



PRK 2005-044

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Guido Corti; Beatrice Vogt  
Die Gerichtsschreiberin: Jeannine Müller

## **Entscheid vom 20. September 2006**

in Sachen

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

gegen

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

betreffend

Abgangsentschädigung

---

### **Sachverhalt:**

A.- X., geboren ..., begann ihre Tätigkeit bei der Schweizerischen Post (Post) als Aushelferin in der Sortierung im Postamt A. am 3. Dezember 1990. Per 1. Juli 1992 wurde sie fest angestellt. Im Dezember 1993 wechselte X. ins Briefzentrum A., wo sie mit einem Beschäftigungsgrad von 71.43 %, d. h. 30 Arbeitsstunden pro Woche, ebenfalls in der Sortierung arbeitete. Seit dem 29. Juli 2002 musste sie aus gesundheitlichen Gründen teilweise oder ganz der Arbeit fernbleiben, da sie an belastungsabhängigen Schmerzen im Bereich der Vorderarme, Handgelenke und Hände beidseits litt.

Mit Schreiben vom 16. März 2004 informierte der Bereich PostMail X., dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit ihr aufgrund mangelnder Tauglichkeit bzw. Geeignetheit nach Ablauf der 720 Tage Lohnfortzahlungspflicht unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist per 31. Oktober 2004 aufzulösen. Nachdem X. sich innerhalb der ihr gewährten

Frist zur Stellungnahme bzw. zur Anrufung der Paritätischen Vermittlungsstelle nicht vernehmen liess, wurde das Arbeitsverhältnis am 7. April 2004 gestützt auf Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 des Gesamtarbeitsvertrags Post (GAV Post) per 31. Oktober 2004 aufgelöst. Die Kündigungsverfügung vom 7. April 2004 wurde in der Folge von X. nicht angefochten und wuchs nach Ablauf der Rechtsmittelfrist in Rechtskraft.

B.- Am 17. September 2004 sandte der Bereich PostMail an seine vom internen Restrukturierungsprojekt REMA betroffenen Mitarbeiter ein Orientierungsschreiben mit Informationsmaterial für das erste Migrationsgespräch. Dieses Schreiben ging fälschlicherweise auch an X., obschon sie bereits in gekündigtem Arbeitsverhältnis stand. In diesem Schreiben wurde den Mitarbeitenden unter anderem die Frage gestellt, ob sie die Post zu einem noch zu vereinbarenden Zeitpunkt mit einer Abgangsentschädigung verlassen möchten.

C.- Mit Schreiben vom 11. November 2004 wandte sich der Rechtsvertreter von X. an die Post und machte – unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 17. September 2004 und im Besonderen auf die darin erwähnte Abgangsentschädigung – geltend, dass X. gestützt auf Ziff. 41 Anhang 4 GAV Post Anspruch auf eine Abgangsentschädigung habe. Sie sei 53 Jahre alt, stehe mindestens im 14. Dienstjahr und habe – aufgrund ihrer Erfahrungen in einem Monopolberuf, ihrer gesundheitlichen Probleme und ihres fortgeschrittenen Alters – Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Nach mehrfachem Schriftenaustausch erliess der Bereich PostMail am 11. April 2005 – auf Begehren des Rechtsvertreters von X. – eine anfechtbare Verfügung, mit welcher der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung formell abgewiesen wurde. Begründet wurde die abschlägige Verfügung damit, dass die Kündigung per 31. Oktober 2004 wegen Untauglichkeit und Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht und nicht aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen erfolgt sei. Eine Abgangsentschädigung sei indes nur aus den beiden letztgenannten Gründen vorgesehen.

D.- Gegen diese Verfügung liess X. mit Eingabe vom 20. April 2005 Beschwerde erheben und die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung gemäss Ziff. 4101 Anhang 4 GAV Post in der Höhe von mindestens 6 Monatslöhnen beantragen. Mit Entscheid vom 5. Oktober 2005 wies der Konzernleiter der Post die Beschwerde von X. vom 20. April 2005 gegen die Verfügung des Bereichs PostMail vom 11. April 2005 ab. Er verneinte das Bestehen eines Anspruchs auf eine Abgangsentschädigung im Falle einer Kündigung wegen mangelnder Tauglichkeit.

E.- Dagegen lässt X. (Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 21. April 2005 (recte: 21. Oktober 2005) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde erheben

mit den Anträgen, den Entscheid des Konzernleiters der Post vom 5. Oktober 2005 aufzuheben und der Beschwerdeführerin eine Abgangsentschädigung nach Ermessen der PRK, mindestens jedoch von fünf Monaten, auszubezahlen.

In seiner Vernehmlassung vom 24. November 2005 beantragt der Rechtsdienst der Post die Abweisung der Beschwerde vom 21. Oktober 2005.

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 Post in Kraft getreten. Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des BPG gemäss dem Beamtengesetz 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 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 fort dauern, denn auch auf der Grundlage der bisherigen Aufgaben in neurechtliche Arbeitsverhältnisse überführt. Vorliegend hat die Beschwerdeführerin den neuen Einzelarbeitsvertrag, gültig ab dem 1. Januar 2002, am 22. 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 Entscheid 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, mithin nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden 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] 68.8 E. 2, vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60.8 E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl. auch André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 59 ff. Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., S. 221 f. Rz. 617 f.).

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 64.36 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.- Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid vom 5. Oktober 2005 einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf eine Abgangsentschädigung verneint, da ein solcher – in Auslegung der massgebenden Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes sowie des GAV Post – nur bei einer Kündigung aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern die Post der/dem betroffenen Mitarbeitenden keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann (Ziff. 124 Bst. e Anhang 4 GAV Post bzw. Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG), bei nichtigen oder missbräuchlichen sowie bei diskriminierenden Kündigungen gegeben sei. Die Regeln der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) fänden auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Post und ihren nach dem GAV Post angestellten Mitarbeitenden keine Anwendung.

a) Der 7. Abschnitt des BPG befasst sich mit den Ausführungsbestimmungen und schliesst die Art. 37 und 38 ein. Gemäss Art. 37 Abs. 1 BPG liegt die Kompetenz zum Erlass der Ausführungsbestimmungen beim Bundesrat. Demgegenüber hält Art. 38 Abs. 1 BPG fest, dass die Post, die Schweizerischen Bundesbahnen sowie die weitem vom Bundesrat dazu

ermächtigten Arbeitgeber für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Die Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum BPG (Botschaft zum BPG; BBl 1998 1597 ff., 1630) führt diesbezüglich Folgendes an: „Das BPG führt mit dem GAV auch eine neue Form für die Festlegung von Normen ein (die Normen werden in Form des GAV gekleidet, welche die traditionelle Regelungsform der Verordnung ersetzt) ... Dabei steht den GAV-Parteien die Kompetenz zur gesamtarbeitsvertraglichen Regelung sämtlicher Fragen zu, die das BPG mit dem Begriff «Ausführungsbestimmungen» erfasst. Die Verordnung regelt all jene Materien, welche in den dem GAV nicht offen stehenden Bereichen Gegenstand einseitig hoheitlicher Regelungen bilden“. Die Ansicht der Vorinstanz, wonach auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Post und ihren nach dem GAV Post angestellten Mitarbeitenden ausschliesslich das BPG und der GAV Post anwendbar sei, geht nach dem Vorgesagten zu weit, auch wenn der Anwendungsbereich der BPV gegenüber den Bestimmungen des GAV Post von untergeordneter Bedeutung sein dürfte.

b) aa) Gemäss Ziff. 41 ff. Anhang 4 GAV Post erhält die/der betroffene Mitarbeitende für den Fall, dass die Post das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass sie/ihn daran ein Verschulden trifft, unter anderem in denjenigen Fällen eine Entschädigung, in welchen die/der Mitarbeitende einen Beruf ausübte, nach dem auf dem Arbeitsmarkt keine oder nur eine geringe Nachfrage besteht, sowie in solchen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat, wobei die Schwierigkeiten von Mitarbeitenden in Monopolberufen besonders zu berücksichtigen sind. Diese Regel entspricht weitgehend Art. 19 Abs. 2 BPG: Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft, so erhält sie eine Entschädigung: (a) wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht; (b) wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

bb) Nach Art. 19 Abs. 6 BPG regeln die Ausführungsbestimmungen (a) den Mindest- und den Höchstbetrag der Entschädigung sowie (b) die Rückerstattung, wenn die nach den Absätzen 2, 3 oder 5 entlassene Person bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 angestellt wird. Im Zusammenhang mit der Höhe der Entschädigung hat der GAV folgende Lösungen getroffen:

- Wenn die/der Mitarbeitende einen Beruf ausübte, nach dem auf dem Arbeitsmarkt keine oder nur eine geringe Nachfrage besteht, so beträgt die Entschädigung mindestens einen Monatslohn (Ziff. 4100 Anhang 4 GAV Post).
- Stand die/der Mitarbeitende lange in einem Arbeitsverhältnis mit der Post oder hat sie/er ein bestimmtes Alter erreicht, beträgt die Entschädigung unter anderem (Ziff. 4101 Anhang 4 GAV Post):
  - a. für Mitarbeitende mit 20 vollendeten Anstellungsjahren und 40 vollendeten Altersjahren einen Monat;
  - b. für Mitarbeitende mit mindestens 45 vollendeten Altersjahren, bei welchen die Summe von vollendeten Anstellungsjahren und vollendeten Altersjahren zwischen 60 und 70 liegt, mindestens 2 Monatslöhne; die höchst mögliche

Entschädigung errechnet sich aus dem maximalen Summenwert von 9 minus der Anzahl Monate Kündigungsfrist.

Die vom GAV Post festgelegten Mindest- bzw. Höchstbeträge weichen von denjenigen gemäss Art. 78 i.V.m. Art. 79 BPV ab. Angesichts der unter E. 2a dargelegten Kompetenz der GAV-Parteien sind in dieser Hinsicht im vorliegenden Fall einzig die Bestimmungen des GAV Post massgebend.

cc) Wie erwähnt setzt eine Abgangsentschädigung voraus, dass die Kündigung ohne das Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erfolgt sein muss. Weder das BPG noch der GAV Post äussern sich jedoch dazu, wann eine Kündigung als unverschuldet zu gelten hat. Für den Bereich des Personals der Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung bestimmt Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnis als verschuldet gilt, wenn es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a-d oder Abs. 7 BPG aufgelöst wird. Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Stelle nach Art. 2 unter anderem in den Fällen nach Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG bestimmen, dass die Kündigung als unverschuldet gilt (Art. 31 Abs. 2 BPV). Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG entspricht wortwörtlich Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post, wonach als Grund für die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit die mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, gilt. Nach dem Gesagten hat eine Kündigung wegen mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, im Anwendungsbereich der BPV grundsätzlich als verschuldet zu gelten, es sei denn, es liegen wichtige Gründe vor, die es rechtfertigen, von einer unverschuldeten Kündigung auszugehen.

Die PRK ist in ihrem Entscheid vom 22. Dezember 2004, veröffentlicht in VPB 69.57 E. 4c, zum Schluss gekommen, dass eine Kündigung wegen mangelnder Eignung dann als unverschuldet gilt, wenn die Eignung der betroffenen Person angesichts des gewandelten Umfelds und der aufgrund von Ereignissen ausserhalb ihres Verantwortungsbereichs gestiegenen Anforderungen an deren Tätigkeit objektiv nicht mehr als gegeben anzusehen ist. In einem weiteren Entscheid im Zusammenhang mit einer Kündigung wegen mangelnder Tauglichkeit hat die PRK erwogen, dass die ärztlich attestierte psychische Erkrankung des Beschwerdeführers, die über zwei Jahre andauerte und ihn von seiner Arbeit abhielt, ein Ereignis darstelle, welches gänzlich ausserhalb seines Verantwortungsbereichs liege und deshalb als unverschuldet gelte (noch nicht rechtskräftiger Entscheid der PRK vom 8. Dezember 2005 [PRK 2005-024], E. 8 b und c). Der Anwendungsbereich der Abgangsentschädigung (gemäss Art. 78 Abs. 1 und 3 BPV) im Sinne von Art. 19 Abs. 2 PBG könne nicht beschränkt sein auf Fälle, in denen eine Kündigung wegen schwer wiegender wirtschaftlicher oder betrieblicher Gründe nach Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG erfolgt sei, sondern müsse auch diejenigen Fälle einschliessen, in welchen eine Untauglichkeit aufgrund einer Krankheit gegeben sei, die aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 31 Abs. 2 BPV als unverschuldet zu betrachten sei.

Die vorstehenden Überlegungen sind auch für den Bereich der Arbeitsverhältnisse zwischen der Post und ihren nach dem GAV Post angestellten Mitarbeitenden zu beachten.

Dabei geht es dem Grunde nach nicht um die Anwendung einer Bestimmung der BPV, sondern um die Auslegung von Art. 19 Abs. 2 BPG bzw. um die Beantwortung der Frage, wann eine Kündigung als unverschuldet zu gelten hat. Diese Auslegung hat für sämtliche dem BPG unterstehenden Arbeitsverhältnisse gleich zu erfolgen. Inwiefern für den Bereich der Arbeitsverhältnisse zwischen der Post und ihren nach dem GAV Post angestellten Mitarbeitenden etwas anderes gelten soll, ist nicht ersichtlich. Obschon der Hauptanwendungsfall einer unverschuldeten Kündigung derjenige infolge schwer wiegender wirtschaftlicher oder betrieblicher Gründe, sofern der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann (vgl. auch die Ausführungen in der Botschaft zum BPG zu Art. 18 [entspricht heute Art. 19], S. 1618), sein dürfte, ist auch dann von einem Unverschulden auszugehen, wenn die Kündigung vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, die nicht von der angestellten Person zu vertreten sind, d.h. wenn objektivierte, nicht in ihrem Verantwortungsbereich liegende Gründe gegeben sind. In diesem Sinne setzt das Verschulden voraus, dass die/der Mitarbeitende die Kündigung hätte vermeiden können (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, S. 222 f. Rz. 368).

3.- a) Im vorliegenden Fall erfolgte die Kündigung gegenüber der Beschwerdeführerin wegen mangelnder Tauglichkeit gemäss Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post. Dass ihr Arbeitsplatz gemäss dem internen Restrukturierungsprojekt REMA im Herbst 2006 anscheinend aufgehoben wird und das Arbeitsverhältnis – selbst bei voller Arbeitstauglichkeit – aufgelöst werden muss, ist dabei unbeachtlich. Der Einwand, wonach nicht von der Hand zu weisen sei, dass auch wirtschaftliche bzw. betriebliche Gründe an der Entlassung ebenfalls noch eine Rolle gespielt hätten, stellt lediglich eine unsubstanzierte Behauptung dar.

Die Beschwerdeführerin konnte ihrer Arbeit in der Sortierung aus gesundheitlichen Gründen seit dem 29. Juli 2002 nicht mehr oder nur eingeschränkt nachgehen; sie war teilweise oder ganz krank geschrieben. Aus den Attesten und den medizinischen Berichten des behandelnden Hausarztes geht hervor, dass sie an belastungsabhängigen Schmerzen im Bereich der Vorderarme, Handgelenke und Hände beidseits – hervorgerufen durch ihre Tätigkeit in der Sortierung – litt bzw. leidet. Die therapeutischen Massnahmen haben zudem jeweils lediglich im Moment Linderung gebracht, führten aber längerfristig zu keiner wesentlichen Verbesserung. Ausserdem erhält die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Krankheit seit dem 1. Juli 2003 Leistungen aus der Invalidenversicherung (IV). Der errechnete IV-Grad beträgt 63 %. Es wird klar, dass die Untauglichkeit der Beschwerdeführerin, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, auf Gründe zurückzuführen ist, welche offensichtlich ausserhalb ihres Verantwortungsbereichs liegen. In Anbetracht der gesamten Umstände ist deshalb das Bestehen wichtiger Gründe zu bejahen, welche es rechtfertigen, die Kündigung in casu als unverschuldet zu erklären. Dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Grunde nach unverschuldet ist, scheint auch die Ansicht der Vorinstanz zu sein. Auf S. 8/9 des angefochtenen Entscheids führt sie Folgendes aus: „Bei der unverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post findet die zweijährige Lohnfortzahlungspflicht der Post gemäss Ziff. 3700 GAV Post Anwendung, welche – sofern keine neue, der verbleibenden

Arbeitsfähigkeit angepasste Beschäftigung gefunden werden kann – auch als Überbrückungshilfe bis zu einer allfälligen IV-Rentenzahlung dient. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Post ist zudem frühestens auf den Zeitpunkt möglich, in welchem der Anspruch der/des Mitarbeitenden auf Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der obligatorischen Unfallversicherung endet (Protokollerklärung zu Ziff. 3700 GAV Post).“ Hingegen kann der Auffassung der Konzernleitung der Post insofern nicht gefolgt werden, als dass sie vom Anwendungsbereich der Abgangsentschädigung gemäss Ziff. 41 nur die unverschuldete Kündigung im Sinne von Ziff. 124 Bst. e Anhang 4 GAV Post, nicht hingegen die unverschuldete Kündigung nach Ziff. 124 Bst. c Anhang 4 GAV Post erfasst haben will. Für eine derartige Differenzierung innerhalb einer unverschuldeten Kündigung besteht kein Grund. Vielmehr sind die konkreten Gegebenheiten, so zum Beispiel die Bezahlung von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder Beiträge der IV, bei der Bemessung der Höhe der Abgangsentschädigung massgebend (vgl. E. 3b nachstehend).

b) Nachdem feststeht, dass die Kündigung gegenüber der Beschwerdeführerin als unverschuldet gilt, ist zu prüfen, ob auch die übrigen Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung erfüllt sind. Im Gegensatz zur Regelung in der BPV hat der GAV Post – wie unter E. 2b/bb gesehen – für Mitarbeitende, welche einen Beruf ausüben, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht (Ziff. 4100 Anhang 4 GAV Post), sowie für diejenigen, welche lange für die Post gearbeitet oder ein bestimmtes Alter erreicht haben (Ziff. 4101 Anhang 4 GAV Post), eine unterschiedliche Lösung getroffen.

aa) Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin sind die Bedingungen für eine Entschädigung gestützt auf Ziff. 4100 Anhang 4 GAV Post nicht erfüllt. Obschon in der Botschaft zum BPG in diesem Zusammenhang von Monopolberufen oder sehr spezialisierten Funktionen gesprochen wird (BBl 1998 S. 1618 zu Art. 18), verwenden Ziff. 4100 Anhang 4 GAV Post sowie Art. 19 Abs. 2 BPG ausdrücklich den Begriff „Beruf“. Angesichts der Tatsachen, dass für die Tätigkeit als Sortierer/in keine spezielle Ausbildung angeboten wird, Personen von extern rekrutiert werden, welche vorher ganz unterschiedliche Arbeiten ausgeführt haben, und dass nur eine kurze Einführungszeit dafür notwendig ist, wird deutlich, dass es sich dabei nicht um einen Beruf oder eine berufsähnliche Arbeit im verlangten Sinn handelt.

bb) Betreffend eine allfällige Entschädigung gestützt auf Ziff. 4101 Anhang 4 GAV Post sind das vollendete Anstellungs- sowie das vollendete Altersjahr der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist heranzuziehen. Am 31. Oktober 2004 befand sich die Beschwerdeführerin im 14. Dienstjahr (d. h. 13 vollendete Dienstjahre) und war 53 Jahre alt. Daraus resultiert eine Summenzahl von 66. Nach der Tabelle von Ziff 4101 Anhang 4 Bst. b GAV Post beträgt die Entschädigung mindestens zwei Monatslöhne. Der maximale Summenwert beträgt 9, wobei sich diese Grösse aus Kündigungsfrist (Anzahl Monate) und Entschädigung (Anzahl Monatslöhne) errechnet. Die maximal mögliche Abgangsentschädigung gemäss Ziff. 4101 Anhang 4 GAV Post liegt vorliegend demnach – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bei drei Monatslöhnen.

cc) Die Höhe der Entschädigung schliesslich ist unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall individuell zu vereinbaren (Ziff. 4103 1. Teilsatz Anhang 4 GAV Post). Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass für die Fälle nach Ziff. 41 und 42 periodische Leistungen aus obligatorischen Versicherungen, ausgenommen solche der Arbeitslosenversicherung, bei der Entschädigung angerechnet werden (Ziff. 45 1. Satz Anhang 4 GAV Post). Diese Regelung stützt sich direkt auf Art. 19 Abs. 7 BPG ab, wonach die Ausführungsbestimmungen unter anderem für Fälle gemäss Abs. 2 auch die Anrechnung von gesetzlichen Leistungen obligatorischer Versicherungen regeln können. Inwieweit die BPV für ihren Anwendungsbereich andere Regelungen vorsieht, ist somit unbeachtlich (vgl. E. 2a).

Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdeführerin vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 720 Tage lang von der Lohnfortzahlungspflicht profitiert und Krankentaggelder der Y. AG erhalten (während 360 Tagen zu 100 % und anschliessend zu 80 %). Ferner werden ihr – gestützt auf einen IV-Grad von 63 % – regelmässig Leistungen aus der IV ausgerichtet. Seit dem 1. Januar 2004 entspricht dies einer Dreiviertels-Rente. Der MedicalService (vormals Ärztlicher Dienst) der Post hat zudem am 30. August 2005 entschieden, dass eine medizinische Teilpensionierung im Rahmen von 63 %, rückwirkend auf den 1. November 2004, gerechtfertigt sei. Mit Schreiben des Bereichs PostMail vom 14. September 2005 wurde die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen, dass bei der Pensionskasse Post eine Rentenmeldung erfolgen werde. Jene werde ihr die Höhe der Renten mit separater Verfügung mitteilen.

Nach dem Vorgesagten sind die Leistungen der IV bzw. der Pensionskasse bei der Festlegung der Abgangsentschädigung anzurechnen. Schliesslich hat der Bereich PostMail der Beschwerdeführerin nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2004, d. h. während drei Monaten, weiterhin den Lohn zu 80 % bezahlt, obschon dazu keine Verpflichtung bestand. In Anbetracht der gesamten Sachlage kommt die PRK zum Schluss, dass die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung vorliegend nicht gerechtfertigt ist, insbesondere auch, da die Lohnzahlungen von 80 % bis zum 31. Oktober 2004, welche insgesamt mehr als zwei Monatslöhne ausmachten, unter den gegebenen Umständen bereits als eine Art Abgangsentschädigung zu qualifizieren sind. Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, dass sie aufgrund ihres IV-Grades bei der Arbeitslosenversicherung nicht mehr vermittelbar sei und infolge der niedrigen Leistungen der IV bzw. der Pensionskasse auf Ergänzungsleistungen angewiesen sein werde, ist noch einmal auf die Anrechnungspflicht dieser Leistungen hinzuweisen. In diesem Sinne wäre selbst Ziff. 4102 Anhang 4 GAV Post, welche vorsieht, dass mit der/dem Mitarbeitenden in Härtefällen höhere Entschädigungen vereinbart werden können, hinreichend berücksichtigt, obschon an dieser Stelle nicht näher geklärt werden muss, inwieweit ein Härtefall tatsächlich zu bejahen wäre. Folglich ist dem Entscheid der Vorinstanz im Ergebnis zuzustimmen und der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung zu verneinen.

dd) An diesem Ergebnis ändert auch das Orientierungsschreiben des Bereichs PostMail vom 17. September 2004 betreffend das interne Restrukturierungsprojekt REMA, welches der

Beschwerdeführerin zugestellt wurde, nichts. Obschon das genannte Schreiben persönlich adressiert war, geht daraus zweifelsfrei hervor, dass die Restrukturierung erst im Herbst 2006, d. h. rund zwei Jahre nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin, erfolgen soll. Zudem wurde ausdrücklich Bezug genommen auf die allfällige weitere Beschäftigung der Mitarbeitenden nach der Restrukturierung, was für die Beschwerdeführerin offensichtlich nicht galt. Ebenso wenig wurde sie für das im Schreiben erwähnte Migrationsgespräch kontaktiert. Den Ausführungen der Beschwerdeführerin, wonach dieses Schreiben als Offerte für eine Abgangsentschädigung hätte qualifiziert werden müssen, kann demnach nicht zugestimmt werden. Für die Anwendung des in diesem Sinne geltend gemachten, aus Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101; vgl. Art. 4 aBV) abgeleiteten Schutzes von Treu und Glauben bzw. Vertrauensschutzes bleibt kein Platz. Nach diesem Grundsatz hat der Bürger Anspruch darauf, 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; vgl. zum Ganzen Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, S. 128 ff. Rz. 622 ff., insbesondere 631 und 668 ff.). Nebst der Bedingung, wonach sich die Auskunft auf eine konkrete, die massgebliche Person betreffende Angelegenheit beziehen muss, wird unter anderem verlangt, dass die Unrichtigkeit der Auskunft nicht offensichtlich sein darf; der Bürger darf sie nicht erkannt haben. Inwieweit das Orientierungsschreiben überhaupt als hinreichend konkretisierte Auskunft bzw. Zusicherung zu gelten hat, kann offen gelassen werden. Die Beschwerdeführerin musste erkennen, dass die darin gemachten Ausführungen für sie keine Geltung haben. Bei diesem Ergebnis erübrigt es sich, die übrigen kumulativ zu erfüllenden Voraussetzungen zu überprüfen.

4.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG und Ziff. 20 Abs. 2 Anhang 6 GAV Post). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 21. April 2005 (recte: 21. Oktober 2005) wird im Sinne der Erwägungen abgewiesen und der Entscheid der Konzernleitung der Schweizerischen Post vom 5. Oktober 2005 bestätigt.
- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.

- 3.- Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
- 4.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter der Beschwerdeführerin 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 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

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

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Die Gerichtsschreiberin:

Jeannine Müller