



PRK 2005-042

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Viola Amherd, Reto Venanzoni  
Der Gerichtsschreiber: Johannes Schöpf

## **Entscheid vom 16. Januar 2006**

in Sachen

**X**, Beschwerdeführer, vertreten durch ...

gegen

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

betreffend

Auflösung des Dienstverhältnisses / Rechtsverweigerung

---

### **Sachverhalt:**

A.- X, geb. ..., trat am 1. August 1966 in die Dienste der Schweizerischen Post. Viele Jahre war er als Posthalter bzw. Poststellenleiter (zuletzt in A) tätig. Der von ihm mit der Schweizerischen Post abgeschlossene Arbeitsvertrag datiert vom 27. November 2003 / 29. April 2004 und regelt das Arbeitsverhältnis ab 1. Januar 2004. In den fachlichen Leistungen und im Verhalten des Bediensteten wurden jedoch schon seit längerer Zeit verschiedentlich Mängel festgestellt und mit ihm besprochen (z. B. Wiederwahl als Posthalter mit Vorbehalt gemäss Vereinbarung vom 2. / 9. Oktober 2000). Bemängelt wurden seitens der Schweizerischen Post

insbesondere Vorfälle und Verhalten im Bereich des Kassen- und Rechnungswesens, der Sicherheit, des Erscheinungsbildes der Schweizerischen Post nach innen und aussen sowie der Kooperation mit den Vorgesetzten. In letzter Zeit fühlte sich X von der Arbeitgeberin bzw. den für ihn zuständigen Personen immer mehr unverstanden. Nach der Auffassung des Bediensteten wurden alle seine Anstrengungen für "seine" Poststelle und "sein" Team von den Vorgesetzten nicht honoriert, er fühlte sich von diesen unter Druck gesetzt. Anlässlich einer Inspektion durch die Schweizerische Post vom 14. August 2002 hat diese Unregelmässigkeiten festgestellt; so sei an der Hauptkasse das Zeitschloss nicht eingestellt gewesen und es habe - ohne Protokoll - formlose Kassenübergaben gegeben. Am 8. Dezember 2003 habe X massive Drohungen gegen einen anderen Mitarbeiter im Fachdienst ausgesprochen.

Nach Ansicht der Schweizerischen Post konnte die Eigeninitiative von X mit den kunden- und betriebsdienstlichen Grundsätzen sowie den bestehenden Weisungen nicht mehr in Einklang gebracht werden. Als Arbeitgeberin habe die Schweizerische Post die Verpflichtung gehabt, den Bediensteten auf sein Fehlverhalten und die irrtümliche Auslegung seiner Kompetenzen bzw. auf Fehler aufmerksam zu machen. Sein Verhalten und seine oft ablehnende Haltung, die Ratschläge und Hinweise der jeweiligen Vorgesetzten zu beachten und auszuführen sowie seine verbalen Ausbrüche, teilweise verbunden mit Drohungen gegenüber Fachdiensten, hätten dazu geführt, dass er sich immer mehr ausgegrenzt habe und die Kommunikation mit ihm immer schwieriger geworden sei. Aus verschiedenen Schriftstücken (Schreiben und E-mails) sei erkennbar gewesen, dass X Angebote der Schweizerischen Post erwartet habe, ihm eine andere Stelle zuzuweisen. Er habe sich gemobbt gefühlt und aus diesem Grund bezog er Anfangs Januar 2004 einen dreimonatigen unbezahlten Urlaub.

B.- Anlässlich einer Sicherheitsinspektion durch die Schweizerische Post vom 3. September 2004 sind in der von X geleiteten Poststelle A zahlreiche Mängel festgestellt worden. So habe dieser die Sicherheitsweisungen in zahlreichen Punkten ignoriert, wobei er sich uneinsichtig bezüglich der Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen gezeigt habe. Vor allem sei der Hauptkassenbestand nach Ablieferung permanent massiv überschritten worden, Schlüssel hätten in den Schlössern gesteckt und die (automatische) Schiebetüre, die als Abschluss des inneren Sicherheitsringes gegenüber dem Botenraum diene, sei in geöffnetem Zustand ausgeschaltet gewesen. Auch das Sicherheitshandbuch sei nicht nachgeführt und entsprechend verwahrt worden. Das fünfjährige Kind einer Mitarbeiterin habe sich unbefugterweise im Büro aufgehalten, unmittelbar hinter der Schalteranlage. Am 15. September 2004 habe eine Finanzinspektion der Schweizerischen Post insbesondere ergeben, dass das Zeitschloss des Panzerschranks falsch eingestellt gewesen sei und in der Schalterhalle nicht bewilligte Drittleistungen angeboten worden seien.

Die Schweizerische Post suspendierte X im Anschluss an eine Anhörung am 6. Oktober 2004 per sofort. Anlässlich dieser Anhörung habe er die trotz der bisherigen Mahnungen wiederholte und langandauernde Nichteinhaltung der Weisungen und Vorschriften, insbesondere in Sicherheitsbelangen, zugestanden. Der Bedienstete habe sich als "Posthalter der alten

Generation" gefühlt und nicht zur Kenntnis nehmen wollen, dass sich die Zeiten und Rahmenbedingungen geändert hätten. Mit seinen Bemerkungen, er habe keine Zeit oder seine Arbeitsweise sei praktischer, verweigere er erteilte Aufträge und missachte Weisungen. Die Schweizerische Post kündigte X am 6. Oktober 2004 ebenfalls an, dass beabsichtigt sei, das bestehende Arbeitsverhältnis aufzulösen. Gleichzeitig wurde dem Bediensteten bis zum 17. Oktober 2004 eine Frist eingeräumt, um zu dieser Massnahme im Sinne des rechtlichen Gehörs Stellung zu nehmen.

Mit Eingabe vom 16. Oktober 2004 liess sich X vernehmen und hielt fest, dass aus seiner Sicht das ihm vorgeworfene Verhalten kein Anlass für eine Auflösung eines Dienstverhältnisses sei, er habe sich immer für die Kundschaft eingesetzt. Die laufenden Geschäfte könnten nicht innerhalb der Arbeitszeit erledigt werden, er müsse schon seit langer Zeit regelmässig unbezahlte Überzeit machen, um das Arbeitsvolumen bewältigen zu können. Die für ihn zuständige Region D der Schweizerischen Post habe ihm kein Verständnis entgegengebracht und nie versucht, ihn ernst zu nehmen, seine "Hilferufe" seien nie erhört worden. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2004 rief X die G (G) der Schweizerischen Post an.

C.- Am 22. November 2004 fand vor der G, Region B, eine Verhandlung statt. X stellte den Antrag, dass von einer Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mit der Schweizerischen Post abzusehen sei. Die Schweizerische Post hielt an der beabsichtigten Kündigung des Bediensteten fest.

Nach einer mehrstündigen Sitzung schlossen die Schweizerische Post und X eine Vereinbarung mit folgendem Wortlaut ab:

"Gestützt auf Ziffer 124 Anhang 6 des GAV Post treffen die Parteien folgende Vereinbarung:

1. Die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Monaten bleibt bestehen. Die Kündigung erfolgt per 30. November 2004. Das Arbeitsverhältnis endet demzufolge per 31. Mai 2005.
2. Per Ende Mai 2005 werden zwei zusätzliche Monatslöhne ausbezahlt.
3. Die Freistellung von Herrn X läuft weiter, er bleibt weiterhin vom Dienst suspendiert.
4. Eine Rekursmöglichkeit gegen diese Vereinbarung ist somit ausgeschlossen.
5. Die Parteien erklären sich damit einverstanden, dass, mit Ausnahmen von allenfalls notwendigen administrativen Fragen, keine zusätzliche Vereinbarung abgeschlossen wird."

Diese Vereinbarung wurde von X, der Schweizerischen Post (C von der Region D, Personal) und der G, Region B (E, Vorsitz; F, Protokoll), unterzeichnet.

D.- Mit Schreiben vom 11. April 2005 machte X gegenüber der G, Region B, geltend, er widerrufe die Vereinbarung vom 22. November 2004. Er betrachte diese Vereinbarung aus heutiger Sicht als nicht verbindlich, da er sich bei deren Unterzeichnung in einem wesentlichen Irrtum befunden habe und über deren wahren Inhalt getäuscht worden sei. Ausserdem sei er

durch äusseren Druck zur Unterschrift gedrängt worden. Dem Bediensteten sei es nicht möglich gewesen, die wahre Tragweite und die mittel- und langfristigen Konsequenzen der Unterschrift zu überblicken bzw. zu überdenken sowie zu realisieren. X hielt fest, dass die ihm vorgeworfenen Verfehlungen seine Entlassung nicht gerechtfertigt hätten, eine Verwarnung wäre allenfalls als genügendes BI auszusprechen gewesen. Er sei nie über seine Rechte aufgeklärt worden und habe bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation mit Ausbildung in einem Monopolberuf keine Chance, die Zeit bis zur Pensionierung ohne Sozialhilfe zu überbrücken. Der Bedienstete macht ebenfalls geltend, ihm hätte eine Abgangsentschädigung von vier bis sieben Monatslöhnen zugesprochen werden müssen. Die Schweizerische Post hätte ihn grundsätzlich an einer anderen Stelle weiterbeschäftigen müssen, er habe in der Vergangenheit mehrfach um eine Versetzung ersucht. Ausserdem habe er nie gewollt, den Beschwerdeweg auszuschliessen. Die G, Region B, wies die von X erhobenen Vorwürfe mit Schreiben vom 16. Mai 2005 zurück.

Mit Schreiben vom 16. Juni 2005 verlangte X bei der Schweizerischen Post, es sei eine Verfügung betreffend seinen (personalrechtlichen) Status zu erlassen, die von ihm am 22. November 2004 unterschriebene Vereinbarung sei unverbindlich. Er sei der Ansicht, dass ihn die Schweizerische Post innerhalb des Konzerns anderweitig beschäftigen müsse. Die Schweizerische Post teilte X am 26. Juli 2005 mit, dass sie keine Möglichkeit sehe, auf die vor der G ausgearbeitete und von den Parteien unterzeichnete Vereinbarung zurückzukommen.

E.- Mit Eingabe vom 13. September 2005 führt X (Beschwerdeführer) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) gegen die Schweizerische Post Rechtsverweigerungsbeschwerde mit folgendem Rechtsbegehren:

- "1. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, betreffend Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers eine anfechtbare Verfügung zu erlassen.
2. Unter Entschädigungsfolge."

Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, infolge Fehlens einer anfechtbaren Verfügung seitens der Schweizerischen Post seien ihm der Beschwerdeweg und der Rechtsschutz verwehrt worden. Anlässlich der Verhandlung vor der G, Region B, sei seitens der Vertreter der Schweizerischen Post auf ihn in dem Sinne eingeredet worden, dass er "in jedem Falle keine Chance gegen die Juristen der Post habe" und dass seine Lage überhaupt hoffnungslos sei. Er habe nie und nimmer gewollt, aus dem Postdienst auszuschneiden. Die Vereinbarung vom 22. November 2004 könne nicht als Grundlage für das Ausscheiden des Beschwerdeführers aus der Schweizerischen Post dienen, die Arbeitgeberin müsse zur Kündigung schreiten, sollte dies nach wie vor der Sachlage und ihrem Willen entsprechen. Die Schweizerische Post habe sich geweigert, in dieser Angelegenheit eine Verfügung zu erlassen. Für den Beschwerdeführer sei die "faktische" Kündigung ein unhaltbarer Zustand. Nach einem gesamten Arbeitsleben im Monopolbereich und wenige Jahre vor der (ordentlichen) Pensionierung seien seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt praktisch gleich Null. Er habe sich - auch im Sinne der Schadenminimierungspflicht - ohne Erfolg auf einige Stellen beworben.

In der Vernehmlassung vom 18. Oktober 2005 schliesst die Schweizerische Post auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung führt sie insbesondere aus, der Beschwerdeführer mache erst fast fünf Monate nach dem Abschluss der Vereinbarung vom 22. November 2004 einen wesentlichen Irrtum geltend. In jener Vereinbarung sei ausdrücklich auf eine Rekursmöglichkeit dagegen verzichtet worden. Es habe sich um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen und nicht um eine Kündigung gehandelt, vor der G könne eine derartige Vereinbarung rechtsgültig abgeschlossen werden. Nachträglich für den ehemaligen Bediensteten aufgetretene und eventuell nicht erwartete Schwierigkeiten bei der Suche nach einer neuen Anstellung begründeten keinen Anspruch auf Aufhebung der abgeschlossenen Vereinbarung. Der Beschwerdeführer habe nie ausgeführt, worin der wesentliche Irrtum bestehen solle.

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

### **Erwägungen:**

1.- Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG; SR 172.021) hat die Behörde - und damit auch die PRK - ihre Zuständigkeit von Amtes wegen zu prüfen. Die Vorschriften über die Zuständigkeit sind gemäss Art. 7 Abs. 2 VwVG zwingender Natur (André Moser in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 86 Rz. 3.6).

a) Eine Partei kann jederzeit gegen die Behörde, die eine Verfügung unrechtmässig verweigert oder verzögert, Beschwerde wegen Rechtsverweigerung oder Rechtsverzögerung führen. Im Gegensatz zur Aufsichtsbeschwerde handelt es sich dabei nicht um einen blossen Rechtsbehelf, sondern um ein förmliches Rechtsmittel, auf dessen Erledigung der Beschwerdeführer einen Anspruch hat. Eine Verfügung als Beschwerdeobjekt ist hier nicht notwendig. Erforderlich ist jedoch, dass die Rechtsuchenden vorgängig ein Begehren um Erlass einer Verfügung bei der zuständigen Behörde stellen bzw. bei Verzögerung dieses wiederholen, bevor sie die Beschwerde einreichen (Moser, a.a.O., S. 167 Rz. 5.1).

b) Die Rechtsverweigerungs- und Rechtsverzögerungsbeschwerde gegen eine Verwaltungsbehörde hat sich grundsätzlich an die Aufsichtsbehörde zu richten (Art. 70 Abs. 1 VwVG). Ist indessen in der Sache selbst der Rechtsweg ans Bundesgericht gegeben, ist dieser auch dann offen zu halten, wenn eine eidgenössische Rekurskommission als mittlere Instanz eingeschaltet ist. Eine Beschwerde gegen die Untätigkeit eines Departements ist deshalb in einem solchen Fall nicht an den Bundesrat als dessen Aufsichtsbehörde, sondern an die Rekurskommission zu richten (Entscheid des Präsidenten der Eidgenössischen Datenschutzkommission

vom 8. Dezember 2000, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 67/2003 Nr. 70 S. 669, E. 1 mit Hinweisen). Offen ist nach der Praxis, wie es sich verhält, wenn im ordentlichen Beschwerdeverfahren die Beschwerde an die Rekurskommission gegeben, die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ans Bundesgericht gegen deren Entscheid jedoch ausgeschlossen wäre. Auch in diesen Fällen ist die Zuständigkeit der Rekurskommission zu bejahen, da sich aus Art. 97 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 (OG; SR 173.110) ableiten lässt, dass gegen eine Rechtsverweigerung oder Rechtsverzögerung stets der Zugang zu einem Gericht gewährleistet sein sollte, wenn ein solches ordentlicherweise zuständig wäre (vgl. Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 254 Rz. 722, mit Hinweisen). In Zukunft soll denn auch das unrechtmässige Verweigern oder Verzögern einer anfechtbaren Verfügung seitens der Behörde der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht unterliegen (vgl. neuer Art. 46a VwVG, der zusammen mit dem Bundesgesetz über das Bundesverwaltungsgericht in Kraft treten wird; vgl. Botschaft des Bundesrates vom 28. Februar 2001, BBl 2001 4387, 4408, 4412, 4558 und 4561; BBl 2005 4118 und 4122). Bei der Zuständigkeit der PRK zu beachten ist, dass auf dem Gebiet des Arbeitsverhältnisses von Bundespersonal gemäss Art. 100 Abs. 1 Bst. e OG nur Verfügungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und gemäss Art. 100 Abs. 2 Bst. b OG Verfügungen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter beim Bundesgericht angefochten werden können und die PRK in den übrigen Fällen endgültig entscheidet. Aus der umfassenden Zuständigkeit der PRK als Beschwerdeinstanz in bundespersonalrechtlichen Streitigkeiten (vgl. Art. 36 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]; Gesamtarbeitsvertrag Post [GAV], abgeschlossen zwischen der Schweizerischen Post und den Gewerkschaften Kommunikation und Transfair am 16. Oktober 2001, Anhang 6 Ziff. 22) und dem Umstand, dass in casu mittelbar die Frage einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu behandeln ist, lässt sich schliessen, dass die PRK für die Beurteilung der vorliegend erhobenen Rechtsverweigerungsbeschwerde zuständig ist (vgl. Entscheid der PRK vom 13. Oktober 2005 in Sachen S., R. und R. [PRK 2005-020], E. 1b).

2.- a) Private können von der Verwaltungsbehörde eine verbindliche Feststellungsverfügung über Bestand, Nichtbestand oder Umfang von Rechten und Pflichten verlangen, wenn sie ein schutzwürdiges Interesse an einer Feststellung nachzuweisen vermögen (Art. 25 VwVG; vgl. auch Art. 5 Abs. 1 Bst. b VwVG). Ein schutzwürdiges Interesse liegt dann vor, wenn die gesuchstellende Person ohne die verbindliche und sofortige Feststellung des Bestandes, Nichtbestandes oder Umfangs öffentlich-rechtlicher Rechte und Pflichten Gefahr liefe, dass sie oder die Behörde ihr nachteilige Massnahmen treffen oder ihr günstige unterlassen würde. Das Bundesgericht lässt dafür nicht nur ein rechtliches, sondern auch ein bloss tatsächliches Interesse genügen, wobei dieses grundsätzlich aktuell, besonders und unmittelbar sein muss. Weiter hat das Interesse konkret und individuell zu sein und die festzustellende Rechtsfrage darf nicht rein theoretischer Natur sein, sondern muss einen Zusammenhang mit zu beurteilenden tatsächlichen Gegebenheiten aufweisen (Kölz/Häner, a.a.O., S. 74 f. Rz. 200 f., mit weiteren Hinweisen). Gegenstand der Feststellungsverfügung können - dem Verfügungscharakter entsprechend - zweifelsfrei bestimmbare sowie eindeutig individuelle und konkrete Rechte und Pflichten sein. Es kann damit

immer nur eine Rechtsfrage, nicht aber eine tatbeständliche Frage geklärt werden. Zudem ergibt sich aus dem Gesetzmässigkeitsprinzip, dass die zuständige Verwaltungsbehörde mit der Feststellungsverfügung inhaltlich nicht weiter gehen darf, als sie dies mit einer Leistungs- oder Gestaltungsverfügung tun dürfte (vgl. Kölz/Häner, a.a.O., S. 77 Rz. 209 f., mit weiteren Hinweisen). Ein schutzwürdiges Interesse kann auch an der Feststellung künftiger öffentlich-rechtlicher Rechte und Pflichten bestehen, sofern diese im Zeitpunkt des Feststellungsbegehrens schon hinreichend bestimmt sind. Damit ein schutzwürdiges Interesse an zukünftigen Rechten und Pflichten bejaht werden kann, muss die Feststellungsverfügung geeignet sein, die Ungewissheit zu beseitigen (Entscheid der PRK vom 29. März 2005, veröffentlicht in VPB 69/2005 Nr. 83 S. 1029 f., E. 3c).

b) Mit dem (neuen) BPG wurde das öffentliche Dienstrecht des Bundes auf eine neue Basis gestellt. Der Beamtenstatus mit einer Wahl bzw. Wiederwahl auf eine vierjährige Amtsdauer wurde durch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis abgelöst. Neu erhalten die Mitarbeitenden einen Arbeitsvertrag, der in der Regel unbefristet ist und jederzeit auf Kündigung hin von beiden Seiten auflösbar ist. Das Arbeitsverhältnis wird nicht mehr für die Zeit einer (vierjährigen) Amtsperiode, sondern entweder für eine im Voraus bestimmte Dauer (Art. 9 und 11 BPG) oder als kündbares Verhältnis auf unbestimmte Dauer begründet (Art. 9 und 12 BPG). Der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers entspricht den Vorgaben für unbefristete Arbeitsverhältnisse des Bundes.

Gemäss Art. 12 Abs. 1 BPG kann jede Vertragspartei den einmal eingegangenen unbefristeten Arbeitsvertrag auch wieder beenden. Art. 12 Abs. 2 und 3 BPG normieren die von den beiden Vertragsparteien des Arbeitsvertrages zu beachtenden Mindestfristen für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die gegenüber Art. 335 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]) etwas längeren Kündigungsfristen kompensieren in einem gewissen Masse die Aufhebung der Amtsdauerwahl, welche auch eine gewisse Kontinuität der Leistungserbringung bezweckte. Will der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ohne das Einvernehmen mit der betroffenen Person kündigen, so kann er das nur aus einem der in Art. 12 Abs. 6 und 7 BPG genannten Gründe tun. Die Kündigungsgründe sind positiv-rechtlich definiert und binden das Handeln des Arbeitgebers in einen rechtlichen Rahmen ein (vgl. Botschaft zum BPG, BBl 1998 1612 ff.). Der Gesamtarbeitsvertrag Post enthält in Anhang 4 noch zusätzliche Vorschriften, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin einzuhalten sind, namentlich werden die von der Schweizerischen Post wahrzunehmenden Pflichten noch näher präzisiert (z. B. bezüglich der Suche nach einer zumutbaren Weiterbeschäftigung für gekündigte Mitarbeiter).

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2004 hat der Bediensteten mit der Schweizerischen Post als Arbeitgeberin den öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 27. November 2003 / 29. April 2004 abgeschlossen. Dieser Vertrag löste ein bestehendes (altrechtliches) Anstellungsverhältnis ab, wobei die Dauer des Arbeitsverhältnisses als unbefristet vereinbart wurde. Nach Art. 10 Abs. 1 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Das BPG erwähnt die Beendigung durch Auflösungsvertrag an

erster Stelle, weil einvernehmliches Vorgehen nicht nur für die Begründung und die Änderung, sondern auch für die Beendigung des Arbeitsvertrages die Norm sein soll (vgl. Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1612 f.; Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle Lpers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal - 1<sup>re</sup> partie droit administratif - 59/2003, S. 306). Ein Auflösungsvertrag kann auch im Rahmen eines gerichtlichen oder aussergerichtlichen Vergleichs abgeschlossen werden (vgl. Entscheid der PRK vom 23. März 2004, veröffentlicht in VPB 68/2004 Nr. 121 S. 1582 ff., E. 3 mit weiteren Hinweisen).

c) Befristete Arbeitsverhältnisse enden nach Art. 10 Abs. 2 Bst. c BPG ohne Kündigung mit dem Ablauf der Vertragsdauer (vgl. auch Art. 334 OR). So wird bei der Kommentierung zu Art. 334 OR etwa ausgeführt, dass der befristete Arbeitsvertrag nach Ablauf der vereinbarten Dauer automatisch endet, die Bestimmungen über den Kündigungsschutz somit nicht gelten und der Vertrag sogar bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der vorgesehenen Dauer endet (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basel 1997, N 4 zu Art. 334 OR; vgl. auch Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar 1996, N 17 zu Art. 334 OR). Gemäss einer weiteren Lehrmeinung spielt der Kündigungsschutz, der - wie der Name sagt - Schutz gegen Kündigungen bieten soll, nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen endet. Ausser Betracht fällt eine Anwendung der Kündigungsschutzvorschriften insbesondere, wenn es zu einer einvernehmlichen Auflösung durch einen Aufhebungsvertrag gekommen ist, dessen Abschluss die eine Partei nachträglich bereut. Hier bleibt einzig die Möglichkeit, die Gültigkeit des Aufhebungsvertrages - etwa wegen Willensmängeln - in Frage zu stellen (Andrea Tarnutzer-Münch, Kündigungsschutz, in: Thomas Geiser/Peter Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, S. 63 Rz. 2.6).

d) Das Vertrauensprinzip besagt, dass eine Willenserklärung so gilt, wie sie der Empfänger nach Treu und Glauben verstehen durfte und musste. Es wird somit auf die Verständnismöglichkeit des Erklärungsempfängers abgestellt. Auf persönliche Eigenschaften des Erklärungsempfängers, wie Intelligenz, Disziplin, etc. kommt hingegen nichts an. Insoweit gilt ein Durchschnittsstandard. Diese Verobjektivierung rechtfertigt es, den nach Vertrauensprinzip ermittelten Erklärungssinn als objektiv zu bezeichnen (vgl. Alfred Koller, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Band I, Bern 1996, S. 63 Rz. 303). Die Anfechtung eines Vergleichs wegen Irrtums ist ausgeschlossen, soweit die Parteien sich verglichen haben, um dadurch Unsicherheiten bezüglich des umstrittenen Rechtsverhältnisses und seiner Sachverhaltsgrundlagen Rechnung zu tragen (vgl. Georg Leuch/Omar Marbach/Franz Fhals/Martin Sterchi, Die Zivilprozessordnung für den Kanton Bern, 5. Auflage, Bern 2000, Rz. 2e zu Art. 207 ZPO/BE). Mit anderen Worten kann sich beim Vergleich ein allfälliger Irrtum nicht auf die durch den Vergleich zu beseitigende Ungewissheit beziehen (vgl. Christoph Leuenberger/Beatrice Uffer-Tobler, Kommentar zur Zivilprozessordnung des Kantons St. Gallen, Bern 1999, Rz. 4d zu Art. 83 ZPO/SG). Geht eine Partei nachträglich davon aus, dass sie sich hinsichtlich eines ursprünglich umstrittenen Punktes getäuscht hat, oder überlegt sie es sich einfach anders, wird der Vergleich nicht bereits unverbindlich und wegen Irrtums anfechtbar (BGE 114 Ib 79 E. 2b).



Wird eine Frage später geklärt, kann dies nicht zu einer Irrtumsanfechtung führen. Zweck des Vergleichs ist es ja gerade, auf die Klärung der entsprechenden Fragen zu verzichten (vgl. BGE 117 II 223 E. 3a; Urteil des Bundesgerichtes vom 1. Juli 2003 in Sachen I. [2A.297/2003] E. 2.2.3; Entscheid der PRK vom 19. August 2003, veröffentlicht in VPB 68/2004 Nr. 5 S. 57 ff., E. 1c).

e) Gemäss Ziff. 52 GAV Post gelten für Streitigkeiten zwischen der Schweizerischen Post und einzelnen Mitarbeitenden die Bestimmungen im Anhang 6. Ziff. 1 ff. Anhang 6 GAV regelt die Einrichtung und Tätigkeit der Paritätischen Vermittlungsstellen (G). Ziff. 100 Abs. 3 und Ziff. 101 Abs. 1 Anhang 6 GAV sehen vor, dass die G zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis - mit verschiedenen Ausnahmen (Ziff. 101 Abs. 2 Anhang 6 GAV) - zuständig sind. Sie können von den Mitarbeitenden der Schweizerischen Post vor dem Erlass der erstinstanzlichen Verfügung angerufen werden. Solange ein Verfahren vor der G hängig ist, steht ein bereits eröffnetes Verwaltungsverfahren still (Ziff. 100 Abs. 4 Anhang 6 GAV). Art. 110 Anhang 6 GAV regelt die paritätische Zusammensetzung der G. Die G unterbreitet gemäss Ziff. 124 Anhang 6 GAV den Parteien einen Lösungsvorschlag. Ein Vergleich bedarf der Schriftform und ist als solcher rechtswirksam.

3.- a) Im vorliegenden Fall hatte die Schweizerische Post ursprünglich die Absicht, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufzulösen. Der Bedienstete machte von der im GAV vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, in dieser Angelegenheit die G anzurufen. Anlässlich der Verhandlung vor der G hat der Beschwerdeführer eine Vereinbarung (Vergleich) mit der Schweizerischen Post abgeschlossen, der insbesondere vorsieht, dass das Dienstverhältnis auf einen bestimmten Zeitpunkt hin beendet und eine Abgangsentschädigung an ihn ausbezahlt wird; gleichzeitig hat er auf ein Rechtsmittel in dieser Angelegenheit verzichtet.

Mithin haben die Vertragsparteien in der fraglichen Vereinbarung das bestehende unbestimmte Arbeitsverhältnis einvernehmlich in ein befristetes umgewandelt, mit einem vertraglich vereinbarten Endtermin. Ziffer 1 der Vereinbarung vom 22. November 2004 hält entsprechend fest, dass das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2005 endet. Aufgrund der Möglichkeit, die Beendigung einvernehmlich zu regeln, ist es im Anwendungsbereich des BPG auch nicht ausgeschlossen, bezüglich einzelner Punkte (z. B. Abgangsentschädigung) eine vom Gesetz abweichende Lösung vertraglich zu vereinbaren, es handelt sich um dispositives Recht, das einer Regelung durch die Parteien mittels Abrede (Vergleich) zugänglich ist.

b) Im Verfahren vor der G stellte sich ursprünglich das Problem, ob ein Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben war und wie es sich mit einem allfälligen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung verhält. Diese Fragen waren aus Gründen des Sachverhalts oder der Rechtsanwendung im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung vom 22. November 2004 unsicher, die Schweizerische Post sah die Voraussetzungen für eine Kündigung des Bediensteten als gegeben an, der Beschwerdeführer war der Ansicht, gegen ihn könnte höchstens eine mildere Massnahme (z. B. eine Ermahnung) ausgesprochen werden. Über diese Punkte haben die Par-

teien schliesslich einen Vergleich abgeschlossen. Der Beschwerdeführer übersieht, dass sich die Parteien verglichen haben, um dadurch Unsicherheiten bezüglich des umstrittenen Rechtsverhältnisses und seiner Sachverhaltsgrundlagen Rechnung zu tragen. Die Berufung auf einen Willensmangel schlägt daher fehl.

Der Bedienstete und die Schweizerische Post haben in der Vereinbarung vom 22. November 2004 jeweils eine Willenserklärung abgegeben, die so gilt, wie diese beide Parteien nach Treu und Glauben verstehen durften. Der Beschwerdeführer macht vorliegend nicht einen eigentlichen Irrtum geltend, sondern will generell auf den von ihm seinerzeit akzeptierten Vergleich zurückkommen, da er - sinngemäss - bei dessen Abschluss "urteilsunfähig" gewesen sei; er habe die Tragweite des Inhaltes der Vereinbarung nicht erkennen können und sei während der Vergleichsgespräche vor der G von der Gegenseite massiv unter Druck gesetzt worden. Eine entsprechende Anfechtungsmöglichkeit käme von vornherein jedoch nur ausnahmsweise und bei einer totalen Urteilsunfähigkeit in Betracht. Der Beschwerdeführer macht jedoch nicht einmal geltend, er sei an jenem Tag physisch oder psychisch nicht in der Lage gewesen, der Verhandlung vor der G zu folgen bzw. es habe Handlungs- oder Urteilsunfähigkeit in seiner Person vorgelegen; er reicht der PRK auch kein Arztzeugnis ein, das aus medizinischer Sicht zu seinem damaligen Gesundheitszustand Aussagen gemacht hätte. Es bestehen keinerlei Hinweise darauf, dass er hinsichtlich der strittigen Fragen nicht vernunftgemäss hätte handeln können, als er die Vereinbarung vom 22. November 2004 unterschrieben hat. Ebenfalls liegen keine Indizien dafür vor, dass der Beschwerdeführer als Vertragsschliessender von der Schweizerischen Post bzw. deren Vertretern oder von einem Dritten widerrechtlich durch Erregung begründeter Furcht zum Eingehen eines Vertrages bestimmt worden wäre (vgl. Art. 29 f. OR, Furchterregung). Der Hinweis der Organe der Schweizerischen Post auf den Gang des Rechtsweges im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin kann jedenfalls nicht als Furchterregung bezeichnet werden.

Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer erst etwa fünf Monate nach der Unterzeichnung jener Vereinbarung bei der G mit Schreiben vom 11. April 2005 Einwendungen gegen den Inhalt des Vergleiches angemeldet hat. Der Umstand, dass er sich erst nach einer derart langen Zeitspanne und knapp vor dem vertraglich vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses (31. Mai 2005) gemeldet hat, dürfte vermutlich darauf zurückzuführen sein, dass er in der Zwischenzeit bei seinen Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt keinen Erfolg erzielt hat und ein Ende der Lohnzahlungen durch die Schweizerische Post absehbar war.

c) Die Schweizerische Post durfte daher bei diesem Stand der Dinge zutreffend davon ausgehen, dass sie mit der Erfüllung der Vereinbarung vom 22. November 2004 (Lohnzahlungen, Abgangsentschädigung) den sie betreffenden Teil des abgeschlossenen Vergleichs erfüllt hat. Der Beschwerdeführer bringt denn auch nicht vor, er habe die ihm vereinbarungsgemäss zustehenden Zahlungen nicht erhalten. Die Schweizerische Post durfte weiter davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 31. Mai 2005 einvernehmlich aufgelöst wurde und daher beendet ist. Unter diesen Umständen besteht kein Raum für den Erlass

einer Feststellungsverfügung durch die Schweizerische Post über das behauptete "aktuelle" Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers bzw. eine Kündigung.

4.- Die Rechtsverweigerungsbeschwerde des Beschwerdeführers ist demnach abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Parteientschädigungen sind bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 8 Abs. 5 der Verordnung über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren vom 10. September 1969 [VwKV; SR 172.041.0]).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission nach Art. 23 Abs. 1 der Verordnung über Organisation und Verfahren eidgenössischer Rekurs- und Schiedskommissionen vom 3. Februar 1993 (VRSK; SR 173.31) auf dem Zirkulationsweg

### **erkannt:**

- 1.- Die Rechtsverweigerungsbeschwerde von X vom 13. September 2005 wird abgewiesen.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und 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 (zehn Tagen bei Zwischenverfügungen) seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichts-

beschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidg. Personalrekurskommission

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

André Moser

Johannes Schöpf