



PRK 2005-008

Der Präsident als Einzelrichter: André Moser  
Der Gerichtsschreiber ad hoc: Eugen Roesle

## **Entscheid vom 13. Juni 2005**

in Sachen

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

gegen

**Die Schweizerische Post**, Konzernleitung, Viktoriastrasse 21, Postfach 3030 Bern

betreffend

Leistungen aus Sozialplan Poststellen und Verkauf Massnahmen 2004

---

### **Sachverhalt:**

A.- X., geboren (...), arbeitete seit 1992 in verschiedenen Funktionen bei der Schweizerischen Post (nachfolgend Post genannt). Von März 2001 bis Ende Juni 2003 bildete sie sich in mehreren berufs begleitenden Kursen weiter, welche sie unter anderem mit einem Bürofachdiplom VSH und einem Handelsdiplom VSH abschloss. Auf eigenen Wunsch hin reduzierte X. per 1. September 2001 ihr Arbeitspensum bei der Poststelle „A“ von 100% auf 80%. Im Rahmen des Inkrafttretens des neuen Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) sowie des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizerischen Post (GAV Post) unterzeichnete X. am 15. November 2002 ein Vertragsformular für einen neuen, unbefristeten Einzelarbeitsvertrag mit gleich bleibendem Beschäftigungsgrad von 80%. Am 9. Dezember 2003 führte der Leiter der Poststelle „A“, Y., mit X. im Zusammenhang mit den von der Geschäftsleitung Poststellen und

Verkauf (nachfolgend PV genannt) am 23. September 2003 beschlossenen Restrukturierungsmassnahmen ein Gespräch, worin der Letzteren mitgeteilt wurde, dass sich ihr Beschäftigungsgrad nicht wie erwünscht von 80% auf 100% erhöhen lasse. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 kündigte X. ihr Arbeitsverhältnis mit der Post mit verkürzter Frist per 31. Januar 2004 und teilte ihrem Vorgesetzten mit, dass sie einen Arbeitsplatz gefunden habe, wo sie ihr erlerntes Wissen einsetzen könne. Am 7. Januar 2004 wandte sie sich an die Post mit einem Antrag auf Lohndifferenzzahlung und Umzugskostenbeitrag, indem sie sich auf den zwischen der Post, der Gewerkschaft C (nachfolgend C genannt) und der Gewerkschaft D am 23. Dezember 2003 ausgehandelten Sozialplan zu den Restrukturierungsmassnahmen für das Jahr 2004 (nachfolgend Sozialplan 04 genannt) bezog und geltend machte, dass sie erstens bei ihrer neuen Stelle als Bankangestellte bei der Bank in „B“ weniger verdiene und zweitens eine Wohnung an ihrem zukünftigen Arbeitsort mieten müsse.

B.- Mit Schreiben vom 11. Februar 2004 wandte sich die C als Vertreterin von X. an den Bereich PV und ersuchte diesen, gestützt auf den Sozialplan 04, folgende Leistungen für ihr Mitglied zu erbringen: Eine Lohndifferenzzahlung für sechs Monate gemäss Ziff. 5.2.5.2 und einen Beitrag an die Umzugskosten gemäss Ziff. 5.2.5.3 oder sonst eine Abgangsentschädigung von acht Monatslöhnen für freiwilliges Verlassen der Post wie in Ziff. 5.2.6.2 des Sozialplans 04 vorgesehen. Begründet hat die C ihr Gesuch im Wesentlichen damit, dass die Kündigung von X. im Zeitpunkt der Reorganisation der Poststelle „A“ erfolgt sei und sie deshalb auf die ersuchten Leistungen einen Anspruch aus dem Sozialplan 04 habe. Im Einverständnis mit der C wurde die Paritätische Steuerungsgruppe mit dem Fall betraut, welche sich aus drei Vertretern der Post (bestehend aus zwei Personen des Bereichs PV und eine aus dem Bereich des Personals) und drei Vertretern der Sozialpartner der Post (zwei Personen von der C und eine von D) zusammensetzt. Jene verneinte im Rahmen ihrer Sitzung vom 6. April 2004 einstimmig die Betroffenheit von X. von den Massnahmen 2004, da diese ihren aktuellen Beschäftigungsgrad hätte behalten können und überdies auch ohne das Vorhandensein eines Sozialplans gekündigt hätte. Die Paritätische Steuerungsgruppe begründete ihren Entscheid im Wesentlichen damit, dass X. mit einer verkürzten Frist von 2 Monaten gekündigt habe, da sie die neue Stelle am 1. Februar 2004 antrat.

C.- Auf Begehren der C vom 16. Juni 2004 stellte die Post für X. am 9. Juli 2004 eine beschwerdefähige Verfügung aus, worin am Entscheid der paritätischen Steuerungsgruppe festgehalten wurde. X. falle nicht unter den Geltungsbereich des Sozialplans 04, weshalb ihr daraus auch kein Leistungsanspruch erwachse. Als Begründung wurde aufgeführt, dass X. zugesichert worden sei, dass sie nicht von den Restrukturierungsmassnahmen betroffen sein werde, sie ihr Arbeitspensum behalten könne und ausserdem gekündigt habe, um sich beruflich neu zu orientieren und nicht um die Auswirkungen der Reorganisation bei den anderen Mitarbeitenden zu reduzieren.

D.- Mit Beschwerde vom 4. August 2004 focht die durch die C vertretene X. die Verfügung der Post vom 9. Juli 2004 an und beantragte, die Verfügung sei aufzuheben und es seien ihr eine Lohndifferenzzahlung für sechs Monate gemäss Ziff. 5.2.5.2 zuzüglich Zins von 5% und ein

Beitrag an die Umzugskosten gemäss Ziff. 5.2.5.3 des Sozialplans 04 zuzüglich Zins von 5% auszurichten. Ausdrücklich Abstand genommen hat die C von ihrem Antrag an den Bereich PV vom 11. Februar 2004 (wiederholt als Eventualantrag im Schreiben an die Post vom 16. Juni 2004) auf eine Abgangsentschädigung für freiwilliges Verlassen der Post gemäss Ziff. 5.2.6.2 des Sozialplans 04. Im Wesentlichen begründet die C den Anspruch von X. damit, dass jene Anspruch auf Leistungen des Sozialplans 04 habe, weil zur Zeit der Kündigung im ganzen Gebiet Reorganisationen der Poststellen erfolgt seien und ihr Arbeitspensum nach Beendigung ihrer Weiterbildung nicht wieder auf 100% erhöht worden sei, womit die Restrukturierungsmassnahmen zum Voraus angewendet worden seien. Darüber hinaus habe durch den Weggang von X. die ganze Region profitiert.

E.- Der Bereich PV beantragte in seiner Stellungnahme vom 30. August 2004 die Abweisung der Beschwerde. Dabei wurde dargetan, dass X. von den Restrukturierungsmassnahmen nicht betroffen sei, obwohl ihr reduzierter Beschäftigungsgrad nicht wie ursprünglich geplant wieder auf 100% erhöht worden sei. Als Grund führte der Bereich PV den stetigen Rückgang der Gesamtarbeitszeit bei der Poststelle „A“ auf. Des Weiteren wurde argumentiert, dass der Entscheid von X., sich um eine andere Stelle zu bewerben, unabhängig vom Sozialplan 04 gefallen sei und zwar mit dem Ziel, sich beruflich zu verändern. Ausschlaggebend sei, dass die Massnahmen sie nicht treffe, sondern dass sie beim Verbleib als Mitarbeitende im Frontoffice bei der Poststelle „A“ explizit von einer Arbeitszeitreduktion ausgenommen gewesen sei, indem der Poststellenleiter ihre besondere Situation als Mitarbeitende mit zusätzlicher Ausbildung berücksichtigt habe, allerdings ohne dabei ihr Arbeitspensum wieder auf 100% zu erhöhen.

F.- Der Rechtsdienst der Post liess der C die Stellungnahme der Vorinstanz zukommen mit Frist bis zum 4. Oktober 2004, um sich zum Schreiben zu äussern bzw. das Vorbringen zurückzuziehen. Die C teilte am 28. September 2004 dem Rechtsdienst der Post mit, dass sie die Beschwerde vom 4. August 2004 nicht zurückziehe.

G.- Mit Entscheid vom 11. Februar 2005 wies die Konzernleitung der Post die Beschwerde vom 4. August 2004 gegen die Verfügung vom 9. Juli 2004 ab.

H.- Gegen den Entscheid der Konzernleitung der Post erhebt X. (Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 12. März 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Sie beantragt, der Entscheid sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verurteilen, der Beschwerdeführerin eine Lohndifferenzzahlung für 6 Monate gemäss Ziff. 5.2.5.2 und einen Beitrag an die Umzugskosten gemäss Ziff. 5.2.5.3 des Sozialplans 04 zuzüglich Zins seit dem 1. Februar 2004 zu zahlen.

Mit Vernehmlassung vom 28. April 2005 beantragt der Rechtsdienst der Post die Abweisung der Beschwerde.

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

### Erwägungen:

1.- a) Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Schweizerische Post und über die Weitergeltung von Bundesrecht vom 21. November 2001 (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die Post; SR 172.220.116) ist das BPG am 1. Januar 2002 für die Post in Kraft getreten. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliesst namentlich die Post für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV Post) ab. Der GAV Post steht seit dem 1. Januar 2002 in Kraft (vgl. Ziff. 90 GAV Post). Gemäss Art. 31 Abs. 4 BPG sowie Ziff. 610 i.V.m. Ziff. 612 GAV Post arbeitet die Post bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen in Verhandlungen mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften einen Sozialplan aus, falls die präventiven und sonstigen Massnahmen der Sozialvereinbarung nicht genügen und insbesondere ein grosser Personenkreis von einer Kündigung betroffen ist. Im Rahmen der Auswirkungen der von der Geschäftsleitung PV verabschiedeten Restrukturierungsmassnahmen gilt die Vereinbarung zwischen der Post und der C sowie D über den Sozialplan Poststellen und Verkauf Massnahmen 2004 (Sozialplan 04).

b) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des Konzernleiters der 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).

In Anwendung von Art. 10 lit. d der Verordnung über Organisation und Verfahren eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen vom 3. Februar 1993 (VRSK; SR 173.31) können die Präsidenten oder Vizepräsidenten in Einzelrichterbesetzung über Nichteintreten, Abweisung und Gutheissung von Rechtsmitteln entscheiden, wenn es sich um vermögensrechtliche Ansprüche mit einem Streitwert von unter Fr. 5'000.-- handelt. Vorliegend ist angesichts der von der Beschwerdeführerin geforderten Summe aus Lohndifferenz und aufgrund der, von der Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde nicht bezifferten, geschätzten Höhe des geforderten Umzugskostenbeitrags die Streitsumme von Fr. 5'000.-- nicht erreicht. Dies unter der Annahme, dass angesichts der nahen Lage des alten zum neuen Wohnort (Entfernung von weniger als 15km) von vornherein höchstens ein Umzugskostenbeitrag von Fr. 2'000.-- in Frage kommen könnte, womit zusammen mit der aus Lohndifferenz geforderten Summe die Streitwertgrenze von Fr. 5'000.-- nicht überschritten wird.

c) 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).

d) Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Sie ist somit zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 lit. a VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten.

e) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 lit. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 lit. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung oder des Entscheides (Art. 49 lit. c VwVG).

Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1984, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, 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 (André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen).

2.- a) Mit der Überschrift Geltungsbereich legt Ziff. 2 des Sozialplans 04 fest, dass als Betroffene alle Mitarbeitenden des Bereichs PV gemäss GAV Post gelten, welche von den Auswirkungen der Massnahmen 2004 betroffen sind und Funktionen in einer der darauf folgend aufgelisteten Ketten wahrnehmen. Ziff. 5.1.5 erweitert den Anwendungsbereich der Vereinbarung zwischen der Post und den Sozialpartnern unter der Überschrift Garantie der Gleichbehandlung auf diejenigen betroffenen Mitarbeitenden, die nach dem organisatorischen Entscheid der Reorganisation und vor dem Abschluss des Sozialplans durch die Vertragsparteien einen internen oder externen Stellenwechsel vollziehen, womit jene Angestellten von den im Sozialplan 04 ausgehandelten Bedingungen wie die übrigen betroffenen Mitarbeitenden profitieren. Als konkrete Massnahme zum Sozialplan 04 legt Ziff. 5.2.5.2 fest, dass die Post die Lohndifferenz zwischen dem Lohn der neu extern angetretenen Stelle und dem vorhergehenden Lohn bei der Post für 6 Monate bis zu einem Maximum von 10% und ausgehend vom bisherigen Lohn bei der Post übernimmt. Ziff. 5.2.5.3 des Sozialplans 04 berechtigt sodann die Mitarbeitenden, ebenfalls im Rahmen der Förderung des postexternen Stellenwechsels (Überschrift zu 5.2.5), zu einer Umzugskostenvergütung in der Höhe von bis zu Fr. 4'000.--, falls innerhalb von einem Jahr nach dem Ereignis ein Umzug erfolgt und vorgängig zwei Offerten von Transportfirmen vorgelegt werden.

b) Eine Rückwirkung von Verwaltungserlassen ist nur dann zulässig, wenn sie ausdrücklich angeordnet oder nach dem Sinn des Erlasses klar gewollt ist, wenn sie in zeitlicher Beziehung mässig ist, zu keinen stossenden Rechtsungleichheiten führt, sich durch triftige Gründe rechtfertigen lässt und nicht in wohlerworbene Rechte eingreift (vgl. BGE 125 I 186 E. 2cc;

BGE 102 Ia 72 E. 3; ASA 64, 758 E. 11b). Unabhängig von diesen kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen ist die Rückwirkung eines die Privatpersonen nur begünstigenden Erlasses zulässig, falls die betreffende Regelung den Privaten keine zusätzlichen Pflichten auferlegen, mit denen sie zum Zeitpunkt der Verwirklichung des Sachverhalts nicht rechnen mussten (Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, Rz. 334). Die rückwirkende Inkraftsetzung einer begünstigenden Regelung ist demnach grundsätzlich zulässig, wobei ein dahinterliegender Anspruch nur besteht, wenn eine einschlägige Norm dies vorsieht, das heisst die Rückwirkung selber anordnet (BGE 105 Ia 40 E. 3).

c) Der nunmehr in Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) verankerte und früher aus Art. 4 der bis zum 31. Dezember 1999 in Kraft stehenden (alten) Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874 (aBV) abgeleitete Schutz von Treu und Glauben bedeutet, dass der Bürger Anspruch darauf hat, in seinem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (BGE 129 I 170 E. 4.1; 126 II 387 E. 3a, mit Hinweisen). Zunächst einmal bedarf jedoch der Vertrauensschutz einer gewissen Grundlage. Die Behörde muss nämlich durch ihr Verhalten beim Bürger eine bestimmte Erwartung ausgelöst haben (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 631). Dies geschieht sehr oft durch Auskünfte oder Zusicherungen, welche auf Anfragen von Bürgern erteilt werden, kann aber auch auf sonstiger Korrespondenz basieren. Gemäss Rechtsprechung und Lehre müssen kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit das Vertrauen auf eine behördliche Auskunft oder ein behördliches Schreiben den Schutz des Grundsatzes von Treu und Glauben geniesst: (1) Die Auskunft muss sich auf eine konkrete, die betreffende Person berührende Angelegenheit beziehen. Nicht jede behördliche Auskunft taugt als Vertrauensbasis. Eine allgemeine Auskunft vermag die Behörde nicht zu binden. (2) Die Unrichtigkeit der Auskunft darf nicht offensichtlich sein; der Bürger darf sie nicht erkannt haben. (3) Die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, muss zur Auskunftserteilung zuständig gewesen sein. (4) Die Auskunft muss vorbehaltlos erteilt worden sein. (5) Die Person muss im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen haben, die ohne erheblichen Nachteil nicht mehr rückgängig gemacht werden können. (6) Die Rechtslage darf sich seit der Auskunftserteilung nicht verändert haben. (7) Das private Interesse am Vertrauensschutz muss das öffentliche Interesse an der richtigen Rechtsanwendung überwiegen (vgl. BGE 122 II 123 E. 3b/cc; 121 II 479 E. 2c; 118 Ia 254 E. 4b; 117 Ia 287 E. 2b; 114 Ia 213 E. 3a; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 669 ff.; Peter Saladin/Ulrich Zimmerli, Einführung in das Verwaltungsrecht, Bern 1992, S. 39 f.; Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich vom 25. Juni 1998, ZBl 1999, S. 639 E. 4a, mit weiteren Hinweisen; ferner Botschaft des Bundesrates über eine neue Bundesverfassung, Separatausgabe, S. 145).

3.- a) Im vorliegenden Fall ist zu untersuchen, ob die Beschwerdeführerin von den Restrukturierungsmassnahmen 2004 betroffen ist oder nicht. Von diesem Ergebnis ist dann nicht nur auf die Berechtigung zu den Massnahmeleistungen aus Ziff. 5.2.5.2 und Ziff. 5.2.5.3, sondern ebenfalls auf die Anspruchsberechtigung aus Ziff. 5.1.5 des Sozialplans 04 zu schliessen, da

in besagter Bestimmung nur die von den Restrukturierungsmassnahmen betroffenen Mitarbeitenden als Normadressaten bezeichnet sind.

b) Die Beschwerdeführerin bringt im Wesentlichen vor, dass die Nichtwiedererhöhung ihres Beschäftigungsgrades eine Restrukturierungsmassnahme darstelle und dass diese im Zusammenhang mit dem Entscheid der Geschäftsleitung der Post vom 23. September 2003 stehe. Darüber hinaus macht sie geltend, dass der Sozialplan 04 für alle Betroffenen, die innerhalb oder ausserhalb der Post eine neue Stelle angetreten haben, rückwirkend ab dem Zeitpunkt des Entscheides der Geschäftsleitung gelten solle.

aa) Aus den von der Beschwerdeführerin eingereichten Beweisstücken ist nicht ersichtlich, inwiefern sie von den Restrukturierungsmassnahmen betroffen wurde. In der Beschwerdeschrift selber bringt sie die Reorganisation der Poststelle „A“ zur Sprache, tut aber nicht dar, wie diese mit dem Entschluss der Geschäftsleitung der Post zu Restrukturierungsmassnahmen im Zusammenhang steht. Vielmehr liegt der Schluss nahe, dass die Beschwerdeführerin unabhängig von den beschlossenen Restrukturierungsmassnahmen gekündigt hat, da sie ihre zusätzlichen Ausbildungen abgeschlossen hatte, und möglicherweise ebenfalls weil ihr Beschäftigungsgrad nicht wie erwünscht wieder auf 100% erhöht wurde. Dabei ist der Beschwerdegegnerin beizupflichten, dass die alleinige Kenntnis des Inhalts des Sozialplans 04 noch keine Betroffenheit hervorruft. Im Weiteren wurde der Beschwerdeführerin vom Leiter der Poststelle „A“, Y., zugesichert, dass sie nicht von den Massnahmen betroffen sein werde (she. Beilage 2 zur Stellungnahme der Post vom 30. August 2004 [E-Mail des Bereichs PV von Z. an V. vom 16. Februar 2004]). Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 an ihren direkten Vorgesetzten kündigte X. ihr Arbeitsverhältnis mit folgendem Wortlaut:

„Nach einer langen Postlaufbahn schlage ich nun einen neuen Weg ein. Ich habe einen Arbeitsplatz gefunden, wo ich mein erlerntes Wissen einsetzen kann. Wie mündlich mit Ihnen besprochen, kündige ich mein Arbeitsverhältnis mit der Schweizerischen Post auf den 31. Januar 2004. Ich danke Ihnen für die Unterstützung bei meinen Weiterbildungen und wünsche Ihnen frohe Festtage.“

Obwohl aus obenstehender Formulierung nicht generell darauf geschlossen werden kann, dass die Beschwerdeführerin nicht auch aus einem anderen, nicht aufgeführten Grund sich für einen Arbeitsplatzwechsel entschieden hat, scheint sich diese doch mit grosser Wahrscheinlichkeit aufgrund ihrer erst kürzlich abgeschlossener Ausbildungen („mein erlerntes Wissen“, „danke für die Unterstützung bei meinen Weiterbildungen“) zu einer beruflichen Veränderung entschlossen zu haben und nicht durch eine Restrukturierungsmassnahme der Post dazu veranlasst worden zu sein. In Bezug auf den neuen Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin gewährte ihr die Post entsprechend eine kürzere Kündigungsfrist.

bb) Zu Recht hat die Vorinstanz festgehalten, dass ungeachtet der ursprünglichen Motivation für die Kündigung die tatsächliche Betroffenheit von einer Restrukturierungsmassnahme Voraussetzung für einen Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan ist.

Betreffend der Umzugskostenvergütung nach Ziff. 5.2.5.3 des Sozialplans 04 ist ausserdem zu beachten, dass die Beschwerdeführerin der Post vorgängig zwei Offerten von Transportfirmen hätte vorlegen müssen. Diese hat sie offenbar nie eingereicht.

cc) Ob die alleinige Nichtwiedererhöhung des Beschäftigungsgrades von 80% auf 100% bei der Beschwerdeführerin allenfalls für eine Anspruchsberechtigung ausreicht, muss vorliegend nicht geklärt werden, da es der Beschwerdeführerin nicht gelingt, den von der Vorinstanz aufgeführten Grund für die Nichtwiedererhöhung - der stetige Rückgang der Gesamtarbeitszeit bei der Poststelle „A“ - zu widerlegen. Aufgrund der vorliegenden Fakten ist deshalb gemäss den Feststellungen der Vorinstanz zwischen den rückläufigen Verkehrszahlen des Jahres 2003 bei der Poststelle „A“ und den Restrukturierungsmassnahmen, die offenbar erst im Jahre 2004 eingeleitet und durchgesetzt wurden, kein Zusammenhang ersichtlich. Somit löst die Nichtwiedererhöhung des Arbeitspensums für die Beschwerdeführerin noch keine Betroffenheit aus.

Eine rückwirkende Anwendung des Sozialplans 04 auf zeitlich den Restrukturierungsmassnahmen vorgelagerte Ereignisse ist weder in einer Bestimmung der besagten Vereinbarung noch in einem anderen Erlass vorgesehen, weshalb diese im vorliegenden Fall zu verneinen ist. Ziff. 5.1.5 des Sozialplans 04 ändert daran nichts. Zwar räumt die Bestimmung unter der Überschrift Garantie der Gleichbehandlung auch für Stellenwechsel, die sich vor dem Abschluss der Vereinbarung zum Sozialplan 04 ereignet haben, einen Anspruch auf Leistungen ein. Allerdings betrifft diese Regelung nur diejenigen Mitarbeitenden, die zwischen dem Entscheid der Reorganisation (23. September 2003) und dem Abschluss des Sozialplans 04 (22. Dezember 2003) einen Stellenwechsel vollzogen und welche zudem durch die Restrukturierungsmassnahmen betroffen sind. Da bei der Beschwerdeführerin keine Betroffenheit von den Restrukturierungsmassnahmen auszumachen ist, kommt eine rückwirkende Anwendung des Sozialplans 04 auf einen vor dem Abschluss der Vereinbarung liegenden Zeitpunkt nicht in Betracht. Das Vorhandensein der Regelung in Ziff. 5.1.5 deutet überdies darauf hin, dass von den Sozialpartnern eine auf die von den Restrukturierungsmassnahmen betroffenen Mitarbeitenden begrenzte Rückwirkung der Vereinbarung ausgehandelt wurde und eben nicht eine generelle Rückwirkung auf alle Angestellte der Post, welche aus einem beliebigen Grund die Post verlassen, ohne dass die von der Geschäftsleitung beschlossenen Restrukturierungsmassnahmen sie dazu veranlasst hätten.

c) Die Beschwerdeführerin führt weiter aus, dass der Entscheid der Vorinstanz gegen Treu und Glauben verstosse. In diesem Zusammenhang gilt zu beachten, dass es im vorliegenden Fall an der zur Anspruchsberechtigung aus Vertrauensschutz nötigen Vertrauensbasis mangelt. Die Post hat der Beschwerdeführerin vor deren Kündigung mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 nie eine verbindliche Zusicherung für spezifische Leistungen aus dem Sozialplan 04 abgegeben. Ausgestaltet sind diese Leistungen als Massnahmen der am 23. Dezember 2003 ausgehandelten Vereinbarung, von deren konkretem Inhalt die Beschwerdeführerin zum Kündigungszeitpunkt noch nicht informiert gewesen sein konnte. Die alleinige Kenntnis des Umstands, dass die Post mit den Sozialpartnern in Verhandlungen zu einem Sozialplan stand, reicht für das

Erfordernis einer der Beschwerdeführerin gegenüber bedingungslos abgegebenen behördlichen Auskunft von vornherein nicht aus.

Die Beschwerdeführerin wurde deshalb nicht in ihrem berechtigten Vertrauen in ein bestimmtes Verhalten der Post verletzt, genauso wenig wie sich Hinweise auf widersprüchliches oder rechtsmissbräuchliches Verhalten von Seiten der Post ausmachen lassen.

4.- Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens ist das Verfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG; Ziff. 20 Abs. 2 Anhang 6 GAV Post). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat der Präsident der Eidgenössischen Personalrekurskommission in Anwendung von Art. 10 lit. d VRSK als Einzelrichter

### **erkannt:**

1. Die Beschwerde von X. vom 12. März 2005 wird abgewiesen und der Entscheid des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 11. Februar 2005 bestätigt.
2. Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
3. Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und der Konzernleitung der Schweizerischen Post 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 OG). 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:

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

André Moser

Eugen Roesle