



PRK 2006-018

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Viola Amherd, Salome Zimmermann Oertli
Der Gerichtsschreiber: Johannes Schöpf

Entscheid vom 5. September 2006

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführerin, vertreten durch ...

gegen

Die Schweizerische Post, Generalsekretariat, Rechtsdienst, Viktoriastrasse 21, 3030 Bern
(Ref. ...)

betreffend

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X., geb. ..., trat als Aushilfe Sortierung am 25. Mai 1999 in die Dienste der Schweizerischen Post. Per 1. Januar 2001 wurde die Bedienstete gestützt auf die Stellungnahme des MedicalService, wonach sich "aus den erhaltenen Angaben keine Bedenken gegen die vorgesehene Beschäftigung ergeben" als nichtständige Angestellte in das Angestelltenverhältnis aufgenommen. Das Dienstverhältnis war bis zum 31. Dezember 2001 befristet. Per 1. Januar 2002 wurde das Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt (ständige Angestellte). Gemäss Einzelarbeitsvertrag vom 14. November 2001 für die Zeit ab 1. Januar 2002 war sie in

der Funktionsstufe 2 eingereiht und die Funktion wird mit "Sortierung" umschrieben, der Beschäftigungsgrad beträgt 100 %.

Vom 11. November 2002 bis 16. März 2003 war X. wegen chronischen Rücken- und Nackenschmerzen vollständig arbeitsunfähig. Im Zeitraum vom 17. März 2003 bis zum 7. September 2003 betrug die Arbeitsunfähigkeit 50 %. Auf Anfrage erhielt PostMail, (...), am 22. April 2003 von den behandelnden Ärzten die Mitteilung, dass die Bedienstete an einer chronischen Erkrankung der Halswirbelsäule leide, diese Problematik werde mittlerweile durch eine Erkrankung aus dem psychischen Formenkreis überlagert. In einem weiteren Schreiben vom 3. Juni 2003 hielt Dr. Y., MedicalService, nach Rückfrage beim behandelnden Arzt die notwendigen Schonauflagen fest: Gewichte heben von maximal 15 kg, Meiden von repetitiven Bewegungen und den Schultergürtel schwer belastenden Aufgaben. Vom 8. September 2003 bis Ende Februar 2004 betrug ihre Arbeitsfähigkeit 80 %. Mit Brief vom 15. Januar 2004 teilte Dr. Y., MedicalService, mit, dass gemäss Bericht der Hausärztin eine Steigerung der Arbeitsfähigkeit über 80 % aufgrund der bestehenden Schmerzen nicht geplant sei. Ab anfangs März 2004 musste die Arbeitsfähigkeit erneut auf 50 % reduziert werden. Diese schwankte in der Folgezeit zwischen 0 % und 50 %. Auf Anregung von Dr. Y. (Brief vom 10. Mai 2004) schlug PostMail eine Erhöhung des Arbeitspensums auf 70 % vor, was die Bedienstete mit dem Hinweis auf die starken Schmerzen ablehnte. Gestützt auf einen Bericht des Spitals A. (Rheumatologie) hielt Dr. Y. im Brief vom 22. Juli 2004 fest, dass die Bedienstete für einen uneingeschränkten Einsatz in der angestammten Tätigkeit untauglich sei.

B.- Mit Brief vom 2. September 2004 kündigte PostMail X. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2005 wegen mangelnder Eignung bzw. Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, an. Am 24. September 2004 verfügte PostMail (...) gestützt auf den Gesamtarbeitsvertrag Post (GAV; abgeschlossen zwischen der Schweizerischen Post und den Gewerkschaften Kommunikation und Transfair am 16. Oktober 2001), Anhang 4 Ziff. 124 Bst. c, die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2005.

Gegen die Verfügung vom 24. September 2004 liess X. am 25. Oktober 2004 beim Konzernleiter der Schweizerischen Post Beschwerde erheben. Sie stellte das Rechtsbegehren, die angefochtene Verfügung sei nichtig zu erklären, ihr sei ein neuer Arbeitsvertrag mit halbem Pensum zu denselben Konditionen auszustellen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Dr. Y. vom MedicalService teilte am 22. November 2004 auf Anfrage von PostMail mit, dass die Bedienstete in dem von ihr am 20. November 2000 unterzeichneten Medizinischen Frageblatt keinerlei Angaben über vorbestehende oder frühere Leiden gemacht habe, sie habe sich als gesund bezeichnet. Dr. Y. führte weiter aus: "Falls Frau X. im Fragebogen Hinweise auf die Fibromyalgie gemacht hätte, wären wir an den behandelnden Arzt gelangt. Beim Vorliegen der Diagnose Fibromyalgie oder chronisches fibromyalgieformes Schmerzsyndrom lautet unsere Beurteilung: Von dieser Bewerbung muss ich Ihnen dringend abraten." Da der Zeitpunkt des

Beginns der Rückenprobleme der Bediensteten unklar gewesen sei, sei der MedicalService um eine genauere Abklärung ersucht worden. Im Schreiben vom 23. Mai 2005 nimmt Dr. Y. dazu wie folgt Stellung: "Nach Einholen zahlreicher Arztberichte und Besprechung mit unserem Chefarzt Dr. Z. wie auch mit dem Bereichsleiter Medizin Dr. W. kann ich Ihnen Folgendes mitteilen: ... Seit dem Jahre 1999 ist ärztlich dokumentiert, dass Frau X. wegen chronischer Beschwerden abgeklärt und therapiert wurde. ... Die Beschwerden von Frau X. datieren bereits ab Dezember 1999 ..." Im April 2005 habe PostMail versucht, für X. eine andere, körperlich weniger belastende Tätigkeit bei der Schweizerischen Post (Teilzeitstelle von 50 %) zu finden. Leider sei weder bei PostMail, noch bei PaketPost oder Poststellen und Verkauf eine solche Stelle frei gewesen.

C.- Mit Beschwerdeentscheid des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 8. März 2006 wurde die Beschwerde von X. abgewiesen. Zur Begründung wurde insbesondere ausgeführt, die Schweizerische Post habe die ordentliche Kündigungsfrist von vier Monaten bei einem Arbeitsverhältnis zwischen dem 6. und dem 10. Anstellungsjahr eingehalten. Die Bedienstete sei während der 720-tägigen Lohnfortzahlungsdauer zeitweise nur zwischen 25 % und 50 % arbeitsfähig gewesen. Diese teilweise Arbeitsfähigkeit ändere nichts an der Tatsache, dass sie während der erwähnten Dauer den im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsgrad von 100 % in der Funktion Sortierung nicht erfüllt habe. Die Untauglichkeit für einen uneingeschränkten Einsatz in der angestammten Tätigkeit werde auch durch den MedicalService bestätigt. Bei der Kündigung habe die Schweizerische Post die ab dem sechsten Dienstjahr einzuhaltende Sperrfrist (180 Tage) beachtet, nachdem die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert war. Die 180-tägige Sperrfrist habe am 11. November 2002 (Beginn der Arbeitsunfähigkeit) zu laufen begonnen und sei zum Zeitpunkt der Kündigung (24. September 2004) bereits seit über einem Jahr abgelaufen gewesen. Die Einrede der Nichtigkeit der Kündigung sei daher unbeachtlich.

Gemäss Brief des MedicalService seien die medizinisch indizierten Schonaufgaben bei der Bediensteten bedeutend, daher seien ihre Einsatzmöglichkeiten deutlich eingeschränkt. Von den diversen Funktionen, die eine Mitarbeiterin in der Sortierung auszuüben habe, könne sie nur noch einen Bruchteil (Handsortierung) erledigen. Dazu komme, dass solche Schonposten bei jeder betrieblichen Reorganisation bzw. bei jedem technischen Fortschritt als erste in Frage gestellt würden. Leider sei die Suche nach einer entsprechenden Stelle erfolglos geblieben. Zwar habe es einige offene Teilzeitstellen gegeben, doch seien diese Stellen mit einer höheren körperlichen Belastung verbunden als die von ihr zuletzt ausgeübte (sehr leichte) Tätigkeit in der Briefsortierung. Eine Pflicht zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit einem reduzierten Pensum bestehe aufgrund der Vertragsfreiheit nicht. Die Schweizerische Post habe von der Möglichkeit der fristlosen Kündigung nicht Gebrauch gemacht, obwohl die Bedienstete das Medizinische Frageblatt seinerzeit wahrheitswidrig ausgefüllt habe. Vielmehr habe die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ordentlich über zwei Monate nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht aufgelöst.

D.- Mit Eingabe vom 24. April 2006 lässt X. (Beschwerdeführerin) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) gegen den Beschwerdeentscheid des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 8. März 2006 Beschwerde erheben. Sie stellt folgende Anträge:

- "1. Es sei der Einspracheentscheid vom 8. März 2006 aufzuheben.
2. Es sei die Verfügung vom 24. September 2004 als ungültig zu erklären.
3. Eventualiter: Es sei der Beschwerdeführerin ein neuer Arbeitsvertrag mit halbem Pensum zu denselben Konditionen auszustellen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdegegnerin."

Zur Begründung bringt sie insbesondere vor, ein Bericht des Spitals A. habe festgehalten, dass die Beschwerdeführerin für einen uneingeschränkten Einsatz in ihrer angestammten Tätigkeit nicht mehr tauglich sei. Gemäss einem Brief des MedicalService vom 3. Juni 2003 sei die Bedienstete daher in die Abteilung "Handsortierung" versetzt worden. Die Beschwerdeführerin erbringe dort seit über 1 1/2 Jahren diesen Einsatz, obwohl sie von ihren Vorgesetzten - entgegen den Anweisungen des MedicalService - teilweise auch für andere Aufgaben eingesetzt worden sei, bei denen die Schonauflagen keine Berücksichtigung gefunden hätten. Dieses Verhalten der Vorgesetzten habe dazu geführt, dass die Beschwerdeführerin erneut und immer wieder unter schwerwiegenden gesundheitlichen Beschwerden gelitten habe. Sie habe sich zwar entschieden zur Wehr gesetzt und ihre Rückversetzung in die Handsortierung verlangt, doch sei ihr dies nicht immer gelungen. Bei der Handsortierung handle es sich um keinen Schonposten, sondern um eine ganz normale Tätigkeit, für welche auch andere Angestellte eingesetzt worden seien. Die Arbeitgeberin habe ihre angeblichen Bemühungen, für die Bedienstete ein anderes Einsatzgebiet zu finden, nicht belegt. Die Schweizerische Post habe die Verpflichtung, die Mitarbeitenden in gesundheitlich schonender Weise einzusetzen, verletzt. Es wäre für die Arbeitgeberin ein leichtes gewesen, die Beschwerdeführerin bei der Arbeitsstelle in der Handsortierung zu belassen und den gekündigten Arbeitsvertrag in eine 50 %-ige Arbeitsstelle umzuwandeln. De facto sei die Bedienstete in ein 50 %-iges Arbeitsverhältnis hineingerutscht. Bestritten werde, dass die Beschwerdeführerin im Medizinischen Fragebogen falsche Angaben gemacht habe; zum Zeitpunkt der Beantwortung habe sie keine Kenntnis von bestehenden Beschwerden im Rücken- bzw. Nackenbereich gehabt. Insgesamt habe die Schweizerische Post das Arbeitsverhältnis zu Unrecht aufgelöst und die Kündigung ausgesprochen.

E.- Die Schweizerische Post schliesst in ihrer Vernehmlassung vom 24. Mai 2006 auf Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung bringt sie insbesondere vor, die Beschwerdeführerin arbeite in der Handsortierung. Diese Tätigkeit umfasse allerdings nur einen kleinen Teil der Tätigkeiten, die eine Sortiererin zu erbringen habe. Aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme, die seit vielen Jahren bestünden, sei die Bedienstete unverändert nicht in der Lage, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Funktion "Sortierung" (nicht Handsortierung) zu erfüllen; die Untauglichkeit, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, sei erwiesen und stelle einen Kündigungsgrund dar. Die Schweizerische Post stelle kein Personal ausschliesslich für die Handsortierung ein, bei der es sich entsprechend auch nicht um eine Funktion handle. Ein ausschliesslicher Einsatz in der

Handsortierung erfolge nur ausnahmsweise im Sinne eines Schonpostens für eine bestimmte Zeit, bis die Person wieder gesund sei und alle Tätigkeiten in der Sortierung ausüben könne.

Auf die weitergehenden 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 Post und über die Weitergeltung von Bundesrecht vom 21. November 2001 (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die Post; SR 172.220.116) ist das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) am 1. Januar 2002 für die Schweizerische Post in Kraft getreten. Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des BPG gemäss dem Beamtenengesetz vom 30. Juni 1927 (BtG; AS 43 439 und nachfolgende Revisionen) 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 2002 in Kraft getreten ist die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vom 20. Dezember 2000 (Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11). Gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG hat die Post für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen, welcher seit dem 1. Januar 2002 in Kraft ist (vgl. Ziff. 90 GAV Post). Gemäss Ziff. 201 des Anhangs 9 des GAV Post werden unbefristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind und über dieses Datum hinaus fortauern, denn auch auf der Grundlage der bisherigen Aufgaben in neurechtliche Arbeitsverhältnisse überführt. Vorliegend haben die Parteien den neuen Einzelarbeitsvertrag, gültig ab dem 1. Januar 2002, am 14. November 2001 unterzeichnet.

b) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des Konzernleiters der Schweizerischen Post steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 BPG; Ziff. 52 GAV Post i.V.m. Ziff. 22 Abs. 1 Anhang 6 GAV Post). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vorliegend nicht gegeben (vgl. auch Ziff. 22 Abs. 2 Anhang 6 GAV Post). Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG; SR 172.021; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Ziff. 26 Abs. 2 Anhang 6 GAV Post). Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Beschwerdeentscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Sie ist somit zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Bst. a VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten.

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 Entscheids (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.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es sich um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses handelt. Die PRK entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 68/2004 Nr. 8 S. 91 ff. E. 2, 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.).

Im Übrigen 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 VPB 64/2000 Nr. 36 S. 480 ff. E. 3) und kann die Beschwerde auch aus andern als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (Gygi, a.a.O., S. 212).

2.- a) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in Anhang 4 des GAV Post geregelt (vgl. auch Ziff. 60 GAV Post). Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von der Post auf Ende jeden Monats mit einer Mindestfrist von vier Monaten ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr ordentlich gekündigt werden kann (Ziff. 122 Bst. b Anhang 4 GAV Post). Im Gegensatz zur ausserordentlichen, fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses aus einem wichtigen Grund genügt nach der Rechtsprechung für die ordentliche Kündigung ein (nach der Terminologie des alten Dienstrechts) triftiger Grund, welcher objektiv begründet und sachlich haltbar sein muss (BGE 108 Ib 210 E. 2; Entscheid der PRK vom 8. Juni 1995, veröffentlicht in 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 [ZBl] 1994 S. 463). Ob die Voraussetzungen für die Auflösung des Dienstverhältnisses erfüllt sind, war stets aufgrund der gesamten Umstände zu würdigen. Als triftiger Grund galt namentlich der fehlende Wille zur Einordnung in den Dienstbetrieb und zur Zusammenarbeit oder ungenügende Leistung (Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, Veröffentlichungen des Schweizerischen Instituts für Verwaltungskurse an der Hochschule St. Gallen 1985, Rz. 143 und 147 f.).

b) Der GAV Post nennt nun - in Übereinstimmung mit dem BPG - in einer (abschliessenden) Aufzählung Sachverhalte, die als (triftige) Gründe für die ordentliche Kündigung gelten. Mit dieser positiv-rechtlichen Regelung wurde die bis anhin vorhandene Lücke in den altrechtlichen Erlassen gedeckt (vgl. die Ausführungen zu Art. 11 Abs. 6 in der Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1597 ff., S. 1614). Genannt wird unter anderem die mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post; vgl. auch Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG). Die gesetzlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind im BPG im dritten Abschnitt (Art. 15 ff.) geregelt; im GAV Post befinden sie sich an verschiedenen Stellen, beispielsweise unter Ziff. 2, Verhältnis Post - Mitarbeitende, insbesondere Ziff. 22, Rechte und Pflichten, Ziff. 3, Lohn und Zulagen, und Ziff. 4, Arbeitszeit, Ferien und Urlaub. Soweit das Bundespersonalgesetz, andere Bundesgesetze oder der GAV Post nichts Abweichendes bestimmen, gelten sinngemäss auch die arbeitsrechtlichen Pflichten gemäss Obligationenrecht (Art. 6 Abs. 2 BPG).

c) In jedem Fall muss auch für eine Kündigung gestützt auf Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post - wie ganz allgemein für die Berechtigung zur ordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses - der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV; SR 101]; vgl. Entscheide der PRK vom 16. Juni 2004, veröffentlicht in VPB 68/2004 Nr. 150 S. 1885 ff. E. 6b; vom 27. Februar 2001 in Sachen L. [PRK 2000-057], E. 3). Dieser verlangt, dass eine Verwaltungsmassnahme das richtige Mittel zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels ist. Zudem darf der Eingriff nicht schärfer sein, als der Zweck der Massnahme es verlangt; lässt sich das im öffentlichen Interesse liegende Ziel mit einem schonenderen Mittel erreichen, so ist dieses zu wählen (BGE 123 II 33 E. 9; Pierre Moor, Droit administratif, Band I, Bern 1994, S. 351 ff.).

Nach der Rechtsprechung ist die Verwaltung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses - sofern nicht eine gegenteilige Vorschrift besteht - indes nicht verpflichtet, eine andere Tätigkeit anzubieten oder eine andere Einsatzmöglichkeit zu schaffen, um einen Angestellten weiterzubeschäftigen. Wie die PRK bereits mehrfach ausgeführt hat, kann man sich jedoch fragen, ob der Grundsatz der Verhältnismässigkeit und das Gebot pflichtgemässer Ermessensausübung in Fällen, in welchen die Auflösung des Dienstverhältnisses nicht auf Gründe zurückzuführen ist, die dem Bediensteten zur Last zu legen sind, nicht wenigstens die ernstliche Prüfung der Frage gebietet, ob der Angestellte anderweitig eingesetzt werden könne (vgl. für den Fall der gesundheitlichen Nichteignung: Entscheid der PRK vom 17. Dezember 1996, veröffentlicht in VPB 62/1998 Nr. 36 S. 293 ff. E. 6b). Gleich verhält es sich, wenn die Arbeitsleistung des Angestellten wegen veränderter Verhältnisse nicht mehr benötigt wird. Nach einer solchen anderweitigen Einsatzmöglichkeit wird denn auch in der Praxis regelmässig gesucht. Die Suche nach einer anderweitigen Einsatzmöglichkeit ist unabhängig davon, ob sich diese Verpflichtung in bestimmten Fällen bereits aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ergibt, rechtlich dann geboten, wenn eine Umstrukturierung Grund dafür ist, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis nicht mehr weitergeführt werden kann (vgl. Entscheid der PRK vom 27. Februar 2001 in Sachen L. [PRK 2000-057] E. 3).

3.- a) Im vorliegenden Fall stützt die Schweizerische Post die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin auf eine "mangelnde Eignung oder Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten". Die Beurteilung der gesundheitlichen Situation der Bediensteten und - davon abgeleitet - die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten der Beschwerdeführerin hält sich im Wesentlichen an die Wahrnehmungen des MedicalService der Schweizerischen Post bzw. der Vorgesetzten.

Leistungen wie auch der Gesundheitszustand einer Bediensteten sind in erster Linie von dessen Vorgesetzten bzw. von Ärzten zu beurteilen. Diese können die Leistungen und die medizinische Situation einer Bediensteten über längere Zeit beobachten und sind am besten in der Lage, eine gesamtheitliche Bewertung vorzunehmen. Die PRK weicht davon nur ab, wenn die Beurteilung in den Akten keinerlei Stütze findet oder wenn sie durch die Akten oder allfällige Beweismassnahmen gar widerlegt wird oder sonst wie unhaltbar ist. Das ist hier nicht der Fall. Anzumerken bleibt in diesem Zusammenhang, dass es nicht Aufgabe der PRK ist, die Qualität und Quantität der von der Beschwerdeführerin geleisteten Arbeit in verschiedenen Bereichen der Schweizerischen Post im Einzelnen bzw. die Gründe für medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit oder Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit bzw. die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten einer genauen Prüfung zu unterziehen. Anhaltspunkte dafür, dass die von den Ärzten bzw. die von den direkten Vorgesetzten verfasste Gesamteinschätzung der Arbeitsplatzsituation der Bediensteten - nämlich die mangelnde Eignung und Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit in der Funktion Sortierung zu verrichten - objektiv unhaltbar oder schikanös wäre, bestehen nicht.

b) Die Beschwerdeführerin erbringt seit dem 11. November 2002 für ihre Arbeitgeberin nur noch eingeschränkte Arbeitsleistungen. Einerseits ist ihre Arbeitsfähigkeit offensichtlich dauerhaft auf 50 % beschränkt, andererseits sind Schonauflagen zu beachten (Gewichte heben bis maximal 15 kg, Meiden von repetitiven Bewegungen und den Schultergürtel schwer belastenden Aufgaben). Im Arbeitsvertrag vom 14. November 2001 hat sich die Bedienstete jedoch dazu verpflichtet, bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % Arbeit in der Funktion "Sortierung" zu erbringen.

Wie die Schweizerische Post glaubwürdig ausführt, umfasst die Funktion "Sortierung" nicht nur die Handsortierung, sondern auch noch einige weitere Bereiche. Die Arbeitgeberin hat ein begründetes Interesse daran, dass sämtliche Mitarbeitenden in dieser Funktion in allen Teilbereichen umfassend eingesetzt werden können, um einen flexiblen Personaleinsatz zu gewährleisten. Die Beschwerdeführerin kann wegen der gesundheitlichen Beschränkungen nur im (kleinen) Teilbereich Handsortierung eingesetzt werden, obwohl sie gemäss dem von ihr abgeschlossenen Arbeitsvertrag uneingeschränkt für alle Bereiche der Funktion Sortierung herangezogen werden können muss. Dazu kommt, dass sie offensichtlich auf Dauer nur zu 50 % - anstelle von 100 % - arbeitsfähig ist. Die Schweizerische Post ist daher im angefochtenen Beschwerdeentscheid zutreffend davon ausgegangen, dass sie nicht dazu geeignet bzw. tauglich ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten.

c) Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, sie sei schon seit längerer Zeit ausschliesslich in der Handsortierung tätig, dies sei "ihr" Arbeitsplatz. Wie bereits erwähnt, umfasst die Funktion Sortierung darüber hinaus noch weitere Bereiche, die Schweizerische Post hat zutreffend auf die Vielfalt der Einsatzbereiche hingewiesen. Wie die Bedienstete selbst ausführt, sind nur wenige Personen (neben der Beschwerdeführerin offenbar nur eine weitere Mitarbeiterin) in der Handsortierung beschäftigt, die übrigen zahlreichen Mitarbeitenden der Funktion Sortierung üben andere Tätigkeiten - insbesondere in der maschinellen Verarbeitung der Postsendungen - aus. Sie ist auch nicht wie behauptet "in ein 50 %-iges Arbeitsverhältnis im Bereich der Handsortierung hineingerutscht". Die Schweizerische Post hat glaubwürdig ausgeführt, dass dieser Bereich als vorübergehender "Schonposten" für jene Mitarbeitenden herangezogen wird, die während einiger Zeit nur leichtere Arbeiten verrichten können. Dazu kommt, dass die Beschwerdeführerin bereits seit dem Jahre 1999 wegen chronischer Beschwerden in ärztlicher Behandlung war und ihr zum Zeitpunkt der Aufnahme als nichtständige Angestellte per 1. Januar 2001 dieser Umstand bekannt war. Sie hat trotz dieser Kenntnis mit der Schweizerischen Post einen Arbeitsvertrag betreffend eine körperlich anstrengende Arbeit mit einem vollen Pensum abgeschlossen, den sie offensichtlich aus gesundheitlichen Gründen nicht erfüllen kann. Die am Arbeitsplatz auftretende körperliche Belastung muss ihr übrigens noch aus der vorangegangenen Zeit als Aushilfe Sortierung bekannt gewesen sein. Die Beschwerdeführerin kann sich daher nicht darauf berufen, sie sei von den an sie gestellten beruflichen Anforderungen überrascht worden bzw. diese hätten sich in der Zwischenzeit geändert.

Die Schweizerische Post hat - wie in derartigen Fällen üblich - offensichtlich auch nach alternativen Einsatzmöglichkeiten für die Beschwerdeführerin gesucht, jedoch - unter Beachtung der gesundheitlichen Einschränkungen - keine andere Beschäftigung für sie finden können. Dies geht aus den am 8. März 2005 an V. von der PaketPost und an U. von Poststellen und Verkauf sowie am 18. April 2005 an T. von PostMail gesandten E-mails sowie den entsprechenden Antworten klar hervor. Damit ist die Arbeitgeberin den ihr obliegenden Verpflichtungen nachgekommen. Die Beschwerdeführerin kann auch nicht verlangen, nur in einem ihr zusagenden Teilbereich der Funktion Sortierung eingesetzt zu werden.

d) Der Kündigungsgrund von Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post (vgl. auch Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG) ist erfüllt, da die Schweizerische Post die mangelnde Eignung, und Tauglichkeit der Bediensteten, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, nachgewiesen hat. Die Kündigung der Beschwerdeführerin durch die Arbeitgeberin ist daher insgesamt zutreffend erfolgt; ihr Eventualantrag ist ebenfalls abzuweisen.

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

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 24. April 2006 gegen den Beschwerdeentscheid des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 8. März 2006 wird abgewiesen.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter der Beschwerdeführerin und der Schweizerischen Post, Generalsekretariat, Rechtsdienst, 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:

Der Gerichtsschreiber:

André Moser

Johannes Schöpf