



PRK 2005-048

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Jérôme de Montmollin; Beatrice Vogt
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 22. Juni 2006

in Sachen

X, Beschwerdeführer, vertreten durch ...

gegen

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

betreffend

Kündigung zur Unzeit

Sachverhalt:

A.- X., geboren am (...), trat als Betriebsdisponent am 4. Mai 1981 in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen. Mit Arbeitsvertrag vom 11. September 2002 wurde sein Beamtenverhältnis mit Wirkung ab 1. Januar 2002 in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis umgewandelt. Gemäss letztem Arbeitsvertrag vom 19. November 2004 war X. mit einem Beschäftigungsgrad von 100% als Reinigungsfachmann bei den SBB Immobilien in A. tätig.

B.- Mit der Zeit belasteten zunehmend Schwierigkeiten das Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin wies X. wiederholt darauf hin, dass sein persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten,

Arbeitskollegen und Dritten sowie schliesslich auch seine Arbeitsleistungen unhaltbar seien. Sie ermahnte ihn diesbezüglich mündlich und schriftlich verschiedentlich zur Besserung. X. beklagte sich seinerseits über eine übermässige Überwachung seitens der Vorgesetzten und fühlte sich gemobbt.

C.- Nachdem die Spannungen nicht beseitigt werden konnten und das Verhalten von X. weiterhin Anlass zu Beanstandungen gab, drohten die SBB Immobilien mit Schreiben vom 21. Oktober 2004 die Kündigung an. In Anwesenheit eines Vertreters des Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonalverbandes führten die SBB Immobilien zwei ausführliche Besprechungen mit X. und hielten im anschliessenden Schreiben vom 10. Januar 2005 ihren Entscheid fest, die Gültigkeit der Kündigungsandrohung freiwillig bis zum 31. März 2005 zu verkürzen. Gleichzeitig wurden Verhaltensmassnahmen festgesetzt, um die Zusammenarbeit zwischen X. und seinen Vorgesetzten zu verbessern und vereinbart, die gesundheitlichen Probleme des Arbeitnehmers ausführlich abzuklären.

D.- Nach diversen Vorkommnissen im Februar 2005 gewährten die SBB Immobilien am 18. Februar 2005 X. erneut das rechtliche Gehör für die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit Verfügung vom 15. März 2005 lösten die SBB Immobilien das Arbeitsverhältnis mit X. auf den 30. September 2005 auf Grund wiederholter und anhaltender Verhaltensmängel auf und stellten ihn von der Arbeit frei. Dagegen liess der Arbeitnehmer am 20. April 2005 Einsprache beim Zentralbereich Personal der SBB führen und insbesondere die Aufhebung der Verfügung sowie eine Untersuchung wegen Mobbing beantragen. Die SBB Immobilien verlangten mit Stellungnahme vom 18. Mai 2005 fristgerecht die Feststellung der Gültigkeit der verfügten Auflösung des Arbeitsverhältnisses und leiteten auf Anweisung des Zentralbereichs Personal der SBB eine Mobbinguntersuchung ein. Es wurden in der Folge verschiedene Arbeitskollegen/-innen, Vorgesetzte, Personalverantwortliche und auf Wunsch von X. eine Sozialberaterin protokollarisch befragt. Im Schlussbericht von Ende Juni 2005 kam die Untersuchungsleiterin, Frau B., zum Schluss, dass die Mobbingvorwürfe von X. nicht gerechtfertigt seien und der bestehende Konflikt massgeblich durch das untragbare Verhalten des Arbeitnehmers beeinflusst worden sei. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs, stellten die SBB Immobilien am 19. Juli 2005 verfügenderweise fest, dass der Tatbestand von Mobbing nicht vorliege. Diese Verfügung erwuchs in Rechtskraft.

E.- Nach einem längeren Schriftenwechsel mit dem MedicalService der SBB wies der Zentralbereich Personal der SBB mit Entscheid vom 31. Oktober 2005 die Einsprache von X. vom 20. April 2005 in der Hauptsache ab und entzog gleichzeitig einer allfälligen Beschwerde an die nächste Instanz die aufschiebende Wirkung. Hingegen wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge erwiesener Arbeitsunfähigkeit von X. ab dem 23. März 2005 neu auf den 31. März 2006 festgelegt. In der Begründung hielt der Zentralbereich Personal der SBB im Wesentlichen fest, dass weder das rechtliche Gehör noch die Kündigungsverfügung zur Unzeit eröffnet worden seien, da die beiden von X. beigebrachten Arztzeugnisse rückwirkend ausgestellt worden und damit für die arbeitsrechtliche Fragestellung nicht relevant seien. Weiter kam der Zentralbereich Personal zwar zum Schluss, die Vorinstanz habe das rechtliche Gehör in

verschiedener Hinsicht verletzt, was jedoch nicht zur Nichtigkeit sondern lediglich zur Anfechtbarkeit der Verfügung führe. Indem X. seine Sichtweise im laufenden Rechtsmittelverfahren umfassend habe einbringen können, seien diese Formfehler als geheilt zu betrachten. Die wiederholten Mängel im Verhalten stellten einen Kündigungsgrund dar, weshalb weder formelle noch materielle Nichtigkeitsgründe vorliegen würden und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sei.

F.- Mit Eingabe vom 28. November 2005 lässt X. (Beschwerdeführer) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde gegen den Entscheid des Zentralbereiches Personal der SBB führen und die Aufhebung des Entscheids sowie die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung beantragen. Eventualiter sei der Entscheid aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer weiterhin den Lohn zu entrichten. Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, die Kündigung vom 15. März 2005 sei zur Unzeit erfolgt und damit nichtig, da der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt vollständig arbeitsunfähig gewesen sei. Dies sei von zwei Ärzten unabhängig voneinander bestätigt worden. Weiter sei zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer während rund 22 Jahren korrekt und gut gearbeitet habe und im Rahmen einer Gesamtwürdigung deshalb keine genügenden Gründe für eine Kündigung gegeben seien. Diese Massnahme sei unter Berücksichtigung des Alters, der langen Betriebszugehörigkeit und der finanziellen Situation des Beschwerdeführers als unverhältnismässig zu bezeichnen.

G.- Mit Schreiben vom 12. Januar 2006 verzichtet die SBB auf die Einreichung einer Vernehmlassung und verweist auf ihren Entscheid vom 31. Oktober 2005 sowie auf eine Stellungnahme der SBB Immobilien vom 4. Januar 2006.

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

Erwägungen:

1.- a) Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes (BPG; SR 172.220.1) Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG; SR 742.31]; Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB [SR 172.220.112]). 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 ge-

tretenen 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 Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde am 15. März 2005 verfügt. Mithin sind grundsätzlich die Bestimmungen des neuen GAV SBB (in Kraft seit 2005) auf diese Streitsache anwendbar.

c) 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 Entscheide 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 ([VwVG; SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG).

d) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Damit hat die PRK nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet hat, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat (vgl. Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 315 f.; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 Rz. 633 ff.). Zudem ist die PRK an die Begründung der Begehren nicht gebunden. Sie braucht sich nicht an die rechtlichen Überlegungen zu halten, welche dem angefochtenen Entscheid zugrunde liegen oder welche die Parteien zur Begründung ihrer Anträge vorbringen (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 64/2000 Nr. 36, S. 480 ff. E. 3; Gygi, a.a.O., S. 315).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60/1996 Nr. 8, S. 67 ff. E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64/2000 Nr. 32, S. 445 ff. E. 2 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) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Will allerdings der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig ohne das Einvernehmen mit der betroffenen Person kündigen, so kann er das nur aus einem der im Gesetz bzw. GAV aufgezählten Kündigungsgründe tun (vgl. Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1614). Die möglichen Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit werden in Ziff. 180 GAV SBB abschliessend aufgezählt.

b) Als ordentlicher Kündigungsgrund gelten unter anderem Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Ziff. 180 Bst. b GAV SBB). Bevor die SBB jedoch in diesem Rahmen eine Kündigung ausspricht, hat sie dem betroffenen Mitarbeiter vorgängig eine Kündigungsandrohung zukommen zu lassen (vgl. Ziff. 177 Abs. 4 GAV SBB). Eine solche Kündigungsandrohung ist einsprachefähig und fällt grundsätzlich nach einem Jahr dahin (Ziff. 179 Abs. 1 und 4 GAV SBB). Erst wenn die Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz dieser schriftlichen Androhung („Mahnung“ im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG) anhalten oder sich wiederholen, kann die Kündigung ausgesprochen werden. Ohnehin sind die Gründe bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten vorgängig in einem Mitarbeitergespräch zu klären (Ziff. 45 Abs. 1 GAV SBB). Es können nötigenfalls Massnahmen und Ziele zur Verbesserung der Leistung oder Änderung des Verhaltens vereinbart werden (vgl. Ziff. 45 Abs. 2 GAV SBB).

In jedem Fall muss auch für eine Kündigung gestützt auf Ziff. 180 Bst. b GAV SBB – 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 [BV; SR 101]; vgl. Entscheid der PRK vom 31. Januar 2005 [PRK 2004-036], E. 2b, mit Hinweis). 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.). Die Verwaltung muss folglich jene Massnahme wählen, welche angemessen ist bzw. jene, die genügt (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, a.a.O. E. 4b; 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. 107). Das Bundesgericht hat in diesem Zusammenhang bereits zum altrechtlichen Dienstverhältnis erwogen, dass sich die Kündigung im Rahmen des Ermessens halten muss, das der Verwaltung in diesem Bereich zusteht, und sich angesichts der Leistung und des Verhaltens des Bediensteten

sowie der personellen und der sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbar erweist (BGE 108 Ib 210 E. 2).

c) Für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis sieht Art. 336c Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht (OR; SR 220) vor, dass der Arbeitgeber während einer - nach Dauer der Anstellung abgestuften - Frist nicht kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Arbeitsverträge der SBB sind dieser Regelung ebenfalls unterordnet, hält doch Ziff. 182 Abs. 1 Bst. c GAV SBB explizit fest, die Kündigung sei nichtig, wenn sie zur Unzeit nach Art. 336c Abs. 1 OR erfolgt. Dabei ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit zu beweisen hat; kann deren Vorliegen nicht bewiesen werden, ist die Klage abzuweisen (Urteil des Bundesgerichts vom 21. Dezember 2005 [4P.254/2005], E. 2). Als Beweismittel können hiezu insbesondere ärztliche Zeugnisse hinzugezogen werden. Das Eidgenössische Versicherungsgericht hatte dazu festgehalten, dass der Richter in Bezug auf Berichte von Hausärzten der Erfahrungstatsache Rechnung tragen dürfe und solle, dass Hausärzte mitunter im Hinblick auf ihre auftragsrechtliche Vertrauensstellung in Zweifelsfällen eher zu Gunsten ihrer Patienten aussagen würden (BGE 125 V 351 E. 3b/cc). Das Bundesgericht hat diese Aussage ausdrücklich relativiert und festgestellt, den Berichten eines Hausarztes könne nicht von vornherein jede Glaubwürdigkeit abgesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 21. Dezember 2005, a.a.O., E. 4.2). Das Bundesgericht hat sich in nämlichen Entscheid auch zur Beweiskraft von nachträglich erstellten medizinischen Gutachten geäußert und erwogen, diese müssten unter Berücksichtigung der Art, wie sie erstellt worden seien, gewürdigt werden und es dürfe ihnen nicht von vornherein jede Beweis- oder Aussagekraft abgesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 21. Dezember 2005, a.a.O., E 3.3.2). In einem späteren Entscheid vom 2. März 2006 kam das Bundesgericht zum Schluss, die Einschätzung der späteren Arztzeugnisse, mit denen die Frage der Arbeitsfähigkeit rückwirkend anders beantwortet wird, halte sich im Rahmen des der Vorinstanz bei der Beweismwürdigung einzuräumenden Ermessens und verstosse nicht gegen das Willkürverbot (Urteil der Bundesgerichts vom 2. März 2006 [2P.257/2005], E. 4.2). Dieser Rechtsprechung kommt für den GAV SBB lediglich untergeordnete Bedeutung zu, bestimmt doch Ziff. 130 Abs. 3 GAV SBB eigens, dass für die SBB die Beurteilung der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes massgebend ist, sollten diese die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärztinnen und Ärzte beurteilen.

3.- Im vorliegenden Fall arbeitete der Beschwerdeführer mit einem 100% Arbeitspensum als Reinigungsfachmann bei den SBB Immobilien in A.. Er befand sich nachweislich immer wieder in ärztlicher Behandlung und sein Pflichtenheft wurde jeweils in Absprache mit dem MedicalService der SBB und entsprechend den Ratschlägen seines Hausarztes seinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen - wie etwa des verminderten Hör- und Sehvermögens - angepasst. Mit der Kündigungsandrohung vom 18. Februar 2005 wurde der Beschwerdeführer per sofort von der Arbeit freigestellt und suchte gleichentags seinen Hausarzt und wenig später seinen Psychiater auf. Zwar nahm der Hausarzt Kontakt mit dem MedicalService der SBB auf, eine

Bescheinigung für eine Arbeitsunfähigkeit wurde jedoch nicht eingereicht. Die SBB Immobilien lösten deshalb nach Bestätigung der grundsätzlichen Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers durch den MedicalService der SBB das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 15. März 2005 auf. Der Beschwerdeführer konsultierte daraufhin erneut seinen Hausarzt, welcher ihn am 24. März 2005 zu 100% arbeitsunfähig erklärte und zudem erwähnte, dass er mit gutem Gewissen davon ausgehen könne, dass sein Patient bereits ab dem 24. Februar 2005, anlässlich der letzten Kontrolle, zu 100% arbeitsunfähig geschrieben werden sollte. Umstritten ist deshalb vorliegend zunächst die Frage, ob der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Kündigungsverfügung als arbeitsunfähig zu gelten hat und die Kündigung als nichtig zu betrachten ist.

a) Zum Zeitpunkt der Freistellung am 18. Februar 2005 war der Beschwerdeführer aufgrund der medizinisch bedingten Einschränkungen mit der Innenreinigung von Büroräumlichkeiten und ähnlichem beschäftigt statt - wie im Arbeitsvertrag vorgesehen - mit der Aussenreinigung von Publikums- und Gleisbereich. Weder der Beschwerdeführer noch seine behandelnden Ärzte beanstandeten jemals diese Art von Tätigkeit oder brachten vor, sie beeinträchtige in irgendeiner Art und Weise die physische oder psychische Gesundheit des Arbeitnehmers. Auch lagen den SBB Immobilien zu diesem Zeitpunkt keine ärztlichen Zeugnisse vor, die Hinweise auf eine Krankheit oder sonstige gesundheitlich bedingte aktuelle Arbeitsunfähigkeit lieferten. Dabei ist es unstrittig Sache des Betroffenen, eine solche glaubhaft geltend zu machen (vgl. E. 2c hievor). Der Beschwerdeführer begab sich denn auch gleichentags in ärztliche Behandlung, wohl nicht zuletzt um seinen gesundheitlichen Zustand im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Situation abzuklären. Die Bedeutung von Arztzeugnissen ist allgemein bekannt und musste nicht nur dem Beschwerdeführer - der schon in früheren Zeiten in ärztlicher Behandlung gewesen war - sondern insbesondere auch seinen Ärzten bekannt gewesen sein. Wenn deshalb der Hausarzt weder anlässlich der Konsultation vom 18. Februar 2005 noch von jener vom 24. Februar 2005 eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, durfte und musste die SBB Immobilien davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer arbeitsfähig war und am 15. März 2005 keine Sperrfristen vorlagen. Nichts anderes geht denn auch aus dem - für die SBB Immobilien als Arbeitgeberin massgeblichen - Schreiben des MedicalService der SBB vom 3. März 2005 hervor. Sich auf eine Stellungnahme des Hausarztes abstützend, bestätigte der Medical Service der SBB, dass unter Berücksichtigung der bekannten Einschränkungen keine grundsätzlichen Einwände gegen einen Arbeitseinsatz des Beschwerdeführers sprechen würden.

b) Der Beschwerdeführer bringt, soweit er sich mit diesen Erwägungen überhaupt auseinandersetzt, nichts vor, was diese Feststellungen entkräften könnte. Insbesondere befinden sich in den Akten keine ärztlichen Zeugnisse und reicht der Beschwerdeführer diese auch vor der PRK nicht ein. Die blosser Behauptung, die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers am 24. Februar 2005 müsse als akut bezeichnet werden, erscheint wenig glaubwürdig, zumal in keiner Weise ausgeführt wird, welcher Art die gesundheitlichen Probleme waren und inwiefern sie die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers beeinträchtigten. Sollten sie tatsächlich schwerwiegend gewesen sein, hätten die behandelnden Ärzte ohne Zweifel nicht gezögert - und wären sogar verpflichtet gewesen - unabhängig vom MedicalService der SBB ein entsprechendes Zeugnis auszustellen. Ein solches wurde jedoch offensichtlich weder zu diesem Zeitpunkt noch

später ausgestellt. Stattdessen fertigte der Hausarzt zuhanden des MedicalService der SBB am 24. März 2005 einen Bericht an, in dem er die Bemerkung anbrachte, dass der Patient rückwirkend ab 24. Februar 2005 arbeitsunfähig geschrieben werden sollte. Ähnlich äusserte sich mit Schreiben vom 19. April 2005 der behandelnde Psychiater, der festhielt, es gäbe hinreichende Gründe, den Beschwerdeführer rückwirkend ab 22. Februar 2005 100% arbeitsunfähig zu schreiben. Es ist dem Beschwerdeführer beizupflichten, dass diesen ärztlichen Berichten nicht von vornherein jegliche Beweiskraft abgesprochen werden darf (vgl. auch E. 2c hievor). Er erkennt jedoch insbesondere, dass für die SBB als Arbeitgeberin letztlich die Beurteilung durch ihre Vertrauensärzte ausschlaggebend ist für die Frage der Arbeitsunfähigkeit. Der hierfür zuständige MedicalService der SBB hat sich für seine Begutachtung am 3. März 2005, wie bereits ausgeführt (E. 3a), auf die Stellungnahme des Hausarztes abgestützt und eine Arbeitsfähigkeit bejaht. Er bleibt auch nach den späteren Arztberichten bei dieser Einschätzung. Es steht der PRK an sich nicht zu, Gutachten medizinischer Fachpersonen auf deren Richtigkeit zu überprüfen. Sie darf nicht ihr eigenes Ermessen an Stelle der Ausführungen des Gutachters stellen, welcher über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt (vgl. E. 1d hievor). Zu berücksichtigen ist vorliegend zudem, dass offenbar selbst der Hausarzt „eine Zuspitzung der gesundheitlichen Situation“ feststellte, „nachdem am 16. März 2005 die Kündigung ausgesprochen worden sei“. Es versteht sich von selbst, dass der Verlust des Arbeitsplatzes den Gesundheitszustand stark verändern kann. Als umso unsicherer und mit Zweifeln behaftet muss eine nach einer solchen Entwicklung erstellte medizinische Einschätzung des vorherigen Gesundheitszustandes betrachtet werden. In diesem Sinne sind auch die nicht absolut zu verstehenden Formulierungen in den nachträglichen Berichten der Hausärzte („...er könne mit gutem Gewissen davon ausgehen...“ oder „es gäbe hinreichend Gründe, dass...“) zu verstehen, wobei auch nicht von der Hand zu weisen ist, dass die Ärzte dank der langjährigen Betreuung des Beschwerdeführers eher geneigt sein dürften, in Zweifelsfällen zu Gunsten des Beschwerdeführers zu entscheiden. Die Einschätzungen des MedicalService der SBB vom 24. Februar, 3. März und 14. September 2005, mit denen die Frage der Arbeitsfähigkeit bejaht wird, sind demnach im Rahmen der Beweiswürdigung als korrekt bzw. angemessen zu beurteilen. Bei diesem Stand der Dinge sind auch die Anträge auf weitere gutachterliche Abklärung bzw. Einvernahme der Ärzte C. und D. in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen. Zum Zeitpunkt der Kündigung vom 15. März 2005 galt der Arbeitnehmer zu Recht als arbeitsfähig und die Kündigung erfolgte mithin rechtsgültig.

4.- a) Schliesslich bringt der Beschwerdeführer vor, dass die Kündigung angesichts der gesamten Umstände unverhältnismässig sei. Dieser Einwand dringt nicht durch. Aktenkundig hat das Verhalten des Beschwerdeführers über Jahre hinweg Anlass zu Beanstandungen gegeben. Wohl zu Recht liess der Beschwerdeführer die Verfügung vom 19. Juli 2005, mit der die SBB Immobilien feststellten, der Tatbestand von Mobbing liege nicht vor, unangefochten. Die diesbezüglichen Ausführungen in der Beschwerdeschrift an die PRK erweisen sich deshalb als wenig überzeugend. Es kann auch nicht ernstlich bezweifelt werden, dass sachliche Gründe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigten. Dem Beschwerdeführer werden Mängel primär im Verhalten, aber auch in der Arbeitsleistung vorgeworfen. Die jährlichen Leistungsbeurteilungen weisen denn diesbezüglich auch stets Verbesserungspotential auf und es erscheint mehr als

fraglich, ob der Beschwerdeführer - wie behauptet - in früheren Jahren korrekt und gut gearbeitet hat. Auf Grund von schriftlichen Reklamationen, Gesprächsnotizen oder Ermahnungen erwiesen sind jedenfalls zahlreiche Verfehlungen in den der Kündigung vorangehenden Jahren. Der Beschwerdeführer bestreitet denn auch nur „gewisse Vorwürfe“ und anerkennt damit andere implizit. Nachdem der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Ermahnungen über knapp drei Jahre weg keine Verbesserung in seinem Verhalten oder in der Leistung erreichte, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trotz der langen Betriebszugehörigkeit und des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers nicht zu beanstanden und erscheint als verhältnismässig.

b) Zusammenfassend kann damit festgestellt werden, dass im Rahmen der Beweiswürdigung keine rechtsgenüglichen Hinweise auf eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung ersichtlich sind und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses damit rechtsgültig zustande gekommen ist. Sie ist auch nicht als unverhältnismässig zu betrachten, da nachweislich Mängel im Verhalten und in der Leistung des Beschwerdeführers vorlagen und trotz zahlreicher Ermahnungen keine Besserung eingetreten oder überhaupt ein Besserungswille ersichtlich war. Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen; dies gilt auch mit Bezug auf den nicht weiter begründeten Eventualantrag.

5.- 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 [VwKV; SR 172.041.0]).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X., vom 28. November 2005 gegen den Entscheid des Zentralbereichs Personal der Schweizerischen Bundesbahnen vom 31. Oktober 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.

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Die Gerichtsschreiberin:

Andrea Flubacher