kündigung vor Monatsende beim Verfügungsadressaten eintreffe. Es sei unklar, ob vorliegend eine Kündigungsfrist von vier oder sechs Monaten gelte.

4.6.2 Die Vorinstanz bringt vor, der Beschwerdeführer sei seit dem 1. März 2018 bei ihr angestellt. Ihm sei die angefochtene Verfügung am 30. Januar 2025 eröffnet worden und das Arbeitsverhältnis ende daher unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von 4 Monaten auf Ende Mai 2025.

4.6.3 Im Dispositiv wird die Streitfrage rechtsverbindlich geregelt. Nur das Dispositiv erwächst in formelle Rechtskraft. Ausführungen die allein in den Erwägungen enthalten sind, haben keine rechtliche Verbindlichkeit. Die Erwägungen sind aber insoweit für die Rechtsverbindlichkeit des Dispositivs unerlässlich, als sie dessen Inhalt verdeutlichen (vgl. CAMPRUBI, in: Auer/Müller/Schindler, a.a.O., Art. 61 N. 24). In Ziff. 5 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung verfügte die Vorinstanz gestützt auf die Ziff. 170, 173 und 174 GAV SBB die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Mai 2025 infolge wiederholter Mängel im Verhalten. Gemäss Ziff. 174 Abs. 2 GAV SBB kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit oder wenn dieses wegbedungen wurde, nur auf ein Monatsende gekündigt werden. Dabei gelten unter anderem die Mindestfristen von drei Monaten in den ersten fünf Anstellungsjahren (Bst. a), vier Monaten im sechsten bis und mit dem zehnten Anstellungsjahr (Bst. b) und sechs Monaten ab dem elften Anstellungsjahr (Bst. c). In der angefochtenen Verfügung hält die Vorinstanz weiter fest, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. März 2018 als (...) bei ihr arbeite. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung sechs Jahre und zehn Monate angestellt war und damit eine Kündigungsfrist von vier Monaten gilt, weshalb sie das Arbeitsverhältnis auf den 31. Mai 2025 auflöste. Inwiefern die Verfügung in Bezug auf das Dispositiv mangelhaft (und deshalb nichtig) sein soll, erschliesst sich dem Gericht nicht. Diese Rüge ist demnach unbegründet. Die Frage welche

Kündigungsfrist vorliegend anwendbar ist und ob die Vorinstanz diese korrekt angewandt hat, wird nachfolgend zu prüfen sein (vgl. E. 8.2).

4.7

4.7.1 Schliesslich moniert der Beschwerdeführer in Bezug auf die Eröffnung der angefochtenen Verfügung zusammengefasst, dass diese Verfügung vom 14. Januar 2025 nicht rechtskonform zugestellt worden sei, weshalb die Kündigungsfrist noch nicht zu laufen begonnen habe. Dass er Kenntnis von den entsprechenden Dokumenten erlangt habe, vermöge eine ordnungsgemässe Eröffnung nicht zu ersetzen.

4.7.2 Die Vorinstanz entgegnet, die angefochtene Verfügung vom 29. Januar 2025 sei dem Beschwerdeführer am 30. Januar 2025 eröffnet worden, nachdem ihr Rechtsanwältin Dr. iur. Raess mitgeteilt habe, sie sei nicht berechtigt, die Kündigungsverfügung entgegenzunehmen.

4.7.3 Betreffend die Frage der Eröffnung trägt die Vorinstanz die Beweislast (vgl. vorstehende E. 2.4). Des Weiteren kann auf die Ausführungen in der vorstehenden E. 1.3.7 verwiesen werden, wo festgehalten wurde, dass die Verfügung vom 29. Januar 2025 dem Beschwerdeführer rechtsgültig zugestellt wurde. Die angefochtene Verfügung ist in Bezug auf die Eröffnung demnach nicht zu beanstanden. Diese Rüge ist demnach unbegründet.

4.7.4 Anderweitige schwerwiegende Mängel, welche die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung zur Folge hätten, sind nicht ersichtlich und werden vom Beschwerdeführer denn auch nicht geltend gemacht.

4.8 Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die zahlreichen Rügen des Beschwerdeführers, wonach die angefochtene Kündigungsverfügung die formellen Anforderungen an eine Verfügung nicht erfülle, unbegründet sind und die Beschwerde diesbezüglich abzuweisen ist.

5.

5.1 Der Beschwerdeführer verlangt eventualiter, es sei die Missbräuchlichkeit der Verfügung betreffend «Ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» (Kündigung) vom 14. Januar 2025 beziehungsweise 29. Januar 2025 festzustellen. Weiter sei anzuordnen, dass die Vorinstanz ihn in der bisherigen Arbeit weiterzubeschäftigen, oder, wenn dies nicht möglich sei, ihm eine zumutbare andere Arbeit anzubieten habe. Weiter sei

die Vorinstanz zu verurteilen, ihm eine Entschädigung entsprechend 6 Monatslöhnen (Fr. 45'000.–) zuzusprechen.

Er begründet dies damit, die Kündigungsverfügung stütze sich auf ein «Sammelsurium» von Behauptungen, für die jegliche Belege fehlen würden. Die Sachverhaltsabklärungen hätten sich über ein halbes Jahr hingezogen, ohne dass ein einziger verwertbarer Beweis vorliege, der zu einer arbeitsrechtlichen Massnahme führe, geschweige denn zu einer Kündigung berechtigen würde.

Nachfolgend wird auf die einzelnen Vorbringen – Mobbing, Kündigung aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit und Nichteinhalten der Verfahrensvorschriften – eingegangen (vgl. nachstehende E. 6 ff.).

5.2

5.2.1 Ist eine Kündigung missbräuchlich gemäss Art. 336 OR, bietet die Vorinstanz der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerde gegen eine Kündigungsverfügung gutgeheissen wird (Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG, Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b GAV SBB). Auf Gesuch der angestellten Person spricht die Beschwerdeinstanz anstelle einer Weiterbeschäftigung eine Entschädigung zu (Art. 34c Abs. 2 BPG, Ziff. 184 Abs. 2 GAV SBB).

5.2.2 Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden. Die Aufzählung konkretisiert das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und ist nicht abschliessend. Eine missbräuchliche Kündigung kann somit auch aus anderen Gründen vorliegen. Dies setzt indes voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten und darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (vgl. statt vieler: Urteil des BGer 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1 und Urteile des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.2, A-641/2019 vom 27. November 2019 E. 3.4). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer (Urteile des BVGer A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 6.1, A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2).

6.

6.1 Zu prüfen ist zunächst, ob Nachweise für Mobbing durch die Vorinstanz vorliegen.

6.2 Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, dass es als Beweis für Mobbing zu werten sei, wenn einem Mitarbeiter, der über Jahre hinweg als «tragende Stütze des Teams» gegolten habe, plötzlich Belästigung von Mitarbeitenden vorgeworfen werde. Er habe bereits vor dem Mitarbeitergespräch ein Gespräch unter vier Augen gewünscht und nach dem Mitarbeitergespräch eine Meldung wegen Mobbings gemacht. Es müsse angenommen werden, dass die Bitte um ein vertrauliches Gespräch, seine Compliance-Meldung vom 25. Dezember 2023 und das Festhalten daran, das Disziplinarverfahren überhaupt erst ins Rollen gebracht habe. Unmittelbar nachdem er sich am 7. Juni 2024 erneut über Mobbing beschwert habe, seien eine Reihe von Massnahmen ergriffen worden, die, wie es scheine, darauf abgezielt hätten, straf- und arbeitsrechtliche Schritte gegen ihn einzuleiten. Die entsprechenden Verfahrensbestimmungen des GAV SBB und des PBG hätten dabei keine Beachtung gefunden. Weiter müsse angenommen werden, dass den Vorgesetzten seine Gewerkschaftstätigkeit und nicht sein Verhalten ein Dorn im Auge gewesen sei. Schliesslich sei die Bezugnahme auf das Mitarbeitergespräch in der angefochtenen Verfügung als schwerer Verstoß gegen Ziff. 3 des Verhaltenskodex SBB zu werten.

6.3 Die Vorinstanz entgegnet insbesondere, dass gemäss den ihr zur Verfügung stehenden Unterlagen keine Mobbinguntersuchung eröffnet worden sei. Dies bedeute, dass sich der Beschwerdeführer entweder nicht gemeldet habe oder die Mobbingvorwürfe von der Sozialberatung oder dem zu beurteilenden Gremium nicht als erhärtet eingeschätzt worden seien, so dass keine Untersuchung habe durchgeführt werden müssen. Es stehe fest, dass das Verhalten des Beschwerdeführers bereits seit einiger Zeit grenzüberschreitend geworden und im Laufe des Jahres 2024 immer mehr eine Belastung für das Team und die Vorgesetzten geworden sei. Schliesslich weist sie darauf hin, dass die Sozialberatung der Schweigepflicht unterliege.

6.4 Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine – in erster Linie als Unterlassungspflicht ausgestaltete – Fürsorgepflicht (vgl. Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1). Diese verpflichtet den

Arbeitgeber, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und bildet das Korrelat zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Davon erfasst sind unter anderem auch Massnahmen gegen Mobbing. Der Arbeitgeber muss nicht nur selbst von Mobbing-handlungen absehen, sondern auch angemessene Massnahmen ergreifen, wenn die Persönlichkeit des Arbeitnehmers durch andere, insbesondere Mitarbeitende verletzt wird. Ergreift der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Schutzmassnahmen zu Gunsten der Gesundheit eines Arbeitnehmers oder auch etwa zur Lösung eines Konflikts, die es ermöglichen würden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, und löst er stattdessen das Arbeitsverhältnis auf, ist die Fürsorgepflicht verletzt und die Kündigung nicht rechtmässig (vgl. dazu Urteil des BGer 4A_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2; GEISER/MÜLLER/PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl., Bern 2024, Rz. 453 ff.). Die Kündigung kann demnach dann missbräuchlich sein, wenn sie wegen eines Umstands ausgesprochen wird, den der Arbeitgeber als Folge einer eigenen Pflichtverletzung ganz oder teilweise zu verantworten hat (vgl. zum Ganzen BGE 132 III 115 E. 2.2). Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt der Arbeitnehmer (vgl. E. 2.4 hiavor).

Das Vorliegen von Mobbing verlangt gemäss der vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von diesem entfernt werden soll (vgl. Urteil des BGer 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2 m.H.). Selbst bei wiederholten Vorfällen, welche die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzen, liegt kein Mobbing vor, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist (Urteil des BGer 4A_439/2016 vom 5. Dezember 2016 E. 5.2).

6.5

6.5.1 Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer am Mitarbeitergespräch vom 13. Dezember 2023 gerügt wurde, dass sein Engagement für die Gewerkschaft SEV während der Arbeitszeit zu viel Zeit in Anspruch nehme, sodass die Termine an den geplanten

Unterhaltsarbeiten gefährdet würden. Der Beschwerdeführer wurde darauf hingewiesen, dass Aktivitäten für die Gewerkschaft während der Arbeitszeit nur nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten ausgeführt werden dürfen. Er wurde zudem gebeten, im Team nicht mehr aktiv Mitglieder für den SEV zu werben, da sich die Teammitglieder von ihm belästigt fühlen würden. Weiter wurde er darauf aufmerksam gemacht, dass er sich gegenüber seinem Vorgesetzten korrosiv und respektlos verhalte. Schliesslich wurde ihm mitgeteilt, dass von ihm erwartet werde, dass die telefonischen Kontakte mit anderen Bereichen/Personen von (...) sich nur auf berufliche und für die Arbeit zwingend notwendige Informationen beschränken würden.

Weiter ist aktenkundig, dass sich der Beschwerdeführer am 18. Oktober 2023 an einen seiner Vorgesetzten gewandt und um ein klärendes Gespräch gebeten hat. Am 7. Juni 2024 beanstandete der Beschwerdeführer gegenüber seinem direkten Vorgesetzten, dass er bei Weiterbildungen nicht berücksichtigt worden sei. Gleichentags informierte der Beschwerdeführer auch die Human Resources (nachfolgend: HR) darüber. Mit E-Mail vom 10. Juni 2024 hielt der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten vor, gefährliche Arbeitssituationen zu tolerieren, die dem Sicherheitsgedanken der Vorinstanz widersprächen. Danach folgten durch die Vorinstanz aufgrund diverser mutmasslich mangelhaften Verhaltensweisen des Beschwerdeführers Sachverhaltsabklärungen, Ermahnungen und dergleichen.

6.5.2 Aus dem Vorgenannten und den Akten ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Vorgesetzten von der Mobbingmeldung des Beschwerdeführers mittels Meldeformular «Vertrauliche Meldung im Personenverkehr» vom 25. Dezember 2023 an die zuständige Stelle der Vorinstanz wussten und aufgrund dessen Massnahmen gegen den Beschwerdeführer ergriffen haben. Ebenso wenig ist erstellt, dass die Vorinstanz Massnahmen gegen den Beschwerdeführer ergriffen hat, weil dieser am 4. Juni 2025 mit dem HR Kontakt aufgenommen hat oder weil er seine Vorgesetzten mit E-Mail vom 18. Oktober 2023 um ein klärendes Gespräch gebeten sowie am 7. und 10. Juni 2024 auf die fehlende Berücksichtigung bei Weiterbildungen sowie auf die gefährliche Arbeitssituation hingewiesen hat. Hierbei handelt es sich um übliche Handlungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Schliesslich wurde der Beschwerdeführer schon am Mitarbeitergespräch vom 13. Dezember 2023 auf sein (mangelhaftes) Verhalten aufmerksam gemacht und die Vorinstanz hatte ihn bereits darauf hingewiesen, dass wenn sich sein

Verhalten in Bezug auf die besprochenen Punkte nicht verbessere, arbeitsrechtliche Massnahmen zu prüfen seien. Entsprechend kann festgehalten werden, dass keine (ausreichenden) Hinweise für Mobbing durch die Vorinstanz vorliegen. Die dahingehende Rüge erweist sich als unbegründet.

7.

7.1 Der Beschwerdeführer rügt weiter, es sei nicht ersichtlich, was ein Vorfall, der sich nachweislich ausserhalb der Arbeitszeit ereignet habe und im Zusammenhang mit den Aufgaben als SEV-Vertreter stehe, mit dem Arbeitsverhältnis oder der Kündigung zu tun habe. Soweit dieser Vorfall als Begründung der Kündigung dienen solle, müsse davon ausgegangen werden, dass diese insbesondere wegen seiner Gewerkschaftstätigkeiten erfolgt sei.

7.2 Die Vorinstanz entgegnet, der Beschwerdeführer sei nicht SEV-Vertreter, sondern SEV-Mitglied gewesen. Auch Gewerkschaftsmitglieder hätten sich an Grundregeln zu halten und ihr Verhalten anzupassen, insbesondere wenn sich andere Mitarbeitende durch ihr Verhalten belästigt fühlen würden. Der Beschwerdeführer habe eine Mitarbeiterin belästigt, was sich aus der Sachverhaltsabklärung vom 8. Juli 2024 ergebe und er nicht bestritten habe. Ihre Fürsorgepflicht gelte in Bezug auf alle Mitarbeitenden und stelle eine Verpflichtung dar.

7.3 Eine Kündigung, weil der Arbeitnehmer insbesondere einem Arbeitnehmersverband angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt, kann als missbräuchlich im Sinne von Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b GAV SBB beziehungsweise Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG i.V.m. Art. 336 Abs. 2 Bst. a OR gelten.

7.4

7.4.1 Neben dem hiavor erwähnten Mitarbeitergespräch vom 13. Dezember 2023 (vgl. vorstehende E. 6.5.1) ist aktenkundig, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 1. Juli 2024 zu einem Gespräch am 8. Juli 2024 zur Sachverhaltsfeststellung eingeladen hatte. Als Grund wurde ein ihr gemeldeter Sachverhalt angegeben, der einer Untersuchung bedürfe. In diesem Gespräch wurde dem Beschwerdeführer vorgeworfen, Ersatzteile ausgetauscht zu haben, obwohl hierfür keine Notwendigkeit bestanden habe. Weiter wurde ihm vorgeworfen, eine SBB-Mitarbeiterin angesprochen, sich bei ihr als SEV-Mitglied vorgestellt und ihr Fragen zu ihrer Arbeit und ihrem Gruppenleiter gestellt zu haben.

Weiter habe er ungefragt ein gemeinsames Foto von sich und ihr aufgenommen. Zudem sei er vom 3. bis am 5. Juni 2024 der Arbeit ferngeblieben und habe die Absenz seinem Vorgesetzten nicht rechtzeitig gemeldet. Auch habe er sich korrosiv und respektlos gegenüber seinem Vorgesetzten verhalten.

Gemäss Protokoll vom 8. Juli 2024 – das der Beschwerdeführer mit seiner Unterschrift bestätigte – hat er sich dahingehend geäußert, dass er die SBB-Mitarbeiterin zuerst gefragt habe, ob er mit ihr ein Foto machen dürfe. Auf den Vorhalt, er sei ihr nahe gekommen, äusserte er sich, dass man sich für ein Selfie nahekomme. Weiter bestätigte er, mit ihr über Religion und das Leben gesprochen zu haben. Er gab an, solche Gespräche mit allen zu führen. Zudem sagte er aus, dass es möglich sei, ihr Fotos von anderen Mitarbeitern gezeigt zu haben, die sich nicht an die Sicherheitsvorschriften gehalten hätten. Er könne sich daran jedoch nicht mehr erinnern. Weiter bestätigte er, im Rahmen seiner Tätigkeit für den SEV in der Vergangenheit Personen angesprochen zu haben. Zudem gab er an, im Rahmen der Arbeit auch Fotos gemacht und die betroffenen Personen darauf hingewiesen zu haben, dass bestimmte Verhaltensweisen gegen die Sicherheitsvorschriften verstossen würden. Weiter bestätigte der Beschwerdeführer, der SBB-Mitarbeiterin mitgeteilt zu haben, dass er SEV-Mitglied sei. Er gab an, dies in den meisten Fällen zu tun. Angesprochen auf sein korrosives und respektloses Verhalten gegenüber seinem Vorgesetzten hielt er fest, warum er sich so verhalten habe und dass er mit dem Verhalten seines Vorgesetzten in Bezug auf diverse Angelegenheiten nicht einverstanden gewesen sei. Zum Vorwurf der Absenzen äusserte sich der Beschwerdeführer, dass er diese dem HR und dem Stellvertreter von E. _____ gemeldet habe. Er habe diesen mitgeteilt, dass er nicht mehr in diesem Team arbeiten wolle. Betreffend den Vorwurf, Anordnungen und Aufträge von Kunden sowie des Vorgesetzten – beispielsweise hinsichtlich der Nichtmontage einer mangelhaften Ware – nicht zu befolgen, hielt er zusammengefasst fest, dass sein Vorgehen nach seiner Auffassung erforderlich gewesen sei. Er habe die gelieferten Halterungen als mangelhaft beurteilt. Diese seien fehlerhaft geliefert worden, weshalb er nicht verpflichtet gewesen sei, sie zu montieren. Der Kunde habe Anspruch auf einwandfreie Qualität.

Aus den Akten geht weiter hervor, dass der Beschwerdeführer in der Folge mit Schreiben vom 15. Juli 2024 in Bezug auf die hiervor genannten Vorwürfe ermahnt wurde.

7.4.2 Unter Würdigung der Gesamtumstände ergeben sich keine Hinweise darauf, dass die Vorinstanz dem Beschwerdeführer gekündigt hat, weil dieser einem Arbeitnehmerverband angehörte und/oder eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübte. Die Vorinstanz kündigte das Arbeitsverhältnis vielmehr aufgrund seines grenzüberschreitenden Verhaltens, unter anderem wegen der Art und Weise wie der Beschwerdeführer im Rahmen seiner gewerkschaftlichen Aktivität mit den Mitarbeitenden diskutierte und wegen des Umstandes, dass sich diese von ihm belästigt fühlten. Auch liegen keinerlei Hinweise vor, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis – wie vom Beschwerdeführer ebenfalls geltend gemacht –, aufgrund seines Alters oder seiner Religion aufgelöst hat. Schliesslich ist auch nicht erstellt, dass sein Team hätte aufgelöst werden sollen und die Vorinstanz den Beschwerdeführer daher «loswerden» wollte. Die diesbezügliche Rüge des Beschwerdeführers erweist sich folglich als unbegründet.

8.

8.1 Betreffend die Nichteinhaltung der Verfahrensvorschriften macht der Beschwerdeführer Diverses geltend. Nachfolgend ist auf die einzelnen Rügen einzugehen (E. 8.2 – E. 8.9).

8.2

8.2.1 Der Beschwerdeführer macht unter anderem geltend, er arbeite seit circa 2014 bei der Vorinstanz (SBB AG). Er sei zunächst temporär bei der Leichten Instandhaltung Zürich (nachfolgend: LIZ) beziehungsweise bei der SBB Cargo und ab dem 1. März 2018 direkt bei der SBB AG angestellt gewesen. Damit arbeite er seit über 11 Jahren bei der SBB AG beziehungsweise bei der SBB Cargo. Die Kündigungsfrist betrage damit gemäss Ziff. 174 Abs. 2 Bst. c GAV SBB ab dem 11. Altersjahr 6 und nicht 4 Monate. Es liege die Vermutung nahe, dass die Kündigung erfolgt sei, um dieser längeren Kündigungsfrist zu entgehen.

8.2.2 Die Vorinstanz entgegnet, der Beschwerdeführer sei seit dem 1. März 2018 bei ihr, der SBB AG, angestellt. Zuvor – ab dem 8. Dezember 2015 – sei er als externer Mitarbeiter «via Personalverleih» bei ihr im Einsatz gewesen nicht jedoch als Angestellter der SBB AG. Die Vorinstanz fährt fort, die Kündigung sei aufgrund des mangelhaften und unhaltbaren Verhaltens des Beschwerdeführers erfolgt.

8.2.3 Den Akten kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. März 2018 bei der Vorinstanz angestellt war. Zu seiner

Anstellung bei der SBB Cargo AG ist dem den Akten beiliegenden Lebenslauf des Beschwerdeführers zu entnehmen, dass dieser seit Oktober 2014 als (...) über das «Personalbüro das team Schweiz AG» bei der «SBB Cargo AG» gearbeitet hat. Anlässlich der Gespräche vom 8. August 2024 und 18. Oktober 2024 zur Sachverhaltsabklärung hat der Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er vor dem 1. März 2018 circa 3.5 Jahre temporär bei LIZ und davor 8 Monate bei SBB Cargo gearbeitet habe.

Ob der Beschwerdeführer über das Personalbüro vermittelt wurde oder ob er beim Personalbüro angestellt war, lässt sich anhand der Akten nicht bestimmen. Was der Beschwerdeführer aus dem Verweis zur Stellenbeschreibung «(...)», die ab dem 1. Januar 2017 gültig ist, ableiten will, erschliesst sich dem Gericht nicht. Diesem Dokument ist zumindest nicht zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer vor dem 1. März 2018 direkt bei der Vorinstanz angestellt war. Nach der Beweislastregel von Art. 8 ZGB hat der Beschwerdeführer die Folgen dieser Beweislosigkeit zu tragen, d.h. er gilt ab dem 1. März 2018 als Arbeitnehmer der Vorinstanz.

8.2.4 Weiter kann festgehalten werden, dass, wie vorstehend unter E. 1.3.7 ausgeführt, die Kündigungsverfügung vom 29. Januar 2025 dem Beschwerdeführer am 30. Januar 2025 eröffnet wurde. In diesem Zeitpunkt war der Beschwerdeführer seit dem 1. März 2018, mithin seit sechs Jahren und zehn Monaten bei der Vorinstanz angestellt. Gemäss Ziff. 174 Abs. 2 Bst. b GAV SBB gilt im sechsten bis und mit dem zehnten Anstellungsjahr eine Kündigungsfrist von vier Monaten. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Mai 2025 ist damit nicht zu beanstanden. Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung – wie der Beschwerdeführer geltend macht – erfolgt ist, um einer längeren Kündigungsfrist zu entgehen, liegen keine vor.

8.2.5 Zusammenfassend erweist sich auch diese Rüge des Beschwerdeführers als unbegründet. Damit ist auch dem subeventuellen Antrag des Beschwerdeführers nicht zu folgen, wonach «festzustellen» sei, dass ihm die angefochtene Verfügung erst am 3. Februar 2025 zugestellt worden sei, die Kündigungsfrist damit sechs Monate betrage und frühestens am 31. August 2025 ende.

8.3

8.3.1 Der Beschwerdeführer beanstandet weiter, dass die Befragung vom 8. Juli 2024 unter Missachtung der einschlägigen Rechtsvorschriften erfolgt sei. Er macht geltend, er sei am 8. Juli 2024 zur

Sachverhaltsabklärung eingeladen worden, ohne jegliche Auskunft darüber, worum es dabei gehe. Auch sei der Zeitpunkt der Sachverhaltsabklärung eigenartig gewählt worden, nämlich auf den 8. Juli 2024, seinem zweitletzten Arbeitstag vor der Weiterbildung und seinen anschliessenden Ferien. Wie der ihm vorgeworfene Sachverhalt rechtlich einzuordnen sei, sei unklar. Jedenfalls sei das VwVG (Art. 3 Bst. b und c VwVG) keine ausreichende Grundlage für eine Befragung, die im Zusammenhang mit der Beförderung von Bundespersonal oder einer Strafuntersuchung stehe und/oder die dienstliche Anordnung gegenüber dem Bundespersonal betreffe.

Der Beschwerdeführer rügt zudem, er habe die Ermahnung mit Weisung vom 15. Juli 2024 nicht erhalten. Diese sei lediglich dem SEV zugestellt worden. In diesem Zeitpunkt sei der SEV jedoch nicht bevollmächtigt gewesen, dieses Schreiben für ihn entgegenzunehmen. Des Weiteren seien E._____ und C._____ nicht befugt gewesen, die Ermahnung zu erlassen, zumal mindestens E._____ in den Ausstand hätte treten müssen. Der SEV sei auch nicht bevollmächtigt gewesen, die Einladung für die Sachverhaltsabklärung vom 6. August 2024 für ihn entgegenzunehmen. Von der (ebenfalls dem SEV) übermittelten Freistellung vom 30. Juli 2024 habe er erst Kenntnis erhalten, als er am 5. August 2024 nach seinen Ferien die Arbeit habe aufnehmen wollen und vom Arbeitsplatz verwiesen worden sei. Die beiden Schreiben vom 30. Juli 2024 würden eine Kopie der Unterschrift vom B._____ enthalten. Diese sei in den Folgemonaten mehrfach «zykliert» worden. In das Freistellungsschreiben vom 30. Juli 2024 sei ebenfalls eine Kopie der Unterschrift von E._____ eingefügt worden. Wer diese beiden Schreiben zu verantworten habe und welche straf- und arbeitsrechtlichen Implikationen dies habe, sei in einem anderen Verfahren zu klären.

8.3.2 Die Vorinstanz entgegnet zusammengefasst, es handle sich bei der Sachverhaltsabklärung um eine interne (arbeitgeberseitige) Sachverhaltsabklärung/Untersuchung beziehungsweise um die Klärung von Unregelmässigkeiten. Die formellen Anforderungen gemäss VwVG seien dabei eingehalten worden. Der Zeitpunkt der Sachverhaltsabklärung sei unter anderem so gewählt worden, dass die Klärung zeitnah zur Meldung erfolgen konnte. Das Verhalten des Beschwerdeführers habe gegen den Verhaltenskodex der SBB verstossen. Sie habe mit der Klärung des Sachverhaltes ihre Fürsorgepflicht erfüllt.

Die Vorinstanz bringt weiter vor, der SEV sei gemäss Vollmacht vom 15. Juli 2024 zur Vertretung des Beschwerdeführers beziehungsweise zur Entgegennahme der Einladung für die Sachverhaltsabklärung vom 6. August 2024, der Ermahnung mit Weisung vom 15. Juli 2024 und des Schreibens vom 30. Juli 2024 befugt gewesen. Die SEV-Vertretung habe sogar im Auftrag des Beschwerdeführers eine Stellungnahme zu den verschiedenen Massnahmen eingereicht. Weiter seien E._____, der Vorgesetzte des Beschwerdeführers, und C._____, HR-Beraterin, gemäss ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten berechtigt gewesen, die Dokumente zu unterzeichnen. B._____ sei ebenfalls befugt gewesen, die Schreiben vom 30. Juli 2024 zu unterschreiben. Die Faksimile-Unterschriften würden von ihr stammen und seien von ihr eingefügt worden. E._____ sei mit dem Einfügen seiner Unterschrift explizit einverstanden gewesen.

8.3.3 Gemäss Ziff. 46 Abs. 1 GAV SBB sind bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, unter anderem bei unbefriedigendem Verhalten, die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären. Dabei kann die Vorinstanz eine Weisung, eine Ermahnung, eine Versetzung und/oder eine Kündigungsandrohung als arbeitsrechtliche Massnahme treffen (Ziff. 46 Abs. 2 GAV SBB). Es ist diejenige Massnahme zu treffen, die einerseits die beste Aussicht auf eine Verbesserung der Situation bietet und andererseits gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter keine unnötige Härte bedeutet. Mehrere Massnahmen dürfen nur dann untereinander verbunden werden, wenn dies zweckmässig ist (Ziff. 46 Abs. 3 GAV SBB). Führt ein Mitarbeitergespräch insbesondere nicht zu angemessenem Verhalten oder ist ein solches nicht angezeigt, kann eine schriftliche Weisung erlassen werden (Ziff. 46 Abs. 5 GAV SBB). Einzelne Pflichtverletzungen können mit einer schriftlichen Ermahnung gerügt werden (Ziff. 46 Abs. 6 GAV SBB).

8.3.4 Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers gelangen die Ausschlusskriterien von Art. 3 Bst. b VwVG vorliegend nicht zur Anwendung. Insbesondere handelt es sich vorliegend nicht um die erstmalige Begründung des Dienstverhältnisses von Bundespersonal oder eine Beförderung, sondern um eine Kündigung. Entsprechend gilt gemäss Art. 12 VwVG unter anderem im vorinstanzlichen Verfahren der Untersuchungsgrundsatz. Demnach hat die Vorinstanz von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen, wobei eine Verletzung dieser Pflicht gemäss Art. 49 Bst. b VwVG einen Beschwerdegrund darstellt. Inhalt und Umfang

dieser Sachverhaltsermittlung bestimmen sich nach dem pflichtgemässen Ermessen, wobei die Behörde im Rahmen des Zumutbaren einzig die entscheidenderheblichen Umstände zu ergründen hat (Urteil des BVGer A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 3.1.1 m.H.). Wie hiervor erwähnt, wurde der Beschwerdeführer am 13. Dezember 2023 unter anderem in Bezug auf das Ausmass seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit gerügt. Aufgrund eines weiteren Vorfalls wurde er am 8. Juli 2024 zu einem Gespräch zur Feststellung des Sachverhaltes eingeladen (vgl. vorstehende E. 7.4.1). Indem die Vorinstanz die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe entgegennahm und ihn diesbezüglich anhörte, hat sie Massnahmen zu Klärung des Sachverhaltes vorgenommen. Dass sie die Antworten des Beschwerdeführers in einem Protokoll festgehalten hat, ist nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer wurde zudem vor jeder Sachverhaltsabklärung darauf aufmerksam gemacht, dass er sich begleiten lassen kann und es wurde auf Art. 11 VwVG (Vertretung und Verbeiständung) hingewiesen. Dass der Beschwerdeführer zwar zum Gespräch vom 8. Juli 2024 zur Sachverhaltsfeststellung eingeladen, jedoch vorgängig nicht informiert wurde, worum konkret es bei diesem Gespräch geht, ist nicht ideal. Dennoch kann vorliegend festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer an diesem Gespräch – und auch an allen anderen Gesprächen zur Feststellung des Sachverhaltes – vom SEV rechtlich vertreten beziehungsweise begleitet war, sich nicht dagegen aussprach und ihm damit kein Rechtsnachteil erwachsen ist. Der Beschwerdeführer als auch seine rechtliche Vertretung unterzeichneten schliesslich die jeweiligen Protokolle und akzeptierten damit dieses Vorgehen. Auch ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Gespräch zur Abklärung des Sachverhaltes zeitnah durchgeführt und nicht unnötig weitere Zeit hat verstreichen lassen. Die Sachverhaltsabklärung durch die Befragung des Beschwerdeführers ist demnach nicht zu beanstanden.

Betreffend die gerügte Zustellung des Schreibens vom 15. Juli 2024 (Ermahnung mit Weisung) ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass der SEV zur Entgegennahme der Ermahnung vom 15. Juli 2025 befugt war, zumal die Vollmacht vom 15. Juli 2024 «die Begleitung vom 8. Juni und allenfalls darauffolgende arbeitsrechtliche Massnahmen» beinhaltete und kein Vollmachtswiderruf bei der Vorinstanz einging. Das Schreiben vom 15. Juli 2024 wurde dem SEV sowohl mit E-Mail vom 22. Juli 2024 als auch mit Einschreiben am 23. Juli 2023 rechtsgültig zugestellt. Schliesslich liegt den Akten eine weitere Vollmacht vom 30. Juli 2024 vor, wonach der SEV den Beschuldigten betreffend «Arbeitsverhältnis mit der SBB AG;

arbeitsrechtliche Massnahmen» vertrat, so dass der SEV auch berechtigt war, die Einladung für die Sachverhaltsabklärung vom 6. August 2024 und die Freistellung vom 30. Juli 2024 für den Beschwerdeführer entgegenzunehmen.

8.3.5 Weiter kann festgehalten werden, dass die Vorinstanz im vorliegenden Verfahren mit Vernehmlassung bestätigte, dass E._____, Teamleiter (...), als Vorgesetzter des Beschwerdeführers und die damaligen zuständigen HR-Beraterinnen berechtigt gewesen seien, die betreffenden Dokumente zu unterzeichnen. Auch sei E._____ damit einverstanden gewesen, dass seine Unterschrift eingefügt worden sei. Es liegen keine Gründe vor, an diesen Unterschriftsberechtigungen zu zweifeln.

8.3.6 Zur Rüge des Beschwerdeführers, dass mindestens E._____ in den Ausstand hätte treten müssen, kann festgehalten werden, dass für verwaltungsinterne Verfahren nicht der gleich strenge Massstab wie gemäss Art. 30 BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK für unabhängige richterliche Behörden gilt (BGE 125 I 209 E. 8; Urteil des BGer 2C_732/2008 vom 24. März 2009 E. 2.2.1). Ablehnungs- und Ausstandsbegehren gegen nichtrichterliche Justizpersonen beziehungsweise gegen Personen, die an einem Verwaltungsentscheid in irgendeiner Form beratend oder instruierend mitwirken, sind nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung im Interesse einer beförderlichen Rechtspflege nicht leichthin gutzuheissen (zum Ganzen Urteil des BGer 2C_989/2020 vom 29. April 2021 E. 2.2 m.H.; Urteile des BVGer A-2142/2016 vom 9. September 2016 E. 6.1 und A-7010/2015 vom 19. Mai 2016 E. 3 m.w.H.). Die Tatsachen, die den Ausstandsgrund bewirken, müssen von der Partei, die sich darauf berufen will, zumindest glaubhaft gemacht werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BGG). Dabei genügt es, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür spricht (BGE 120 II 393 E. 4c). Bloss allgemeine Vorwürfe der Befangenheit – beispielsweise andere Ansichten in Grundsatzfragen oder der Umstand, dass die herrschende Praxis der Behörde zu einer bestimmten Frage von der Auffassung der Parteien abweicht – sind keine konkreten Anhaltspunkte für eine Befangenheit (vgl. Urteile des BVGer B-2381/2020 vom 23. September 2020 E. 6.2 m.H.; A-2142/2016 vom 9. September 2016 E. 6.4.2 m.H. und MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl., 2022, Rz. 3.69). Ein Ausstandsbegehren kann grundsätzlich nicht mit dem Ergebnis beziehungsweise dem Inhalt bereits gefällter Entscheide begründet werden (vgl. BGer 2E_1/2008 vom 29. Mai 2008 E. 2.1.4). Fehlentscheide

in der Sache oder prozessuale Fehler begründen nur dann einen Ausstandsgrund, wenn sie als schwere Pflichtverletzung betrachtet werden müssen und von der Absicht des Amtsträgers zeugen, der Partei zu schaden (Urteile des BVGer A-4498/2023 vom 24. Mai 2024 E. 3.4.2; A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 4.3.2).

Wie hiavor festgehalten erweisen sich die Rügen des Beschwerdeführers betreffend die Verletzung der Verfahrensvorschriften als unbegründet. Andere substantiiert vorgebrachte Ausstandsgründe macht der Beschwerdeführer nicht geltend und sind auch nicht ersichtlich. Diese Rüge ist ebenfalls als unbegründet abzuweisen.

8.4

8.4.1 Der Beschwerdeführer macht ferner geltend, ihm sei im Rahmen der Sachverhaltsabklärung vom 6. August 2024 vorgeworfen worden, am 20. Juni 2024 beim Service Point in Biel sechs Handlampen zum Stückpreis von Fr. 53.85 bestellt zu haben. Er bringt vor, dass er und sein Team diese für die Arbeit dringend benötigt hätten, und die Lieferung der Lampen für alle ersichtlich in der Kalenderwoche 26 erfolgt sei. Eine Kompetenzüberschreitung liege nicht vor. Wäre er zur Bestellung nicht berechtigt gewesen, hätte die Vorinstanz die Lampen nicht bezahlt; vielmehr hätte sie ihn aufgefordert, die Kosten selbst zu übernehmen oder die Lampen zurückzugeben. Um unnötige Kosten zu vermeiden, hätte dieser Vorwurf bereits anlässlich der Sachverhaltsabklärung vom 8. Juli 2024 behandelt werden müssen. Welcher disziplinar- oder arbeitsrechtlich relevante Tatbestand aufgrund dieses Sachverhaltes in Betracht gekommen sein soll, sei nicht nachvollziehbar. Soweit die Freistellung vom 30. Juli 2024 tatsächlich zur Abklärung dieser offensichtlichen Bagatelle verfügt worden sei, hätte sie umgehend aufgehoben und er wieder in seine bisherigen Rechten gemäss Ziff. 48 Abs. 6 GAV SBB eingesetzt werden müssen. Die Voraussetzungen gemäss Ziff. 47 f. GAV SBB seien eindeutig nicht erfüllt gewesen. Insbesondere wäre die Freistellung zu befristen gewesen und es hätten zwingende Gründe vorliegen müssen (Ziff. 48 Abs. 5 GAV SBB). Zudem enthalte das Schreiben vom 22. August 2024 (Ermahnung mit Weisung) die gleichen Kopien der Unterschriften von E._____ und B._____, wie bereits das Schreiben vom 30. Juli 2024.

8.4.2 Die Vorinstanz führt dazu aus, dem Beschwerdeführer sei vorgeworfen worden, ohne Auftrag, ausserhalb seines Verantwortungsbereichs und entgegen den ausdrücklichen Weisungen seiner Vorgesetzten Material bestellt zu haben, obwohl am Standort

ausreichend Handlampen vorhanden gewesen seien. Dies habe der Beschwerdeführer anlässlich der Sachverhaltsabklärung ausdrücklich zugegeben. Zudem habe er die gelieferten Lampen nicht ordnungsgemäss gelagert, sondern in seinem persönlichen Schrank aufbewahrt. Dadurch habe er seine Kompetenzen überschritten und den Verdacht des Diebstahls erweckt. Zum Zeitpunkt der Meldung habe ein entsprechender Verdacht bestanden, da die bestellten Lampen zwar geliefert worden seien, jedoch nicht hätten aufgefunden werden können. Die Falluntersuchungsstelle sei deshalb beauftragt worden, den Sachverhalt umfassend abzuklären und gegebenenfalls weitere Schritte einzuleiten, insbesondere die Einreichung einer Strafanzeige zu veranlassen oder arbeitsrechtliche Massnahmen prüfen zu lassen. Die Freistellung sei als vorsorgliche Massnahme erfolgt. Zudem sei es dem Arbeitgeber überlassen, ob er auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichten wolle.

Betreffend die Faksimile-Unterschriften verweist die Vorinstanz auf das bereits Ausgeführte (vgl. E. 8.3.2 hiervor). Weiter führt sie aus, dass es in der Natur der Sache liege, arbeitsrechtliche Massnahmen durch die Linie auszusprechen und nicht durch den Rechtsdienst. Der Beschwerdeführer sei rechtlich vertreten gewesen und die Freistellung sei sowohl ihm als auch seinem damaligen Rechtsvertreter zugestellt worden. Dabei verweist sie auf die Zustellnachweise der Post.

8.4.3 Gemäss Ziff. 48 Abs. 1 GAV SBB kann die Vorinstanz die vorsorgliche Arbeitsenthebung anordnen, wenn Mitarbeiter den ordentlichen Betrieb gefährden, sich selbst oder andere gefährden oder verhaftet werden. Die vorsorgliche Arbeitsenthebung dauert unter anderem längstens zehn Tage (Ziff. 48 Abs. 4 GAV SBB). Ist die Dauer der Arbeitsenthebung aus zwingenden Gründen zu kurz, so ist sie ab dem elften Tag durch eine Freisetzung zu ersetzen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält den vollen Lohn. Die Freisetzung ist zu befristen (Ziff. 48 Abs. 5 GAV SBB). Erweisen sich die Massnahmen als ungerechtfertigt, so erhält die betroffene Person wieder ihre bisherigen Rechte; dabei sind die gekürzten oder entzogenen Leistungen nachzuzahlen (Ziff. 48 Abs. 5 GAV SBB).

8.4.4 Gemäss E-Mail vom 31. Juli 2024 übermittelte die Vorinstanz dem SEV-Vertreter des Beschwerdeführers das Schreiben vom 30. Juli 2024. Darin wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er aufgrund eines Sachverhaltes, der eine vertiefte Abklärung gemeinsam mit der SBB-

Falluntersuchungsstelle erfordere, ab dem 5. August 2024 bis auf Weiteres unter Fortzahlung des vollen Lohnes von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt werde. Zudem wurde der Beschwerdeführer mit Schreiben gleichen Datums zu einem Gespräch zur Sachverhaltsabklärung eingeladen.

8.4.5 Anlässlich des Gesprächs vom 6. August 2024 führte der Beschwerdeführer unter anderem aus, dass er aufgrund von Augenproblemen für die Ausübung seiner Tätigkeiten auf die betreffenden Lampen angewiesen sei. Seine Kollegen seien unsorgfältig mit den Lampen umgegangen und er habe sie ständig daran erinnern müssen, sie zurückzubringen und dass man sie laden müsse. E._____ habe jeweils nur den Neuangestellten Handlampen gegeben. Als er gefragt habe, ob er Handlampen haben könne, habe E._____ seine Anfrage mit der Begründung abgelehnt, am Standort seien bereits genügend Lampen vorhanden; zudem handle es sich um teuer Speziallampen, weshalb sparsam mit den vorhandenen Mitteln umzugehen sei. Während den Ferien von E._____ habe er dessen Stellvertreter um die Bestellung der benötigten Lampen ersucht. Nachdem auch dieser die Bestellung abgelehnt habe, habe er die Lampen selbst in Biel bestellt. Der Beschwerdeführer begründete sein Vorgehen damit, dass die Lampen für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben dringend erforderlich gewesen seien. Die insgesamt sechs bestellten Lampen habe er nicht für den Eigengebrauch bestimmt, sondern seinen Arbeitskollegen zur Verfügung gestellt. Diese seien im Garderobenschrank aufbewahrt worden, wobei die Mitarbeitenden über deren Standort informiert gewesen seien und die Lampen bei Bedarf hätten benutzen können. Weiter erklärte der Beschwerdeführer, bereits früher Lampen bestellt und diese E._____ übergeben zu haben. Dieses Vorgehen sei damals von E._____ akzeptiert worden. Erst im Zusammenhang mit den inzwischen entstandenen zwischenmenschlichen beziehungsweise arbeitsbezogenen Konflikten sei die Bestellung der Lampen beanstandet worden. Schliesslich erklärte der Beschwerdeführer auf die Frage, weshalb er seinen Vorgesetzten nach der Rückkehr aus den Ferien nicht über die Bestellung informiert habe, dass er im Moment Probleme mit dessen autoritären Art als Teamleiter Probleme habe. Den Stellvertreter habe er hingegen über die Bestellung in Kenntnis gesetzt. Auf die Frage, wo sich die Stableuchten nun befinden würden, gab er zu Protokoll, sie seien in seinem Garderobenschrank. Dieser sei offen und er habe vor seinen Ferien seine Arbeitskollegen informiert, dass die Lampen dort seien, falls sie benötigt würden.

8.4.6 Aus der Sachverhaltsabklärung ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer seine Kompetenzen überschritt, indem er Handlampen bestellte, obwohl ihm sein Vorgesetzter mitgeteilt hatte, dass am Standort genügend Handlampen vorhanden seien. Die bestellten Lampen deponierte der Beschwerdeführer sodann in seinem Garderobenschrank und informierte lediglich seine Arbeitskollegen, nicht hingegen seine Vorgesetzten. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, bestand aus Sicht der Vorgesetzten, denen der Aufbewahrungsort nicht bekannt war, der Verdacht einer Straftat respektive eines pflichtwidrigen Verhaltens. Insbesondere mussten sie von einer allfällig wiederholten Missachtung von Anordnungen und Weisungen ausgehen. Zudem standen eine Beeinträchtigung des ordentlichen Betriebes sowie ein Vertrauensverlust im Raum. Mit Schreiben vom 30. Juli 2024 wurde der Beschwerdeführer in der Folge freigestellt. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet nicht die Freistellung als solche, sondern die Kündigung und die Frage, ob letztere aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers rechtmässig erfolgte. Auch wenn keine Gründe ersichtlich sind, weshalb eine Freistellung unter diesen Umständen unangebracht gewesen sein soll, kann diese Frage letztlich offengelassen werden. Im Übrigen erwuchs dem Beschwerdeführer aus der Freistellung kein Rechtsnachteil, da ihm während der Dauer der Freistellung der Lohn weiterhin ausgerichtet wurde. Offensichtliche Hinweise, die aufgrund der Freistellung auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen, liegen keine vor.

8.4.7 Betreffend die Faksimile-Unterschriften und die Kompetenz der Vorinstanz beziehungsweise von E._____ und B._____ kann auf das hiervor bereits Ausgeführte verwiesen werden (vgl. E. 8.3.5 hiervor).

8.4.8 Der Sachverhalt betreffend die Handlampen führte in der Folge zur zweiten Weisung mit Ermahnung vom 22. August 2024. Der Beschwerdeführer wurde für die Pflichtverletzung in Zusammenhang mit der Kompetenzüberschreitung im Wesentlichen ermahnt und angewiesen, eigenmächtige externe Bestellungen zu unterlassen. Weiter habe der Beschwerdeführer den Anweisungen seiner Vorgesetzten oder des Stellvertreters Folge zu leisten. Schliesslich wurde er darauf hingewiesen, dass ein Verstoss dagegen weitere arbeitsrechtliche Massnahmen zur Folge haben kann. Diese Weisung mit Ermahnung vom 22. August 2024 wurde dem SEV sowohl mit E-Mail vom 26. August 2024 als auch mit Einschreiben am 26. August 2024 zugestellt. Der Vorinstanz ist zuzustimmen, dass der SEV aufgrund der Vollmacht vom 30. Juli 2024

befugt war, diese Ermahnung mit Weisung für den Beschwerdeführer entgegenzunehmen.

8.4.9 Zusammenfassend erweisen sich auch diese Rügen des Beschwerdeführers als unbegründet.

8.5

8.5.1 Der Beschwerdeführer rügt im Wesentlichen weiter, die Voraussetzungen der Versetzung vom 10. bis 13. und 16. bis 17. September 2024 seien nicht gegeben und diese sei unzumutbar gewesen. Zudem habe ihm die Vorinstanz das Schreiben vom 6. September 2024 betreffend die Versetzung direkt zugestellt, obwohl er in diesem Zeitpunkt von der Gewerkschaft SEV vertreten gewesen sei. Die Vorinstanz habe ihm dieses Schreiben zudem derart kurzfristig zugestellt, dass er es erst erhalten habe, als die Massnahme der Versetzung bereits begonnen habe. Schliesslich seien in diesem Schreiben dieselben Unterschriftskopien von E. _____ und B. _____ verwendet worden, wie in den Schreiben vom 30. Juli 2024 und 22. August 2024. Auf seine Hinweise zur Unzumutbarkeit der Massnahme sowie auf seine Frage nach deren Zweck sei die Vorinstanz nicht eingegangen. Einerseits habe der Arbeitsweg von (...) nach (...) und zurück insgesamt 2 Stunden und 38 Minuten betragen; zudem seien mangels Kantine höhere Verpflegungskosten angefallen. Andererseits sei unklar gewesen, ob ihm am neuen Arbeitsort überhaupt eine gleichwertige Arbeit geboten worden sei.

8.5.2 Die Vorinstanz macht im Wesentlichen geltend, die Versetzung an einen anderen Standort habe den Zweck gehabt, dem Beschwerdeführer eine weitere Chance zu geben, sich in einem neuen, unbelasteten Umfeld mit neuen Arbeitskollegen zu bewähren. Es handle sich nicht um eine Versetzung gemäss Ziff. 46 GAV SBB, sondern um eine Versetzung im Sinne einer Arbeitsanweisung, die zeitlich befristet gewesen sei. Die Arbeitsanweisung sei daher richtigerweise dem Beschwerdeführer direkt und gleichzeitig dem SEV-Vertreter zugestellt worden. Die Versetzung sei in Absprache mit dem Beschwerdeführer und durch den Vorgesetzten entschieden und organisiert worden. Dabei sei der Vorgesetzte durch die HR-Beratung unterstützt worden. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei nicht angemessen gewesen und er habe den Betrieb am Standort (...) bereits in den ersten Tagen massiv gestört. Dass der Arbeitseinsatz nicht funktioniert habe, habe am Verhalten des Beschwerdeführers gelegen. Sein Verhalten habe dazu geführt, dass die Standortleitung zum Schutze

der Mitarbeitenden vor Ort nicht mehr bereit gewesen sei, den Einsatz weiterzuführen.

Betreffend die Faksimile-Unterschriften verweist die Vorinstanz auf das bereits Ausgeführte (vgl. E. 8.3.2 hiervor). Sie erklärt weiter, dass die zusätzliche Wegzeit dem Beschwerdeführer als Arbeitszeit angerechnet worden sei und ihm die zusätzlichen Spesen entschädigt worden seien. Dem Beschwerdeführer sei durch die vorübergehende Versetzung kein Schaden entstanden.

8.5.3 Nach Ziff. 46 Abs. 1 GAV SBB sind unter anderem bei unbefriedigendem Verhalten die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären. Die Vorinstanz kann als arbeitsrechtliche Massnahme eine Weisung, Ermahnung, Versetzung oder Kündigungsandrohung treffen (Ziff. 46 Abs. 2 GAV SBB). Gemäss Ziff. 46 Abs. 3 GAV SBB ist diejenige Massnahme zu treffen, die einerseits die beste Aussicht auf eine Verbesserung der Situation bietet und andererseits gegenüber dem Mitarbeiter keine unnötige Härte bedeutet. Führt ein Mitarbeitergespräch nicht zu angemessenem Verhalten oder ist ein solches nicht angezeigt, kann eine schriftliche Weisung erlassen werden (Ziff. 46 Abs. 5 GAV SBB). Ist insbesondere eine Verhaltensveränderung im bisherigen Arbeitsumfeld nicht möglich, so ist eine Versetzung zu prüfen (Ziff. 46 Abs. 7 GAV SBB). Kann sich der Mitarbeiter mit der Vorinstanz über die Versetzung nicht einigen, so erlässt die Vorinstanz eine Verfügung (Ziff. 46 Abs. 9 GAV SBB).

8.5.4 Den Akten kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 6. September 2024 an seine geschäftliche E-Mailadresse von der Vorinstanz beziehungsweise von B. _____ darüber informiert wurde, dass man ihn telefonisch nicht habe erreichen können. Gleichzeitig wurde ihm mitgeteilt, dass die Vorinstanz beabsichtige, ihn, wie bereits eine Woche zuvor besprochen, in einem anderen Team einzusetzen. Weiter wurde festgehalten, dass dies eine vorübergehende Massnahme darstelle, bis alle offenen Themen geklärt seien. Der E-Mail beigelegt war zudem das ebenfalls vom 6. September 2024 datierende Schreiben betreffend die Aufhebung der Freistellung und die vorübergehende Versetzung.

Hierzu ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zum damaligen Zeitpunkt freigestellt war und daher nicht verpflichtet war, seine geschäftlichen E-Mails regelmässig zu lesen. Zudem war er durch den SEV vertreten, weshalb die Korrespondenz seinem Vertreter hätte zugestellt werden müssen. Aktenkundig ist ferner, dass dem Beschwerdeführer das

Schreiben vom 6. September 2024 am 9. September 2024 zusätzlich mittels Einschreiben zugestellt wurde. Den Akten lässt sich hingegen nicht entnehmen, dass dieses Schreiben auch seinem damaligen SEV-Vertreter zugestellt worden wäre. Insoweit erweist sich die Eröffnung als mangelhaft. Der Beschwerdeführer focht die Eröffnung jedoch nicht an und verlangte insbesondere keine rechtsgültige Zustellung. Ebenso wenig ist aktenmässig belegt, dass die Vorinstanz die Versetzung vorgängig mit dem Beschwerdeführer besprochen und vereinbart hätte. Zwar forderte der Beschwerdeführer das HR mit E-Mail vom 13. September 2024 auf, ihm mitzuteilen, wie die mit dem längeren Arbeitsweg verbundenen Fragen hinsichtlich Arbeitszeit und Entschädigung geregelt würden; andernfalls kündigte er an, den Einsatz abubrechen. Nachdem ihm durch das HR die entsprechenden Modalitäten erläutert worden waren, verfolgte er die Angelegenheit jedoch nicht weiter. Auch diesbezüglich ist entsprechend davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer mit der Versetzung schliesslich einverstanden war. Gegenstand der Beschwerde ist sodann nicht die Versetzung, sondern die Kündigung aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers. Mithin kann offengelassen werden, ob die Voraussetzungen für eine Versetzung nach Ziff. 46 Abs. 7 GAV SBB oder – wie die Vorinstanz geltend gemacht – jene für eine (Arbeitsan-)weisung nach Ziff. 46 Abs. 5 GAV SBB erfüllt waren und die Versetzung unzumutbar gewesen ist. Im Übrigen kann auch hier festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer durch die Versetzung zumindest keine finanziellen Nachteile erlitten hat. Hinweise, die aufgrund der mangelhaften Zustellung und der Versetzung auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen, liegen keine vor.

Zusammenfassend erweisen sich diese Rügen des Beschwerdeführers ebenfalls als unbegründet.

8.6

8.6.1 Der Beschwerdeführer beanstandet zudem im Wesentlichen, dass eine Aktennotiz kein Beweis und «keine arbeitsrechtliche Massnahme im Sinne des GAV SBB» sei, sondern eine einseitige Parteibehauptung. Die Aktennotiz vom 23. September 2024 gebe weder seine Sichtweise noch jene der Mitarbeitenden in (...), die angeblich belästigt worden sein solle, mit der erforderlichen Klarheit und Vollständigkeit wieder. Aus der Aktennotiz ergebe sich vielmehr lediglich, dass er über Monate hinweg diversen rechtswidrigen Schikanen und Massnahmen ausgesetzt gewesen sei. Auch das Gespräch vom 23. September 2024, das aufgrund seiner E-Mail vom 13. September 2024 einberufen worden sei, habe entgegen

seinem eigentlichen Zweck nicht der Klärung der von ihm vorgebrachten Anliegen gedient. Vielmehr sei es von der Vorinstanz dazu genutzt worden, neue Vorwürfe gegen ihn zu erheben. Bereits nach den ersten vier Arbeitstagen soll seine «laute Art zu Unruhen im Team» geführt haben. In der Folgeweche soll es Rückmeldungen zu seinem «korrosiven Verhalten» gegeben haben. Er habe sich «dauernd» über seine aktuelle Situation und über die Arbeit beschwert. Auch seien zeitlich unspezifische Vorwürfe bezüglich dem Verteilen von Flyern für Gottesdienste und Äusserungen zur Herkunft von Mitarbeitenden und Missionsversuche dazu gekommen. Zudem habe man von diversen Mitarbeitern die Rückmeldung erhalten, dass sein Verhalten als «unangenehm und grenzüberschreitend» wahrgenommen werde.

Der Beschwerdeführer rügt weiter, dass das Schreiben vom 23. September 2024, mit dem er zur dritten Sachverhaltsabklärung eingeladen worden sei, lediglich von B._____ unterzeichnet worden sei. Auch diese Sachverhaltsabklärung habe den Zweck verfolgt, Aussagen von ihm zu erlangen, die als Grundlage für straf- oder arbeitsrechtliche Schritte hätten dienen können. An diesem Gespräch sei behauptet worden, ein Mitarbeiter namens F._____ habe sich am 17. Juli 2024 bei der Sozialberatung gemeldet, dass er von ihm schikaniert, beleidigt und provoziert werde und dass er ihm Belästigung und Diskriminierung vorwerfe. Die von der Vorinstanz ausgesprochene rechtswidrige Kündigungsandrohung vom 25. November 2024, die rechtswidrige Kündigungsverfügung vom 14. Januar 2024 beziehungsweise 29. Januar 2024 und die Austrittsvereinbarung könne nur als Versuch gewertet werden, ein rechtswidriges Disziplinarverfahren zu beenden, da gemäss Art. 98 Abs. 3 BPV mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Disziplinaruntersuchung abgeschlossen werde.

8.6.2 Die Vorinstanz entgegnet, eine arbeitsrechtliche Massnahme werde nie ohne Klärung der Situation und ohne Anhörung des betroffenen Mitarbeiters ausgesprochen. Der Entscheid über eine arbeitsrechtliche Massnahme werde nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit getroffen. Der betroffene Mitarbeitende habe zudem immer auch die Möglichkeit, seine Sicht mündlich und/oder schriftlich mitzuteilen. Die Stellungnahme werde zusammen mit der arbeitsrechtlichen Massnahme im Personaldossier abgelegt. Die Entscheidung über eine arbeitsrechtliche Massnahme werde durch die Führungskraft getroffen. Sie locke ihre Mitarbeitende nicht in die Falle, sondern nehme die Führungsverantwortung umfassend wahr. Führe das Verhalten eines

Mitarbeiters zu einer arbeitsrechtlichen Massnahme, sei dies zwar unschön, jedoch notwendig.

8.6.3 Den Akten kann entnommen werden, dass am 23. September 2024 zwischen dem Beschwerdeführer, dem Teamleiter (des Teams in [...], in welches der Beschwerdeführer vorübergehend versetzt worden war) und der HR-Beraterin B._____ ein Gespräch stattgefunden hat. Das Gespräch wurde in einer Aktennotiz festgehalten und von allen Teilnehmenden unterzeichnet. Gemäss dieser Aktennotiz hätten diverse Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen nach sieben Einsatztagen im (...) Anlass zu dem Gespräch (vom 23. September 2024) gegeben. Es wurde weiter festgehalten, dass der Teamleiter dem Beschwerdeführer bereits nach der ersten Woche Feedback gegeben habe, dass seine zum Teil laute Art und seine Extrovertiertheit zu Unruhen im Team geführt hätten. Der Teamleiter habe den Beschwerdeführer gebeten, weniger kommunikativ auf die Kolleginnen und Kollegen zuzugehen und sich primär auf die anfallende Arbeit zu konzentrieren. Dies sei dem Beschwerdeführer in der zweiten Woche seines Einsatzes nicht gelungen. Es habe weiterhin Rückmeldungen zu seiner sehr kommunikativen Art und zum korrosiven Verhalten gegeben. Als Beispiel wurde aufgeführt, dass sich der Beschwerdeführer dauernd über seine aktuelle Situation und über die Arbeit beschwert habe. Der Teamleiter habe zudem Rückmeldungen erhalten, dass der Beschwerdeführer vor anstehenden Gottesdiensten Flyer verteilt habe und die Kolleginnen und Kollegen vor Ort versucht habe von seiner Religion zu überzeugen. Auch hätten sie Feedbacks zu Äusserungen betreffend Herkunft der Mitarbeitenden erhalten. Die Vorinstanz hielt in der Aktennotiz weiter fest, dass sie gemäss Verhaltenskodex keine Diskriminierungen oder Belästigungen von Mitarbeitenden aufgrund der Rasse, der Religion oder der Herkunft tolerieren würden. Schliesslich hielt die Vorinstanz daran fest, dass aufgrund dieser Rückmeldungen von einer Fortführung der Versetzung als vorübergehende Massnahme bis Ende Oktober abgesehen werde. Der Aktennotiz ist weiter zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer gesagt haben soll, «ich weiss, dass sich Kollegen von meiner Art gestört werden können. Ich habe nicht gesagt, dass Türken und Albaner keinen Anstand haben. Ich habe gesagt, dass dies häufig von muslimischer Seite kommt. Wieso kommen die Leute nicht direkt zu mir? Ich bin kein Rassist. Das kann ich so nicht stehen lassen. Ich wünsche mir, dass die Leute direkt auf mich zukommen würden. Es ist mein Recht alle vom SEV zu überzeugen».

In seiner am 10. Oktober 2024 (unter anderem) dagegen eingereichten Stellungnahme hielt der Beschwerdeführer fest, dass seine Aussagen nicht korrekt wiedergegeben worden seien. Er führte im Wesentlichen aus, er habe gesagt, dass es ihm sehr wohl bewusst sei, mit seiner extrovertierten Art nicht von allen verstanden zu werden. Er könne jedoch überhaupt nicht verstehen, dass sich niemand direkt bei ihm gemeldet oder sich über sein angebliches Verhalten beschwert habe. Ihm sei nichts Negatives bewusst gewesen, da auch niemand etwas gesagt habe. Beim ersten Gespräch habe er dies dem Teamleiter in (...) mitgeteilt. Er habe ihn gebeten, den betreffenden Personen zu sagen, dass er es begrüsse, wenn man ihn direkt anspreche. Den Vorwurf betreffend das Verteilen von Flyern von christlichen Gottesdiensten habe er dem Teamleiter bestätigt und mitgeteilt, dass er dies in naher Zeit unterlassen werde. Zum Vorwurf der aktiven Art für den SEV zu missionieren, hat er gemäss Aktennotiz ausgesagt, er habe nie den Arbeitsalltag damit gestört und dies in den Pausen oder während der Zeiten diskutiert, in denen sie hätten warten müssen. Er habe immer die Wahrheit gesagt und den Mitarbeitern den SEV nie aufgezwungen. Ein Reglement, das besage, wieviel er für den SEV machen dürfe, habe ihm die Vorinstanz nicht vorlegen können. Die Unterstellung der aufdringlichen Art könne er nicht akzeptieren. Den Vorwurf, er sei ein Rassist, könne er nicht akzeptieren, das Gegenteil sei der Fall. Er habe gesagt, er sei viel auf den Strassen unterwegs und kenne viele anständige Muslime aus Afghanistan, dem Irak, dem Iran, Syrien bis zu Eritrea, von Somalia bis Äthiopien. Er habe gesagt, dass bei der Vorinstanz leider Mitarbeiter muslimischer Abstammung arbeiten würden, die sich leider vermehrt nicht so verhalten würden, wie es der Verhaltenskodex vorschreibe. So wie ein SBB-Mitarbeiter, der sich nicht anständig verhalte. Er habe dem Teamleiter diesen Fall genau geschildert und mit dem Teamleiter dieses SBB-Mitarbeiters habe er auch geredet. Dieser solle doch aussagen, ob er ein Rassist sei.

8.6.4 Der Aktennotiz und der Stellungnahme des Beschwerdeführers kann zusammengefasst entnommen werden, dass der Beschwerdeführer Flyer zu anstehenden Gottesdiensten verteilt hatte, er mit Mitarbeitern über andere Mitarbeiter muslimischer Abstammung diskutiert und mitgeteilt hat, diese würden sich nicht dem Verhaltenskodex entsprechend verhalten. Weiter wurde vom Beschwerdeführer bestätigt, dass er in den Pausen oder während Wartezeiten für den SEV missioniert hat. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers handelt es sich bei der Aktennotiz, die vom Beschwerdeführer ergänzt und die ihm vorgehaltenen Ereignisse im Wesentlichen bestätigt hat, nicht um eine einseitige Parteibehauptung.

Inwiefern die Vorinstanz, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, versucht haben soll, «ein rechtswidriges Disziplinarverfahren» zu beenden, erschliesst sich dem Gericht nicht. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die BPV vorliegend nicht anwendbar ist (vgl. E. 2.5 hiervor). Des Weiteren bestehen keine Zweifel daran, dass B._____, wie von der Vorinstanz bestätigt wurde, im Auftrag der Vorgesetzten des Beschwerdeführers gehandelt hat (vgl. auch E. 4.3.6 hiervor).

8.6.5 Zusammenfassend erweisen sich auch diese Rügen des Beschwerdeführers als unbegründet.

8.7

8.7.1 Der Beschwerdeführer rügt, die Freistellung vom 24. September 2024 bis am 29. September 2024 sei unter Missachtung des GAV SBB, des BPG und der BPV erfolgt. Das Verbot der Vorinstanz sich mit Mitarbeitenden der SBB in Verbindung zu setzen, sich über den Sachverhalt auszutauschen sowie die damit verbundene Drohung von arbeitsrechtlichen Massnahmen und mit der unklaren Angabe des Zwecks der erneuten Befragung sei zudem nicht nur eine schwere Verletzung seiner Verteidigungsrechte, sondern auch seiner Persönlichkeitsrechte.

8.7.2 Die Vorinstanz entgegnet, die Freistellung sei erfolgt, weil der Einsatz in (...) habe abgebrochen werden müssen und eine andere Tätigkeit nicht verfügbar gewesen sei. Es sei korrekt, dass die Freistellung weder im BPG noch im GAV SBB geregelt sei, weshalb die Regelungen des OR zur Anwendung gelangen würden. Das Verbot habe dazu gedient, die Arbeitskollegen des Beschwerdeführers zu schützen.

8.7.3 Gemäss Schreiben vom 23. September 2024 teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer unter anderem mit, dass, wie bereits am Gespräch vom 29. September 2024 erwähnt worden sei, von der Fortführung der Versetzung nach (...) abgesehen werde. Weiter wurde ihm mitgeteilt, dass er aufgrund der laufenden Sachverhaltsabklärungen bis auf weiteres von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt sei. Der Lohn werde ihm jedoch weiterhin entrichtet. Gleichzeitig wurde dem Beschwerdeführer untersagt, sich mit Mitarbeitenden der Vorinstanz in Verbindung zu setzen, um sich über den Sachverhalt auszutauschen. Dabei wurde er darauf hingewiesen, dass jeder Verstoss gegen diese Anweisung zu arbeitsrechtlichen Massnahmen führen werde. Nachdem sich der Beschwerdeführer nicht an diese Vorgabe gehalten hatte, informierte die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 26. September 2024,

dass seine Zugriffe auf das SBB-Netzwerk bis zum Abschluss der Sachverhaltsabklärung deaktiviert worden seien.

8.7.4 Das von der Vorinstanz ausgesprochene Verbot, mit dem dem Beschwerdeführer die Kontaktaufnahme mit Mitarbeitenden untersagt wurde, entbehrt einer rechtlichen Grundlage. Damit war es nicht rechtsgültig. Dem Beschwerdeführer wurde jedoch nicht gekündigt, weil er sich nicht an das rechtsungültige Verbot gehalten hätte. Ferner ist nicht ersichtlich oder erstellt und wird auch in der Beschwerde nicht ausgeführt, inwiefern die Kündigung aufgrund dessen missbräuchlich sein sollte. Betreffend die Freistellung kann auf das bereits hiervoor in E. 8.4.3 und 8.4.6 verwiesen werden. Insbesondere erwuchs dem Beschwerdeführer aus der Freistellung kein Rechtsnachteil, und es liegen keine Hinweise vor, wonach die Freistellung als Indiz für eine missbräuchliche Kündigung zu werten wäre.

8.8

8.8.1 Nach Ansicht des Beschwerdeführers entbehrt das Gespräch vom 18. Oktober 2024, das erneut zum Ziel gehabt habe, Beweismittel gegen ihn im Hinblick auf ein Strafverfahren zu sammeln, jeglicher Grundlage. Der Beschwerdeführer macht geltend, das Vorgehen von D. _____ sei umso schwerwiegender als jener behaupte, das VwVG bestimme, dass die Parteien verpflichtet seien an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken. Die Mitwirkung dürfe weder im Straf- und Verwaltungsstrafverfahren noch im Verwaltungsverfahren erzwungen werden. Die von ihm gemachte Aussage sei nicht verwertbar.

Er rügt weiter, dass die nicht bewiesene Tötlichkeit vom 9. Juli 2024 zu keiner Strafanzeige geführt habe. Ihm sei demnach keine Straftat vorzuwerfen. Es bestehe kein Konnex zwischen der angeblichen Eskalation im Zusammenhang mit einem Teammitglied und der anschliessenden Abwesenheit. Der Beschwerdeführer beanstandet weiter, seine Abwesenheit wegen Kursbesuchen und Ferien bis am 4. August 2024 könne ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden. Die Kursbesuche sowie die Ferien seien geplant gewesen. Schliesslich beanstandet der Beschwerdeführer es sei nicht einmal bekannt, von welchen Betroffenen und Auskunftspersonen die Rede sei. Auch sei nicht belegt, wann er mit wem und wo Videocalls gemacht haben soll. Der Vorinstanz sei vorzuwerfen, dass sie sich monatelang Zeit gelassen habe, um den Vorwürfen nachzugehen und ihm das rechtliche Gehör verweigert habe. Es deute viel darauf hin, dass seine Abwesenheit genutzt worden sei, um

Beweise gegen ihn zu sammeln. Dass ab circa Juli 2024 gleich mehrere Personen von selbst auf die Idee gekommen seien, ihn zu «verpfeifen» sei eher unwahrscheinlich.

8.8.2 Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, der Vorwurf, sie habe dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör nicht gewährt, sei haltlos. Des Weiteren habe sie zahlreiche Gespräche geführt, Abklärungen getroffen und nach Lösungen gesucht. Der Beschwerdeführer hingegen habe weder Einsicht gezeigt noch sein Verhalten angepasst. Die Arbeitskollegen hätten sich an ihre Vorgesetzten gewandt und ihr Anliegen deponiert. Diese hätten sich belästigt gefühlt. Die Vorinstanz führt weiter aus, sie handle bei der Abklärung des Sachverhaltes nicht als Strafverfolgungsbehörde, sondern als Arbeitgeberin. Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis obliege dem Arbeitnehmer bei der Klärung des Sachverhaltes eine Mitwirkungspflicht beziehungsweise eine Treuepflicht gegenüber seiner Arbeitgeberin. Bei der Klärung des Sachverhaltes sei es darum gegangen, die Umstände zu klären, da ein Verstoss gegen den Verhaltenskodex vermutet worden sei und damit ein mangelhaftes Verhalten des Beschwerdeführers.

Die Vorinstanz führt des Weiteren aus, es gehe nicht darum, ob ein strafrechtlich relevantes Verhalten vorliege, sondern darum, dass Tätlichkeiten gegen Arbeitskollegen nicht tolerierbar seien und erst recht nicht im sicherheitsrelevanten Bereich, wo Arbeitssicherheit an oberster Stelle stehe. Er habe die Tätlichkeit schliesslich zugegeben. Die Vorinstanz macht weiter geltend, dass der Beschwerdeführer selbst die Auskunftspersonen bekannt gegeben habe. Sie habe diese Personen anschliessend befragt und die Aussagen protokolliert. Der Beschwerdeführer sei im Nachgang dazu befragt worden und habe Stellung nehmen können. Dass der Beschwerdeführer Videocalls geführt habe, sei belegt. Er habe dies anlässlich der Sachverhaltsabklärung vom 18. Oktober 2024 bestätigt.

8.8.3 Aus dem Protokoll vom 18. Oktober 2024 geht hervor, dass der Beschwerdeführer darauf aufmerksam gemacht wurde, dass die Parteien gemäss Art. 13 VwVG verpflichtet sind, an der Feststellung des Sachverhaltes mitzuwirken. Dem Beschwerdeführer kann einerseits nicht gefolgt werden, wenn er geltend macht, das Ziel des Gespräches sei das Sammeln von Beweismitteln gegen ihn im Hinblick auf ein Strafverfahren gewesen. Aus dem Protokoll geht nämlich hervor, dass die Angelegenheit mit F._____ aufgeklärt werden sollte. Andererseits geht der

Beschwerdeführer fehl, wenn er vorbringt, die Vorinstanz habe ihn zu Unrecht auf die Mitwirkungspflicht hingewiesen. Das erstinstanzliche Verfahren und das SBB-interne Beschwerdeverfahren richten sich nach dem VwVG (Ziff. 180 Abs. 2 GAV SBB). Danach obliegt es der Behörde, den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 12 VwVG). In diesem Verfahren, in dem die Partei selbständige Begehren stellt, ist diese gehalten, aufgrund von Art. 13 Abs. 1 Bst. b VwVG an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken. Die Mitwirkungspflichten dienen den durch die Verfügung potenziell Betroffenen auch dazu, das rechtliche Gehör zu wahren (vgl. KÖLZ/HÄNER/ BERTSCHI/BUNDI, a.a.O., Rz. 463). Die Mitwirkungspflicht gilt selbst dann, wenn sich die betroffene Person – zum Beispiel durch ihre Aussagen – selbst belastet. In einem solchen Fall kann die nachteilige Mitwirkung mit dem strafprozessualen Grundsatz, sich nicht selbst belasten zu müssen (Selbstbelastungsverbot aufgrund der Unschuldsvermutung), in Konflikt geraten. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn aufgrund des Verwaltungsverfahrens Sanktionen strafrechtlicher Natur im Sinne von Art. 6 EMRK drohen (vgl. Urteil des BVGer A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 3.4.6 m.H.). Dies ist vorliegend nicht der Fall, womit der Beschwerdeführer aus diesem Umstand nichts zu seinen Gunsten ableiten kann.

Weiter ergibt sich entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers aus der angefochtenen Verfügung nicht, dass die Vorinstanz ihm vorwirft, er sei nach dem Vorfall vom 9. Juli 2024 abwesend gewesen. Die Vorinstanz legte in der Kündigungsverfügung vom 29. Januar 2025 lediglich die Geschehnisse chronologisch dar. Hinweise auf ein Sammeln von haltlosen Vorwürfen gegen den Beschwerdeführer ergeben sich aus den Akten und den Umständen nicht. Zwar ist nicht aktenkundig, wann und inwiefern sich die Mitarbeiter bei der Vorinstanz beschwert haben, doch bestätigte der Beschwerdeführer an den Gesprächen zur Sachverhaltsfeststellung, dass sich die ihm vorgeworfenen Ereignisse zugetragen haben.

Diese vom Beschwerdeführer geltend gemachten Rügen sind als unbegründet abzuweisen.

8.9

8.9.1 Der Beschwerdeführer moniert zudem, dass er am 15. November 2024 zu einem Gespräch vorgeladen worden sei, obwohl die Vorinstanz gewusst habe, dass er nicht vertreten gewesen sei. Soweit diese Einladung dazu gedient haben soll, sein Einverständnis zu einer "Austrittsvereinbarung zu fingieren", wie dies schliesslich am

beziehungsweise nach dem 25. November 2024 geschehen sei, handle es sich dabei um ein Verhalten, welches unter den Straftatbestand des Amtsmissbrauchs und der Nötigung zu werten sein könnte.

8.9.2 Die Vorinstanz entgegnet zusammengefasst, dass der Beschwerdeführer zwar zu einem Gespräch eingeladen, dieses jedoch verschoben worden sei, da er eine neue Rechtsvertretung gehabt habe. Es habe zu keinem Zeitpunkt ein Zwang bestanden, eine Vereinbarung zu unterzeichnen. Auch habe keine Absicht bestanden, den Beschwerdeführer «hereinzulegen».

8.9.3 Aus den Akten ergibt sich, dass die Vorinstanz den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18. November 2024 zu einer Besprechung betreffend das weitere Vorgehen eingeladen hatte. Nachdem der Beschwerdeführer die Vorinstanz mit E-Mail vom 20. November 2025 unter anderen darüber informiert hatte, dass er mangels rechtlicher Vertretung den Gesprächstermin nicht einhalten könne, lud die Vorinstanz den Beschwerdeführer zu einem neuen Gesprächstermin am 25. November 2024 ein. Dem darauffolgenden E-Mailverkehr zwischen der Vorinstanz und seiner Rechtsvertreterin kann entnommen werden, dass seine Rechtsvertretung um Einsicht in die Akten und um Information gebeten hat, worum es beim Gesprächstermin geht. Die Vorinstanz hielt in der Folge am Termin vom 25. November 2024 fest und teilte mit, sie wolle dem Beschwerdeführer an diesem Termin das Schreiben betreffend das rechtliche Gehör zur ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses überreichen. Nachdem keine Austrittsvereinbarung getroffen werden konnte, reichte der Beschwerdeführer seine Stellungnahme zum rechtlichen Gehör ein (vgl. E. 3.2.4 hiervor). Inwiefern die Vorinstanz vorliegend ein Einverständnis zu einer Austrittsvereinbarung «fingiert» haben soll und was der Beschwerdeführer mit seinen Ausführungen geltend machen will, erschliesst sich dem Gericht nicht.

8.10 Schliesslich kann festgehalten werden, dass die Kündigung nicht während der gesetzlichen Sperrfrist ausgesprochen wurde. Gemäss den Arztzeugnissen vom 4. respektive 12. Dezember 2024 war der Beschwerdeführer vom 4. Dezember 2024 bis am 31. Dezember 2024 arbeitsunfähig. Das Arbeitsverhältnis wurde hingegen erst mit Kündigungsverfügung vom 29. Januar 2025 aufgelöst und dem Beschwerdeführer am 30. Januar 2025 eröffnet.

8.11 Nach dem hiavor Ausgeführten erweist sich die Rüge des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe die Verfahrensvorschriften nicht eingehalten, weshalb die angefochtene Kündigungsverfügung missbräuchlich sei, als unbegründet.

8.12 Zusammengefasst dringt der Beschwerdeführer mit seiner Rüge der Missbräuchlichkeit der angefochtenen Verfügung nicht durch, weshalb kein Anspruch des Beschwerdeführers auf Weiterbeschäftigung gestützt auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG bzw. Ziff. 184 Abs. 1 Bst. b GAV SBB besteht. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

9.

9.1 Die vom Beschwerdeführer subeventualiter geforderte Entschädigung von 12 Monatslöhnen gemäss Art. 34b Abs. 2 BPG beziehungsweise Ziff. 183 Abs. 2 GAV SBB findet gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG beziehungsweise Ziff. 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB Anwendung, wenn sachlich hinreichende Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG beziehungsweise Ziff. 173 Abs. 1 GAV SBB für die ordentliche Kündigung fehlen. Gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG beziehungsweise Ziff. 173 Abs. 1 GAV SBB kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis insbesondere wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) sowie wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) ordentlich kündigen. Die Entschädigung wird unter Würdigung aller Umstände festgelegt und beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG, Ziff. 183 Abs. 2 GAV SBB).

9.2 Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, die Vorinstanz habe keine Kündigungsandrohung ausgesprochen. Auch fehle jegliche Begründung, weshalb eine Kündigungsandrohung nicht geeignet gewesen sein sollte, eine Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens herbeizuführen. Es stelle sich allenfalls die Frage, ob das Schreiben vom 25. November 2024 als Kündigungsandrohung verstanden werden könne.

9.3 Die Vorinstanz entgegnet im Wesentlichen, das Schreiben vom 25. November 2024 stelle keine Kündigungsandrohung dar. Mit diesem Schreiben sei dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung gewährt worden. Deshalb beinhalte dieses Schreiben auch keinen Hinweis auf eine Einsprachemöglichkeit, sondern lediglich eine Frist zur Einreichung der Stellungnahme im Rahmen des rechtlichen Gehörs. Gestützt auf diverse

Vorkommnisse sei entschieden worden, dass eine Kündigungsandrohung nicht das geeignete Mittel sei, um das Verhalten des Beschwerdeführers zu verbessern, damit eine Weiterbeschäftigung möglich sei. Eine weitere Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich gewesen. Weiter sei aktenkundig, dass es mehrere arbeitsrechtliche Massnahmen gegeben habe.

9.4

9.4.1 Die arbeitgeberische Fürsorgepflicht und das Gebot schonender Rechtsausübung haben Auswirkungen auf die vom Arbeitgeber zu beachtenden Verhaltensregeln im Falle einer Kündigung (vgl. Urteil des BGer 8C_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4 m.w.H.; Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8). Nach der Rechtsprechung bedingt sowohl eine Kündigung wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG), als auch wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (vgl. Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG) grundsätzlich eine vorgängige Mahnung oder Verwarnung (vgl. BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteile des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.1.2; A-1524/2018 vom 9. April 2019 E. 4.3.1 f.; Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, BBl 2011 6703 ff., 6715). Für die Mitarbeiter der Vorinstanz wurde dies in Ziff. 170 Abs. 4 GAV SBB statuiert. Unabhängig von der konkreten Gesetzesbestimmung gebietet es überdies bereits das Verhältnismässigkeitsprinzip (vgl. Art. 5 Abs. 2 BV), aber auch der Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV sowie Art. 2 ZGB), vor einer Kündigung eine Mahnung oder Verwarnung auszusprechen, sofern eine solche geeignet ist, den betroffenen Arbeitnehmer zur gewünschten Verbesserung von Leistung oder Verhalten zu veranlassen (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteile des BGer 8C_460/2020 vom 4. September 2020 E. 5.2.3; 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; Urteile des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.1.2 m.H.; A-853/2022 vom 21. März 2023 E. 7.3).

Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.). Die Schwelle, keine Mahnung aussprechen zu müssen, ist hoch anzusetzen und Zurückhaltung ist angezeigt, da andernfalls die Rüge- und Mahnfunktion der Mahnung unterlaufen würde (Urteile des BVGer A-3323/2024 vom 28. März 2025 E. 6.2.2.3; A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.5 m.H.; A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.3; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.1). Die

Mahnung soll der angestellten Person zum einen die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen soll sie sie darauf hinweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion; vgl. Urteil des BGer 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5). Die angestellte Person muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat. In der Mahnung muss deshalb zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen (Urteil des BVGer A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.1.2). Nicht erforderlich ist eine vorgängige Kündigungsandrohung indessen dann, wenn das Vertrauensverhältnis bereits unwiderruflich zerstört ist oder sich eine Kündigungsandrohung als sinnlos erweisen würde (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteile des BGer 8C_194/2018 vom 5. Juli 2018 E. 7.3; 8C_176/2015 vom 9. Februar 2016 E. 3.2).

9.4.2 Gemäss Ziff. 171 GAV SBB ist die Kündigungsandrohung eine Mitteilung ohne Verfügungscharakter (Abs. 1). Die Kündigungsandrohung wird von derjenigen Stelle ausgesprochen, welche für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständig ist (Abs. 2). Die Kündigungsandrohung fällt (grundsätzlich) nach einem Jahr dahin (Abs. 3). Die Kündigungsandrohung enthält einen ausdrücklichen Hinweis auf die Einsprachemöglichkeit (Abs. 5).

9.5 In der Ermahnung mit Weisung vom 15. Juli 2024 wurde ausdrücklich festgehalten, dass bei einem Verstoss dagegen die Einleitung weiterer arbeitsrechtlicher Massnahmen vorbehalten bleibe. Gemäss Ziff. 46 Abs. 2 GAV SBB handelt es sich bei der Kündigungsandrohung um eine solche arbeitsrechtliche Massnahme. Eine Kündigungsandrohung wurde jedoch von der Vorinstanz nicht erlassen. Auch sonst ist den Akten kein Schreiben zu entnehmen, das für den Fall der Nichtbefolgung der Mahnung eine ordentliche Kündigung ausdrücklich oder zumindest konkludent in Aussicht stellte. Der Vorinstanz ist zuzustimmen, dass es sich beim Schreiben vom 25. November 2024 nicht um eine Kündigungsandrohung, sondern um die Gewährung des rechtlichen Gehörs handelte. Das Schreiben vom 25. November 2024 erfüllt die Anforderungen an eine Kündigungsandrohung nicht.

9.6

9.6.1 Nachfolgend ist daher zu prüfen, ob die Vorinstanz auf eine Kündigungsandrohung verzichten durfte, weil diese von vornherein aussichtslos erschien oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört war.

9.6.2 Wie hiavor bereits mehrfach festgehalten, teilte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am Mitarbeitergespräch vom 13. Dezember 2023 insbesondere mit, dass sein Engagement für den SEV während der Arbeitszeit zu viel Zeit in Anspruch nehme, so dass die Termine an den geplanten Unterhaltsarbeiten gefährdet seien. Weiter wurde ihm mitgeteilt, dass Aktivitäten für die Gewerkschaft während der Arbeitszeit nur nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten ausgeführt werden dürften und das Anbringen von Flyern oder sonstigen Mitteilungen an den Whiteboards nur nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten erfolgen dürfe. Weiter wurde der Beschwerdeführer gebeten, im Team nicht mehr aktiv Mitglieder für den SEV zu werben, da sich die Teammitglieder von ihm belästigt fühlen würden. Nach dem Vorfall vom 9. Juli 2024 (vgl. vorstehende E. 9.6.4) wurde der Beschwerdeführer am 15. Juli 2025 ermahnt und angewiesen, unangenehme Handlungen in Bezug auf SBB-Mitarbeitende zu unterlassen, keine Tätigkeiten für die Gewerkschaft während der Arbeitszeit vorzunehmen, bei der Feststellung von sicherheitsrelevanten Vorkommnissen den korrekten Prozess einzuhalten, keine Fotos von SBB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne ausdrückliches Einverständnis zu machen und sich bei jeglichen Abwesenheiten korrekt bei seinem Vorgesetzten abzumelden. In der Folge kam es gemäss Aktennotiz vom 23. September 2024 bereits nach 7 Einsatztagen in (...) zu Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen über die zum Teil laute Art und Extrovertiertheit des Beschwerdeführers, die zu Unruhen im Team geführt haben soll. Weiter wurde dem Beschwerdeführer vorgehalten, Flyer von anstehenden Gottesdiensten verteilt und versucht zu haben, Kolleginnen und Kollegen von seiner Religion zu überzeugen. Schliesslich hätten sie auch Feedbacks zu Äusserungen vom Beschwerdeführer bezüglich der Herkunft von Mitarbeitenden erhalten. Am 10. Oktober 2024 reichte der Beschwerdeführer seine Stellungnahme zu dieser Aktennotiz ein. Wie hiavor in E. 8.6.4 festgehalten, ergibt sich aus der Aktennotiz und der Stellungnahme des Beschwerdeführers, dass dieser Flyer zu anstehenden Gottesdiensten verteilt hatte, er mit Mitarbeitern über andere Mitarbeiter muslimischer Abstammung diskutiert und mitgeteilt hat, diese würden sich nicht dem Verhaltenskodex entsprechend verhalten. Weiter wurde vom Beschwerdeführer bestätigt, dass er in den Pausen oder

während Wartezeiten für den SEV missioniert habe. Damit hat der Beschwerdeführer gegen die Ermahnung mit Weisung vom 15. Juli 2024 verstossen.

9.6.3 Dass der Beschwerdeführer hingegen gegen die Ermahnung mit Weisung vom 22. August 2024, wonach er angewiesen wurde eigenmächtige externe Bestellungen zu unterlassen und den Anweisungen seiner Vorgesetzten oder des Stellvertreters Folge zu leisten, verstossen hat, ergibt sich aus den Akten nicht.

9.6.4 Betreffend den Vorwurf der Diskriminierung, Belästigung und Tätlichkeit hat der Beschwerdeführer anlässlich der Sachverhaltsabklärung im Wesentlichen festgehalten, den Mitarbeiter F._____ am 9. Juli 2024 geschubst zu haben, weil er ihn «auf die Palme» getrieben und er ihn provoziert habe. Auf die Frage, ob er es richtig finde, ihn gestossen zu haben, sagte der Beschwerdeführer aus, dass es wahrscheinlich nicht richtig sei. Er würde es heute nicht mehr machen. Er habe ihm am Gesäss geschubst, als Anstoss zu Arbeiten. Er habe ihn nur wenig gestossen. Auf die Frage, er solle ihm gedroht haben, dafür zu sorgen, dass er aus der SBB AG und der Schweiz geschaffen werde, sagte er aus, er habe zu ihm gesagt, dass wenn er so weitermachen würde, er «von der SBB fliegen» werde. Eigentlich müsse der Teamleiter ihn für das, was er nicht geleistet habe, sanktionieren. Als F._____ schlecht über die Schweiz gesprochen habe, habe er gesagt, «wenn es euch nicht passt in der Schweiz, dann könnt ihr gerne zurückgehen». Er habe ihn nicht direkt angegriffen, sondern es ihm allgemein gesagt. Er habe allgemein über Personen gesprochen. Weiter bestätigte er, viel Zeit während der Arbeit mit privaten Chats und Videocalls verbracht zu haben. Er habe jedoch währenddessen gearbeitet. Bei den Videocalls arbeite er parallel dazu. Er gebe zu, dass es bei ihm ausgeartet sei. Andere würden das auch machen. Er habe aber niemanden verpiffen. Weiter sagte er aus, dass er F._____ Fotos von seiner Freundin gezeigt habe und was seine Vorlieben seien. Vor zwei Jahren hätten sie alle ihre Geschäftshandys und ihre Privathandys gebraucht, um einander Material mit sexuellem Inhalt zu zeigen. Er bestätigte auch, F._____ wiederholt, um die Kontaktdaten seiner Freundin gefragt zu haben, um bei ihr «Hand aufzulegen». Er habe erfahren, dass sie schwer krank sei. F._____ habe ihm jedoch gesagt, dass nur Allah seine Freundin heilen könne. F._____ habe ihn gefragt, warum sein Gott das nicht selber mache. Er habe ihm gesagt, dass wir nur durch Jesus Christus, wenn wir ihn anerkennen würden, geheilt würden und wir eigentliche denselben Gott hätten. Das würden aber viele Muslime

nicht verstehen. Schliesslich hielt der Beschwerdeführer fest, dass er eingesehen habe, dass das Thema Religion nichts am Arbeitsplatz verloren habe. Das unterstehe auch dem Verhaltenskodex der Vorinstanz. Er habe zu viel von seinem privaten Umfeld preisgegeben.

Damit kann festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer insbesondere gegen den Verhaltenskodex der Vorinstanz verstossen respektive diverse Pflichtverletzungen begangen hat (Ziff. 2.1 [Umgang mit Menschen] und Ziff. 2.2 [Umgang mit Sicherheit] des Verhaltenskodex).

9.6.5 Die gerügte Missachtung der Verhaltenspflicht vom 15. Juli 2024 zeigt einerseits, dass eine Verhaltensänderung trotz klarer Ermahnung ausblieb. Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits am Mitarbeitergespräch vom Dezember 2023 in Bezug auf sein Verhalten gerügt und infolge des Sachverhaltes vom 8. Juli 2024 ermahnt wurde. Trotz zweimaligem Hinweis hat der Beschwerdeführer die gerügte Verhaltenspflicht im September 2025 verletzt. Die Vorinstanz konnte unter diesen Umständen davon ausgehen, dass eine Kündigungsandrohung sein Verhalten nicht zu beeinflussen vermochte respektive eine solche von vornherein aussichtslos erschien. Andererseits hat der Beschwerdeführer während der Arbeitszeit aussernde Videocalls geführt, das Geschäftstelefon verwendet, um unter Mitarbeitenden Material mit sexuellem Inhalt zu zeigen, einen Mitarbeiter geschubst und sich gegenüber Mitarbeitenden diskriminierend geäussert. Aufgrund der Art und Schwere dieser Pflichtverletzungen verschiedenster Natur ist es nachvollziehbar, dass es zu einem Bruch des Vertrauensverhältnisses kam. Dass andere Massnahmen geeignet gewesen wären, das Vertrauen in den Beschwerdeführer wieder herzustellen, ergibt sich nicht. Die Vorinstanz durfte ihm deshalb ohne vorangehende Kündigungsandrohung ordentlich kündigen.

9.7

9.7.1 Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht aber als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivisierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das

Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (zum Ganzen vgl. Urteil des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1.2 m.H.).

Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt. Die dortige Auflistung ist aber nicht abschliessend, weshalb auch ein Vertrauensverlust grundsätzlich als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG in Betracht fällt. Sofern der Vertrauensverlust allerdings auf die Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängel zurückzuführen ist, geht dieser Kündigungsgrund in den (ausdrücklichen) Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (zum Ganzen vgl. Urteil des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1.2 m.H.).

9.7.2 Nach Art. 20 Abs. 1 BPG beziehungsweise Ziff. 36 Abs. 1 GAV SBB haben Angestellte die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers zu wahren. Das Mass der ihnen obliegenden Sorgfaltspflicht bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen. Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von der Stellung der Arbeitnehmenden im Betrieb ab, die Anforderungen an leitende Angestellte sind hoch. Die Treuepflicht umfasst primär Unterlassungs-, aber auch Handlungspflichten. Der Arbeitnehmer soll das Arbeitsverhältnis störende oder die Interessen des Arbeitgebers schädigende Tätigkeiten grundsätzlich unterlassen und unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten des Arbeitgebers aktiv werden und handeln (vgl. Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.3; A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2 m.H.). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (beziehungsweise die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 321d OR ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Nichtbefolgung bedeutet die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (zum Ganzen vgl. Urteil des BVGer A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.1.2 m.H.).

9.7.3 Dem Beschwerdeführer ist eine Pflichtverletzung vorzuwerfen, indem er die Weisung vom 15. Juli 2024 seines Vorgesetzten missachtet hat.

Weiter versties er mit seinem Verhalten (insbesondere Diskriminierung und Schubsen) gegen den Verhaltenskodex der Vorinstanz. Das hiervor dargelegte Verhalten des Beschwerdeführers erscheint aufgrund der Gesamtheit und der Art der Vorfälle als derart schwerwiegend, dass sie auch für Dritte nachvollziehbar zu einer Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und zu einem Vertrauensverlust zwischen den Vorgesetzten und dem Beschwerdeführer führten. Das Verhalten des Beschwerdeführers war objektiv geeignet, die Treue- und Loyalitätspflicht zu verletzen und damit das Vertrauen in ihn zu zerstören. Damit wurde dem Arbeitsverhältnis eine wesentliche Grundlage entzogen und eine zielführende Zusammenarbeit war nicht mehr möglich. Der Vertrauensverlust ist sowohl auf die Pflichtverletzung als auch auf die Verhaltensmängel zurückzuführen, die einen sachlich hinreichenden Grund für eine ordentliche Kündigung darstellen (Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG respektive BPG beziehungsweise Ziff. 173 Abs. 1 Bst. a und b GAV SBB).

10.

Bei diesem Ergebnis hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer rechtmässig auf den 31. Mai 2025 gekündigt. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist.

11.

11.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten für den Beschwerdeführer unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Der unterliegenden Vorinstanz sind ebenfalls keine Verfahrenskosten aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 2 VwVG). Es ist festzuhalten, dass sich einzelne Vorbringen des vertretenen Beschwerdeführers an der Grenze zu einer Mutwilligkeit anzusiedeln sind. Von einer Kostenaufgabe wird jedoch abgesehen.

11.2 Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Christine Ackermann

Gloria Leuenberger-Romano

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, 1000 Lausanne 14, 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: