



## Urteil vom 1. Februar 2024

---

Besetzung

Richter Alexander Misic (Vorsitz),  
Richter Jérôme Candrian,  
Richterin Christine Ackermann,  
Gerichtsschreiber Stephan Metzger.

---

Parteien

**A.\_\_\_\_\_**,  
vertreten durch MLaw Simon Bloch, Rechtsanwalt,  
HAEFLIGER BLOCH,  
Baslerstrasse 30, Postfach 809, 4601 Olten 1 Fächer,  
Beschwerdeführer,

gegen

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

**Staatsanwaltschaft III Kanton Zürich**,  
Güterstrasse 33, Postfach, 8010 Zürich  
Übrige Dritte.

---

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses; fristlose Kündigung.

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

A.\_\_\_\_\_, geboren am [...], war seit dem [...] zunächst als [...] in Zürich bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB; Arbeitgeberin) angestellt. Seit dem [...] war er in der Funktion [...] in der Region [...] mit Arbeitsort [...] tätig. Zu seinem Aufgabengebiet gehörten dabei unter anderem die Bewirtschaftung der Billettautomaten, Schliessfächer, Bancomaten, Parkingautomaten, Hygienecenter sowie die Kassenleerungen.

**B.**

Mit Verfügung vom 17. August 2022 warf die Arbeitgeberin A.\_\_\_\_\_ vor, er habe sich seit Juni 2020 verschiedene Verfehlungen zu Schulden kommen lassen. In der Folge löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ fristlos per 18. August 2022 auf und stellte diesen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von seiner Arbeitsleistung frei. Die Arbeitgeberin führte zur Begründung ihres Entscheides zahlreiche Vorkommnisse auf, welche sein Verhalten am Arbeitsplatz, die Vernachlässigung seiner Verantwortung und damit den Verstoss gegen sicherheitsrelevante Vorschriften, mangelhafte Arbeitsausführung, etc. betrafen. Insbesondere wurde ihm vorgehalten, er habe bei der Bewirtschaftung von Kassenautomaten, Geldwechslern, etc. sowie im Umgang mit Safebags vorgeschriebene Prozesse verletzt, weshalb am 9. Juli 2021 eine Falluntersuchung eröffnet worden und A.\_\_\_\_\_ bis am 6. August 2021 freigestellt worden sei. Im Weiteren wurde ausgeführt, dieser habe ohne Meldung an die Arbeitgeberin eine Nebenbeschäftigung als Kursleiter für Kampfsport wahrgenommen und sich zwischen Oktober 2021 und Mai 2022 trotz Krankmeldung am Arbeitsplatz und durch Arzteugnisse belegte Reiseunfähigkeit an internationalen Wettkämpfen beteiligt. Insbesondere sei es in der Zeit vom 27. April 2021 bis 2. Juli 2021 wiederholt zu Unregelmässigkeiten bei der Leerung von Parkkassen gekommen, wobei eine Differenz von insgesamt Fr. 6'003.15 festgestellt worden sei. Auch dies habe erneut eine interne Untersuchung ausgelöst. Das Vertrauensverhältnis zwischen ihr als Arbeitgeberin und A.\_\_\_\_\_ sei sodann zerstört und eine Fortführung des Vertragsverhältnisses resp. eine Weiterbeschäftigung von A.\_\_\_\_\_ erweise sich für sie als unzumutbar.

Mit Schreiben vom 18. Juli 2022 wurde A.\_\_\_\_\_ das rechtliche Gehör zur Absicht der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt. Dies Möglichkeit nahm er mit seiner Eingabe vom 14. August 2022 wahr.

**C.**

Mit Eingabe vom 19. September 2022 erhebt A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Verfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) vom 17. August 2022. Er beantragt, diese sei aufzuheben und es sei die Vorinstanz zu verpflichten, ihm den Lohn bis Ende Dezember 2022 auszurichten. Im Weiteren sei die Vorinstanz zu verpflichten, ihm eine Entschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen zu bezahlen. Ausserdem stellt er den Verfahrens Antrag, es seien die Akten der Vorinstanz beizuziehen.

Der Beschwerdeführer begründet sein Begehren im Wesentlichen damit, es liege kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vor, weshalb diese eine Verletzung von Bundesrecht darstelle. Es sei nie bewiesen worden, dass er ein Verschulden an den Fehlbeträgen in der Parkkasse trage. Deshalb handle es sich um eine Verdachtskündigung, diese sei aber auch deshalb rechtsmissbräuchlich, weil er sich noch immer in der Arbeitsunfähigkeit befinde. Ebenso lasse sich aus seiner sportlichen Tätigkeit kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung ableiten. Diese sei im Weiteren nicht zeitnah zu einem wichtigen Grund erfolgt, würden doch die angeblichen Verfehlungen alle schon lange zurückliegen. Die fristlose Kündigung erweise sich somit als ungerechtfertigt. Es sei ihm deshalb der Lohn bis zur Beendigung der ordentlichen Kündigungsfrist auszurichten und es sei ihm eine Entschädigung von sechs Bruttomonatslöhnen zu entrichten.

**D.**

Mit Instruktionsverfügung vom 29. September 2023 wird die Vorinstanz unter anderem aufgefordert, sich zum Antrag des Beschwerdeführers (im Sinne einer aufschiebenden Wirkung), ihm den Lohn bis zum Dezember 2022 zu bezahlen, zu äussern und die gesamten Akten des Vorverfahrens einzureichen.

**E.**

**E.a** Mit Schreiben vom 25. Oktober 2022 ersucht die Staatsanwaltschaft des Kantons Bern um Beizug sämtlicher Akten aus dem vorliegenden Verfahren zuhanden der bei ihr hängigen Strafsache in Sachen Veruntreuung, evtl. Diebstahl.

**E.b** Diesbezüglich wird der Beschwerdeführer am 27. Oktober 2022 aufgefordert, schriftlich zu diesem Akteneinsichtsgesuch Stellung zu nehmen

und sich insbesondere dazu zu äussern, ob dem Begehren private oder öffentliche Interessen entgegenstehen.

**E.c** Mit Stellungnahme vom 11. November 2022 beantragt der Beschwerdeführer die Verweigerung der Herausgabe der Akten. Er begründet dies damit, die Akten würden höchstpersönliche Daten enthalten, so zum Beispiel Arztberichte oder Informationen betreffend seinen Gesundheitszustand, deren Herausgabe nicht gerechtfertigt sei. Zudem würden mit der beantragten Aktenedition Verteidigungsrechte unterlaufen, beispielsweise das Aussageverweigerungsrecht, da sich in den Akten Ergebnisse von internen Untersuchungen befinden würden.

**E.d** Zu dieser Eingabe äussert sich die Staatsanwaltschaft des Kantons Bern mit Stellungnahme vom 16. Dezember 2022 und beantragt, ihr Aktenbeizugsgesuch sei gutzuheissen und zwar insofern als nicht höchstpersönliche Gesundheitsdaten des Beschwerdeführers betroffen seien, zumal an diesen ihrerseits kein Interesse bestehe. Sie begründet dies im Weiteren damit, es seien keine entgegenstehenden überwiegenden öffentlichen Geheimhaltungsinteressen ersichtlich.

## **F.**

Mit Vernehmlassung vom 23. Dezember 2022 beantragt die Vorinstanz die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde vom 19. September 2022. Sie begründet dies im Wesentlichen damit, dass eine interne Untersuchung zu einer Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer aufgrund dessen möglicher Beteiligung an den Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit der Leerung von Parkkassen geführt habe. Im Weiteren stehe fest, dass der Beschwerdeführer seine Mitwirkungspflicht und seine Treuepflicht verletzt habe, indem er an sportlichen Wettkämpfen teilgenommen und sich bei der Untersuchung der Vorkommnisse nicht kooperativ gezeigt habe. Durch sein Verhalten sei das unverzichtbare Vertrauensverhältnis endgültig zerstört worden, weshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar und damit ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gegeben sei. Im Übrigen sei diese auch zeitgerecht erfolgt. Die Kündigungsverfügung vom 17. August 2022 erfülle somit die Kriterien für die Fristlosigkeit und sei gerechtfertigt. Auch die Verhältnismässigkeit sei gegeben. Zum sinngemässen Gesuch des Beschwerdeführers auf aufschiebende Wirkung respektive auf Lohnfortzahlung bis Ende Dezember 2022 führt die Vorinstanz aus, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist sei ihr aufgrund des unwiederbringlich zerstörten Vertrauensverhältnisses nicht zumutbar.

**G.**

Mit Zwischenverfügung vom 29. Dezember 2022 weist das Bundesverwaltungsgericht das Begehren des Beschwerdeführers, es sei ihm bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2022 der Lohn zu entrichten respektive dessen sinngemässes Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung, ab.

**H.**

Mit Stellungnahme vom 13. Februar 2023 hält der Beschwerdeführer an seinem Antrag auf Verweigerung der Aktenherausgabe an die Strafverfolgungsbehörden fest.

**I.**

In seinen Schlussbemerkungen vom 20. Februar 2023 hält der Beschwerdeführer an seinen Begehren sowie deren Begründung fest. Ergänzend führt er aus, dass sich die arbeitsplatzbezogene Arbeits-, Reise- und Gesprächsunfähigkeit darin geäussert habe, dass er aufgrund seiner psychischen Verfassung nicht in der Lage gewesen sei, mit seinen Vorgesetzten über die Sache zu sprechen. Eine Teilnahme an Wettkämpfen sei sodann nicht ausgeschlossen gewesen.

**J.**

**J.a** Mit Zwischenverfügung vom 23. Februar 2023 heisst das Bundesverwaltungsgericht das Gesuch der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern um Aktenedition gut, nimmt jedoch Akten mit Informationen betreffend den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers und Arztzeugnisse von der Einsicht aus.

**J.b** Mit Schreiben vom 5. April 2023 und Zustellung der gemäss Zwischenverfügung vom 23. Februar 2023 selektionierten Akten wird dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben, die herauszugebenden Akten auf nach seiner Ansicht schützenswerte Daten zu überprüfen. Mit Schreiben vom 14. April 2023 erklärt sich der Beschwerdeführer mit der Herausgabe der bereinigten Akten einverstanden.

**J.c** Mit Zustellung der Übernahmeverfügung vom 11. April 2023 teilt die Staatsanwaltschaft III des Kantons Zürich mit, dass die Strafuntersuchung gegen den Beschwerdeführer von der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern übernommen wird.

**K.**

**K.a** Mit Gesuch vom 10. Mai 2023 ersucht die Vorinstanz um Edition der Strafuntersuchungsakten der Staatsanwaltschaft III des Kantons Zürich und begründet dies mit der Vermutung, dass sich daraus Erkenntnisse zugunsten des vorliegenden Verfahrens gewinnen lassen.

**K.b** Mit Stellungnahme vom 12. Juni 2023 beantragt der Beschwerdeführer die Abweisung dieses Gesuchs.

**K.c** Mit Instruktionsverfügung vom 5. Juli 2023 weist das Bundesverwaltungsgericht das Editions-gesuch vom 10. Mai 2023 ab.

**L.**

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

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

**1.1** Verfügungen 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 Ziffer 182 des Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 [GAV SBB 2019, nachfolgend: GAV SBB]) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

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

**1.2** Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.3** Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Kündigungsverfügung sowohl

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

**1.4** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

## **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 2). Auch muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

**2.2** Das Bundesverwaltungsgericht stellt den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 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 über den Bundeszivilprozess, BZP, SR 273; BGE 137 II 266 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Für rechtserhebliche Tatsachen ist grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass). Der Beweis ist erbracht, wenn das Gericht gestützt auf die Beweiswürdigung nach objektiven Gesichtspunkten zur Überzeugung gelangt, dass sich der rechtserhebliche Sachverhalt verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BVGE 2012/33 E. 6.2.1; Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 2.2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2, je m.H.).

Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB, SR 210] als allgemeiner Rechtsgrundsatz: Die Folgen einer Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (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 die Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrundes. Behauptet die von der Kündigung betroffene Person die Missbräuchlichkeit der Kündigung, trägt sie dafür die Beweislast (Urteil des BGer 4A\_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 m.w.H.; Urteile BVGer A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 2.2 und A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 2.2).

**2.3** Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998, SBBG, SR 742.31; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV SBB abzustellen, wonach subsidiär auch die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220] anwendbar sind (vgl. Art. 1 Abs. 2 f. GAV SBB). Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar (vgl. z.B. Urteil des BVGer A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 2.3).

### **3.**

Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung von Verfahrensrechten.

**3.1** Zunächst erhebt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift vom 19. September 2023 unter anderem die Rüge des unrichtig respektive unvollständig festgestellten Sachverhaltes. Dies erfolgt in pauschaler Weise, ohne Sachbezug und ohne Begründung.

**3.1.1** Gemäss Art. 12 VwVG gilt sowohl im vorinstanzlichen Verfahren, wie auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 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 ein 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 (vgl. BGE 138 V 218 E. 6; BVGE 2009/50 E. 5.1; PATRICK L. KRAUSKOPF/MARKUS WYSSLING, Art. 12, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz [VwVG], 3. Aufl., Zürich 2023 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Rz. 27 f., 65; OLIVER ZIBUNG/ELIAS HOFSTETTER, Art. 49, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 36 ff.; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER/MARTIN KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl., Bern 2022, Rz. 3.119a f.). Die Bestimmung des Umfangs der Amtsermittlung erfordert eine von der Behörde während des Verfahrens wiederkehrende vorläufige Würdigung des Beweisergebnisses. Aufgrund dieser antizipierten Beweiswürdigung stellt die Behörde fest, ob ein Sachverhalt genügend feststeht oder ob ein weiterer Beweis zur Klärung der Sachlage geboten ist. Sie hat ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Der Aufwand der Sachverhaltsermittlung muss alsdann insgesamt verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]). Dabei sind die Interessen an einer schnellen Entscheidungsfindung (Beschleunigungsgebot) und jene an einer gründlichen materiellen Wahrheitsfindung gegeneinander abzuwägen (KRAUSKOPF/WYSSLING, in: Art. 12 Rz. 16 ff.; vgl. auch Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.3 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 4.1 und 4.2).

Eine Verletzung von Art. 49 Bst. b VwVG liegt dann vor, wenn eine der Untersuchungsmaxime unterworfenen Behörde den Sachverhalt fehlerhaft respektive unrichtig oder unvollständig erhoben hat. Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich 2013, Rz. 1043; Urteil des BVGer A-3542/2018 vom 28. August 2019 E. 5; ZIBUNG/HOFSTETTER, Art. 49, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 39 f.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, a.a.O., Rz. 2.188 ff., 3.119 ff.).

**3.1.2** Der für den vorliegenden Entscheid rechtlich relevante Sachverhalt – wie oben dargestellt – ergibt sich mit hinreichender Klarheit aus dem angefochtenen Entscheid sowie aus den vorliegenden Akten. Zumal der

Beschwerdeführer seine Rüge nicht substantiiert begründet, kann nicht abgeschätzt werden, bezüglich welcher Punkte eine Unvollständigkeit oder eine Unrichtigkeit zu überprüfen wäre. Der durch die Vorinstanz dargelegte Sachverhalt ist deshalb als entscheidend zu beurteilen. Ein verletzter Anspruch des Beschwerdeführers ist nicht ersichtlich und die Rüge ist demnach unbegründet.

**3.2** Im Weiteren stellt der Beschwerdeführer den Verfahrens Antrag, es seien die Akten der Vorinstanz beizuziehen. Auch dieses Begehren zielt auf die Rüge der Verletzung seiner Verfahrensrechte ab, wird ein solches in der Regel doch dann gestellt, wenn eine Verletzung des rechtlichen Gehörs aufgrund fehlender Akteneinsicht zur Diskussion steht. Das Begehren ist allerdings in keiner Hinsicht substantiiert begründet.

**3.2.1** Das Recht, die vollständigen Verfahrensakte einzusehen, geht im Allgemeinen aus dem rechtlichen Gehör hervor (Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 29 VwVG), ist explizit aber auch aufgrund Art. 26 Abs. 1 VwVG umfassend gewährleistet. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht sieht – unter anderem zur Ermittlung des Sachverhaltes von Amtes wegen (vgl. Art. 12 VwVG) – vor, dass die Akten der Vorinstanz sowie der weiteren Parteien eingefordert werden und dass Rechtsschriften allen Verfahrensbeteiligten zur Stellungnahme oder Kenntnisnahme zugestellt werden (Art. 57 VwVG). (vgl. JULIA BERIGER, Art. 57, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 9 ff.).

**3.2.2** Was der Beschwerdeführer prozessual beantragt, entspricht der Praxis des Bundesverwaltungsgerichts und wurde auch im vorliegenden Fall umgesetzt. Es ist nicht ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer hinsichtlich Akteneinsicht ein Nachteil entstanden wäre. Ein solcher wird denn auch nicht substantiiert geltend gemacht. Deshalb kann dem Beschwerdeführer insofern nicht gefolgt werden, als er eine Verletzung seiner Verfahrensrechte rügen will.

#### **4.**

**4.1** In materieller Hinsicht macht der Beschwerdeführer geltend, es liege kein wichtiger Grund vor, der die fristlose Kündigung rechtfertigen könne. Die Kündigungsverfügung vom 17. August 2022 erweise sich deshalb als rechtsmissbräuchlich und sei aufzuheben. Er begründet dies im Wesentlichen damit, die von der Vorinstanz vorgebrachten angeblichen Verfehlungen im Zusammenhang mit Fehlbeträgen bei der Leerung von Parkkassen

und Safebags seien nicht nachgewiesen, weshalb es sich offensichtlich um eine Verdachtskündigung handle und es sei in diesem Zusammenhang auch noch nie Strafanzeige erhoben worden. Was die ihm vorgeworfene Teilnahme an Wettkämpfen betreffe, so habe eine bescheinigte arbeitsplatzbezogene Gesprächs-, Reise- und Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Die sportliche Betätigung könne ihm jedoch nicht verwehrt werden, sei diese doch gerade geeignet, sich ausgleichend auf seine Psyche auszuwirken.

**4.2** Demgegenüber macht die Vorinstanz geltend, die Beweislage im Zusammenhang mit den Unregelmässigkeiten bei der Leerung von Parkkassen erweise sich als erdrückend. Auch sei am 14. Juli 2022 eine Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer – trotz dessen Verweigerung der Mitwirkung bei der Untersuchung – erfolgt. Unbestritten sei sodann auch die Teilnahme an Wettkämpfen sowie die Reisetätigkeit während einer Zeit, in welcher der Beschwerdeführer wiederholt eine Gesprächs-, Reise- und Arbeitsunfähigkeit geltend gemacht und damit seine Mitwirkungs- und Treuepflicht verletzt habe. Im Weiteren sei der Beschwerdeführer unentschuldig der Arbeit ferngeblieben, habe er doch seine Arbeit trotz 50% Arbeitsfähigkeit nicht wieder aufgenommen und auch seine Arbeit nicht angeboten. Dies obwohl er gewusst habe, dass die Vorinstanz seit Monaten bemüht gewesen sei, mit ihm ein Gespräch zu führen. Damit habe er seine Mitwirkungspflicht abermals verletzt und letztendlich sei aufgrund der verschiedenen Verletzungen der Arbeits- und der Treuepflicht das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört und damit ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gegeben.

### **4.3**

**4.3.1** Gemäss Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziffer 176 Abs. 1 GAV SBB kann eine Vertragspartei das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Als wichtiger Grund gilt gemäss Ziffer 176 Abs. 2 GAV namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 Abs. 2 OR). In diesem Zusammenhang ist die zu Art. 337 OR entwickelte Praxis auch im Bundespersonalrecht angemessen zu berücksichtigen, wobei jedoch den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen ist (Urteile des BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.3, 8C\_501/2013 vom 18. November 2013 E. 3.1; Urteile des BVer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.1).

**4.3.2** Eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung ist nur bei einem besonders schweren Fehlverhalten der angestellten Person gerechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist; andererseits muss es sich auch tatsächlich so auswirken. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Kündigung – wie im privaten Arbeitsrecht – nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (Urteil des BGer 8C\_387/2022 vom 21. August 2023 E. 7.2; Urteile des BVGer A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 4.4, 6.5, 7, A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.2.1). Auch eine Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Verfehlungen kann, je nach Schwere mit oder ohne Verwarnung, zur fristlosen Kündigung berechtigen. Entscheidend sind auch hierbei sämtliche Umstände des Einzelfalls (Urteil des BVGer A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.3 mit Hinweisen)

**4.3.3** Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG und Ziffer 36 GAV SBB statuierten Treuepflicht liegen, also der Pflicht der Angestellten, die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers wie auch des Bundes zu wahren (sog. "doppelte Loyalität"). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (Urteile des BVGer A-646/2016 vom 19. Oktober 2016 E. 6.2.3 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.2; vgl. ferner Urteile des BGer 4A\_559/2016 vom 18. Januar 2017 E. 5.1 und 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4). Der Umfang der Treuepflicht ist beschränkt und sie besteht nur so weit, als es um die Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Sie hängt daher stark von Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers und den betrieblichen Verhältnissen ab und ist für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.3, A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.3, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.5.2). Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen (Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.3,

A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.4; vgl. zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis BGE 129 III 380 E. 3.1; Urteil des BGer 4A\_507/2010 vom 2. Dezember 2010 E. 3.2).

**4.3.4** Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten (vgl. Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2). Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören (etwa Veruntreuungen oder Diebstähle), sowie Fehlinformationen (etwa unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten; vgl. z.B. Urteile des BVGer A-4646/2020 vom 2. März 2022 E.5.3.3, 6 ff., A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 5, A-1508/2020 vom 9. September 2020 E. 5). Auch die Pflicht des Arbeitnehmenden zur Mitwirkung bei der Untersuchung von Sachverhalten wird als Aspekt der Treuepflicht verstanden. Ein Arbeitnehmender ist deshalb gehalten, insbesondere anlässlich einer internen Untersuchung die Fragen der Arbeitgeberin wahrheitsgemäss und vollumfänglich zu beantworten. Aus eigener Initiative hat er die Arbeitgeberin über Umstände zu informieren, die für sie in diesem Zusammenhang relevant sind. Der Mitarbeitende, der sich von einer internen Untersuchung betroffen sieht, kann sich dieser daher grundsätzlich nicht entziehen und hat aktiv zur Ermittlung des Sachverhaltes beizutragen (vgl. GUDRUN ÖSTERREICHER, Arbeitsrecht Teil 2: Unternehmensinterne Untersuchungen, Anwaltsrevue 2013 S. 282).

**4.3.5** Dem Arbeitgeber kommt beim Entscheid, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Er hat aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu beachten und darf die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") aussprechen und hat dabei unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Falls zu prüfen, ob sie gerechtfertigt ist (vgl. Urteil des BGer 8C\_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 5.4 und Urteile des BVGer A-6031/2017 vom 3. April 2019 E. 3.2, A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 5.2.3, A-3148/2017 vom 3. August 2018 E. 7.1.2, A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.3, A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 5.4 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 5.4, je m.w.H.).

Die objektive Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes, das heisst die Tatsache(n), aus der beziehungsweise denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte, vorliegend also der Vorinstanz (BGE 130 III 213

E. 3.2; Urteil des BGer 4A\_169/2016 vom 12. September 2016 E. 4, Urteil des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.5; je m.w.H.).

**4.4** Die Vorinstanz stützt die von ihr ausgesprochene fristlose Kündigung auf mindestens einen wichtigen Grund, nämlich die Verletzung von Arbeitspflichten, insbesondere der Treuepflicht und die damit verbundene Zerstörung des Vertrauensverhältnisses sowie die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Sie begründet dies mit den Unregelmässigkeiten im Umgang mit Parkkassen und Safebags, mit der Teilnahme an sportlichen Wettkämpfen trotz mitgeteilter Gesprächs-, Reise- und Arbeitsunfähigkeit sowie mit dem unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz trotz wiedererlangter teilweiser Arbeitsfähigkeit.

#### **4.4.1**

**4.4.1.1** Gemäss Darstellung der Vorinstanz kam es im Zeitraum zwischen April 2021 und August 2021 im Zusammenhang mit der Leerung von Parkkassen und im Umgang mit Safebags verschiedentlich zu Unregelmässigkeiten, wobei der Beschwerdeführer in seiner Funktion als "Mitarbeiter Geld und Papier" in unverhältnismässigem Ausmass an diesen beteiligt gewesen sei. Demnach war der Beschwerdeführer bei rund 90% der aufgetretenen nicht plausiblen Differenzen (Differenzen, welche nicht einer anderen Leerung oder einer Störung zugewiesen werden konnten) an der Leerung der Kassen beteiligt. Die Vorinstanz legt dar, dass die anlässlich der internen Untersuchung angestellte Auswertung einen massiven Rückgang der Anzahl unplausibler Fälle seit Abwesenheit des Beschwerdeführers belegt hat: Demnach wurden im Zeitraum April 2021 bis Juli 2021 bei 1003 Leerungen insgesamt 70 Leerungen verzeichnet, bei welchen eine Differenz von mehr als Fr. 20.-- festgestellt wurde (entsprechend 7%). Im Zeitraum August 2021 bis März 2022 (als der Beschwerdeführer nicht mehr arbeitete) wurden hingegen bei 1800 Leerungen lediglich 38 Differenzen über Fr. 20.-- festgestellt (entsprechend 2%). Von diesen waren lediglich 0.33% unplausibel. Dies im Gegensatz zum Zeitraum April 2021 bis Juli 2021, als der Beschwerdeführer noch gearbeitet hatte und sich 87% der Fälle als unplausibel erwiesen, wobei 89% davon bei einer Beteiligung des Beschwerdeführers an der Leerung anfielen. In der Zeit vom 27. April 2021 bis 2. Juli 2021 wurde so ein Fehlbetrag von insgesamt Fr. 6'003.15 festgestellt.

**4.4.1.2** Aus dem Protokoll zur Sachverhaltsfeststellung vom 11. November 2021, welches anlässlich einer via Online-Meeting durchgeführten

Befragung des Beschwerdeführers erstellt wurde, geht ausserdem hervor, dass dieser in einem überwiegenden Teil der Fälle festgestellter Fehlbeträge in der Rolle des direkt handelnden Mitarbeiters "Rida V" tätig war, das heisst die Kassen direkt in einen Safebag entleerte, während ein weiterer Mitarbeiter in der Rolle des "Rida S" als Sicherungselement tätig war. Präzise und ausführliche Äusserungen des Beschwerdeführers zu den Vorhaltungen der Vorinstanz, welche zur Aufklärung der Sachumstände beigetragen hätten, sind den Akten hingegen nicht zu entnehmen. Immerhin bestätigt er, die Abweichungen als Differenz zwischen der geplanten Einnahme und dem gemäss vor Ort am Kassaautomat direkt ausgedruckten Beleg im Umfang von teilweise bis zu rund Fr. 870.-- wahrgenommen und an die zuständigen Personen gemeldet zu haben. Insgesamt bestreitet der Beschwerdeführer aber, etwas mit den Fehlbeträgen zu tun zu haben, beschwert sich indessen aber angesichts der Vorhaltung eines Sachverhaltes, wo andere Mitarbeiter zur Bezahlung einer Benzinrechnung aus einem Safebag Geld entnahmen dahingehend, dass es nicht korrekt sei, dass bei anderen Mitarbeitenden/Vorfällen "nichts passiert" sei, und nur bei ihm "ein Theater" gemacht werde.

**4.4.1.3** Die Ausführungen der Vorinstanz erweisen sich insgesamt als glaubhaft, wenn sie die Unstimmigkeiten bei der Leerung der Parkkassen, welche sich in Anwesenheit des Beschwerdeführers ereigneten, darlegt. Zwar kann der Nachweis der Durchführung von strafbaren Handlungen oder mindestens die Tatbeteiligung durch den Beschwerdeführer in dieser Sache den Akten nicht entnommen werden und es ist auch keine strafrechtliche Verurteilung erfolgt. Dennoch erscheint es angesichts der durchgeführten Untersuchung als überwiegend wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer bei der Veruntreuung oder des Diebstahls von Vermögenswerten der Vorinstanz mindestens anwesend oder mitbeteiligt war und damit seine Treuepflicht in schwerwiegender Weise verletzte. Aufgrund der überzeugenden Faktenlage erweist sich sodann eine Zerrüttung des Vertrauens der Vorinstanz in ihren Arbeitnehmer – und damit eine Unzumutbarkeit dessen Weiterbeschäftigung – als berechtigt. Angesichts der strafrechtlichen Relevanz eines solchen Verhaltens gilt dies nicht nur in subjektiver Hinsicht, sondern auch unter objektiver Betrachtung (vgl. Urteil des BGer 8C\_387/2022 vom 21. August 2023 E. 7.2).

**4.4.1.4** Im Weiteren steht auch fest, dass der Beschwerdeführer durch seine Verweigerungshaltung und der mangelhaften Gesprächs- und Aussagebereitschaft seiner Pflicht, bei der Aufarbeitung der Ereignisse betreffend die Unstimmigkeiten bei der Leerung der Parkkassen und im Umgang

mit den Safebags mitzuwirken, nicht hinreichend nachgekommen ist. Diese Mitwirkungspflicht ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 6 Abs. 1 f. BPG und Ziffer 1 Abs. 3 GAV SBB i.V.m. Art. 321a Abs. 1 OR sowie aufgrund des Grundsatzes von Treu und Glauben über die Tatbestände von Art. 13 Abs. 1 VwVG hinaus; KRAUSKOPF/WYSSLING, Art. 13, in: Praxiskommentar VwVG, Rz. 35, 37). Mit seinem Verhalten hat der Beschwerdeführer erneut seine Pflicht als Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, zumal er einer Aufforderung der Vorinstanz – wie diese überzeugend darlegt – zur direkten Befragung nicht folgte und sich stattdessen auf eine arbeitsplatzbezogene Gesprächs-, Reise- und Arbeitsunfähigkeit berief (vgl. unten E. 4.4.2.2 f.). Immerhin ist den Akten zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer anlässlich der zur Sachverhaltsabklärung durchgeführten Besprechung via Online-Konferenz zur Sache äusserte, was indessen das direkte Gespräch mit der Arbeitgeberin nicht ersetzen konnte.

**4.4.2** Im Weiteren stützt die Vorinstanz ihre Verfügung vom 17. August 2022 auf den Umstand, dass der Beschwerdeführer wiederholt eine Gesprächs-, Reise- und Arbeitsunfähigkeit geltend machte, während dieser Zeit aber an internationalen Sportwettkämpfen in Jiu Jitsu teilnahm.

**4.4.2.1** Der Sachverhalt ist diesbezüglich durch die Akten belegt und ausführlich dokumentiert. Er wird ausserdem durch den Beschwerdeführer auch nicht bestritten. Dieser bestätigt vielmehr, er habe die sportliche Betätigung betrieben, diese habe jedoch nichts mit seiner bescheinigten Unfähigkeit zu tun, sich zum Arbeitgeber zu begeben und sich zu den Unregelmässigkeiten bezüglich der Leerung von Parkkassen zu äussern oder am diesbezüglichen Verfahren mitzuwirken. Seine Unfähigkeit zu reisen, ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu führen oder zu arbeiten, habe doch allein in Bezug auf den Arbeitsplatz bestanden.

Die Vorinstanz sieht in diesem Handeln des Beschwerdeführers die Mitwirkungs- und die Treuepflicht des Arbeitnehmers verletzt, was sich insbesondere negativ auf das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer auswirkte.

**4.4.2.2** Wie bereits oben in E. 4.3.3 dargelegt, besteht die Treuepflicht unter anderem darin, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Insbesondere bezieht sie sich auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers, welches nicht im Widerspruch zu diesen Interessen stehen soll (vgl. Ziffer 36 GAV SBB i.V.m. Art. 20 BPG). Dabei wird vorausgesetzt, dass das

fragliche Verhalten direkt im Zusammenhang mit der zu erbringenden Arbeitsleistung des betroffenen Arbeitnehmers (oder allenfalls anderer Angestellter) steht, respektive sich auf diese auswirkt.

**4.4.2.3** Zwar ist gegen die Ausübung einer sportlichen Tätigkeit in der Freizeit des Beschwerdeführers sowohl zum Training als auch in der Form der Teilnahme an Wettkämpfen grundsätzlich nichts einzuwenden. Wenn der Beschwerdeführer sich aber mit ärztlichen Zeugnissen eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bescheinigen lässt, sich – wie aus den Akten hervorgeht – in derselben Zeit aber intensiv dem nationalen und internationalen Wettkampfsport, verbunden mit stundenlangen Anreisen zu den Austragungsorten, widmet und später auf Vorhalt hin geltend macht, er sei nicht in der Lage gewesen, eine Reise zum Arbeitgeber zu unternehmen, um an einer internen Untersuchung (vgl. oben E. 4.4.1.4 und E-Mails vom 5. und 9. November 2021) mitzuwirken, so erweist sich sein Verhalten als widersprüchlich. Ohne Zweifel wirkte sich dieses auf die Wahrnehmung seiner Pflichten als Arbeitnehmer aus, blieb er doch unter dem Vorwand der Reiseunfähigkeit einer Befragung fern. Dies obwohl die Vorinstanz dem Beschwerdeführer nach Absprache mit der behandelnden Arztperson aus Rücksicht auf seine geltend gemachte Gesprächsunfähigkeit mit einer Durchführung in schriftlicher Form, aber vor Ort, entgegengekommen wäre. Eine Reiseunfähigkeit lässt sich sodann kaum durch psychische Gründe rechtfertigen, würde eine solche ihre Begründung doch vorwiegend in der physischen Belastbarkeit finden. Gerade die sportliche (Wettkampf-)Betätigung und die damit verbundene körperliche Belastung sowie Reisetätigkeit stehen damit aber gerade im Widerspruch zur geltend gemachten angeblichen arbeitsplatzbezogenen Reiseunfähigkeit. Jedenfalls vermag der Beschwerdeführer auch nicht glaubhaft darzulegen, worin der Unterschied einer Anreise zum Wettkampf und einer solchen zu einem persönlichen Gespräch mit der Vorinstanz bestehen könnte. Es liegt somit auf der Hand, dass der Beschwerdeführer die Reiseunfähigkeit wider besseres Wissen geltend macht, ist eine solche doch auch nicht ausdrücklich bescheinigt. Die Unfähigkeit, an der Sachverhaltsabklärung mitzuwirken, erscheint deshalb als ungläubwürdige Schutzbehauptung. Mit seiner Teilnahme am Wettkampfsport während gleichzeitig geltend gemachter Reiseunfähigkeit, verletzt der Beschwerdeführer offensichtlich seine Treuepflicht.

### 4.4.3

**4.4.3.1** Die Vorinstanz führt zur Begründung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausserdem aus, der Beschwerdeführer sei seiner Arbeit unentschuldigt ferngeblieben, indem er seine Arbeit trotz Arbeitsfähigkeit nicht angeboten habe. So habe er am 13. Juli 2022 seinem Vorgesetzten ein auf den 29. Juni 2022 datiertes Arztzeugnis zukommen lassen, welches eine Arbeitsunfähigkeit von 50% ab dem 1. Juli 2022 bescheinigt habe. Somit sei erstellt, dass der Beschwerdeführer nach Ende seiner Krankheitsfrist seit rund zwei Wochen zu 50% arbeitsfähig gewesen sei, ohne dies – trotz Hinweis seiner Ärztin – seiner Arbeitgeberin zu melden und ohne seine Arbeit anzubieten. Im Weiteren habe der Beschwerdeführer sich immer wieder seiner Mitwirkungspflicht entzogen, indem die ärztliche Behandlung abgebrochen worden sei oder der Beschwerdeführer einen Arztwechsel vollzogen habe. Dieses Verhalten stelle sodann eine Verletzung der Arbeitspflicht und damit ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung dar.

**4.4.3.2** Der Beschwerdeführer bestreitet in seinen Ausführungen anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 14. August 2022 sein Verhalten nicht, sondern macht einzig geltend, es handle sich lediglich um untergeordnete arbeitsrechtliche Verfehlungen, deren Verletzung das Vertrauensverhältnis nicht zu erschüttern und damit eine fristlose Kündigung im Sinne von Ziffer 176 GAV SBB nicht rechtfertigen könnten.

**4.4.3.3** Aufgrund des allgemeinen Verständnisses eines Arbeitsvertragsverhältnisses trifft den Arbeitnehmenden eine Pflicht, die gemäss Vertrag vereinbarte Arbeitsleistung gegen die Lohnzahlungen des Arbeitgebers zu erbringen (vgl. Ziffer 1 Abs. 3 GAV SBB i.V.m. Art. 321 und Art. 322 Abs. 1 OR sowie Art. 15 Abs. 1 BPG). Im Krankheitsfall respektive bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hält der Arbeitgeber seine Lohnzahlungen – gemäss dem GAV SBB während des ersten Jahres zu 100%, während des zweiten Jahres zu 90% – aufrecht (vgl. Art. 324a Abs. 1 OR und Ziffer 128 Abs. 1 sowie 3 GAV SBB). Im Gegenzug ist der Arbeitnehmende dazu verpflichtet, die negativen Auswirkungen der Gesundheitsbeeinträchtigung auf die Unternehmung zu minimieren. Er hat den Arbeitgeber beziehungsweise die zu diesem Zweck beauftragte Vertrauensarztperson über den Verlauf seiner Krankheit zu informieren sowie alles zu unternehmen, um die Wiederaufnahme seiner Arbeit zu fördern respektive seine Arbeitskraft im grösstmöglichen Umfang anzubieten und damit die Interessen des Arbeitgebers weitestgehend zu wahren. Diese beidseitigen Verpflichtungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen und sind Ausdruck der

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einerseits und der Treuepflicht des Arbeitnehmenden andererseits. Sie gehen ausdrücklich aus den Bestimmungen des GAV SBB hervor (vgl. Ziffer 36 Abs. 1 GAV SBB, Ziffer 125 Abs. 1, 3 und 4 Bst. a und b GAV SBB). Eine schuldhaft Verletzung dieser Pflichten kann unter anderem die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 173 GAV SBB nach sich ziehen (vgl. Ziffer 127 GAV SBB). Nach dieser Bestimmung kann das unbefristete Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden, wenn sachlich hinreichende Gründe vorliegen, wie beispielsweise die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Abs. 1 Bst. a) oder bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Abs. 1 Bst. b).

**4.4.3.4** Zumal Ziffer 127 GAV SBB die Ziffer 173 GAV SBB ausdrücklich als Rechtsgrundlage für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwähnt, nimmt der GAV SBB die Qualifikation einer Verletzung der Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über Veränderungen seines Gesundheitszustandes beziehungsweise des damit verbundenen Grades der Arbeitsunfähigkeit zu informieren, vorweg. Er statuiert, dass eine entsprechende Verletzung der Treuepflicht einen wichtigen Grund darstellen kann, dass diese allenfalls jedoch mit der ordentlichen Kündigung zu sanktionieren ist.

Wie bereits erwogen (vgl. oben E. 4.4.3.3) beruht die Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf gegenseitigem Vertrauen und betrifft demnach das Vertrauensverhältnis als Basis des Arbeitsverhältnisses zentral. Zeigt der Arbeitnehmer – wie hier der Beschwerdeführer – ein Verhalten, welches dieses Vertrauen verletzt, setzt er damit einen sachlich hinreichenden respektive wichtigen Grund für die ordentliche Kündigung. Der Beschwerdeführer bestreitet vorliegend sein Verhalten nicht. Er hat vorsätzlich gehandelt, hat er doch dieses trotz Hinweis seiner Ärztin weitergeführt und damit das Vertrauensverhältnis grundlegend gebrochen. Ein wichtiger Grund liegt demnach vor. Angesichts dieser Verhaltensweise kann er ohne Zweifel auch die Fristlosigkeit einer Kündigung begründen, dies ohnehin unter Berücksichtigung der Gesamtheit des vorliegend zu beurteilenden Verhaltens des Beschwerdeführers (vgl. nachfolgend E. 4.5).

**4.5** Wie gezeigt wurde, hat der Beschwerdeführer mit seinem Fehlverhalten insgesamt verschiedenen Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere die Treuepflicht, in schwerwiegender Weise verletzt, und zwar mehrfach. Insgesamt hat dies über Monate hinweg zu einer immer grösseren Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses geführt. Gemäss Ziffer 176 Abs. 1 GAV SBB berechtigt aber bereits das Vorliegen mindestens eines wichtigen Grundes die Arbeitgeberin zur Kündigung des

Arbeitsverhältnisses. Die ursächlichen Verhaltensweisen betreffen Pflichten des Arbeitsverhältnisses, welche für das dem Arbeitnehmer entgegengebrachten Vertrauen prägend sind, so die zentrale Aufgabe des Beschwerdeführers, verschiedene Arten von Kassaautomaten zu bewirtschaften. Dessen Verhalten ist sodann insgesamt aufgrund seiner Intensität als für die Vorinstanz untragbar und letztendlich als gänzlich unzumutbar zu beurteilen: Es liegen überaus starke und überzeugende Belege vor, welche auf ein strafbares Verhalten im Umgang mit Parkkassen sowie Safebags hindeuten und damit das Vertrauensverhältnis in der zentralen Arbeitsleistung des Beschwerdeführers betreffen. Im Weiteren hat sich der Beschwerdeführer – unbestritten – während der hundertprozentigen Arbeitsunfähigkeit unter anderem auf internationale Reisen begeben, um an sportlichen Wettkämpfen in Jiu Jitsu teilzunehmen, während er gleichzeitig eine Reiseunfähigkeit geltend machte, um eine direkte Konfrontation mit der Arbeitgeberin und die Mitwirkung am Untersuchungsverfahren zu vermeiden. Seine Behauptungen sind unglaubwürdig und beeinträchtigen das ihm entgegengebrachte Vertrauen nachhaltig. Ausserdem unterliess es der Beschwerdeführer unbestritten, während rund zweier Wochen, die Arbeitgeberin über seine teilweise Arbeitsfähigkeit zu unterrichten und seine Arbeitsleistung zu erbringen, dies notabene während er von der Vorinstanz Lohnleistungen bezog.

Letztendlich erweist sich insgesamt der Vertrauensbruch im Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, verursacht durch die Unregelmässigkeiten im Umgang mit den Einnahmen aus den Parkkassen sowie der Tatsache, dass der Beschwerdeführer trotz geltend gemachter Reiseunfähigkeit an nationalen und internationalen Sportwettkämpfen teilnahm und verstärkt durch das Verschweigen seiner Arbeitsfähigkeit, als ausgeprägt und irreparabel. Damit ist unter Würdigung sämtlicher Umstände die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers für die Vorinstanz gegeben, um eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigterweise als "ultima ratio" auszusprechen, dies selbst ohne – wie noch im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht und in der Verfügung vom 17. August 2022 erwogen – eine ausdrückliche Verwarnung ausgesprochen zu haben (vgl. oben E. 4.3.2). Die Voraussetzungen der Ziffer 176 Abs. 1 und 2 GAV SBB in Verbindung mit Art. 10 BPG als Rechtsgrundlage für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind damit erfüllt (vgl. Urteile des BGer 8C\_387/2022 vom 21. August 2023 E. 7.2 und 8C\_242/2020 vom 9. September 2020 E. 6.6; Urteil des BVerger A-3509/2020 vom 19. August 2021 E. 3.7.3., 4 und 5).

## 5.

Es stellt sich im Weiteren die Frage, ob die fristlose Kündigung zeitgerecht erfolgt ist.

**5.1** Der Beschwerdeführer macht im Weiteren geltend, dass die Vorinstanz die fristlose Kündigung in zeitlicher Hinsicht verspätet ausgesprochen habe. So sei die Verfügung nicht umgehend nach Kenntnis eines wichtigen Grundes – würde denn ein solcher vorliegen, was bestritten sei – ausgesprochen worden. Zwar dürften auch weiter zurückliegende Vorkommnisse zur Begründung einer fristlosen Kündigung herangezogen werden, doch dürfe die letzte, eine Fristlosigkeit der Kündigung rechtfertigende, Verfehlung nicht mehr als wenige Arbeitstage zurückliegen. Die neuerdings geltend gemachte Verletzung der Mitwirkungs- und Meldepflicht erweise sich diesbezüglich aber nicht als rechtfertigend, weshalb sich die fristlose Kündigung insgesamt als verspätet ergangen erweise.

**5.2** Die Vorinstanz entgegnet, die fristlose Kündigung sei rechtzeitig erfolgt. Zwar habe eine interne Untersuchung mit einer ersten Befragung des Beschwerdeführers via Videokonferenz bereits im Oktober 2021 stattgefunden, wobei eine Weiterführung der Untersuchung beschlossen worden sei. Aufgrund der geltend gemachten Gesprächs- und Reiseunfähigkeit habe jedoch kein weiteres Gespräch in direkter Begegnung stattfinden können und es habe sich erst nach Monaten ein aussagekräftiges Resultat ergeben. Am 14. Juli 2022 habe sie aufgrund der Erkenntnisse aus den durchgeführten Untersuchungshandlungen Strafanzeige erstattet und dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18. Juli 2022 das rechtliche Gehör gewährt. Nach mehreren Fristerstreckungsgesuchen habe der Beschwerdeführer sein rechtliches Gehör mit Eingabe vom 14. August 2022 wahrgenommen und am 17. August 2022 sei sodann die Kündigungsverfügung ergangen.

**5.3** Rechtsprechung und Lehre verlangen in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber die fristlose Kündigung umgehend ausspricht. Andernfalls wird angenommen, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn zumutbar (statt vieler: Urteil des BVerG A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2.1). Wenngleich bei der Anwendung von Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziffer 176 Abs. 1 GAV die zivilrechtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR berücksichtigt werden kann (E. 2.3), lässt sich die Praxis, welche eine fristlose Kündigung grundsätzlich nur innert einer Zeitspanne von einigen wenigen Arbeitstagen erlaubt (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.4), nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse übertragen. Aufgrund der

Besonderheiten des Verwaltungsverfahrens rechtfertigt es sich, dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionsfrist zuzugestehen als im Privatrecht. Im öffentlichen Personalrecht ergeht die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG; Ziffer 176 Abs. 4 GAV SBB). Dieser geht häufig eine Untersuchung voraus, besonders, wenn Verdachtsmomente zu erhärten beziehungsweise zu widerlegen sind. Zudem ist dem Angestellten vor der Kündigungsverfügung das rechtliche Gehör einzuräumen. Hinzu kommen die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung, die es häufig nicht erlauben, unverzüglich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Dies etwa dann, wenn die Entscheidung nicht von einer einzelnen Person getroffen werden kann (zum Ganzen: Urteile des BGer 8C\_204/2020 vom 17. August 2020 E. 4.2.2 ff. und 8C\_465/2018 vom 6. Mai 2019 E. 5.2, je m. H.).

Die Reaktionsfrist läuft zudem nicht, solange der Arbeitgeber keine genügend sichere Kenntnis der Umstände hat und noch Abklärungen vornehmen muss. Dies muss er zwar beförderlich tun, doch darf er sich die nötige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können (vgl. BGE 138 I 113 E. 6.5; Urteile des BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 6.2 und A-4389/2016 vom 21. September 2016 E. 7.2, je m. H.).

**5.4** Die Vorinstanz weist zutreffend darauf hin, dass der relevante Sachverhalt nicht bereits von Anfang an feststand, sondern dass sich dieser erst im Zuge der Untersuchung ergab. So ist in Bezug auf die Unregelmässigkeiten bei der Leerung von Parkkassen und dem Umgang mit Safebags der Fehlbetrag von Fr. 6'003.15 im Zeitraum vom 27. April bis 2. Juli 2021 festgestellt worden. Den Akten ist zu entnehmen, dass hierauf eine interne Untersuchung mit entsprechender Sachverhaltsabklärung in Gang gesetzt und am 9. Juli 2021 der Beschwerdeführer befragt wurde. Mit Schreiben vom 12. Juli 2021 wurde der Beschwerdeführer per 10. Juli 2021 freigestellt und am 26. Juli 2021 erneut befragt. Das bereits dargelegte Ausweichverhalten (vgl. oben E. 4.4.2.2 f.) des Beschwerdeführers führte zu einer neuen Befragung via Online-Konferenz erst am 11. November 2021. Mit diesem Zeitraum überschneidet sich das Verhalten des Beschwerdeführers in Bezug auf seine Wettkampftätigkeit trotz geltend gemachter Reiseunfähigkeit (vgl. oben E. 4.4.2.3), wobei er gemäss Aktenlage an verschiedenen Wettkämpfen ab dem 21. Oktober 2021 in Paris bis zum 17. Februar 2022 in Lazio und am 7. Mai 2022 in Lenzburg teilnahm. In der Zeit seiner Freistellung wurden zwischen August 2021 und März 2022 die Unregelmässigkeiten bei der Leerung der Parkkassen beobachtet und im Juni 2022

anlässlich der Untersuchung ausgewertet. Dabei wurde ein starker Rückgang der Differenzen festgestellt, was die Verdachtsmomente erhärtete und am 14. Juli 2022 zu einer Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer selbst – und nicht etwa gegen "unbekannt" – führte. Die Verletzung der Meldepflicht (vgl. oben E. 4.4.3.3) wurde sodann am 13. Juli 2022, die erste Julihälfte betreffend, festgestellt. Bereits am 18. Juli 2022 wurde dem Beschwerdeführer die Gelegenheit für das rechtliche Gehör gewährt, welche er mit seiner Eingabe vom 14. August 2022 nach mehreren Fristerstreckungsgesuchen wahrnahm. Die Verfügung wurde am 17. August 2022 erlassen.

**5.5** Diese Zusammenfassung der zeitlichen Verhältnisse zeigt auf, dass die Vorinstanz nicht sogleich nach der ersten Feststellung eines mutmasslich fehlbaren Verhaltens die Kündigungsverfügung erliess. Vielmehr wird nachvollziehbar gezeigt, dass sie nach der Feststellung von Fehlbeträgen und schliesslich einer erheblichen Summe zunächst nähere Untersuchungen zur Ermittlung des Sachverhalts vornahm, um Ausmass und Schwere der damals mutmasslichen Verfehlungen des Beschwerdeführers sowie dessen Verschulden näher zu prüfen. Sie verfügte in diesem Zeitpunkt noch über keine hinreichende Kenntnis des Sachverhaltes. Die Vorinstanz nahm in der Folge umgehend Abklärungen vor, führte Gespräche mit dem Beschwerdeführer durch und stellte Beobachtungen über eine Vergleichsperiode hinweg an. Sie liess demnach die Untersuchung nicht grundlos ruhen, sondern führte diese zweckmässig und zielgerichtet fort, um den bestehenden Verdacht zu erhärten und schliesslich Strafanzeige zu erstatten. Wie die Vorinstanz einleuchtend darlegt, war dieses Vorgehen erforderlich und die Untersuchung zog sich – nicht zuletzt aufgrund der mangelhaften Kooperationsbereitschaft des Beschwerdeführers – in die Länge.

Erste Sachverhaltsabklärungen durch Befragung des Beschwerdeführers haben ohne Verzug nach Feststellung der Unregelmässigkeiten im Umgang mit den Parkkassen stattgefunden. Angesichts des Aufwandes für die Nachforschungen und die Auswertung aufgrund des abgewarteten Referenz-Zeitraums, verging ab Anfang Juli 2021 nicht ungerechtfertigt viel Zeit für die Sachverhaltsabklärung, bis am 14. Juli 2022 Strafanzeige erstattet wurde. In der Zwischenzeit erhärtete sich bis zum 13. Juli 2022 ein weiterer Kündigungsgrund. Erst ab diesem Zeitpunkt konnte die Reaktionszeit zu laufen beginnen und war die Vorinstanz in der Lage, über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu befinden. Mit der Gewährung des rechtlichen Gehörs und der Ausfertigung der Kündigungsverfügung innerhalb weniger

Arbeitstage verstrich – jedenfalls nicht durch die Vorinstanz zu verantworten – nicht übermässig viel Zeit.

**5.6** Demnach lässt sich aus den zeitlichen Verhältnissen – anders als gerügt – nicht ableiten, dass die Vorinstanz trotz Kenntnis der Sachlage zu lange mit der Kündigung zuwartete und damit die Bereitschaft für eine weitere Zusammenarbeit sowie die Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht hätte. Auch die anlässlich des rechtlichen Gehörs vom 14. August 2022 vorgebrachte Rüge, das Vorgehen der Vorinstanz verstosse gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verfährt in diesem Zusammenhang nicht: Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, die Arbeitgeberin habe ihm mit Schreiben vom 4. Juli 2022 eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt, so ist diesbezüglich festzuhalten, dass in jenem Zeitpunkt die Untersuchungen noch im Gange waren, ein Teil der Verfehlungen sogar erst am 13. Juli 2022 bekannt wurde und auch noch nicht abschliessend über die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses entschieden worden war. Erst mit dem rechtlichen Gehör vom 14. August 2022 und der Verfügung vom 17. August 2022 wurde diese Frage entschieden. Dass während laufenden Untersuchungen keine Zusicherungen betreffend Weiterbeschäftigung gegeben werden, musste dem Beschwerdeführer bewusst sein und er hatte keinen Grund, sich einer Weiterbeschäftigung sicher sein zu können. Auch in dieser Hinsicht ist eine Missbräuchlichkeit zu verneinen.

## **6.**

Aufgrund der erfolgten Ausführungen steht fest, dass wichtige Gründe im Sinne von Ziffer 176 Abs. 2 GAV SBB für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen und dass diese auch in zeitlicher Hinsicht ohne Verzug und letztendlich rechtmässig erfolgt ist. Im Übrigen ist sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, als der Beschwerdeführer arbeitsfähig war, jedenfalls ist den Akten nichts Gegenteiliges zu entnehmen und wird von ihm auch nicht geltend gemacht oder belegt. Eine Missbräuchlichkeit der fristlosen Kündigung ist demnach insgesamt auszuschliessen. Demzufolge ist die beantragte Lohnfortzahlung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist nicht gerechtfertigt. Die Beschwerde ist diesbezüglich abzuweisen.

## **7.**

Der Beschwerdeführer beantragt, es sei ihm infolge fehlender wichtiger Kündigungsgründe eine durch die Vorinstanz zu entrichtende Entschädigung in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen zuzusprechen.

**7.1** Gemäss Ziffer 183 Abs. 1 GAV SBB steht dem Beschwerdeführer – analog der Regelung von Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG – bei Gutheissung der Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung zu, welche gemäss Abs. 2 zwischen sechs und zwölf Monatslöhnen beträgt. Dies insbesondere dann (Abs. 1 Bst. a), wenn wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt wurden.

**7.2** Wie bereits dargelegt, erfolgte die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer rechtmässig (vgl. oben E. 4) und auch nicht missbräuchlich (vgl. oben E. 5.6 und 6). Es besteht somit kein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Ziffer 183 Abs. 1 Bst. a GAV SBB, weshalb die Beschwerde auch bezüglich dieses Begehrens des Beschwerdeführers abzuweisen und die Verfügung vom 17. August 2022 zu bestätigen ist.

## **8.**

**8.1** Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

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

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**3.**

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an den Beschwerdeführer und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Alexander Misic

Stephan Metzger

**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:

Zustellung erfolgt an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)
- Staatsanwaltschaft III Kanton Zürich (Einschreiben)