



PRK 2003-037

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Viola Amherd; Reto Venanzoni
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 28. April 2004

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführer, vertreten durch Fürsprecher ...

gegen

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

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X., geboren ..., trat im Jahre 1969 in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Nach einer mehrjährigen Tätigkeit als Kondukteur arbeitete er ab dem 1. Dezember 1984 als Zugführer bei der Brünigbahn in D. Diesen Funktionsbeschrieb enthielt auch der Arbeitsvertrag vom 30. September 2000, mit dem die Anstellung auf den 1. Januar 2001 als öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der SBB weitergeführt wurde.

B.- Im Rahmen mehrerer Dienstpflichtverletzungen in den frühen 90er Jahren verpflichtete sich X. am 20. Dezember 1993 schriftlich zur Einhaltung verschiedener Auflagen, um

weiterhin in seiner Funktion als Zugführer tätig zu sein. Die Pflicht zur Einhaltung dieser Verpflichtungen wurde in der gleichen oder leicht abgeänderten Form in regelmässigen Abständen verlängert.

C.- Am 3. April 2001 stellte der Ärztliche Dienst der SBB nach einer Verweigerung von X. zur Einhaltung der Auflagen dessen Untauglichkeit in sicherheitsdienstlichen Verrichtungen fest und entthob ihn am 9. April 2001 seiner Funktion als Zugführer. Nach einer ärztlichen Behandlung arbeitete er - wiederum mit der Verpflichtung zur Einhaltung gewisser Auflagen - zwischen dem 2. Juli und dem 31. Oktober 2001 im Bahnhof E als Verstärkung im Gepäckdienst, in der Reinigung und in ähnlichen Arbeitsgebieten.

D.- Ab dem 12. November 2001 wurde X. als Stationsbeamter auf dem Bahnhof F in den Bereichen Billettverkauf, Zugsabfertigung und einfache Stellwerkbedienung eingesetzt. Am 23. April 2002 unterzeichnete er erneut eine Vereinbarung, in der er sich zur vollständigen Alkoholabstinenz innerhalb und ausserhalb des Dienstes, zu regelmässigen ärztlichen Konsultationen und zur Wiederaufnahme einer Antabus-Therapie verpflichtete; für den Fall der Nichteinhaltung dieser Vereinbarung wurde mit Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf den nächst möglichen Termin gedroht.

E.- Die Nichteinhaltung der am 23. April 2002 vereinbarten Auflagen führte am 9. Oktober 2002 zur sofortigen Freistellung von X. In einer Vereinbarung vom 31. Oktober 2002 verpflichtete er sich, seine Alkoholsucht in einer Klinik stationär behandeln zu lassen, wobei die Beendigung dieser Therapie nur mit Zustimmung der behandelnden Ärzte und in Absprache mit dem Sozialberater der SBB und des Ärztlichen Dienstes möglich sei. Bei vorzeitigem Abbruch der Therapie drohten die SBB mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und erklärten sich gleichzeitig bereit, für den Fall einer erfolgreichen Therapie weitere Reintegrationsmöglichkeiten für X. zu prüfen.

F.- Am 18. Februar 2003 trat X. aus der Klinik aus. Der Ärztliche Dienst der SBB stellte nach Erhalt des Abschlussberichtes der Klinik einen vorzeitigen eigenmächtigen Abbruch der Therapie von X. fest und die SBB gewährten ihm das rechtliche Gehör für die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Im Namen von X. reichte der Schweizerische Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband am 8. April 2003 eine Stellungnahme ein und wies auf den allgemeinen Gesundheitszustand X. hin; der Abbruch der Therapie von X. wurde ausdrücklich nicht bestritten.

G.- Mit Verfügung vom 16. April 2003 lösten die SBB das Arbeitsverhältnis mit X. auf den 31. Oktober 2003 auf Grund wiederholter und anhaltender Verhaltensmängel auf. Die dagegen eingereichte Einsprache vom 13. Mai 2003 wies der Zentralbereich Personal der SBB nach Rückfrage bei der Brünigbahn mit Entscheid vom 23. September 2003 ab und entzog gleichzeitig einer allfälligen Beschwerde an die nächste Instanz die aufschiebende Wirkung. Er hielt in der Begründung fest, Anlass zur Kündigung sei nicht der Gesundheitszustand von X. gewesen, sondern die Nichteinhaltung von vereinbarten Therapieauflagen, womit die Kündigung

durch schuldhaftes Verhalten verursacht worden sei. Weiter sei es den SBB während der Dauer eines allfälligen Beschwerdeverfahrens nicht zuzumuten, weiter mit X. zusammenzuarbeiten.

H.- Gegen diesen Entscheid lässt X. (Beschwerdeführer) am 24. Oktober 2003 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) einreichen und dessen Aufhebung sowie die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung beantragen. Er bestreitet, die Therapie in der Klinik eigenmächtig abgebrochen zu haben ebenso wie die von der Beschwerdegegnerin behauptete fehlende Motivation. Er macht überdies geltend, für die Arbeit als Zugführer ohnehin untauglich zu sein, weshalb eine medizinische Untersuchung vorzunehmen und eine vorzeitige Pensionierung zu prüfen sei. Den Verfahrensantrag, nach Zustellung der Akten die Beschwerde zu vervollständigen, lehnte die PRK mit Schreiben vom 28. Oktober 2003 unter Hinweis auf die fehlenden Voraussetzungen von Art. 53 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) ab.

I.- In seiner Vernehmlassung vom 27. November 2003 beantragt der Zentralbereich Personal der SBB die Abweisung der Beschwerde und verweist im Wesentlichen auf die bereits im Einspracheentscheid vom 23. September 2003 enthaltenen Ausführungen.

J.- Mit Zwischenverfügung vom 6. Januar 2004 lehnte die PRK das Gesuch des Beschwerdeführers um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ab. Seinen Antrag auf eine öffentliche Sitzung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK; SR 0.101) liess der Beschwerdeführer am 30. Januar 2004 zurückziehen und reichte gleichzeitig eine Replik ein. Er wiederholte darin insbesondere die Forderung nach einer vorzeitigen Pensionierung infolge reduzierter Arbeitsfähigkeit.

Die SBB wiesen in der Duplik vom 17. Februar 2004 im Wesentlichen auf ihre bisherigen Ausführungen in den Verfahrensschriften hin.

Auf die weiteren Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidewesentlich - 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. Februar 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 ist 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] 64/2000 Nr. 36 S. 480 ff., 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 60/1996 Nr. 8 S. 67 ff., E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64/2000 Nr. 32 S. 445 ff., 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) Nach dem 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.

b) Das Arbeitsrecht der SBB enthält für die ordentliche Kündigung von Mitarbeitenden - neben den allgemein gehaltenen Bestimmungen von Ziff. 139 GAV SBB - keine detaillierten Umschreibungen der Gründe, aus denen unter Einhaltung der jeweiligen Frist ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden darf (vgl. Entscheid der PRK vom 27. Februar 2001 in Sachen L. [PRK 2000-057] E. 3).

Im Gegensatz zur ausserordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses aus einem wichtigen Grund genügte gemäss Rechtsprechung für die ordentliche Auflösung eines Angestelltenverhältnisses (unter den Bestimmungen der [alten] Angestelltenordnung vom 10. November 1959 [AngO; aSR 172.221.104] bzw. der (alten) Angestelltenordnung SBB [AO SBB; R 102.1] das Vorhandensein eines objektiv begründeten, sachlich haltbaren, sogenannt triftigen Grundes (BGE 108 Ib 210 E. 2; Entscheid der PRK vom 8. Juni 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60/1996 Nr. 74 S. 660 ff. E. 5a; Tobias Jaag, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 1994, S. 463). Als triftiger Grund galt namentlich der fehlende Wille zur Zusammenarbeit oder ungenügende Leistung. Ob die Voraussetzungen zur Auflösung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt sind, war stets aufgrund der gesamten Umstände zu würdigen. Ein triftiger Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses war auch gegeben, wenn die Arbeitsleistung des Angestellten wegen veränderter Verhältnisse nicht mehr benötigt wurde. In jedem Fall musste für die Berechtigung zur Auflösung des Dienstverhältnisses der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden.

c) Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren (Ziff. 97 Abs. 1 GAV SBB). Mitarbeiterinnen und 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). Sie sollen rasch bei den SBB eine feste Stelle antreten oder ausserhalb der SBB eine neue Tätigkeit aufnehmen; mit der Ausarbeitung eines Reintegrationsplans sollen auch die gesundheitlichen Aspekte einbezogen werden (vgl. Ziff. 117 und 118 GAV SBB). Ist die berufliche Reintegration bei der SBB bis zum Ablauf der Anspruchsfrist nicht möglich oder nicht absehbar, so lösen die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf (Ziff. 104 GAV SBB).

d) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der von den Sozialversicherungen festgelegten Altersgrenze (vgl. 136 GAV SBB); im Falle der Männer nach Vollendung des 65. Altersjahres (Art. 10 Abs. 2 Bst. a BPG i. V. mit Art. 21 Abs. 1 Bst. b des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVG; SR 831.10]). In Art. 33 und 34 der Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) hat der Bundesrat für bestimmte Personalkategorien ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der ordentlichen Altersgrenze festgelegt.

3.- Im vorliegenden Fall wurde der Beschwerdeführer bereits im Jahre 2001 seiner Funktion als Zugführer enthoben und leistete in der Folge an verschiedenen Bahnhofstationen meist zeitlich befristete Arbeitseinsätze. Nachdem er wiederholt gegen vereinbarte Auflagen verstossen hatte, sahen die SBB für eine weitere Zusammenarbeit keine Vertrauensgrundlage mehr und lösten das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der sechsmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. Oktober 2003 auf. Der Beschwerdeführer bestreitet hingegen die Nichteinhaltung insbesondere der letztmalig vereinbarten Auflage und führt an, auf Grund seiner verminderten Arbeitsfähigkeit sei eine vorzeitige Pensionierung vorzunehmen.

a) aa) Der problematische Umgang des Beschwerdeführers mit Alkohol wirkte sich akutenkundig bereits seit einem Jahrzehnt nachteilig auf dessen Arbeit bei der SBB aus. Um einen Einsatz mit sicherheitsdienstlichen Verrichtungen weiterhin verantworten zu können, trafen die SBB im Jahr 1993 erstmals eine Vereinbarung, gemäss der sich der Beschwerdeführer zu einer Abstinenz von alkoholischen Getränken und einer Antabustherapie für mindestens ein Jahr verpflichtete. Diese Vereinbarung wurde in gleicher oder zumindest ähnlicher Form mehrere Male erneuert. Nach erneutem Alkoholkonsum während der Dienstzeit teilten die SBB am 9. Oktober 2002 ihre Kündigungsabsicht infolge Verstosses gegen die Vereinbarung mit, zogen diese jedoch später auf Grund von Verhandlungen mit dem Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband zurück und trafen im Sinne einer letztmaligen Chance am 31. Oktober 2002 eine Vereinbarung über Therapieauflagen, verbunden mit der Kündigungsandrohung im Säumnisfall. Die Vereinbarung wies folgenden Inhalt auf:

- „a) X. verpflichtet sich, seine Alkoholsucht in der Südhang Klinik für Suchttherapien, (...) stationär behandeln zu lassen. Die Dauer der Therapie richtet sich nach den Vorgaben der behandelnden Ärzte.
- b) Die Beendigung der Therapie ist nur mit Zustimmung der behandelnden Ärzte und in Absprache mit dem Sozialberater der SBB und des Ärztlichen Dienstes möglich.
- c) Nach Abschluss des stationären Therapieaufenthaltes in der Klinik Südhang erklären Sie sich bereit, die von den Fachleuten empfohlene ambulante Therapie fortzuführen.“

bb) Zu Recht beanstandet der Beschwerdeführer nicht den Inhalt dieser Vereinbarung. In Anbetracht der verantwortungsvollen Aufgaben eines Zugführers kann den SBB nicht vorgewor-

fen werden, von ihren Angestellten gewisse Sicherheitsvorkehrungen zu verlangen. Unbestritten hat die Auflage zur Alkoholabstinenz zur Vermeidung jeglichen Risikos gerade in einem Sicherheitsbereich als wichtige Pflicht eines alkoholgefährdeten Arbeitnehmers zu gelten. Nachdem die bisherigen Abstinenzauflagen vom Beschwerdeführer immer wieder gebrochen wurden, verpflichtete sich der Beschwerdeführer mit seiner Unterschrift am 31. Oktober 2002, seine Sucht mittels Therapie zu behandeln. Gemäss Austrittsbericht der Südhang Klinik trat der Beschwerdeführer am 28. Oktober 2002 in die Klinik ein und brach die Therapie am 11. Februar 2003 vorzeitig ab. Der behandelnde Arzt führte dazu aus, der Beschwerdeführer sei „einzig auf Druck des Arbeitgebers in unsere Klinik eingetreten. Die mangelnde Krankheitseinsicht und Kooperation (...) erlaubten es nicht, eine nachhaltige Verhaltensveränderung beim Patienten zu bewirken. X. bestand auf einem vorzeitigem Therapieaustritt, um in den Skiurlaub fahren zu können. Dies im Wissen, dass er als Folge des Therapieabbruchs seine Stelle bei der SBB vermutlich verlieren wird.“ Aus diesen Ausführungen des Therapieverantwortlichen mit dem Beschwerdeführer den Schluss zu ziehen, die Therapie sei auf Initiative der Klinik abgebrochen worden, geht an der Sache vorbei. Vielmehr ist offensichtlich, dass die Durchführung einer Alkoholtherapie auf Grund mangelnden Willens des Beschwerdeführers hinfällig geworden ist. Eine Therapie kann anerkanntermassen nur dann Erfolg zeigen, wenn sich die zu behandelnde Person ihres Problems bewusst und willens ist, dieses zu beheben. Der Beschwerdeführer hat jedoch während seines Aufenthaltes sein Alkoholproblem durchwegs bagatellisiert oder gänzlich verneint. Darauf weist auch das Verhalten des Beschwerdeführers an den Wochenenden während der Therapie hin; auf Grund von Atemluftkontrollen wurden dem Beschwerdeführer mehrmals Alkoholrückfälle nachgewiesen und von diesem auf Grund der Eindeutigkeit der Kontrollmessungen auch zugegeben. Der vorzeitige Abbruch der Therapie wurde damit durch den wiederholt mangelnden Willen des Beschwerdeführers zur Befolgung der vorgeschriebenen Therapieauflagen verschuldet und liegt in dessen Verantwortungsbereich. Indem er jedoch selbstverschuldet die Therapie beendete, versties er gegen die getroffene Vereinbarung mit den SBB, welche für den Fall eines vorzeitigen Therapieabbruchs ausdrücklich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorsah. Zur Kündigung führte damit ein gegen die Vereinbarung verstossendes Verhalten seitens des Beschwerdeführers und nicht etwa gesundheitliche Zustände.

b) Statt der Kündigung verlangt der Beschwerdeführer eine vorzeitige Pensionierung. Er macht dabei geltend, die Klinik stelle eine verminderte Arbeitsfähigkeit bei Alkoholabstinenz fest, weshalb die Tätigkeit, die der Beschwerdeführer bei den SBB ausgeübt habe, für ihn nicht geeignet sei. Auch die seit längerem bestehenden Knie- und Gehörprobleme würden eine vorzeitige Pensionierung unumgänglich erscheinen lassen.

aa) Der Beschwerdeführer übersieht zunächst, dass eine gesetzliche Grundlage für eine vorzeitige Pensionierung nicht vorhanden ist. Das Arbeitsverhältnis endet gemäss GAV SBB beim Erreichen der ordentlichen Altersgrenze; vorgezogene Pensionierungsansprüche sieht die BPV einzig für bestimmte Berufsgattungen der Armee und des versetzbaren Personals des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten vor (Art. 33 und 34 BPV). Für den Beschwerdeführer als Zugführer bei den SBB bestehen keine solchen Ansprüche. Hingegen bieten die SBB den Mitarbeitern, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre ange-

stammte Stelle verlieren, eine Chance zur beruflichen Neuorientierung (vgl. Ziff. 116 ff. GAV SBB; E. 2c hievor). Gesundheitliche Beschwerden haben damit in erster Linie eine Versetzung an einen nach Möglichkeit angepassten Arbeitsplatz zur Folge.

bb) Der Beschwerdeführer beklagte sich in der Tat in früheren Jahren über Hörprobleme; nachdem die nötigen Untersuchungen jedoch durchgeführt worden sind, weigerte er sich, ein Hörgerät zu tragen. Wie auch die späteren kurzfristigen Einsätze des Beschwerdeführers als Stationsbeamter zeigten, versuchten die SBB weiter, der verminderten Arbeitsfähigkeit auch hinsichtlich der Rückenprobleme Rechnung zu tragen und körperlich weniger belastende Arbeitsplätze für den Beschwerdeführer zu finden. Selbst zur Heilung der Alkoholsucht gab die SBB in Form einer stationären Therapie Hilfestellung; die Verweigerung sämtlicher Mithilfe seitens des Beschwerdeführers zur Behebung des grundsätzlichen Suchtproblems führten schliesslich dazu, dass tiefgreifende Abklärungen und Untersuchungen des ganzheitlichen Gesundheitszustandes nicht getroffen werden konnten. Sind bei körperlichen Behinderungen wohl alternative Einsätze in einem grossen Betrieb denkbar, lässt ein den Betrieb gefährdendes Suchtverhalten keinen Raum für eine derartige Möglichkeit. Selbst wenn man eine Sucht als Krankheit betrachtet, ist diese mit einer Arbeit in einem Sicherheitsbereich, wie ihn eine bahntechnische Anlage darstellt, unvereinbar. Solange der Beschwerdeführer demnach seine Sucht nicht therapiert hat, kann dahingestellt bleiben, ob, wie und in welchem Bereich die SBB eine weitere Verwendung des Beschwerdeführers zu finden hätten. Dass er aber das Problem mit seinem Alkoholumgang nicht behoben hat, zeigte der Beschwerdeführer nachdrücklich mit seinem gewollten Therapieabbruch in der Klinik.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer mit seinem mangelnden Willen zu einer Therapie seiner Alkoholsucht und der Nichteinhaltung von vereinbarten Therapieauflagen einen Grund gesetzt hat, um das Arbeitsverhältnis gestützt auf Ziff. 139 Bst. b i.V. mit Ziff. 96 GAV SBB aufzulösen, zumal die Kündigung bereits angedroht worden war. Eine vorzeitige Pensionierung kommt infolge fehlender gesetzlicher Grundlagen nicht in Betracht.

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 24. Oktober 2003 wird abgewiesen und der Einspracheentscheid der Schweizerischen Bundesbahnen, Zentralbereich Personal, vom 23. September 2003 bestätigt.
2. Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden weder Kosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
3. Dieser Entscheid wird dem Vertreter 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 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide 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 Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung 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 Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag 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