



PRK 2005-051

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli  
Die Gerichtsschreiberin: Jeannine Müller

## **Entscheid vom 23. Mai 2006**

in Sachen

**X.**, (...), Beschwerdeführer, vertreten durch (...)

gegen

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

betreffend

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

---

### **Sachverhalt:**

A.- X., geboren (...), trat am 29. Juli 1991 in den Dienst der Schweizerischen Post ein und begann die Ausbildung als Betriebssekretär. Im Februar 1993 schloss er seine Ausbildung ab und wurde zum ständigen Angestellten ernannt. Nach verschiedenen Weiterbildungen wurde er in den Kadernachwuchs aufgenommen. Am 1. März 1999 erfolgte der Wechsel ins Briefzentrum A. Nach der Ernennung zum Bürochef per 1. September 1999 erfolgte auf den 1. Juli 2001 die Beförderung von der 13. in die 15. Lohnklasse.

B.- In der Nacht vom 2./3. April 2005 versuchte X. mehrmals, seine Arbeitskollegin Y. auf ihrem Handy anzurufen. Da er sie nicht erreichen konnte, hinterliess er ihr fünf Nachrichten auf der Combox. X. nannte Y. darin unter anderem eine „huere falsche Frau“, betitelte sie als

„huere karrieregeil“ und als „Schlampe“. Gemäss Angaben von X. habe er am nächsten Morgen nichts mehr von den Anrufen gewusst. Als sein Kollege Z., welcher den Abend mit ihm verbracht hatte, erzählt habe, was vorgefallen sei, habe er mehrmals versucht, sich bei Y. telefonisch zu entschuldigen.

Am 7. April 2005 fand eine Besprechung zwischen X., Y., W., Leiter Sortierung und Linienverantwortlicher von X., und V., dem Leiter Personal des Briefzentrums A, statt, bei der X. zu den gemachten Anrufen befragt wurde. Er gab zu Protokoll, dass er „stockbesoffen“ gewesen sei und die Nummer von Y. nicht bewusst angewählt habe. Er entschuldigte sich bei ihr für den Vorfall. Zum Schluss der Besprechung wurde ihm angekündigt, dass das Briefzentrum A der PostMail Region B eine fristlose Kündigung beantragen werde.

C.- Mit Verfügung vom 7. April 2005 wurde das Arbeitsverhältnis mit X. durch PostMail Region B fristlos auf den 7. April 2005, abends, aufgelöst. Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. Der seinerzeitige Vertreter von X. teilte PostMail mit Schreiben vom 11. April 2005 mit, dass er mit der Interessenwahrung beauftragt worden sei, und bat um Zustellung sämtlicher Personalakten. Trotz des Versuchs, eine Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzuschliessen, konnte in der Folge keine Einigung erzielt werden.

Mit Datum vom 26. April 2005 liess X. bei der Konzernleitung der Schweizerischen Post Beschwerde gegen die Verfügung des Bereichs PostMail vom 7. April 2005 führen und beantragte die Aufhebung der Kündigung. Er machte geltend, dass seine Qualifikationen stets gut gewesen seien und er bei seinen Mitarbeiterinnen und Kollegen geschätzt war. PostMail sei fälschlicherweise von einer sexuellen Belästigung ausgegangen; es sei jedoch lediglich der Tatbestand der Beschimpfung erfüllt. Zudem rügte er das Verhalten der Vorinstanz bei der Abklärung des Sachverhalts und der Gewährung des rechtlichen Gehörs. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte er die Einvernahme verschiedener Personen als Zeugen. Mit Schreiben vom 4. Mai 2005 stellte er zudem den Antrag, die Beschwerde prioritär zu behandeln und die (entzogene) aufschiebende Wirkung der Beschwerde wiederherzustellen.

D.- Am 12. Mai 2005 fand in A. im Rahmen des Instruktionsverfahrens eine Besprechung mit dem Beschwerdeführer, seinem Vertreter, einer Vertretung aus dem Rechtsdienst der Post und zwei Vertretern von PostMail statt mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung in der Beschwerdesache zu finden. Anlässlich dieser Besprechung wurden von der Vorinstanz weitere Unterlagen zu den Akten gereicht, welche Tatsachen betreffen, die ihr nach Erlass der Verfügung zur Kenntnis gebracht wurden. Es handelte sich um eine Schilderung von U. über ein vergangenes Erlebnis mit X. und eine Stellungnahme von T., beides Mitarbeiter im Personaldienst des Briefzentrums A, sowie die Beschreibung eines SMS-Austauschs von X. und S., welche in Ausbildung zur kaufmännischen Angestellten ist und zum Zeitpunkt des Austauschs siebzehn Jahre alt war.

U. gab in seiner Stellungnahme an, dass seine Frau und er X. nach der Teilnahme an einem Hochzeitsfest im Auto mit nach Bern genommen hätten. Etwa um 4 Uhr morgens sei X. auf die Idee gekommen, R., welche ihm in der Linie unterstellt ist, anzurufen. Mit gutem Zureden sei er nicht von seinem Vorhaben abzubringen gewesen. Nachdem er sich zwei- oder dreimal verwählt hätte und ihm das Handy aus der Hand gefallen sei, habe er im Verlaufe der erfolglosen Suche im Dunkeln das Vorhaben vergessen. Am nächsten Tag habe X. nichts mehr von diesem Ereignis gewusst.

T. ist einer der vier Personalverantwortlichen des Briefzentrums A und ein Arbeitskollege und Büronachbar von Y. Gemäss seinen Ausführungen äusserte sich Y. mehrmals über die schwierige Art von X. (dumme Sprüche, Abschätzigkeit, Arroganz), seinen Umgang mit Mitarbeitern und sein katastrophale Verhalten ihnen gegenüber. Aufgrund der erschwerten Zusammenarbeit habe Y., wo immer möglich, das direkte Zusammenarbeiten mit ihm vermieden. Sie habe ihm denn auch in Gesprächen „die kalte Schulter“ gezeigt.

S. gab am 11. Mai 2005 zu Protokoll, dass sie Fan des Sportclubs Z. sei und, nachdem Z. gewonnen hat, X. eine SMS geschrieben habe mit dem Text: „Jaaaaa Z. het gwunne“. Er habe daraufhin geantwortet: „Machsch du bim Sex au so?“ Als sie ihm per SMS geantwortet habe, das ihn das nichts angehe, habe er per SMS die Antwort geschickt: „I gsehs ja de mal, wenti cha gspühre :-D“. Weiter gab S. an, dass sie am 14. März 2005 an der Sitzung der Sortierung, an welcher auch X. teilgenommen hat, das Protokoll geschrieben habe. Er habe ihr danach zwei SMS geschickt: „Hesch hüt härzig usgseh“ um 11.34 Uhr und „Ha mi gad verliebt ;-“ um 11.36 Uhr. Schliesslich ist im Protokoll vermerkt, dass X. am 2. April 2005 um 23.58 Uhr versucht habe, S. anzurufen. Da sie sich zu diesem Zeitpunkt in England befunden habe, habe sie den Anruf nicht entgegengenommen. Eine Combox sei nicht eingeschaltet gewesen.

In Absprache mit S., PostMail und dem Vertreter von X. wurden die vorgebrachten und von X. abgeschickten SMS am 20. Mai 2005 vom Rechtsdienst der Schweizerischen Post als instruierende Behörde direkt auf dem Handy von S. eingesehen und aufgezeichnet. Es waren drei SMS von X. vorhanden: „I gsehs ja de mal, wenti cha gspühre :-D“ vom 12. März 2005 und die beiden bereits erwähnten Mitteilungen vom 14. März 2005. Der Anrufversuch vom 2. April 2005 um 23.58 Uhr konnte nicht verifiziert werden.

E.- Mit Schreiben vom 27. Mai 2005 teilte der Vertreter von X. dem Rechtsdienst der Schweizerischen Post per Email mit, dass sein Mandant einen anderen Anwalt beauftragt habe und er sein Mandat als erloschen betrachte. Gleichentags unterrichtete der jetzige Vertreter von X. den Rechtsdienst, dass er nun dessen Interessen wahre.

In der Stellungnahme vom 10. Juni 2005 beantragte PostMail die Abweisung der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sowie der Beschwerde. In den Ausführungen wurde ausserdem darauf hingewiesen, dass im Jahr 2003 aufgrund einer Eingabe der

Personalkommission bei der Leitung des Briefzentrums ein Gespräch mit X. stattgefunden habe. Nach der Eingabe hätten sich mehrere Sortiererinnen über seinen Führungsstil resp. sein Verhalten (unter anderem anzügliche Blicke) gegenüber den Mitarbeiterinnen beklagt. Man habe anlässlich des Gesprächs versucht, ihm in einer vertrauten Atmosphäre aufzuzeigen, was von einer Führungsperson erwartet werde. Man wollte ihn auf bestehende Probleme hinweisen und ihn zu einer Verhaltensänderung bewegen. X. habe sich indes nicht sehr kooperativ verhalten und es abgelehnt, seinen Führungsstil resp. seine Person kritisch zu hinterfragen.

F.- Mit Schreiben vom 14. Juni 2005 wurde dem Vertreter von X. die Gelegenheit gegeben, sich innert einer Frist von zwei Wochen zur Stellungnahme des Bereichs PostMail vom 10. Juni 2005 zu äussern. Mit Eingabe vom 20. Juni 2005 beantragte X. erneut die Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 7. April 2005 sowie die Anbietung einer anderen zumutbaren Arbeit an einem andern Arbeitsort. Er bestritt im Wesentlichen, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gegeben seien, und machte zudem eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit geltend.

G.- Am 4. August 2005 teilte der Rechtsdienst der Schweizerischen Post den Parteien mit, dass zur weiteren Abklärung der Beschwerdesache die beiden betroffenen Frauen, Y. und S., schriftlich befragt werden, und stellte ihnen die vorbereiteten Fragen zu mit der Möglichkeit, bis zum 17. August 2005 allfällige Ergänzungsfragen zu stellen. Mit Schreiben vom 10. August 2005 qualifizierte der Vertreter von X. die Befragung als Zeugeneinvernahme und verlangte – unter Ablehnung einer schriftlichen Befragung –, an diesen Einvernahmen teilnehmen zu können. Des Weiteren beantragte er die Einvernahme von X. sowie verschiedener weiterer Personen.

Der Rechtsdienst der Schweizerischen Post stellte im Schreiben vom 11. August 2005 fest, dass eine Zeugeneinvernahme im Verwaltungsverfahren nur beschränkt möglich sei und dass über die Notwendigkeit weiterer Einvernahmen zu gegebener Zeit entschieden werde. Mit Schreiben vom 16. August 2005 liess X. – unter Vorbehalt, beiden Personen weitere Fragen zu stellen – seine Ergänzungsfragen an S. einreichen. Am 13. September 2005 wurden den Parteien die eingegangenen Antworten der beiden Frauen zur allfälligen Stellungnahme übermittelt. Während PostMail sich innert der gesetzten Frist nicht äusserte, verzichtete der Vertreter von X. mit Schreiben vom 30. September 2005 auf eine Stellungnahme.

H.- Mit Entscheid vom 11. November 2005 hiess der Konzernleiter der Schweizerischen Post die Beschwerde teilweise gut, hob die Verfügung von PostMail Region B vom 7. April 2005 betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf und stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis als ordentlich gekündigt gilt und somit auf den 31. Oktober 2005 geendet hat. Es wurde im Wesentlichen festgehalten, dass die Verfehlungen von X. zwar nicht die für eine fristlose Kündigung erforderliche Schwere aufweisen, dass es sich dabei aber um grobe

Pflichtverletzungen handelt, welche als triftige Gründe für eine ordentliche Kündigung zu sehen sind. Eine mildere Massnahme wie die Versetzung an einen andern Arbeitsort sei aufgrund der Art der Verfehlungen und der Wiederholung im vorliegenden Fall nicht angezeigt. Im Übrigen wurden die verschiedenen Anträge betreffend (Zeugen-)Einvernahmen abgewiesen. Schliesslich wurde einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen.

I.- Dagegen lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 13. Dezember 2005 bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde erheben mit den Anträgen, den Entscheid des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 11. November 2005 aufzuheben, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung nach Ermessen zuzusprechen sowie die Unrechtmässigkeit der fristlosen sowie der ordentlichen Kündigung am Anschlagbrett des Briefzentrums Bern zu veröffentlichen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht wird die Wiederherstellung der (entzogenen) aufschiebenden Wirkung der Beschwerde und die Einvernahme von V. als Partei sowie von R. und T. als Zeugen beantragt.

In seiner Vernehmlassung vom 27. Januar 2006 beantragt der Rechtsdienst der Post die Abweisung der Beschwerde vom 13. Dezember 2005 sowie die Bestätigung des Entscheids des Konzernleiters der Schweizerischen Post vom 11. November 2005.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird – soweit entscheidungswesentlich – 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 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 fortdauern, 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 26. Juni bzw. 16. Juli 2002 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). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Er ist somit zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 lit. 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] 68.8 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.- Der Beschwerdeführer beantragt in formeller Hinsicht zunächst, die der Beschwerde entzogene aufschiebende Wirkung wiederherzustellen.

Im Verwaltungsverfahren des Bundes kommt der Beschwerde von Gesetzes wegen grundsätzlich aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG). Sofern die Verfügung nicht eine Geldleistung zum Gegenstand hat, kann die verfügende Behörde einer Beschwerde indes die aufschiebende Wirkung entziehen (Art. 55 Abs. 2 VwVG). Da eine Verfügung auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht direkt eine Geldleistung zum Gegenstand hat, stand die Möglichkeit des Entzugs der aufschiebenden Wirkung der Konzernleitung der Schweizerischen Post vorliegend offen (vgl. Entscheid des Bundesrats vom 4. April 1990, veröffentlicht in VPB 55.1 E. 2; Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, Veröffentlichungen des Schweizerischen Instituts für Verwaltungskurse an der Hochschule St. Gallen 1985, S. 268 Fn. 1). Entzieht die Vorinstanz in einem Fall wie dem vorliegenden im angefochtenen Entscheid einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung, so kann diese von der Rekurskommission oder ihrem Präsidenten wiederhergestellt werden; über ein entsprechendes Begehren ist ohne Verzug zu entscheiden (Art. 55 Abs. 3 VwVG). Ausnahmsweise kann es sich rechtfertigen, möglichst umgehend den Entscheid in der Hauptsache zu fällen, statt vorgängig zuerst in einem selbständig anfechtbaren Zwischenentscheid über ein Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung zu befinden, so z. B. aus Gründen der Zweckmässigkeit oder der Verfahrensökonomie (vgl. Entscheid der PRK vom 27. Januar 1995, veröffentlicht in VPB 60.6 E. 3; Moser, a.a.O., Rz. 3.15 mit Hinweisen).

Mit dem vorliegenden Entscheid in der Sache wird das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung gegenstandslos. Die Rekurskommission bzw. ihr Präsident ist zum Schluss gekommen, dass es sich als zweckmässiger erweist, möglichst umgehend direkt über den Hauptantrag des Beschwerdeführers statt vorgängig zuerst in einem selbständig anfechtbaren Zwischenentscheid über das Gesuch betreffend Erlass einer vorsorglichen Massnahme im Sinne von Art. 55 Abs. 3 VwVG zu befinden.

3.- Die Vorinstanz ist in ihrem Entscheid zum Schluss gekommen, dass die Verfehlungen des Beschwerdeführers nicht die erforderliche Schwere für eine fristlose Kündigung aufweisen und hat die Kündigungsverfügung vom 7. April 2005 des Bereichs PostMail aufgehoben. Stattdessen hat sie die ordentliche Kündigung gestützt auf Ziff. 125 Bst. a Anhang 4 GAV Post ausgesprochen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis – mit entsprechendem Anspruch auf Lohnzahlung – auf den 31. Oktober 2005 geendet hat. Da eine reformatio in peius im Sinne von Art. 62 Abs. 2 VwVG hier von vornherein nicht in Betracht kommt, ist einzig zu überprüfen, ob die Konzernleitung der Schweizerischen Post zu Unrecht die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung bejaht hat bzw. ob stattdessen eine Verwarnung des Beschwerdeführers oder eine Versetzung an einen andern Arbeitsort die geeignete Massnahme dargestellt hätte.

4.- 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 sechs Monaten ab dem 11. Anstellungsjahr ordentlich gekündigt werden kann (Ziff. 122 Bst. c 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 60.74 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 (Schroff/Gerber, a.a.O., 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 Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten gemäss Ziff. 124 Bst. a Anhang 4 GAV Post (vgl. auch Art. 12 Abs. 6 Bst. a 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). Aus diesen gesetzlichen Grundlagen gehen für das Bundespersonal namentlich folgende Pflichten hervor: Arbeitspflicht, Geheimhaltungspflicht, Sorgfalts- und Treuepflicht, Pflicht zur Befolgung von Weisungen sowie das Verbot der Annahme von Geschenken. Nach Ziff. 124 Bst. a Anhang 4 GAV Post berechtigt nur die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten den Arbeitgeber zur Kündigung. Welche Pflichten als wichtig zu gelten haben, muss durch Auslegung ermittelt werden; das Bundespersonalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen sowie der GAV Post äussern sich dazu nicht explizit.

c) In jedem Fall muss auch für eine Kündigung gestützt auf Ziff. 124 Bst. a 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, a.a.O., E. 6b; vom 27. Februar 2001 [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.).

5.- a) Die Vorinstanz hat bei ihrem Entscheid zum einen den Vorfall in der Nacht vom 2./3. April 2005, d. h. die fünf Telefonanrufe bzw. Sprachmitteilungen auf dem Handy von Y., berücksichtigt. Zum andern hat sie auch die anlässlich der Besprechung vom 12. Mai 2005 von PostMail eingereichten Unterlagen betreffend den SMS-Austausch des Beschwerdeführers mit S. vom 12. und 14. März 2005 sowie die von U. verfasste Schilderung eines Erlebnisses mit dem Beschwerdeführer und die Stellungnahme von T. herangezogen. Hingegen hat sie die in der Stellungnahme des Bereichs PostMail vom 10. Juni 2005 geltend gemachten Vorkommnisse aus dem Jahre 2003 nicht einbezogen.

b) Bei den Unterlagen, welche anlässlich der Besprechung vom 12. Mai 2005 von PostMail eingereicht wurden, insbesondere diejenigen im Zusammenhang mit dem Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber S., handelt es sich um Vorkommnisse, welche der Arbeitgeberin erst nach der Kündigung am 7. April 2005 bekannt geworden waren.

aa) Wie die Vorinstanz richtig ausgeführt hat, sind weder dem GAV noch im BPG direkte Hinweise auf das nachträgliche Geltendmachen von Kündigungsgründen (so genanntes Nachschieben von Kündigungsgründen) zu entnehmen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Kündigung im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis in Form der Verfügung zu erfolgen hat, weshalb die Bestimmungen des VwVG Anwendung finden (vgl. auch Art. 1 Abs. 1 VwVG). Im Beschwerdeverfahren dürfen im Rahmen des Streitgegenstands bisher noch nicht gewürdigte, bekannte wie auch bis anhin unbekannte, neue Tatsachen, die sich zeitlich vor (so genannte unechte Nova) oder erst im Laufe des Rechtsmittlungsverfahrens (so genannte echte Nova) zugetragen haben, vorgebracht werden. Gleiches gilt für neue Beweismittel. Dies ergibt sich sowohl aus der behördlichen Untersuchungspflicht (Art. 12 VwVG) als auch aus dem Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen (vgl. Moser, a.a.O., Rz. 2.77 bezüglich rechtlichen Noven und 2.80 bezüglich tatsächlichen Noven, je mit Hinweisen). Dem Entscheid der Rechtsmittelbehörde ist somit derjenige Sachverhalt zugrunde zu legen, wie er sich im Zeitpunkt der Entscheidung verwirklicht und bewiesen hat. Damit umfasst er namentlich auch die Ereignisse vom 12./14. März 2005.

bb) Die Rechtsprechung und die Literatur zum zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis haben sich verschiedentlich mit der Frage nach der Zulässigkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen auseinandergesetzt. Nach der neueren Bundesgerichtspraxis darf sich der Arbeitgeber zur Begründung der fristlosen Entlassung auch auf Umstände berufen, die im Zeitpunkt der Erklärung existierten, aber dem Arbeitgeber weder bekannt waren noch bekannt sein mussten (BGE 127 III 314 E. 4a; 124 III 29 E. 3c; 121 III 473 E. 5a; vgl. auch Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 259 f.; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern 2002, Rz. 361). Dabei ist indes zu prüfen, ob

die nachgeschobenen Gründe bei Kenntnis den Arbeitgeber berechtigt hätten, den Vertrag wegen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses mit sofortiger Wirkung aufzuheben. Für Streiff/von Kaenel ist weder bei der ordentlichen noch bei der fristlosen Kündigung einzusehen, weshalb nicht nach der schriftlichen Begründung entsprechend den herrschenden prozessualen Grundsätzen weitere Gründe genannt werden dürften (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 6. Aufl., Zürich 2006, Rz. 17 zu Art. 335 OR und Rz. 19 zu Art. 337; gleicher Meinung ist auch Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern 1996, Rz. 11 zu Art. 335 OR).

cc) In Anbetracht der vorstehenden Erläuterungen wird deutlich, dass die Vorinstanz zu Recht auch die nachträglich entdeckten Umstände bei der Beurteilung der Frage, ob vorliegend die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung gegeben sind, herangezogen hat.

6.- a) aa) Die fünf nächtlichen Anrufe vom 2./3. April 2005 bzw. die Inhalte der Sprachnachrichten auf dem Handy von Y. sind unbestritten. Unbestritten ist auch, dass der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt alkoholisiert war. Auch wenn der Alkoholkonsum sein Urteilsvermögen eingeschränkt haben mochte, so geht aus den Akten klar hervor, dass er Y. in jeder Nachricht mit ihrem Vornamen angeredet hat, obschon die Combox neutral besprochen war. Nicht gehört werden kann demnach der Einwand, wonach er die Nummer von Y. unbewusst angewählt habe. Zumindest zum Zeitpunkt der Anrufe musste ihm klar gewesen sein, wen er anrief. Im Übrigen erfolgten die fünf Anrufe innert einer guten halben Stunde (von 00.59 Uhr – 01.35 Uhr). Ferner hat Y. sowohl während der Befragung des Beschwerdeführers am 7. April 2005 als auch in der Beantwortung der schriftlich gestellten Fragen angegeben, dass sie bereits vor dem 2./3. April 2005 verschiedentlich SMS vom Beschwerdeführer erhalten habe. Zudem habe er sie davor mindestens einmal angerufen. Teilweise habe sie die SMS beantwortet, indem sie Anfragen und Einladungen ablehnte. Y. betonte ausserdem beide Male, dass der Beschwerdeführer auf ihre Frage hin angegeben habe, ihre Nummer den PES-Grunddaten (Personaleinsatzsystem) entnommen zu haben. Darüber hinaus betonte sie in der schriftlichen Beantwortung, dass sie den Kontakt zum Beschwerdeführer nicht als privat bezeichne, da sie einen solchen nie habe entstehen lassen. Was geschäftliche Angelegenheiten angehe, habe sie nur noch das Nötigste über oder mit ihm erledigt. Dass Y. die Zusammenarbeit und den Kontakt soweit möglich mied, wird auch durch die Auskunft von T. bestätigt. Der Beschwerdeführer hat sich zu den schriftlichen Auskünften von Y. nicht geäussert und diese auch in seiner Beschwerde vom 13. Dezember 2005 nicht bestritten. Die PRK sieht daher keine Veranlassung, an deren Glaubwürdigkeit zu zweifeln. Es hat damit als erstellt zu gelten, dass der Beschwerdeführer mehrmals und über ein geschäftliches Verhältnis hinaus versucht hat, einen näheren, privaten Kontakt zu Y. aufzubauen, obschon dies von ihr immer wieder zurückgewiesen wurde.

bb) Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass die Anrufe bzw. Sprachmitteilungen eine Pflichtverletzung darstellen. Die Umstände, welche zu dieser Pflichtverletzung geführt hätten, sowie das nachträgliche Verhalten der involvierten Parteien zeigten aber, dass eine Kündigung ohne vorhergehende Verwarnung nicht gerechtfertigt gewesen sei. So habe er am nächsten

Morgen, als er von seinem Arbeitskollegen über die Vorkommnisse aufgeklärt worden sei, sofort versucht, den Kontakt mit Y. herzustellen, um sich zu entschuldigen. Zudem sei es ihm an der Besprechung vom 7. April 2005 gelungen, sich bei ihr zu entschuldigen. Sie habe die Entschuldigung denn auch angenommen.

Der Beschwerdeführer hatte anfänglich geltend gemacht, sein Verhalten erfülle lediglich den strafrechtlichen Tatbestand der Beschimpfung, bei welcher gemäss der internen Arbeitsunterlage „Pflichtverletzungen, Beispielliste“ der Schweizerischen Post im Falle von ungehörigen Beschimpfungen gegenüber Mitarbeitenden eine schriftliche Ermahnung zu erfolgen habe. Der erwähnten Arbeitsunterlage lässt sich entnehmen, dass es sich dabei um eine Empfehlung/Richtschnur handelt und die Beispielliste keineswegs abschliessend ist. Allfällige Besonderheiten im Einzelfall sind entsprechend zu berücksichtigen. Eine schematische Beurteilung einer Pflichtverletzung kommt demnach von vornherein nicht in Betracht. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer in der fraglichen Nacht zu viel Alkohol getrunken hatte, vermag das Geschehene nicht abzuschwächen. Wie bereits erwähnt, war ihm während der Anrufe durchaus bewusst, wessen Nummer er wählte. Zudem musste ihm – aufgrund des Verhaltens von Y. ihm gegenüber – ebenfalls klar sein, dass sie den Kontakt zu ihm auf das Geschäftliche beschränken wollte. Dies geht implizit auch aus den Sprachmitteilungen hervor. In der vierten Nachricht äusserte sich der Beschwerdeführer folgendermassen: „Hey Y., ich habe gedacht, du seiest eine Frau, die Gefühle zeigt; Mitmenschengefühl, irgendwie sagt mach auch ??? Du bist eine super Frau, aber äh ich komme nicht an dich ran.“ Die Anrufe bzw. Sprachmitteilungen stellen grobe Beschimpfungen und eine Missachtung der Privatsphäre von Y. dar. Insbesondere die Ausdrücke „eine huere falsche Frau“ und „du bist eine huere bzw. verdammte huere Schlampe“ sind als derbe Beleidigungen zu betrachten. Daran ändert auch der angebliche Entschuldigungsversuch am darauf folgenden Morgen bzw. die Entschuldigung anlässlich der Besprechung vom 7. April 2005 nichts, ebenso wenig, ob Y. die Entschuldigung tatsächlich angenommen hat oder nicht. Unbeachtlich ist ferner auch die Tatsache, dass die Anrufe bzw. Sprachmitteilungen ausserhalb der Arbeitszeit erfolgten, wirken diese sich doch gleichsam auf das dienstliche Verhältnis zwischen Y. und dem Beschwerdeführer aus. Das Verhalten des Beschwerdeführers ist als Angriff auf die Persönlichkeit von Y. zu qualifizieren, welche die Schweizerische Post als Arbeitgeberin grundsätzlich zu schützen hat (vgl. Ziff. 140 GAV Post). Dabei hat sie nicht nur jegliche Beeinträchtigung zu unerlassen, vielmehr muss sie auch bei Beeinträchtigungen durch Mitarbeiter oder Vorgesetzte eingreifen. In diesem Sinne spiegeln sich die Schutz- und Fürsorgepflichten der Schweizerischen Post in den Sorgfalts- und Treuepflichten jedes einzelnen Mitarbeiters ihr gegenüber wider. Dies gilt umso mehr für den dem Kadernachwuchs angehörenden und in einer Aufsichtsfunktion tätigen Beschwerdeführer, welchen aufgrund seiner Stellung und Funktion – nebst der individuellen Leistungspflicht – eine erhöhte Pflicht trifft, diesen Schutz- und Fürsorgepflichten nachzukommen.

b) aa) S. gab am 11. Mai 2005 den Erhalt von vier vom Beschwerdeführer am 12. bzw. 14. März 2005 verschickten SMS zu Protokoll. Bei der Verifizierung der SMS vom 14. März 2005 („Hesch hüt härzig usgseh“, verschickt um 11.34 Uhr, sowie „Ha mir grad verliebt ;-“), verschickt um 11.36 Uhr) stellte sich heraus, dass diese mit den zu Protokoll gegebenen Inhalten

wortwörtlich übereinstimmen. Von den zwei nach dem Match von Z. vom 12. März 2005 erhaltenen SMS war zwar nur diejenige mit dem Text „I gsehs ja de mal, wenti cha gspühre :-D“ (versendet: 22.34 Uhr) auf dem Handy vorhanden. Indes wurde der zu Protokoll gegebenen SMS-Austausch vom 12. März 2005 vom Beschwerdeführer zu keiner Zeit bestritten. In Anbetracht der Aktenlage ist daher davon auszugehen, dass sich der SMS-Austausch so abgespielt hat, wie von S. angegeben.

bb) Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die Vorkommnisse vom 12. bzw. 14. März 2005 als grobe Pflichtverletzungen zu betrachten seien. S. habe die erste SMS geschrieben. Dieser Umstand und der Inhalt („Jaaaaa Z. hät gwunne“) sowie die Versendungszeit zeige, dass ihre Beziehung nicht nur rein geschäftlicher Natur gewesen sei. Es sei offensichtlich schon des Öfteren zu SMS-Kontakten gekommen, der auch von S. gesucht worden sei. Die SMS, welche er zurückschickte, seien unter diesem Blickwinkel höchstens als nicht besonders originell zu bezeichnen. Daran ändere auch die unterschiedliche Stellung sowie der Altersunterschied zwischen den Beteiligten nichts. Zudem habe S. auf die SMS vom 14. März 2005 (zwei Tage später!) mit „Danke“ geantwortet. Auch hier wäre eine Verwarnung wegen Versendung von SMS während der Arbeitszeit die geeignete Massnahme gewesen, was auch für S. gelte.

Diese Vorbringen sind nicht zu hören. Wie bereits erwähnt, trifft den Beschwerdeführer angesichts seiner Stellung und Funktion eine erhöhte Pflicht, die Schutz- und Fürsorgepflichten der Schweizerischen Post als Arbeitgeberin gegenüber ihren Mitarbeitern zu verwirklichen (vgl. E. 6a/bb). Dies umfasst im Speziellen auch Minderjährige und Auszubildende, gegenüber welchen gar erweiterte Fürsorgepflichten gelten (Vischer, a.a.O., S. 295). Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang unter anderem die ungestörte Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit. Der Beschwerdeführer hat diese Pflichten durch die anzüglichen SMS an die sich in Ausbildung befindende, 15 Jahre jüngere S. grob und in inakzeptabler Weise verletzt. Dabei ist nicht relevant, wer am 12. März 2005 die erste SMS geschrieben hat oder ob die Beziehung zwischen S. und dem Beschwerdeführer „nicht nur rein geschäftlicher Natur“ gewesen ist. Weder standen die entwürdigenden Antworten in irgendeinem Zusammenhang mit dem fraglichen SMS von S. noch geht aus den Akten und insbesondere der unbestritten gebliebenen schriftlichen Beantwortung des Fragenkatalogs von S. am 6. September 2005 hervor, dass der aussergeschäftliche Kontakt zwischen ihr und dem Beschwerdeführer über einen gelegentlichen SMS-Austausch hinausgegangen wäre. Vielmehr hat S. in der Beantwortung angegeben, dass sie immer wieder Einladungen z.B. zum Essen erhalten habe, welche sie stets abgelehnt habe. Ferner sei der Grund, weshalb sie den Leiter Personal des Briefzentrums A über die SMS informiert habe, die Tatsache, dass sie auch ziemlich eindeutige Angebote erhalten habe. Und selbst wenn S. den privaten Kontakt zum Beschwerdeführer gesucht hätte oder ihn sogar zu Avancen ermutigt hätte, wäre es die Pflicht des Beschwerdeführers gewesen, sich seiner Stellung und Funktion gemäss zu verhalten und die Persönlichkeit von S. zu schützen. Unter diesen Umständen ist auch nicht relevant, dass die SMS am 12. März 2005 ausserhalb der Arbeitszeit verschickt worden sind.

c) Nach dem Vorgesagten sind dem Beschwerdeführer mit den Ereignissen vom 12./14. März und 2./3. April 2005 Verfehlungen vorzuwerfen, welche als (triftige) Gründe nach Ziff. 124 Bst. a Anhang 4 GAV Post anzusehen sind. Inwieweit die beleidigenden Sprachmitteilungen auf der Combox von Y. oder die anzüglichen SMS an S. bereits für sich allein gesehen als Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten zu qualifizieren wären, muss nicht näher geklärt werden. Angesichts der wiederholten Missachtung der mit seiner Stellung und Funktion verbundenen, erhöhten Treue- und Sorgfaltspflichten erweist sich die ordentliche Kündigung jedenfalls als sachlich richtige, verhältnismässige und angemessene Lösung. Der Vorinstanz ist darin zuzustimmen, dass es seltsam anmutet, wenn der Beschwerdeführer ausführt, dass gegen S. eine Verwarnung wegen Versenden von SMS während der Arbeitszeit eine geeignete Massnahmen gewesen wäre, währenddem er im Zusammenhang mit seinen Verfehlungen ebenfalls lediglich eine Verwarnung beantragt. Zudem ist in Anbetracht der Art der Verstösse und der Wiederholung auch von einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort abzusehen. Die Schutz- und Fürsorgepflicht der Schweizerischen Post bzw. die Interessen der Mitarbeiterinnen sind als höherrangig zu betrachten. An diesem Ausgang vermag auch die Tatsache, dass die fachliche Qualifikation des Beschwerdeführers bis anhin nie bemängelt wurde, nichts zu ändern.

d) Unter diesen Umständen erübrigt es sich, auf allfällige weitere Verfehlungen des Beschwerdeführers einzugehen. Angesichts des Vorliegens einer verschuldeten Kündigung ist auch die beantragte Ausrichtung einer Entschädigung nach Ziff. 41 ff. Anhang 4 GAV Post nicht näher zu prüfen.

e) Der Beschwerdeführer sieht in der Veröffentlichung der fristlosen Entlassung am Anschlagbrett eine Verletzung der Persönlichkeit und verlangt deren Richtigstellung durch eine weitere Veröffentlichung.

Die beanstandete Publikation am Anschlagbrett betrifft die berufliche Tätigkeit des Beschwerdeführers. Nach Ziff. 140 GAV Post ist die Schweizerische Post verpflichtet, die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen. Der Persönlichkeitsschutz umfasst nicht nur den Schutz des gesellschaftlichen, sondern auch des beruflichen und wirtschaftlichen Ansehens einer Person (BGE 127 III 487 E. 2b/aa mit Hinweisen; BGE 119 II 192 E. 4c; BGE 111 II 201 f. E. 2; BGE 107 II 4 E. 2; Heinz Hausheer/Regina E. Aebi-Müller, Das Personenrecht des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Bern 1999, N. 12.92; Andreas Meili, in: Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Thomas Geiser [Hrsg.], Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Zivilgesetzbuch, Band II, 2. Auflage, Zürich und Bern 2002, N. 28 zu Art. 28). Eine Ehrverletzung kann mit einer Tatsachenbehauptung (Information) oder mit einem Werturteil (Kommentar, Kritik) begangen werden. Tatsachenbehauptungen sind Persönlichkeitsverletzungen, wenn sie unwahr sind. Werturteile sind an sich zulässig, sofern sie vertretbar, nicht unnötig verletzend bzw. unhaltbar sind. Die Unterscheidung bietet in der Praxis zuweilen Schwierigkeiten. Man spricht deshalb auch von gemischten Werturteilen, für deren Sachbehauptungskern die gleichen Grundsätze wie für Tatsachenbehauptungen gelten (BGE 127 III 491 E. 2c/cc; BGE 126 III 308 E. 4b/bb; Christian Brückner, Das Personenrecht des ZGB,

Zürich 2000, N. 625; Hausheer/Aebi-Müller, a.a.O., N. 12.110 ff.; Meili, a.a.O., N. 43 f. zu Art. 28; Jacques-Michel Grossen, in: Schweizerisches Privatrecht, Band II, Basel 1967, S. 366).

Die Mitteilung am Anschlagbrett hat sich nachträglich insofern als unwahr erwiesen, als das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung aufgelöst, sondern auf Beschwerde hin vom Konzernleiter der Schweizerischen Post festgestellt wurde, dass es als ordentlich gekündigt gilt. Hingegen ist die Begründung der Kündigung mit unzulässigem Verhalten des Beschwerdeführers korrekt. Die Persönlichkeit kann aber auch durch Verbreitung wahrer Tatsachen verletzt werden, dies insbesondere, wenn diese – wie die Begründung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – zur Privatsphäre gehören (Thomas Geiser, Persönlichkeitsschutz: Pressezensur oder Schutz vor Medienmacht? in: Schweizerische Juristenzeitung [SJZ] 92 [1996] 76; Meili, a.a.O., N 43 a. E. zu Art. 28; Michel Riemer, Persönlichkeitsschutz, in: Türkisch-Schweizerische Juristenwoche, Zürich 1981, S. 223; Adolf Lüchinger, in SJZ 70 [1974] 321, 325; zur Verbreitung wahrer Tatsachen durch die Presse: BGE 126 III 306 f. E. 4b/aa). Daher steht dem Beschwerdeführer an sich ein Berichtigungsanspruch zu. Eine andere Frage ist es, ob er wirklich noch heute, mehr als ein Jahr nach der beanstandeten Veröffentlichung ein Interesse an einem weiteren Anschlag hat, oder ob eine solche nicht kontraproduktiv wäre. Dem Beschwerdeführer ist daher die Möglichkeit einzuräumen, nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zu verlangen, dass am Anschlagbrett des Briefzentrums Bern eine Mitteilung in A4-Grösse mit nachfolgendem Wortlaut aufgehängt wird: „Das Arbeitsverhältnis mit X., Postkaufmann, wurde nicht fristlos, sondern durch ordentliche Kündigung per 31. Oktober 2005 aufgelöst.“

f) Der Beschwerdeführer beantragt in verfahrensrechtlicher Hinsicht die Einvernahme von V. als Partei sowie von R. und T. als Zeugen.

aa) Die Beweisanerbieten einer Partei sind von einer Behörde zu berücksichtigen, wenn diese zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen. Sind Tatsachen bereits aus den Akten genügend ersichtlich, ist die Behörde nicht gehalten, Beweise abzunehmen (Moser, a.a.O., Rz. 3.65 f.). Angebotene Beweismittel – so auch Auskünfte von Zeugen – dürfen übergangen werden, falls die antizipierte Beweismittelwürdigung ergibt, dass die angebotenen Beweise unerheblich sind. Insbesondere ist dies der Fall, sofern angenommen werden kann, dass die Durchführung des Beweises am Ergebnis nichts ändern wird. Bei der Beurteilung der Tauglichkeit eines Beweismittels kommt der entscheidenden Instanz ein gewisser Ermessensspielraum zu (BGE 124 I 208 E. 4a; 122 II 464 E. 4a, mit Hinweisen; Moser, a.a.O., Rz. 3.68; vgl. auch Kölz/Häner, a.a.O., Rz. 320).

bb) Die angebotenen Beweise sind mangels Erheblichkeit nicht abzunehmen. V. war lediglich für die Leitung der Befragung vom 7. April 2005 zuständig und beantragte anschliessend – da er das Verhalten des Beschwerdeführers als sexuelle Belästigung einstufte – die fristlose Kündigung, ohne indes zum Entscheid darüber befugt zu sein. Zudem war vorliegend einzig die Rechtmässigkeit der ordentlichen Kündigung zu beurteilen, wobei der Vorwurf der sexuellen Belästigung überhaupt nicht geprüft wurde. Des Weiteren ist auch nicht

ersichtlich, inwiefern sich R. oder T. zu den massgebenden Vorfällen äussern könnten. Ob R. je vom Beschwerdeführer belästigt wurde oder nicht, oder ob T. dem Beschwerdeführer gegenüber betont hat, dass ihm sein Verhalten gegenüber Y. missfalle, ist nicht relevant. Die vorgenannten Beweisanträge sind somit abzuweisen. Zudem ist der rechtserhebliche Sachverhalt, welcher Grundlage des Entscheids der PRK bildet, durch die vorhandenen Akten bereits hinreichend erstellt.

7.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde einzig bezüglich des Antrags auf Publikation einer Korrektur am Anschlagbrett teilweise gutzuheissen, im Übrigen jedoch 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 angesichts des Obsiegens lediglich in einem untergeordneten und in der Beschwerde mit keinem Wort begründeten Punkt nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 13. Dezember 2005 wird bezüglich des Antrags auf Publikation einer Korrektur am Anschlagbrett im Sinne nachfolgender Ziff. 2 gutgeheissen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
  - 2.- Nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils kann X. verlangen, dass am Anschlagbrett des Briefzentrums A eine Mitteilung in A4-Grösse mit nachfolgendem Wortlaut aufgehängt wird: „Das Arbeitsverhältnis mit X., Postkaufmann, wurde nicht fristlos, sondern durch ordentliche Kündigung per 31. Oktober 2005 aufgelöst.“
  - 3.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
  - 4.- Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
  - 5.- 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 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:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Jeannine Müller