



PRK 2004-007

Der Präsident: André Moser

Die Richter: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli

Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 22. November 2004

in Sachen

X, Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen, Zentralbereich Personal, Mittelstrasse 43, 3000 Bern 65

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X, geboren ..., trat 1977 als Werkstätteangestellter in A in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Am 29. Oktober 1981 schloss er erfolgreich eine einjährige Ausbildung zum ... ab und arbeitete schliesslich ab 1992 als Zugführer und später als Zugchef auf dem Streckennetz der SBB.

B.- Auf eine entsprechende Frage des Zugdiensteinteilers räumte X am 6. März 1998 ein, weniger als sechs Stunden vor Dienstantritt Alkohol konsumiert zu haben. Nach Abschluss der daraufhin eingeleiteten Disziplinaruntersuchung verfügten die SBB am 25. Juni 1998 eine

Disziplinarbusse in der Höhe von Fr. 20.--; ausserdem erklärte sich X im Verlauf der Untersuchungen zu einer ärztlichen Untersuchung bereit.

C.- Der Hausarzt schloss eine Alkoholkrankheit von X auf Grund einer medizinischen Abklärung aus. Der Ärztliche Dienst der SBB (AeD) veranlasste X trotzdem zur Kontaktaufnahme mit der Sozialberatung der SBB und stellte im Anschluss daran am 5. Februar 1999 fest, in Anbetracht der Gesamtsituation und nach Erhalt der Laborwerte vom Hausarzt bestünden Hinweise auf einen übermässigen Alkoholkonsum, weshalb aus medizinischer Sicht eine konsequente Behandlung dringend notwendig wäre. Nach Kenntnisnahme dieses Berichtes unterzeichnete X am 19. Februar 1999 eine Vereinbarung, wonach erneut eine ärztliche Konsultation vorgenommen und bei negativem Resultat eine Therapie durchgeführt werden sollte.

D.- Die vereinbarte ärztliche Konsultation fand am 19. März 1999 statt; es stellte sich heraus, dass die Laborwerte von X eine Verbesserung erfahren hatten. Der Vorschlag des AeD zu einem neuen Vertrag mit verschiedenen Auflagen bezüglich seines Alkoholkonsums in- und ausserhalb des Dienstes wurde von X anlässlich einer Sitzung vom 20. September 1999 zurückgewiesen. Am 13. Oktober 1999 teilten die SBB X in einem als Vereinbarung betitelten Schreiben mit, er hätte auf den täglichen Alkoholkonsum zu verzichten und sich zu regelmässigen ärztlichen Kontrollen, mindestens einmal pro Halbjahr, bereit zu erklären. Falls die Laborwerte anstiegen, würde die Anordnung einer vollständigen Alkoholabstinenz folgen; bei einem günstigen Verlauf sollten diese Massnahmen während einem Jahr aufrecht erhalten werden. X erklärte am 18. Oktober 1999 schriftlich, ein Original dieses Papiers erhalten zu haben.

E.- Nach einer Verschlechterung der Laborwerte zu Beginn des Jahres 2000 und einem Hausarztwechsel im Juni 2000 unterschrieb X am 19. September 2000 eine neue Vereinbarung, wonach er sich zu einer vollständigen Alkoholabstinenz in- und ausserhalb des Dienstes sowie zu monatlichen ärztlichen Kontrollen und Labormessungen verpflichtete. In der Folge schränkte X seinen Alkoholkonsum stark ein, konnte jedoch eine vollständige Abstinenz nicht realisieren; er entschloss sich deshalb im Januar 2001 zur Durchführung einer einjährigen Antabustherapie. In seinem Schreiben an die SBB vom 7. März 2001 gab er seine Absicht kund und teilte gleichzeitig mit, diesen Schritt unter der Bedingung zu vollziehen, dass nach Abschluss der Therapie ein Schlussstrich unter die Angelegenheit gezogen würde. Die Vereinbarung vom 1. September 2000 wurde mit Datum vom 5. April 2001 angepasst und sah eine vollständige Abstinenz bis Ende Januar 2002 sowie eine Neu Beurteilung auf diesen Zeitpunkt hin vor.

F.- X schloss die Antabustherapie im Januar 2002 erfolgreich ab. Der Nachfolgevertrag, den er am 7. März 2002 unterzeichnete, sah weiterhin eine vollständige Alkoholabstinenz bis Ende Dezember 2002 sowie regelmässige ärztliche Konsultationen und Laborkontrollen vor. Nach einem erneuten Anstieg der Laborwerte im Mai 2002 wurde X mit sofortiger Wirkung seiner Funktion als Zugchef enthoben und künftig als Begleiter von Regionalzügen zur Durchsage von Informationen an die Reisenden bei Störungen eingesetzt. Überdies drohten die

SBB ihm nach vorgängiger Mahnung am 26. August 2002 mit der Kündigung, sollte die vollständige Alkoholabstinenz bis zum 31. Oktober 2002 nicht eingehalten werden.

Nach wechselnden Laborwerten schrieben die SBB im Sinne einer allerletzten Chance mit Vereinbarung vom 22. Januar 2003 X eine vollständige Alkoholabstinenz, regelmässige Konsultationen des Arztes und des Sozialberaters sowie monatliche Laborkontrollen bis vorerst am 31. Januar 2004 vor. Im Säumnisfalle sollte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Nach einem anfänglich positivem Verlauf der Laborwerte wurde X am 10. März 2003 wieder in seiner angestammten Tätigkeit als Zugchef eingeteilt.

G.- Nachdem sich die Laborwerte von X im Monat Mai 2003 stark erhöht hatten, wiesen ihn die SBB am 12. Juni 2003 von seinem Arbeitsplatz weg und gewährten ihm am 16. Juni 2003 das rechtliche Gehör für die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Stellungnahme vom 11. Juli 2003 verfügten die SBB (Division Personenverkehr) am 29. Juli 2003 die Auflösung auf den 31. Januar 2004 infolge Verstosses gegen die vereinbarten Massnahmen; der allfälligen Einsprache und Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. Infolge Krankheit während der Kündigungsfrist wurde diese in der Folge um einen Monat auf den 29. Februar 2004 verlängert. Mit Eingaben vom 15. September 2003 liess der Beschwerdeführer sowohl Einsprache gestützt auf Ziff. 141 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) SBB als auch Beschwerde gestützt auf Ziff. 142 GAV SBB einreichen.

In ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2003 hielt die Division Personenverkehr der SBB an der angefochtenen Verfügung fest und beantragte die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung sowie die Abweisung sämtlicher Rechtsbegehren Xs.

H.- Mit Entscheid vom 20. Januar 2004 wies der Zentralbereich Personal der SBB Einsprache und Beschwerde von X ab. Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. Der Zentralbereich Personal der SBB führte aus, nach ertappter Alkoholfahne im Dienst im März 1998 sei richtigerweise eine Abklärung durch den AeD durchgeführt und eine weitere Behandlung vorgeschlagen worden. Massgebend für die SBB sei nicht die Beurteilung des Hausarztes, sondern diejenige des AeD und gemäss dieser hätte bereits zu diesem Zeitpunkt einwandfrei festgestanden, dass X ein Alkoholproblem hätte. Die nachfolgenden Vereinbarungen seien deshalb zu Recht erfolgt. Weiter wird festgehalten, dass die Leistung und das Verhalten von X am Arbeitsplatz, abgesehen von der Alkoholfahne vom März 1998, kaum Anlass zu Beanstandungen gaben, jedoch genüge das Vorliegen des medizinisch bestätigten Alkoholproblems für eine Behandlung; auch eine Einschränkung im Privatleben sei gerechtfertigt, um die Tauglichkeit von X in einer Sicherheitstätigkeit wie jene des ...s zu gewährleisten. Aus diesen Gründen sei die Kündigung infolge Verstosses gegen die vereinbarten Massnahmen gerechtfertigt.

I.- Gegen diesen Entscheid lässt X (Beschwerdeführer) am 20. Februar 2004 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) einreichen und dessen Aufhebung sowie sinngemäss die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung beantragen. Er macht geltend, auf Grund einer einmaligen Verfehlung und trotz gegenteiligem Untersuchungsbericht seines Hausarztes sei er über Jahre als Alkoholiker abgestempelt worden. Er sei unter grossem

Druck seiner Vorgesetzten zu Vereinbarungen und Therapien gezwungen worden, obwohl seitens des AeD nie eine medizinische Abklärung der angeblichen Alkoholkrankheit vorgenommen worden sei; die immer wieder verlangten Laborwerte könnten schliesslich nicht massgeblich darüber Auskunft geben, ob eine Alkoholkrankheit vorliege, sondern lediglich darüber, ob in der Woche vor der Blutentnahme Alkohol konsumiert worden sei. Zudem sei er mit schikanösen Kontrollen auch in seinem Privatleben auf unzulässige Weise eingeschränkt und bevormundet worden, was dazu geführt hätte, dass er sich in psychotherapeutische Behandlung hätte begeben müssen. Die im Rahmen von Mobbing zustande gekommenen Vereinbarungen seien daher unzulässig und eine darauf gründende Kündigung verstosse gegen Treu und Glauben.

J.- In der Vernehmlassung vom 8. bzw. 17. März 2004 beantragen die SBB die Abweisung des Antrages auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung bzw. die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung verweisen sie im Wesentlichen auf ihre Ausführungen im Entscheid vom 20. Januar 2004.

K.- Mit Zwischenverfügung vom 22. März 2004 wies die PRK das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde ab.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB; SR 172.220.112) ist das Bundespersonalgesetz (BPG) am 1. Januar 2001 für die SBB in Kraft getreten. Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des BPG gemäss dem Beamtenengesetz bestehen, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden (Art. 41 Abs. 4 BPG). Ebenfalls auf den 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11).

b) Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen GAV ab. Schon das auf den 1. Januar 1999 im Rahmen der Bahnreform in Kraft gesetzte neue Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG; SR 742.31) hält in Art. 15 Abs. 2 fest, dass der Bundesrat die SBB ermächtigen kann, das Anstellungsverhältnis im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen abweichend oder ergänzend zu regeln. In Anwendung dieser Bestimmung hatte der Bundesrat die SBB denn auch bereits am 16. Feb-

ruar 2000 ermächtigt, einen GAV auszuarbeiten (vgl. Art. 2a der inzwischen [vgl. Art. 3 der Verordnung des Bundesrates über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Post und über die Weitergeltung von Bundesrecht, SR 172.220.116] vollständig aufgehobenen Beamtenordnung 2 [aSR 172.221.102.1]). Der GAV SBB steht seit dem 1. Januar 2001 in Kraft (vgl. Ziff. 165 Abs. 1 GAV SBB).

c) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des Zentralbereichs Personal der SBB steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 BPG; Ziff. 150 Abs. 1 und 6 GAV SBB). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vorliegend nicht gegeben (vgl. auch Ziff. 150 Abs. 3 bis 5 GAV SBB). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde war damit einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG (vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Ziff. 149 GAV SBB).

d) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Damit hat die PRK nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet hat, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat (vgl. Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 315 f.; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 Rz. 633 ff.). Zudem ist die PRK an die Begründung der Begehren nicht gebunden. Sie braucht sich nicht an die rechtlichen Überlegungen zu halten, welche dem angefochtenen Entscheid zugrunde liegen oder welche die Parteien zur Begründung ihrer Anträge vorbringen (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 64.36, E. 3; Gygi, a.a.O., S. 315).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60.8, E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, E. 2; vgl. auch André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 59 ff. Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., S. 221 f. Rz. 617 f.).

2.- a) Der Arbeitsvertrag nach Ziff. 20 GAV SBB begründet für die beiden Vertragspartner beiderseitige Rechte und Pflichten. So steht dem Arbeitgeber das Recht zu, zur genauen Umschreibung der zu leistenden Arbeit und zur Einordnung in den Betrieb Weisungen zu erlassen (vgl. Ziff. 35 GAV SBB); immerhin trägt der Arbeitgeber auch das Betriebsrisiko (Ziff. 89 GAV SBB), das er auf Grund von klaren Weisungen möglichst einzugrenzen versucht (vgl. auch Daniel Brand/Lucius Dürr/Bruno Gutknecht/Peter Platzer/Adrian Schnyder/Conrad

Stampfli/Ulrich Wanner in: Der Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht, Schweizerischer Gewerbeverband [Hrsg.], Muri-Bern 1991, ad Art. 321d OR, N 1 ff.). Im Sinne von allgemeinen Anordnungen verpflichten die SBB in Ziff. 90 Abs. 7 GAV SBB beispielsweise den Mitarbeiter, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebes seine Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen. Die SBB haben in diesem Zusammenhang mit der Richtlinie 160 PE 1 Grundsätze zur Suchtprävention aufgestellt, die die Sicherung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben. Gemäss Ziff. 6.3 160 PE 1 ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Sicherheitsbereich arbeiten, der Konsum alkoholischer Getränke auch während mindestens 6 Stunden vor Arbeitsbeginn untersagt. Unter anderem erklären sich die SBB hingegen in dieser Richtlinie bereit, einer suchtmittelabhängigen Person eine angemessene Behandlung zukommen zu lassen (Ziff. 9.2 160 PE 1); während einer bescheinigten Entzugs- und Entwöhnungsbehandlung besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss den Bestimmungen über die Arbeitsverhinderung bei Krankheit (Ziff. 9.3 160 PE 1) und das Arbeitsverhältnis bleibt während der Dauer weiter bestehen (Ziff. 9.5 160 PE 1).

Schranken dieses Weisungsrechts ergeben sich insbesondere aus den allgemeinen Grundregeln wie Treu und Glauben und Persönlichkeitsschutz sowie aus konkreten gesetzlichen Grundlagen (z.B. betreffend Persönlichkeits- und Datenschutz; vgl. Ziff. 26 GAV SBB). Unzulässig sind deshalb Weisungen, die das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzen. Unter diesem Gesichtspunkt haben sich Verhaltensanweisungen grundsätzlich auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb und während der Arbeitszeit zu beschränken; zum Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers gehört auch der Schutz des Privatlebens (Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern 1996, S. 84). Schliesslich ergibt sich aus dem allgemeinen Verbot des Rechtsmissbrauchs, dass das Weisungsrecht nach Treu und Glauben ausgeübt werden muss.

Zu einer der grundsätzlichen Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gehört als rechtliches Gegenstück zum Weisungsrecht des Arbeitgebers die Befolgungspflicht. Diese geht damit nur so weit, wie das Weisungsrecht reicht; wird das Weisungsrecht überschritten, endet auch die Befolgungspflicht (vgl. Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 3. Auflage., Basel/Genf/München 2003, ad art. 321d OR, Ziff. 7).

Wenn der Arbeitnehmer die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers hingegen unberechtigterweise nicht befolgt, macht er sich des Vertragsbruchs schuldig. Bei solchen Verletzungen arbeitsrechtlicher Pflichten wie auch bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten sind die Gründe nach Ziff. 45 Abs. 1 GAV SBB in einem Mitarbeitergespräch zu klären; bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten kann ein schriftlicher Verweis folgen, der eine Verfügung darstellt (vgl. Ziff. 45 Abs. 3 GAV SBB).

b) Beeinflusst der Gesundheitszustand eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit, können die SBB die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihren Ver-

trauensarzt verlangen (Ziff. 92 GAV SBB). Beurteilt der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärztinnen und Ärzte, ist für die SBB die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend (Ziff. 93 Abs. 3 GAV SBB). Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren (Ziff. 97 Abs. 1 GAV SBB). Mitarbeitern, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre angestammte Stelle verlieren und für die nicht sofort eine zumutbare Lösung gefunden wird, bieten die SBB die Chance zur beruflichen Neuorientierung (Ziff. 116 GAV SBB). Ist die berufliche Reintegration bis zum Ablauf der vorgesehenen Anspruchsfrist nicht möglich oder nicht absehbar, so lösen die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf (Ziff. 104 GAV SBB).

c) Gemäss GAV SBB ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Ziff. 135 ff. geregelt. Die Gründe für eine ordentliche Kündigung werden in Ziff. 139 GAV SBB aufgeführt. Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die SBB: a) die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten; c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten; d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; e) der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Ziff. 140 Abs. 2 GAV SBB sieht vor, dass nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur auf ein Monatsende gekündigt werden kann, wobei gemäss Bst. c ab dem elften Anstellungsjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten einzuhalten ist.

3.- Im vorliegenden Fall machen die SBB als Kündigungsgrund einen Verstoss gegen mit dem Beschwerdeführer vereinbarte Auflagen geltend. Über Jahre hinweg schlossen sie mehrere Vereinbarungen mit dem Beschwerdeführer ab, die meist nahtlos aufeinander folgten und deren Inhalt immer einen bestimmten Umgang des Beschwerdeführers mit Alkohol bezweckte. Nachdem der Beschwerdeführer nicht bestreitet, gegen die Vereinbarung vom 22. Januar 2003 verstossen zu haben, ist über die Folgen der Nichteinhaltung dieser abgeschlossenen Vereinbarungen seitens des Beschwerdeführers zu befinden.

a) aa) Die SBB als öffentliches Transportunternehmen sind verständlicherweise bereits auf Grund der zahlreichen scharfen Gefährdungshaftungsregeln darauf bedacht, Vorkehrungen zur Betriebssicherheit zu treffen und ein mögliches Restrisiko zu minimieren. Es kann ihr deshalb nicht vorgeworfen werden, diesbezüglich ihre Angestellten lückenlos zu instruieren und auf die Einhaltung gewisser Sicherheitsregeln zu insistieren. Nicht zu beanstanden ist in diesem Zusammenhang auch, dass die SBB das Konsumieren jeglicher Suchtmittel während der Arbeitszeit gänzlich verbieten und Angestellten mit sicherheitsdienstlichen oder vergleichbaren Funktionen zudem den Konsum alkoholischer Getränke während sechs Stunden vor Dienstantritt untersagen (zum Ganzen siehe hievore E. 2a). Immerhin ist notorisch, dass das Verhalten und die Reaktionen von Personen unter alkoholisiertem Einfluss schlecht vorherseh- bzw. kontrollierbar

sind und damit den Anforderungen in einem derart wichtigen Bereich wie der der Sicherstellung des ordnungsgemässen Betriebes des Bahnverkehrs nicht standhalten.

bb) Der Beschwerdeführer war in den letzten Jahren insbesondere als Zugführer bzw. Zugchef für die SBB tätig. Sein Aufgabengebiet als solches umfasste die Betreuung des Zuges als betriebliche Einrichtung, diejenige der Reisenden vor, während und nach der Fahrt sowie die Überprüfung und Sicherstellung der technischen Einrichtungen. Er hat im Rahmen dieser Tätigkeiten zweifellos eine sicherheitsdienstliche Funktion inne und es muss von ihm verlangt werden können, die geltenden Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, gegen das Verbot der Einnahme von Alkohol während sechs Stunden vor Dienstantritt verstossen zu haben. Erstmals wurde im Jahre 1996 bei Dienstantritt eine Bierfahne beim Beschwerdeführer festgestellt. Am 6. März 1998 wiederholte sich der Vorfall und der Beschwerdeführer gab zu, am Morgen eine Flasche alkoholfreies Bier und zum Mittagessen ein Glas Weisswein konsumiert zu haben. Anlässlich der Einvernahme wurde ebenfalls festgestellt, dass der Beschwerdeführer am Vorabend vier Flaschen alkoholhaltiges Bier getrunken hatte. Allein auf Grund dieser Vorfälle kann noch nicht auf ein Alkoholproblem geschlossen werden; auf Grund der erkennbaren Gepflogenheiten des Beschwerdeführers im Umgang mit Alkohol und insbesondere der Wiederholung kann jedoch auch nicht bemängelt werden, dass die SBB es als sinnvoll erachteten, eine medizinische Abklärung vornehmen zu lassen. Auch erklärte sich der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18. Juni 1998 mit einer ärztlichen Untersuchung einverstanden.

Der Hausarzt schloss in seinem Bericht im August 1998 eine Alkoholkrankheit aus. Der Ärztliche Dienst der SBB bezweifelte die Richtigkeit bzw. Vollständigkeit der Angaben in diesem Bericht und erachtete im Anschluss daran eine Abklärung durch die Sozialassistentin der SBB für notwendig, um die Alkoholgewohnheiten des Beschwerdeführers und die soziale Problematik von objektiver Stelle feststellen zu lassen. Der Beschwerdeführer gab auch zu dieser weiteren Abklärung sein Einverständnis, wohl nicht zuletzt, um einen übermässigen Alkoholkonsum ausschliessen zu können. Die vom Hausarzt erst zu Beginn des Jahres 1999 weitergeleiteten Laborwerte und die Schlussfolgerungen aus dem Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und der Sozialarbeiterin der SBB liessen weitere Hinweise auf einen übermässigen Alkoholkonsum erkennen. Es steht der PRK an sich nicht zu, Gutachten medizinischer Fachpersonen auf deren Richtigkeit zu überprüfen. Sie darf nicht ihr eigenes Ermessen an Stelle der Ausführungen des Gutachters stellen, welcher über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt. Eine Überprüfung könnte nur durch einen anderen Sachverständigen vorgenommen werden, was aber nicht beantragt worden ist und sich vorliegend auch nicht aufdrängt. Damit hat die PRK von den Feststellungen dieser langjährigen Fachärzte auszugehen, dass ein starker, chronischer Alkoholmissbrauch im medizinischen Sinne, welcher meistens mit einer Alkoholabhängigkeit einher geht, sogar alleine auf Grund der Leberwerte diagnostiziert werden kann. Hatte der Ärztliche Dienst vorliegend jedenfalls auf Grund der gesamten Umstände hinreichende Gründe für die Annahme eines übermässigen Alkoholkonsums, rechtfertigten sich angesichts der sicherheitsrelevanten Aufgabe des Beschwerdeführers die Durchführung einer vertieften medizinischen Begutachtung wie auch die diesbezüglich unterstützenden Vereinbarungen.

cc) In der Vereinbarung vom 19. Februar 1999 sahen die SBB eine erneute Konsultation beim Hausarzt und eine anschliessende entsprechende Behandlung vor. Es war vorgesehen, dass ein Abschlussgespräch stattfinden würde, sofern nach Ansicht des Ärztlichen Dienstes eine all-fällige Therapie oder Behandlung erfolgreich abgeschlossen worden wäre (vgl. Punkt 7). Zwar fielen die Laborwerte anlässlich dieser Untersuchung deutlich besser aus und implizierten damit einen normalisierten Alkoholkonsum des Beschwerdeführers. Erfahrungsgemäss sind Alkoholprobleme jedoch Langzeitprobleme und lassen sich nur mit Selbstdisziplin oder fremder Druckausübung unter Kontrolle halten. Unter diesen Umständen kann auch der Folgevertrag vom 13. Oktober 1999, in dem sich der Beschwerdeführer bereit erklärte, auf den täglichen Alkoholkonsum zu verzichten und die Laborwerte regelmässig zu kontrollieren, nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden. Mag der Verzicht auch einen unliebsamen Eingriff in das Privatleben des Beschwerdeführers darstellen, rechtfertigt sich das Gebot doch durch den Vorrang der Einhaltung des beruflichen Anforderungsprofils. Es ist im Übrigen davon auszugehen, dass sich Leberwerte nicht auf Grund eines gelegentlichen Glases Weisswein im Rahmen eines Mittagessens auffallend und stark verändern, sondern dazu ein anhaltender und übermässiger Alkoholkonsum erforderlich ist.

Dem Beschwerdeführer gelang es in der Folge nicht, seine Laborwerte unter Kontrolle zu halten. Nach einem auf seinen Willen erfolgten Wechsel des Hausarztes erklärte er sich zu einer Therapie mit vollständiger Alkoholabstinenz bereit und unterzeichnete am 19. September 2000 eine entsprechende Vereinbarung. Infolge des Misslingens der vollständigen Alkoholabstinenz entschloss sich der Beschwerdeführer im Januar 2001 selber zur Durchführung einer einjährigen Antabus-Therapie. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass bereits der erste Hausarzt die vom Ärztlichen Dienst der SBB verlangten Kontrollen breitwillig und derart termingerecht durchführte, dass der Beschwerdeführer schliesslich den Arzt wechselte; der zweite Hausarzt aktiv auf den Beschwerdeführer einwirkte um diesen zu einer Alkoholtherapie zu bewegen und schliesslich der Beschwerdeführer - wie er selber in der Beschwerdeschrift ausführt - auf eigene Initiative eine medikamentöse Therapie durchführte. Es erscheint nachgerade abwegig, daran festzuhalten, beim Beschwerdeführer hätte nie ein Alkoholproblem vorgelegen; weder können sich nebst dem Ärztlichen Dienst zwei Hausärzte derart in einer doch typischen und oft auffallenden Verhaltensproblematik täuschen, noch dürfte sich eine Person aus freiem Willen zu einer einschneidenden Therapie, wie sie die Antabustherapie darstellt, entschliessen, wenn keine entsprechende Problematik vorliegen würde. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kann auch nicht von Druck oder gar Mobbing von Seiten des Arbeitgebers gesprochen werden; die SBB bestanden seit Anbeginn zu Recht auf einem für Angestellte mit sicherheitsdienstlichen Funktionen äusserst gemässigten Trinkverhalten und verlangten entsprechende Laborwerte zwecks Überprüfung. Hätte der Beschwerdeführer diese Vorgaben längerfristig eingehalten, wären die Themen einer vollständigen Alkoholabstinenz oder einer Antabus-Therapie erst gar nicht aufgekommen.

dd) Das bereits hievor Ausgeführte gilt auch für die nachfolgenden Vereinbarungen. Zwar gelang es dem Beschwerdeführer, sich während der einjährigen Antabusmedikation an eine vollständige Abstinenz zu halten und sein Erscheinungsbild sowie seine Arbeitsleistung gemäss Aussagen des Personaldienstes der SBB sichtbar zu steigern. Antabus ist ein bekanntes Hilfs-

mittel in der Behandlung der Alkoholkrankheit und bewirkt quasi als Abschreckmittel Übelkeit, Angstzustände, Kreislaufstörungen, etc. bei gleichzeitiger Einnahme von Alkohol. Es heilt jedoch nicht die Alkoholabhängigkeit und ersetzt auch keine Therapie; der Betroffene hat im Anschluss an diese Entwöhnung zu beweisen, auch ohne dieses Hilfsmittel dem Alkohol widerstehen zu können. Dem Beschwerdeführer gelang dies nicht. Bereits zwei Monate nach Absetzen des Antabus kam es zu Rückfällen mit übermässigem Alkoholkonsum. Nach erfolgter Mahnung stellten die SBB am 26. August 2002 die Untauglichkeit des Beschwerdeführers für sicherheitsdienstliche Verrichtungen fest. In der Folge zeigte der Beschwerdeführer keine Bereitschaft, als Zugbegleiter seine Aufgaben zu erfüllen, weshalb am 22. Januar 2003 eine letzte Mahnung mit Kündigungsandrohung erfolgte für den Fall, dass nach der Absetzung des erneut eingenommenen Antabus wiederum keine vollständige Abstinenz von alkoholischen Getränken in- und ausserhalb des Dienstes realisiert werden konnte. Auf Grund von unbestrittenen Alkoholrückfällen im März 2003 und anschliessend stetig steigenden Laborwerten, die einen regelmässigen, übermässigen Alkoholkonsum dokumentierten, wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 16. Juni 2003 die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gebracht und das rechtliche Gehör gewährt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die SBB nicht zuletzt auf Grund der Gefährdung der Allgemeinheit zu Recht von ihren Angestellten mit sicherheitsdienstlichen Aufgaben verlangen, nicht von Suchtmitteln abhängig zu sein. Ein chronisch übermässiger Alkoholkonsum in der Freizeit, wie er vorliegend medizinisch bewiesen werden konnte, kann die Arbeitsleistung und das Verhalten am Arbeitsplatz negativ beeinflussen, was im Rahmen einer Tätigkeit wie derjenigen des Beschwerdeführers nicht geduldet werden kann; die wiederholt abgeschlossenen Vereinbarungen zwischen dem Beschwerdeführer und den SBB bezüglich seiner Alkoholabstinenz sind auf Grund der hievor geschilderten Vorgeschichte und Umstände rechtmässig und zum Schutz beider Parteien abgeschlossen worden. Der Beschwerdeführer hat jedoch mehrmals gegen diese gerechtfertigten Vereinbarungen verstossen und mit seinem Verhalten über längere Zeit unter Beweis gestellt, nicht ohne Alkohol leben zu können.

b) Indem sich der Beschwerdeführer nicht an die von ihm unterzeichnete rechtsgültige Vereinbarung vom 22. Januar 2003 hielt, versties er gegen wichtige vertragliche Pflichten im Sinne von Ziff. 139 Bst. a GAV SBB. Die Verletzung wichtiger vertraglicher Pflichten stellt einen Kündigungsgrund dar, umso mehr wenn, wie vorliegend, mehrmals gegen rechtmässig auferlegte Pflichten verstossen wurde. Die SBB prüften bereits früher einen anderweitigen Einsatz ohne sicherheitsdienstliche Funktionen, jedoch erklärte sich der Beschwerdeführer mit der ihm zugewiesenen Tätigkeit als FSS-Zugbegleiter unbefriedigt und erfüllte willentlich die ihm zugewiesenen Aufgaben nur ungenügend. Die auf den 31. Januar bzw. 29. Februar 2004 ausgesprochene ordentliche Kündigung erfolgte damit zu Recht.

4.- Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG; Ziff. 152 GAV SBB). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X vom 20. Februar 2004 wird abgewiesen und der Entscheid der Schweizerischen Bundesbahnen, Zentralbereich Personal, vom 20. Januar 2004 bestätigt.
- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden weder Kosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird der Vertreterin des Beschwerdeführers und dem Zentralbereich Personal der Schweizerischen Bundesbahnen schriftlich eröffnet.

Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Be-

gründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher