

BVGer A-5455/2009 vom 21. Januar 2010

Bundesverwaltungsgericht, 2010-01-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5455_2009

FR: TAF A-5455/2009 du 21 janvier 2010

IT: TAF A-5455/2009 del 21 gennaio 2010

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können im Bereich des Bundespersonalrechts Entscheide der internen Beschwerdeinstanzen im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Im Bereich der Post bezeichnet der Gesamtarbeitsvertrag die interne Beschwerdeinstanz (vgl. Art. 38 BPG). Gemäss Ziff. 21 Anhang 6 des ab 1. Januar 2002 gültigen Gesamtarbeitsvertrages Post (Stand 1. Januar 2009; nachfolgend GAV Post) agiert der Konzernleiter als interne Beschwerdeinstanz. Damit ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde gegen den Entscheid des Konzernleiters vom 25. August 2009 zuständig (vgl. auch Ziff. 22 Abs. 1 Anhang 6 GAV Post).

E. 1.2

Nach Art. 37 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) richtet sich das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

E. 1.3

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Verfügungsadressat der belastenden Verfügung ist der Beschwerdeführer ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist einzutreten.

E. 2.1

Ausgangspunkt des Beschwerdeverfahrens ist die angefochtene Verfügung (Art. 5 und 44 VwVG i.V.m. Art. 31 VGG); sie bildet den Rahmen der möglichen Anfechtung. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was bereits Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Im Rahmen des Anfechtungsgegenstandes wird der Streitgegenstand gemäss der Dispositionsmaxime durch die Parteibegehren definiert. Damit kann sich der

Streitgegenstand im Laufe des Rechtsmittelzuges verengen und um nicht mehr strittige Punkte reduzieren, hingegen grundsätzlich nicht erweitern oder qualitativ verändern (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5466/2008 vom 3. Juni 2009 E. 1.3.1 und A-1393/2006 vom 10. Dezember 2007 E. 2.2.1; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Basel 2008, S. 25 f. Rz. 2.7 f. mit Hinweisen).

E. 2.2

Ausgangspunkt des erstinstanzlichen Verfahrens war die Kündigungsverfügung der Post vom 22. Januar 2009, mit welcher die ordentliche Auflösung des hier interessierenden Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wurde. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens können folglich nur die Kündigung und die unmittelbar damit zusammenhängenden Rechtsfolgen sein. Auf weitergehende oder qualitativ andere Rechtsbegehren ist hingegen nicht einzutreten.

E. 2.3

Der Beschwerdeführer verlangt sinngemäss die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und damit der am 22. Januar 2009 ausgesprochenen Kündigung. Zudem ersucht er - im Gegensatz zum vorinstanzlichen Verfahren, in welchem er noch eine Versetzung wünschte - um eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung i.S.v. Art. 336a des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220). Als Folge einer ungültigen Kündigung sieht das Bundespersonalrecht bzw. der GAV Post grundsätzlich die Weiterbeschäftigung mit der bisherigen oder einer anderen zumutbaren Arbeit vor (vgl. Art. 14 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 BPG bzw. Ziff. 30, Ziff. 31 und Ziff. 32 Anhang 4 GAV Post). Der Anspruch auf Entschädigung ist subsidiär und steht dem Arbeitnehmer nur dann zu, wenn er aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht weiterbeschäftigt werden kann (vgl. Art. 14 Abs. 5 i.V.m. Art. 19 BPG bzw. Ziff. 34 i.V.m. Ziff. 4 ff. Anhang 4 GAV Post; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2009 vom 24. August 2009 E. 6.1 ff.). Die Rechtsfolge bei Aufhebung einer Kündigung ist somit nicht frei wählbar, sondern durch zwingendes öffentliches Recht vorbestimmt, welches vom Bundesverwaltungsgericht von Amtes wegen angewandt wird (*iura novit curia*). Aus diesem Grund stellt der Antrag auf Entschädigung (anstatt Weiterbeschäftigung) keine Veränderung oder Erweiterung des Streitgegenstandes, sondern bloss eine andere rechtliche Beurteilung desselben dar. Auf die beiden genannten Rechtsbegehren ist somit einzutreten (vgl. zum Ganzen: FRANK SEETHALER/FABIA BOCHSLER, in: *Praxiskommentar VwVG*, Waldmann/Weissenberger (Hrsg.), Zürich 2009, Art. 52 N 40; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2. Aufl., Zürich 1998, S. 218 f.; Fritz Gygi, *Bundesverwaltungsrechtspflege*, 2. Aufl., Bern 1983, S. 45; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., S. 94 f. Rz. 2.208 ff.). Anders zu beurteilen ist hingegen das Begehren, ihm seien rückwirkend ab 1. Juli 2007 die Kosten für Taxifahrten bzw. für die Benutzung des privaten Fahrzeuges zu erstatten. Diese Forderung beruht auf der Behauptung des Beschwerdeführers, dass die Post gegen das Gleichheitsgebot verstosse, wenn sie nur den weiblichen nicht aber den männlichen Arbeitnehmenden bei Arbeitsbeginn ausserhalb der öffentlichen Verkehrszeiten die Taxispesen vergüte. Eine allfällige Gutheissung dieses Begehrens könnte zwar eine Forderung des Beschwerdeführers gegen die Post begründen, hätte aber für sich allein keinen Einfluss auf die Gültigkeit der Kündigung vom 22. Januar 2009 (vgl. auch E. 6.3). Damit bewegen sich die damit zusammenhängenden Rechtsfragen ausserhalb des

Verfahrensgegenstandes und können nach dem Gesagten im vorliegenden Verfahren nicht aufgeworfen werden. Auf das dritte und letzte Rechtsbegehren ist damit nicht einzutreten.

E. 3

Weiter ist das anwendbare Recht zu bestimmen. Als Angestellter der Post untersteht der Beschwerdeführer dem BPG (vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. c BPG i.V.m. Art. 15 des Bundesgesetzes vom 30. April 1997 über die Organisation der Postunternehmung des Bundes [POG, SR 783.1]). Subsidiär sind die einschlägigen Bestimmungen des OR sinngemäss herbeizuziehen, sofern sie sich eignen (vgl. HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 46). Innerhalb des damit vorgegebenen gesetzlichen Rahmens wird das Arbeitsverhältnis sodann durch den Einzelarbeitsvertrag und den GAV Post näher geregelt (vgl. Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 BPG und den letzten zwischen dem Beschwerdeführer und der Post geschlossenen Einzelarbeitsvertrag vom 9. August 2004).

E. 4.1

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen: drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren; vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr; sechs Monate ab dem elften Dienstjahr (vgl. Art. 12 Abs. 3 BPG bzw. Ziff. 122 Anhang 4 GAV Post). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen (vgl. Art. 13 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 20 Anhang 4 GAV Post). Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung (Art. 13 Abs. 3 BPG bzw. Ziff. 22 Anhang 4 GAV Post). Zudem hat sich die Post im Gesamtarbeitsvertrag dazu verpflichtet, bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, insbesondere bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, (vorab) ein Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu führen. Der Mitarbeitende kann innert sieben Arbeitstagen ein zweites Gespräch verlangen (Ziff. 510 Abs. 1 GAV Post). Wird im Anschluss an das Gespräch eine Verwarnung ausgesprochen, ist diese schriftlich zuhanden des Mitarbeitenden und des Personaldossiers festzuhalten. Der Mitarbeitende hat das Recht, zuhanden des Personaldossiers eine Stellungnahme abzugeben (Ziff. 510 Abs. 2 GAV Post). Weiter kann er innert 14 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Ausfertigung der Verwarnung die örtlich zuständige Paritätische Vermittlungsstelle (nachfolgend: PVS) anrufen mit dem begründeten Antrag, die Verwarnung mit den dazu gehörenden Akten sei aus dem Personaldossier zu entfernen (Ziff. 510 Abs. 3 Satz 1 GAV Post i.V.m. Ziff. 100 Anhang 6 GAV Post). Die PVS ist zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Ihre Aufgabe besteht darin, die Parteien auszusöhnen und ihnen Lösungsvorschläge zu unterbreiten (Ziff. 100 Abs. 3 GAV Post).

E. 4.2

Der Beschwerdeführer arbeitet seit August 1987 und damit seit über elf Jahren bei der Post. Gemäss Einzelarbeitsvertrag ist das Arbeitsverhältnis unbefristet. Die Beendigung erfolgte einseitig von der Post, d.h. ohne Einigung. Indem die Post das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 22. Januar 2009 per 31. Juli 2009 auflöste, hat sie sowohl die sechsmonatige Kündigungsfrist eingehalten, einen gültigen Kündigungstermin gewählt sowie sich der vorgeschriebenen Verfügungsform bedient. Zudem hat die Post nach Kenntnisnahme der Differenzen am 17. Juni 2008 ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer geführt und nach unbenutztem Ablauf der sieben Tage für ein zweites Gespräch am 25. Juni 2008 eine schriftliche Verwarnung ausgesprochen. Nachdem die Post wegen erneuten

Verstössen mit Schreiben vom 4. Juli 2008 dem Beschwerdeführer ihre Kündigungsabsicht mitgeteilt bzw. ihm eine Frist zur Stellungnahme eingeräumt hatte, fand am 15. August 2008 auf Antrag des Beschwerdeführers ein Vermittlungsgespräch vor der zuständigen PVS statt. Trotz vorläufiger Einigung liess die Post die Verwarnung ausdrücklich stehen und behielt sich die Kündigung weiterhin vor. Nach nochmaligen Verstössen fand am 7. Januar 2009 ein weiteres Gespräch statt. Am 9. Januar 2009 wurde dem Beschwerdeführer ein zweites Mal die Kündigungsabsicht mitgeteilt bzw. die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt. Die vom Beschwerdeführer am 10. Januar 2009 abgegebene Stellungnahme vermochte die Post indessen nicht mehr daran hindern, die Kündigung am 22. Januar 2009 definitiv auszusprechen.

E. 4.3

Damit hat die Post sowohl die allgemeinen gesetzlichen, wie auch die speziellen gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsvorschriften betreffend das Verfahren und die Form eingehalten, womit die Kündigung formell rechtsgültig erfolgt ist.

E. 5

Weiter ist zu prüfen, ob ein rechtlich zulässiger Kündigungsgrund vorliegt.

E. 5.1

Nach Auffassung der Vorinstanz liegen ordentliche Kündigungsgründe gemäss Ziff. 124 Bst. a, Bst. b bzw. Bst. c Anhang 4 GAV Post vor, weil der Beschwerdeführer seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen sei, indem er seinen Arbeitsbeginn während mehreren Monaten trotz Gesprächen, einer formellen Verwarnung und einer Verhandlung vor der PVS eigenmächtig auf 06.00 Uhr (anstatt zwischen 04.00 Uhr und 05.00 Uhr) verschoben habe bzw. einmal viel zu früh um 00.13 Uhr erschienen sei. Zudem habe er die Ausführung gewisser Arbeiten verweigert und die mehrfach geäusserten Erwartungen der Post nicht erfüllt. Mit seinem nicht berechenbaren, unzuverlässigen und unkooperativen Verhalten habe er den Betriebsablauf der Post gestört. Das für die Arbeit notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer müsse als tiefgreifend gestört bezeichnet werden. Es seien überdies keine Anzeichen für eine Besserung der Situation vorhanden. Obwohl der Beschwerdeführer immer wieder von falschen Anschuldigungen spricht, widerlegt er den von der Vorinstanz vorgelegten Sachverhalt im Ergebnis nicht. Im Gegenteil werden die gegen ihn gerichteten Vorwürfe bestätigt, indem er sein Verhalten mit unterschiedlichen Begründungen und Vorwürfen an die Post zu rechtfertigen versucht. Das eigenmächtige Verschieben der Arbeitszeiten hat er mit Schreiben vom 24. Mai 2008 offen angekündigt und im Verlauf des Verfahrens mehrfach bestätigt. In der Stellungnahme vom 16. Mai 2009 wie auch in der Beschwerde vom 29. August 2009 an das Bundesverwaltungsgericht gesteht er zudem ein, die Ausführung gewisser Arbeiten verweigert zu haben (dies betrifft insbesondere die nicht ausgeführten Arbeiten infolge des verspäteten Arbeitsantritts und den Vorfall vom 1. November 2008). Weiter streitet er auch nicht ab, am 5. November 2008 seinen Arbeitsplatz vorzeitig verlassen zu haben. Die Behauptung, seine Vorgesetzte habe ihm die Erlaubnis dazu erteilt, überzeugt einerseits nicht, weil deren Stellvertreterin diese Behauptung gemäss der Post klar entkräftete (vgl. Verfügung vom 22. Januar 2009, S. 3), andererseits ist der Beschwerdeführer nicht glaubwürdig, wenn er eine Abmeldung vom Arbeitsplatz ausgerechnet vor seinen Ferien und ca. 4 Stunden vor ordentlichem Dienstschluss vergessen haben will. Ferner ist aufgrund der in sich stimmigen

Darstellungen der Post und den widersprüchlichen Aussagen des Beschwerdeführers, insbesondere aber auch aufgrund der Gesprächsnotiz vom 17. Juni 2008 und dem Verhandlungsprotokoll (PVS) vom 15. August 2008, davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer seine direkte Vorgesetzte nicht akzeptierte (z.B. direkte E-Mails an den BZR-Leiter) und deren Weisungen teilweise nicht befolgte. Schliesslich ist der Post zu glauben, wenn sie vorbringt, dass der Beschwerdeführer im Team nicht aktiv mitmachte und sich kaum um eine Integration bemühte (vgl. dazu auch das Schreiben des Beschwerdeführers vom 16. Mai 2009, in welchem er seine ArbeitskollegInnen betreffend Arbeitsdisziplin schwer anschuldigt).

E. 5.2

Nach Ablauf der Probezeit gelten gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG bzw. Ziff. 124 Anhang 4 GAV Post als ordentliche Kündigungsgründe unter anderem die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (jeweils Bst. a), Mängel im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung (Verwarnung) anhalten oder sich wiederholen (jeweils Bst. b) und mangelnde Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (jeweils Bst. c). Obwohl es der Gesetzeswortlaut nicht ausdrücklich erwähnt, muss der Arbeitgeber aus Gründen des Kündigungsschutzes und der Verhältnismässigkeit bei allen ordentlichen Kündigungsgründen im Voraus eine schriftliche Mahnung aussprechen bzw. im Fall der Post schriftlich verwarnen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 5.3 ff.; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2009 vom 24. August 2009 E. 4.1 und A-1684/2009 vom 14. September 2009 E. 5.2).

E. 5.3

Die grundlegenden Pflichten des Arbeitnehmers (Bst. a) bestehen darin, die ihm übertragenen Arbeiten mit Sorgfalt auszuführen (Arbeits- und Sorgfaltspflicht) und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren (Treuepflicht; vgl. Art. 20 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 220 GAV Post). Aus der Arbeits- und Sorgfaltspflicht ergibt sich die Pflicht des Arbeitnehmers, zu den gewiesenen Arbeitszeiten persönlich am Arbeitsort zu erscheinen und die beauftragten Arbeiten sorgfältig auszuführen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (bzw. die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers) ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses und begründet ein rechtliches Subordinationsverhältnis zwischen den Parteien. Die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert die Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers; die Nichtbefolgung bedeutet eine Verletzung der gesetzlichen Pflicht (vgl. NÖTZLI, a.a.O., Rz. 154 ff. und Rz. 174). Die Grenzen von der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten zu den Verhaltensmängeln (Bst. b) sind fliessend. Ein mangelhaftes Verhalten erweist sich oft auch als Pflichtverletzung, beispielsweise indem ein Arbeitnehmer gegen die "Wohlverhaltenspflicht" verstösst oder Mobbing betreibt (Art. 20 Abs. 1 BPG; Urteil des Bundesgerichts 1C_245/2008 vom 2. März 2009 E. 5.4; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5893/2007 vom 11. April 2008 E. 3.3). Als mangelhaftes Verhalten, das keine Pflichtverletzung darstellt, kommen z.B. ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit, fehlender Wille zur Zusammenarbeit, fehlende Dynamik oder fehlende Integration in Frage. Indessen taugen Verhaltensmängel bei Beachtung der verwaltungsrechtlichen Grundprinzipien (insbesondere Treu und Glauben und Verhältnismässigkeit) nur dann als Kündigungsgrund, wenn sie für Dritte nachvollziehbar sind, d.h. sie müssen zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erschüttern (zum Ganzen

Nötzli, a.a.O., Rz. 194 f.; Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-1684/2008 vom 14. September 2009 E. 5.1). Die fehlende Bereitschaft zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit (Bst. c) ist subjektiv motiviert. Sie manifestiert sich im vom Arbeitnehmer verschuldeten tatsächlichen Nichtverrichten der Arbeit und stellt gleichzeitig eine Verletzung der Arbeitspflicht dar. Eine selbständige Bedeutung dieses Kündigungsgrundes ist deshalb kaum zu erkennen (vgl. Nötzli, a.a.O., Rz. 201 und 204).

E. 5.4

In sachverhältnlicher Hinsicht ist vorliegend unbestritten, dass sich der Beschwerdeführer trotz Gesprächen, einer formellen Verwarnung, einem Schlichtungsversuch und zweimaligem schriftlichen Festhalten der Erwartungen bzw. der Weisungen der Post, über eine längere Zeit anhaltend und wiederholt nicht an die Arbeitszeiten gehalten, Weisungen teilweise nicht befolgt und die Ausführung gewisser Arbeiten verweigert hat. Mit diesem Verhalten hat der Beschwerdeführer nicht nur seine gesetzlichen und vertraglichen Arbeitnehmerpflichten i.S.v. Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG bzw. Ziff. 124 Bst. a GAV Post verletzt, sondern sich auch mangelhaft i.S.v. Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG bzw. Ziff. 124 Bst. b GAV Post verhalten. Das Nichtakzeptieren der Vorgesetzten und der mangelnde Wille zur Integration bzw. Zusammenarbeit im Team stellen weitere Verhaltensmängel dar. Es ist auch für einen aussenstehenden Dritten nachvollziehbar, dass dieses Verhalten den Betriebsablauf gestört und das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Post erheblich erschüttert hat. Schliesslich manifestiert sich im tatsächlichen Nichtverrichten der Arbeit auch eine mangelnde Bereitschaft i.S.v. Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG bzw. Ziff. 124 Bst. c GAV Post. Damit liegen alle von der Vorinstanz genannten ordentlichen Kündigungsgründe vor.

E. 5.5

Gemäss Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) muss alles staatliche Handeln verhältnismässig sein. Vorliegend wird die Verhältnismässigkeit des staatlichen Akts durch die Einhaltung der Kündigungsvorschriften bereits impliziert. Im Rahmen des Kündigungsverfahrens hat die Post mehrere Gespräche mit dem Beschwerdeführer geführt, einer gütlichen Regelung vor der PVS Hand geboten und ihm mehrfach das rechtliche Gehör eingeräumt. Da der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten gegen seine grundlegenden Arbeitnehmerpflichten versties und eine Besserung der Situation folglich in erster Linie eine Verhaltensänderung seinerseits verlangte (vgl. PVS-Protokoll vom 15. August 2008, S. 3), gab es für die Post in letzter Konsequenz keine mildere, geeignete und zumutbare Massnahme als die Kündigung. Zudem ist die Arbeitgeberin bei Verschulden des Arbeitnehmers nicht verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit anzubieten (vgl. ausdrücklicher Wortlaut von Art. 19 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 40 Anhang 4 GAV Post; andere Situation als im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1779/2006 vom 15. März 2007).

E. 6

Der Beschwerdeführer wirft der Post implizit eine missbräuchliche und diskriminierende Kündigung vor bzw. versucht sein Verhalten mit Anschuldigungen gegen seine Arbeitgeberin zu rechtfertigen.

E. 6.1

Art. 14 Abs. 3 BPG bzw. Ziff. 32 Anhang 4 GAV Post verweisen direkt auf Art. 336 OR und Art. 3 und Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann

(Gleichstellungsgesetz, [GlG], SR 151.1). Gemäss Art. 336 Abs. 1 OR ist eine Kündigung beispielsweise missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Bst. c) oder weil der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Bst. d). Diskriminierend ist eine Kündigung i.S.v. Art. 3 Abs. 1 GlG, wenn einem Arbeitnehmenden alleine aufgrund seines Geschlechts gekündigt wird. Die weiteren Tatbestände der erwähnten Bestimmungen sind von den Behauptungen des Beschwerdeführers von vornherein nicht erfasst.

E. 6.2

Die Vorwürfe des Beschwerdeführers sind hier nicht im Detail zu wiederholen. Zusammenfassend wirft er der Post eine diskriminierende Handhabung bei der Taxiregelung vor, rechtfertigt seinen verspäteten Arbeitsantritt mit finanziellen und gesundheitlichen Problemen, behauptet, die Post verstosse gegen das Gesetz indem er zu "Gratisarbeit" angehalten worden sei, unterstellt eine Bevorzugung der anderen Arbeitnehmenden und meint, die Umstellung der Arbeitszeiten sei im Rahmen des Projekts REMA nicht rechtskonform erfolgt, weshalb die Post ihm rückwirkend die weggefallenen Nachtzuschläge zu entrichten habe. Er fühle sich gedemütigt und gemobbt.

E. 6.3

Soweit sich die Behauptungen des Beschwerdeführers nicht schon in sachverhältnlicher Hinsicht als unglaubwürdig erweisen, vermögen sie weder den Tatbestand der missbräuchlichen noch denjenigen der diskriminierenden Kündigung zu erfüllen. Aus den vorstehenden Erwägungen geht mit genügender Deutlichkeit hervor, dass alleine das eigenmächtige und uneinsichtige Verhalten des Beschwerdeführers zur Kündigung geführt hat und nicht etwa die Absicht der Post, ihre Taxiregelung durchzusetzen oder die Entstehung bzw. das Geltendmachen von Ansprüchen des Beschwerdeführers zu vereiteln. Kündigungsgrund ist alleine das Verhalten des Beschwerdeführers und nicht dasjenige der Post. Der Beschwerdeführer verkennt zudem, dass er als Arbeitnehmer grundsätzlich nicht berechtigt ist, angeblich rechtswidrigen Zuständen oder Weisungen des Arbeitgebers mit Verletzung der eigenen Pflichten (vgl. E. 5.3) zu entgegnen. Gerechtfertigt wäre ein solch drastisches Verhalten ausnahmsweise dann, wenn höherwertige Rechtsgüter (wie z.B. Leib und Leben oder die Gesundheit) nur unter Verletzung der Arbeitnehmerpflichten gewahrt werden können (vgl. NÖTZLI, a.a.O., Rz. 183 f.). Eine solche Notstandsituation ist vorliegend aber bei Weitem nicht ersichtlich. Vielmehr konnte die Post vom Beschwerdeführer erwarten, dass er bei Differenzen direkt mit seiner Vorgesetzten oder mit Hilfe der PVS das Gespräch sucht (gemäss Anhang 6 GAV Post), bei Ausbleiben einer Einigung eine Verfügung über die Arbeitsbedingungen erwirkt (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 20 Anhang 6 GAV Post) und diese in letzter Konsequenz auf dem Beschwerdeweg überprüfen lässt (gemäss Art. 35 und 36 BPG bzw. Ziff. 21 und 22 Anhang 6 GAV Post), ohne dabei seinem Standpunkt mit Verstössen seinerseits Nachdruck zu verschaffen.

E. 7

Im Ergebnis ist die ordentliche Kündigung vom 22. Januar 2009 formell und materiell rechtsgültig erfolgt. Sie erweist sich weder als missbräuchlich oder diskriminierend noch aus einem anderen Grund als ungültig, weshalb der Beschwerdeführer weder einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch auf Entschädigung hat. Die Beschwerde ist folglich

abzuweisen.

E. 8

Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht ist bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis - unabhängig vom Ausgang des Verfahrens - grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Dem Beschwerdeführer sind deshalb keine Verfahrenskosten aufzuerlegen. Angesichts seines Unterliegens steht dem ohnehin nicht durch einen Rechtsbeistand vertretenen Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.