



PRK 2005-050

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Viola Amherd, Guido Corti  
Der Gerichtsschreiber: Johannes Schöpf

## **Entscheid vom 8. März 2006**

in Sachen

**X.**, ..., Beschwerdeführer, vertreten durch ...

gegen

**Schweizerische Bundesbahnen**, Zentralbereich Personal, Mittelstrasse 43, Postfach, 3000 Bern  
65 (Ref. ...)

betreffend

Versetzung

---

### **Sachverhalt:**

A.- X., geb. (...), trat am 7. August 1989 in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) als (...) ein. Er arbeitete nach Lehrabschluss auf verschiedenen Dienststellen dieses Transportunternehmens. Auf den 1. Januar 2003 wurde er zum (...) in A. gewählt, nachdem er dort bereits seit dem 1. Januar 2002 im Rahmen eines Praktikums eingesetzt war. Bei dieser Tätigkeit im Bahnhof A. handelt es sich um die Arbeit in einem Fernsteuerungszentrum. Von dort aus wird der Zugverkehr auf mehreren Strecken der SBB geregelt.

Ab ca. Sommer oder Herbst 2002 entwickelte sich zwischen X. und der ebenfalls bei der SBB am Bahnhof A. arbeitenden (...) Y. eine persönliche Beziehung. Im Juni 2003 verbrachten die beiden zusammen zweiwöchige Ferien in (...), wobei aus den Akten nicht hervorgeht, ob weitere Personen an dieser Reise teilnahmen. Im Januar 2004 kam es zu einem gemeinsamen Gespräch von Y. und X. beim SBB-Sozialberater Z., bei dem dieses Verhältnis thematisiert wurde. Grund dieser Unterredung war offensichtlich der Umstand, dass die Beziehung für Y. "etwas viel" wurde. Auf Empfehlung des Sozialberaters wurde der Kontakt zwischen den beiden Mitarbeitenden ab diesem Zeitpunkt beendet bzw. ausgesetzt. In der Folge soll es nach einiger Zeit wieder zu Kontakten zwischen den beiden Personen gekommen sein, wobei umstritten ist, wer dafür die Initiative ergriffen hat.

Im Verlaufe des Jahres 2004 wandte sich Y. mehrmals - zum Teil mündlich und zum Teil telefonisch - an den Leiter der Betriebsführung A. (Bahnhofvorstand W.). Hauptinhalt dieser Gespräche mit dem damaligen Vorgesetzten von Y. und X. sei ihre Aussage gewesen, sie fühle sich von ihm bedrängt. Diese Aussage habe W. in einer Aktennotiz festgehalten. Aufgrund der Akten sei unklar, ab welchem Zeitpunkt X. gewusst habe, dass sich Y. in dieser Sache an den Vorgesetzten bei den SBB gewandt habe.

B.- Am 30. November 2004 fanden - auf Veranlassung der SBB - getrennte Gespräche mit X. und Y. in A. statt. Seitens der SBB waren der Bahnhofvorstand W. und der SBB-Sozialberater Z. anwesend. Weiter zog die SBB einen Notfallpsychiater zu den Gesprächen bei (Dr. med. V., Facharzt für Psychiatrie / Psychotherapie, ...). Zuerst fand das Gespräch mit X. statt, anschliessend dasjenige mit Y. X. bestand darauf, beim Gespräch mit Y. dabei zu sein. Nachdem dies seitens der SBB abgelehnt wurde, sei die Situation eskaliert und X. habe versucht, sich mit körperlicher Gewalt Eintritt zum Besprechungsraum zu verschaffen. Aufgrund dieser Situation liess der Notfallpsychiater den Bediensteten in die Psychiatrische Klinik B. einweisen, aus der dieser am folgenden Tag entlassen wurde.

Ab Ende November 2004 bis am 28. März 2005 arbeitete X. nicht. Aufgrund laufender Abklärungen über seinen Gesundheitszustand wurde ihm aber der Lohn durch die SBB weiter bezahlt. Seit dem 29. März 2005 wird X. im Bahnhof SBB C. als Funktion F. eingesetzt.

C.- Mit Verfügung vom 25. Mai 2005 bestätigte die SBB, Infrastruktur Personal, den Wechsel des Arbeitsortes von X. von A. nach C., wobei das formelle Versetzungsdatum mit 1. Mai 2005 festgesetzt wurde. Diese Verfügung stützte sich auf Ziff. 45 Abs. 4 und 6 des Gesamtarbeitsvertrages SBB vom 25. Juni 2004 (GAV SBB) und bestimmte zugleich, dass sich Funktionsbezeichnung und Jahreslohn durch die Versetzung nicht änderten. Schliesslich wurde einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen. Zur Begründung wurde insbesondere ausgeführt, die SBB sei als Arbeitgeberin verpflichtet, Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden und zur Vermeidung sexueller Belästigung am

Arbeitsplatz zu treffen. Ein erneuter Einsatz von X. in A. würde alle Beteiligten während der Arbeitszeit in unzumutbarer Weise belasten und sei allein schon aus sicherheitsdienstlichen Aspekten nicht zu verantworten. Schliesslich sei es für alle Beteiligten am besten, einen Schlusstrich zu ziehen und dem Bediensteten einen Neuanfang in C. zu ermöglichen.

Gegen die Verfügung vom 25. Mai 2005 liess X. beim Zentralbereich Personal der SBB mit Eingabe vom 29. Juni 2005 mit dem Antrag Beschwerde erheben, die Versetzungsverfügung sei aufzuheben und dem Bediensteten am angestammten Arbeitsort in A. wieder ein Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Der Entzug der aufschiebenden Wirkung wurde ausdrücklich nicht angefochten. Zur Begründung wurde insbesondere vorgebracht, die Vorinstanz habe weder geprüft noch aufgezeigt, dass eine Verhaltensänderung von X. in A. unmöglich sei. Beim Gespräch vom 30. November 2004 sei die Zusammensetzung der Gesprächsteilnehmer nicht mit ihm vorgängig abgesprochen worden, deshalb sei dieses in einer sehr gespannten Atmosphäre verlaufen. Die erfolgte Zwangseinweisung von X. in die Psychiatrische Klinik B. habe eine massive Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte dargestellt, die der SBB anzulasten sei. Der Sachverhalt, welcher der Verfügung zugrunde liege, sei nirgendwo klar formuliert und könne nicht als gesichert betrachtet werden. Die Darstellungen von Y. und X. würden stark voneinander abweichen, die SBB stelle einseitig nur auf ihre Angaben ab. Es gehe nicht an, eine private Beziehungsangelegenheit zu einer sexuellen Belästigung hoch zu stilisieren. Die Versetzung von X. nach C. verletze die vorgesehene Stufenordnung für Fälle, in denen Massnahmen bei ungenügendem oder unbefriedigendem Verhalten zu treffen seien. Bei korrektem Vorgehen hätte dem Bediensteten die Rückkehr an den Arbeitsplatz in A. zugesichert und dabei gleichzeitig mit beiden betroffenen Personen eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden müssen. Erst bei einer Verletzung der Zielvereinbarung hätte ein schriftlicher Verweis erfolgen müssen; nur als letzte Stufe sei eine Versetzung zu prüfen.

D.- Mit Beschwerdeentscheid vom 2. November 2005 wies der Zentralbereich Personal SBB die Beschwerde vom 29. Juni 2005 ab und entzog einer allfälligen Beschwerde an die Eidgenössische Personalrekurskommission (PRK) die aufschiebende Wirkung. Bei der umschriebenen Situation handle es sich um eine private Angelegenheit, die als solche die Arbeitgeberin nicht betreffe. Die Sache werde erst arbeitsrechtlich relevant, wenn die Beziehung in der einen oder anderen Form negative Auswirkungen auf den "Dienstbetrieb" oder die eigentliche Arbeitsleistung habe. Der Ablauf der Ereignisse habe Auswirkungen auf den Dienstbetrieb gehabt, da sich X. offensichtlich schwer getan habe, die Beziehung zu Y. von der persönlichen / emotionalen Ebene auf die kollegiale / dienstliche Ebene zu reduzieren. Es sei nicht zu beanstanden, dass X. und nicht Y. vom Bahnhof A. wegversetzt worden sei. Ihr sei es im Gegensatz zu ihm sehr wohl möglich gewesen, die Beziehung auf die kollegiale / dienstliche Ebene zu reduzieren. Zu beachten sei auch, dass die Arbeitsmöglichkeit in C. für X. aufgrund des Wohnortes (B.) näher gelegen sei als für Y. (Wohnort in D.). Die Versetzung habe für den Bediensteten keine Änderung der Funktion und keine Lohnreduktion zur Folge gehabt; auch die beruflichen Laufbahnaussichten im Bahnhof C. seien ebenso gut wie im Bahnhof A. Für eine Bahnunternehmung habe die Sicherheit oberste Priorität und sie könne es nicht verantworten,

dass diese durch ein "emotionales Beziehungsgeflecht" gefährdet werde. Bei einer erneuten Zusammenarbeit beider Bediensteter am gleichen Arbeitsort sei eine solche Gefährdung nicht auszuschliessen.

E.- Mit Eingabe vom 5. Dezember 2005 führt X. (Beschwerdeführer) bei der PRK Beschwerde gegen den Beschwerdeentscheid des Zentralbereiches Personal der SBB vom 2. November 2005 mit folgenden Rechtsbegehren:

"1. Der Beschwerdeentscheid vom 2. November 2005 und damit die Verfügung vom 25. Mai 2005 betreffend Versetzung nach C. sei aufzuheben.

2. Dem Beschwerdeführer sei wieder ein Arbeitsplatz am angestammten Arbeitsort zur Verfügung zustellen.

3. Der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung wieder zu erteilen.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge."

Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, die SBB stütze sich bezüglich des Sachverhaltes vollumfänglich auf die Darstellung durch den Bahnhofvorstand W. ab; dies sei nicht haltbar. W. habe zu spät erkannt, dass er sich in einem Interessenkonflikt befunden habe, der eine sachgerechte und objektive Entscheidungsfindung nicht mehr gewährleisten könne. Der Ausstand sei umso mehr gerechtfertigt gewesen, als der Bahnhofvorstand von Y. einseitig informiert worden sei. Der neu mit der Bearbeitung des Dossiers betraute Sachbearbeiter der SBB (T.) habe für den relevanten Zeitraum keine unmittelbaren Wahrnehmungen machen können, dessen Informationsstand beruhe auf den von W. erstellten Unterlagen. Bis zum 30. November 2004 hätten keine sicherheitsdienstlichen Probleme im Bahnhof A. bestanden, als beide Bediensteten noch gemeinsam in diesem Bahnhof gearbeitet hätten. Es werde auch nicht dargetan, inwieweit die Sicherheit des Bahnbetriebs je durch das Verhalten des Beschwerdeführers gefährdet gewesen sei. Vor dem Hintergrund einer privaten Beziehungsproblematik zwischen zwei Mitarbeitenden sei aufgrund eines unglücklichen Vorgehens seitens der Vorgesetzten eine Situation eingetreten, welche zu Überreaktionen inklusive einer nicht gerechtfertigten Zwangseinweisung des Beschwerdeführers geführt hätten. Auch bei einer Rückkehr des Bediensteten an den angestammten Arbeitsplatz im Bahnhof A. werde der Bahnbetrieb nicht gefährdet. Es sei nicht einsichtig, weshalb der Beschwerdeführer einseitig unter einschneidenden Massnahmen leiden müsse, wo doch beide Beteiligte gleichermaßen zur Klärung der Situation beitragen müssten. Eine Gutheissung der Beschwerde könne wenigstens teilweise zur Wiedergutmachung des vom Beschwerdeführer erlittenen Unrechts durch den mangelnden Schutz seiner Persönlichkeit durch die Arbeitgeberin beitragen.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2005 verzichtet die SBB auf die Einreichung einer Vernehmlassung und verweist auf den Beschwerdeentscheid vom 2. November 2005.

F.- Mit Eingabe vom 21. November 2005 an den Zentralbereich Personal der SBB beantragte der Beschwerdeführer die Aufhebung des Beschwerdeentscheides vom 2. November 2005

(mit verschiedenen Zusatzbegehren); er bezeichnet seine Eingabe als Revisionsbegehren bzw. Wiedererwägungsgesuch. Am 13. Dezember 2005 teilt der Beschwerdeführer der SBB mit, dass er vollumfänglich am Inhalt des Revisionsbegehrens festhalte, dieses aber hiermit zurückziehe. Mit Nichteintretensentscheid vom 16. Dezember 2005 trat der Zentralbereich Personal der SBB auf das Revisionsbegehren bzw. das Wiedererwägungsgesuch vom 21. November 2005 nicht ein.

Mit Schreiben vom 15. Februar 2006 teilte der Beschwerdeführer der PRK mit, dass er eine Mobbinguntersuchung bei der SBB, Infrastruktur Personal, in dieser Angelegenheit beantragt hat. Die SBB, Infrastruktur Personal, übermittelte der PRK am 21. Februar 2006 das betreffende Antwortschreiben an den Beschwerdeführer.

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

### **Erwägungen:**

1.- a) Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG; SR 742.31]; Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht vom 20. Dezember 2000 (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB [SR 172.220.112])). Gemäss Art. 15 Abs. 2 SBBG kann der Bundesrat die SBB ermächtigen, das Anstellungsverhältnis im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) abweichend oder ergänzend (zum BPG) zu regeln. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen GAV ab. Seit 1. Januar 2005 steht der (neue) GAV SBB in Kraft und der alte am 1. Januar 2001 in Kraft getretene GAV (aGAV SBB) vom 29. Juni 2000 wurde aufgehoben (vgl. BBl. 2004 6734; vgl. auch Ziff. 208 GAV SBB).

b) Eine übergangsrechtliche Regelung für den zeitlichen Anwendungsbereich enthält der neue GAV SBB nicht. Analog zu Art. 41 Abs. 3 und 4 BPG, wonach sich das Beschwerdeverfahren auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse nach dem neuen Recht (BPG) richtet, wenn die Verfügung nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden ist und den gleichlautenden allgemeinen Grundsätzen betreffend Anwendung neuen Rechts (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, S. 66 Rz. 326), hat auch für die Anwendbarkeit des neuen GAV entscheidend zu sein, wann die erstinstanzliche Verfügung ergangen ist. Die vorliegend in Frage stehende Versetzung wurde am 25. Mai 2005 verfügt. Mithin sind grundsätzlich die Bestimmungen des neuen GAV SBB (in Kraft seit 2005) auf diese Streitsache anwendbar.

b) Der Zentralbereich Personal der SBB ist die interne Beschwerdeinstanz der SBB im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG (vgl. Ziff. 193 Abs. 1 GAV SBB). Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide solcher interner Beschwerdeinstanzen steht der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 BPG). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vorliegend nicht gegeben. Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 ([VwVG; SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG).

c) 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 sowie vom 22. November 2004 in Sachen L. [PRK 2004-007] E. 1d; 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; immerhin trägt der Arbeitgeber auch das Betriebsrisiko (Ziff. 126 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 verpflichtet die SBB in Ziff. 127 Abs. 7 GAV SBB beispielsweise die Mitarbeiter, zur Gewährleistung der Sicherheit

des Bahnbetriebes ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen.

b) Bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten, sind die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären (Ziff. 45 Abs. 1 GAV SBB). Das Mitarbeitergespräch wird mit einer schriftlichen Vereinbarung abgeschlossen, welche Massnahmen und Ziele sowie die Folgen bei deren Nichterreichung festlegt; die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann schriftlich ermahnt werden (Ziff. 45 Abs. 2 GAV SBB). Bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten kann ein Verweis erfolgen; dieser stellt eine Verfügung dar (Ziff. 45 Abs. 3 GAV SBB). Ist eine Leistungsänderung oder Verhaltensänderung im bisherigen Arbeitsumfeld nicht möglich, so ist eine Versetzung zu prüfen (Ziff. 45 Abs. 4 GAV SBB). Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter versetzt, so werden mit ihr oder ihm Ziele für die neue Tätigkeit vereinbart; der Lohn wird der neuen Tätigkeit angepasst (Ziff. 45 Abs. 5 GAV SBB). Kann sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der SBB über die Versetzung nicht einigen, erlässt die SBB eine Verfügung (Ziff. 45 Abs. 6 GAV SBB).

3.- a) Im vorliegenden Fall entwickelte sich zwischen dem Beschwerdeführer und Y. ab ca. Sommer oder Herbst 2002 eine persönliche Beziehung. Die Darstellungen beider Personen über den Verlauf dieser Beziehung, insbesondere über eine allfällige erste Beendigung, deren möglicherweise erfolgte Wiederaufnahme und deren endgültige Beendigung weichen voneinander ab. Dieser Punkt kann jedoch offen gelassen bleiben. Nach dem Ende dieses Verhältnisses konnte Y. offensichtlich die Beziehung von der persönlichen / emotionalen Ebene auf die kollegiale / dienstliche Ebene reduzieren. Im Gegensatz dazu fiel es dem Beschwerdeführer augenscheinlich schwer, diesen Schritt ebenfalls zu tun, ihm machte die Beziehungsproblematik weiterhin zu schaffen.

Beide Bediensteten haben während der Zeit dieses Verhältnisses als (...) im Bahnhof A. gearbeitet und dabei unter anderem auch gemeinsam Dienst versehen. Bei dieser Tätigkeit handelt es sich um die Arbeit in einem Fernsteuerungszentrum der SBB, von dem aus der Zugverkehr auf mehreren Eisenbahnstrecken geregelt wird. Die SBB als Transportunternehmen ist aufgrund der zahlreichen scharfen Gefährdungshaftungsregeln darauf bedacht, Vorkehrungen zur Betriebssicherheit zu treffen und ein mögliches Restrisiko zu minimieren. Dieses Unternehmen muss auf der Einhaltung von Sicherheitsregeln und Sicherheitsstandards insistieren. Der Gewährleistung des sicheren und ordnungsgemässen Betriebes im Bahnverkehr in einem derart wichtigen Bereich wie der Fernsteuerung von Zügen kommt dabei eine grosse Bedeutung zu. Das öffentliche Interesse an der Diensterfüllung fällt bei sicherheitsrelevanten Aufgaben besonders stark ins Gewicht (vgl. Isabelle Häner, Grundrecht im öffentlichen Personalrecht, in Helbling/Poledna: Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999 S. 417). Es ist allgemein bekannt, dass Personen, die sich in emotionalen Situationen befinden (z. B. Trauer, Wut, Beziehungsprobleme, etc.), die ausserhalb von üblichen täglichen Erlebnissen liegen, bei der Erfüllung von Aufgaben im Sicherheitsdienst ein erhöhtes Risiko darstellen. Es liegt auch im Interesse des betreffenden Bediensteten, aus Gründen der Vorsicht von sicherheitsrelevanten

Aufgaben überhaupt abgelöst, (vorübergehend) mit anderen Aufgaben betraut oder in ein anderes Umfeld versetzt zu werden.

b) Wie bereits erwähnt, auferlegt sich die PRK praxisgemäss eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen 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.

Von Ende November 2004 bis am 28. März 2005 arbeitete der Beschwerdeführer nicht, wobei in dieser Zeit sein Gesundheitszustand durch die Arbeitgeberin abgeklärt wurde. Nach dem Vorliegen positiver medizinischer Beurteilungen konnte er die Tätigkeit als (...) am 29. März 2005 - neu im Bahnhof C. SBB - wieder aufnehmen. Y. ist weiterhin im Bahnhof A. als (...) tätig. Die SBB beurteilte ein Zusammentreffen und eine gemeinsame Arbeit beider Bediensteter im Bahnhof A. als ein mögliches Sicherheitsrisiko für den Bahnbetrieb. Die Transportunternehmung befürchtet, dass die betriebsinterne Zusammenarbeit zwischen beiden Bediensteten durch die frühere - inzwischen jedoch beendete - Beziehung belastet sein könnte. Auch kann nicht ausgeschlossen werden, dass das berufliche Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und Y. aus diesem Grund getrübt ist. Diese Beurteilung des "emotionalen Beziehungsgeflechts" und die Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf den Bahnbetrieb beruht nach Ansicht der PRK auf sachlichen Überlegungen, ist plausibel und daher nicht zu beanstanden.

Aus diesem Grund hat die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer einen anderen Arbeitsort zugewiesen, sodass beide Bediensteten getrennt voneinander die Tätigkeit als (...) ausüben können. Diese Massnahme ist insofern nötig und verhältnismässig, als gerade in diesem sicherheitsrelevanten Bereich bereits geringfügige Konzentrationsmängel oder kleine Fehler gravierende Folgen für die SBB haben können. Es liegt im öffentlichen Interesse, vorbeugend derartige gefährliche Situationen durch die Arbeitgeberin zu vermeiden bzw. gar nicht entstehen zu lassen (vgl. auch Urteil des Bundesgerichtes vom 17. Mai 2000 [1P.423/1999], veröffentlicht in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2000 Nr. 11, S. 42 ff.). Der Bedienstete hat am neuen Arbeitsplatz in C. ausserdem keine Änderung der Funktion und keine Lohnreduktion hinnehmen müssen. Dazu kommt, dass nach den Angaben der SBB auch die Laufbahnaussichten des Beschwerdeführers ebenso gut sind, wie am bisherigen Arbeitsplatz. Da sein Wohnort (B.) näher bei der Arbeitsmöglichkeit in C. liegt als jener von Y. (Wohnort in D.), ist auch unter diesem Gesichtspunkt nicht zu beanstanden, dass der Bedienstete versetzt wurde.

c) Der Beschwerdeführer ist weiter der Ansicht, die SBB hätte ihm nach seiner Rückkehr in den Dienst zuerst im Bahnhof A. die Möglichkeit zur dienstlichen Bewährung geben müssen, erst im Falle seines Scheiterns oder von Verfehlungen sei ihm gegenüber ein Verweis auszusprechen und nur als letztes Mittel dürfe seine Versetzung an einen anderen Arbeitsort verfügt werden. Dieser Auffassung, wonach die Arbeitgeberin vor einer Versetzung die angeführte "Kaskade" von Massnahmen setzen muss, kann nicht gefolgt werden.



Wegen des Betriebsrisikos der Eisenbahn und der damit verbundenen Gefährdung der Allgemeinheit kann die SBB zu Recht von ihren Angestellten mit sicherheitsdienstlichen Aufgaben verlangen, dass Arbeitsleistung und Verhalten am Arbeitsplatz nicht negativ beeinflusst werden. Wie bereits ausgeführt, beurteilte die Arbeitgeberin ein Zusammentreffen bzw. sogar eine Zusammenarbeit beider Bediensteter im gleichen Bahnhof als ein mögliches Risiko für die Sicherheit des Eisenbahnbetriebs. Daher war es von vornherein nicht möglich, beide Personen in A. eine Tätigkeit als (...) ausüben zu lassen und eine weniger einschneidende Massnahme zu verfügen.

d) Der rechtserhebliche Sachverhalt ergibt sich vorliegend genügend aus den Akten. Der in der Beschwerde gestellte formelle Antrag auf Befragung des Sozialarbeiters Z., des Bahnhofsvorstandes W., des stellvertretenden Bahnhofsvorstandes S. sowie des Psychiaters Dr. V. wird daher in antizipierter Beweiswürdigung abgewiesen (vgl. dazu Entscheid der Eidgenössischen Rekurskommission für die Staatshaftung vom 18. März 2005, veröffentlicht in VPB 69/2005 Nr. 78, S. 974 E. 5a mit Hinweisen).

e) Die Beschwerde vom 5. Dezember 2005 ist demnach abzuweisen. Der vom Beschwerdeführer in der Beschwerdeschrift gestellte - jedoch nicht weiter begründete - Antrag, der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung wieder zu erteilen, ist damit gegenstandslos geworden.

4.- Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Parteientschädigungen sind bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 8 Abs. 5 der Verordnung über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren vom 10. September 1969 [VwKV; SR 172.041.0]).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission nach Art. 23 Abs. 1 der Verordnung über Organisation und Verfahren eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen vom 3. Februar 1993 (VRSK; SR 173.31) auf dem Zirkulationsweg

### **erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 5. Dezember 2005 gegen den Beschwerdeentscheid des Zentralbereichs Personal der Schweizerischen Bundesbahnen vom 2. November 2005 wird abgewiesen.

- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und den Schweizerischen Bundesbahnen, Zentralbereich Personal, 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 (zehn Tagen bei Zwischenverfügungen) 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 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 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.

---

Eidg. Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Der Gerichtsschreiber:

Johannes Schöpf