

JAAC 65.96

Entscheidung der Eidgenössischen Personalrekurskommission
vom 10. Mai 2001 i.S. X [PRK 2000-056]

Employé des Chemins de fer fédéraux (CFF). Droit transitoire concernant le nouveau droit du personnel. Maladie psychique en tant que maladie professionnelle. Définition du mobbing. Maintien du paiement du salaire (art. 73 RF 2).

- ***Pour les CFF, la LPers est entrée en vigueur le 1er janvier 2001. La procédure de recours est cependant régie par l'ancien droit, dans la mesure où il s'agit d'un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail qui a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la LPers (consid. 1a).***
- ***L'art. 73 al. 2 RF 2, selon lequel le traitement d'un fonctionnaire absent du service pendant une durée supérieure à une année est en principe réduit de moitié, n'est pas une disposition potestative, mais une norme d'application impérative. Des exceptions sont prévues impérativement en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle (à savoir les maladies professionnelles mentionnées dans la liste de l'annexe 1 à l'OLAA). La réduction peut aussi ne pas être opérée en présence d'un autre motif méritant considération (consid. 2a et 3a).***
- ***Aucune maladie psychique ne figure parmi les maladies professionnelles de la liste de l'annexe 1 à l'OLAA. La qualification d'une affection psychique comme maladie professionnelle supposerait qu'un travail soit en tant que tel typiquement propre à léser le psychisme (consid. 3b).***
- ***Dans des circonstances particulières de nature financière ou sociale, ou lorsque à un accident ou une maladie remplissant pas les conditions de la LAA viennent s'ajouter d'autres motifs méritant considération, la réduction du traitement peut ne pas être opérée (consid. 4a).***
- ***Par mobbing, il faut entendre des actions négatives d'ordre relationnel qui sont dirigées contre une personne et qui, très souvent, se produisent pendant une longue période de temps, caractérisant ainsi***

un rapport de bourreau à victime. Il peut s'agir par exemple d'atteintes à la faculté d'expression, à la réputation sociale ou à la qualité de la situation professionnelle ainsi qu'à la qualité de vie. En l'espèce, le mobbing constitue un motif méritant considération (consid. 4b).

Angestellter der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Übergangsrecht zum neuen Bundespersonalrecht. Psychische Erkrankung als Berufskrankheit. Definition von Mobbing. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Art. 73 BO 2).

- *Das BPG ist am 1. Januar 2001 für die SBB in Kraft getreten. Das Beschwerdeverfahren richtet sich jedoch nach altem Recht, sofern zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des BPG eine Verfügung ergangen ist (E. 1a).*
 - *Art. 73 Abs. 2 BO 2, wonach der Lohn des Beamten, dessen Dienstaussetzung länger als ein Jahr dauert, grundsätzlich um die Hälfte gekürzt wird, ist keine «Kann-Bestimmung», sondern eine zwingend anwendbare Norm. Ausnahmen sind zwingend vorgesehen bei Berufsunfällen und bestimmten Berufskrankheiten (so genannten Listenkrankheiten gemäss Anhang 1 zur UVV). Die Kürzung kann auch wegen anderer berücksichtigungswerter Gründe unterbleiben (E. 2a und 3a).*
 - *Psychische Krankheiten finden sich keine unter den Listenkrankheiten. Die Qualifikation eines psychischen Leidens als Berufskrankheit würde voraussetzen, dass eine Arbeit als solche typischerweise geeignet ist, die Psyche zu schädigen (E. 3b).*
 - *Liegen besondere finanzielle oder soziale Umstände vor, oder treten zu einem Unfall oder zu einer Krankheit, die zwar nicht die Voraussetzungen des UVG erfüllen, sonstige berücksichtigungswerte Gründe hinzu, kann eine Lohnkürzung unterbleiben (E. 4a).*
 - *Unter Mobbing sind negative kommunikative Handlungen zu verstehen, die sich gegen eine Person richten und die sehr oft über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen: beispielsweise Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, Angriffe auf das soziale Ansehen oder Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation. Im vorliegenden Fall stellt Mobbing einen berücksichtigungswerten Grund dar, keine Lohnkürzung vorzunehmen (E. 4b).*
-

Impiegato delle Ferrovie federali svizzere (FFS). Diritto transitorio concernente il nuovo diritto del personale. Malattia psichica quale malattia professionale. Definizione di mobbing. Versamento del salario in caso di malattia (art. 73 RF 2).

- Per le FFS la LPers è entrata in vigore il 1° gennaio 2001. La procedura ricorsuale è però retta dal diritto previgente, nella misura in cui si tratta di un litigio relativo a pretese derivanti dal rapporto di lavoro che ha originato l'emanazione di una decisione prima dell'entrata in vigore della LPers (consid. 1a).

- L'art. 73 cpv. 2 RF 2, secondo cui il salario del funzionario è di regola ridotto della metà in caso di assenza dal servizio di più di un anno, non è una disposizione potestativa, ma una norma imperativa. Può però esservi un'eccezione in caso di malattie professionali o per altri motivi degni di considerazione. Sono imperativamente previste eccezioni in caso di incidente professionale o di malattia professionale (ossia per le malattie professionali menzionate nella lista dell'allegato 1 all'OAINF). La riduzione può anche non essere operata per altri motivi degni di considerazione (consid. 2a e 3a). (consid. 2a e 3a).

- Fra le malattie professionali menzionate nella lista dell'allegato 1 all'OAINF non figura alcuna malattia psichica. La qualifica di una malattia psichica quale malattia professionale presupporrebbe che un lavoro in quanto tale sia tipicamente adatto a danneggiare la psiche (consid. 3b).

- Se sussistono circostanze particolari di natura finanziaria o sociale oppure se a un incidente o una malattia che non soddisfano le condizioni della LAINF si aggiungono altri motivi degni di considerazione, si può rinunciare alla riduzione del salario anche se l'incidente o la malattia non adempiono le condizioni della LAINF (consid. 4a).

- Per mobbing si intendono azioni negative di genere relazionale dirette contro una persona, che si verificano spesso in un lasso di tempo lungo e che caratterizzano pertanto la relazione tra autore e vitti-ma: può trattarsi, ad esempio, di limitazioni della possibilità di esprimersi, di attacchi all'immagine sociale o attacchi che nuocciono alla qualità della situazione professionale e di vita. Nella fattispecie, il mobbing costituisce un motivo degno di considerazione per rinunciare alla riduzione del salario (consid. 4b).

A. X trat am 1. Oktober 1991 als Sekretär (15. Lohnklasse) der damaligen Bauabteilung Kreis Y (Bauabteilung) in den Dienst der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Auf den 1. Januar 1993 erfolgte die Laufbahnbeförderung zum Sekretär (16. Lohnklasse) und auf den 1. Oktober 1994 seine Wahl als Beamter. Mit Schreiben vom 29. September 1997 teilte der Oberingenieur der Bauabteilung X mit, dass seine Stelle infolge einer Restrukturierung per sofort aufgehoben werde und er bis zur Wahl auf eine bewilligte Stelle als «freigesetzt» gelte. In zwei weiteren Briefen vom 24. Oktober 1997 und vom 29. Juli 1998 erhielt X durch den Oberingenieur

der Bauabteilung neue Tätigkeiten zugewiesen. Am 12. April 1999 teilten der Obergeringenieur der Bauabteilung und der Leiter des Geschäftsbereichs Anlagemanagement Filiale Z (AM) X schriftlich eine neue Tätigkeit im AM zu.

B. Mit Einstellungsverfügung des Leiters der Bauabteilung vom 17. Februar 1998 wurde eine administrative Untersuchung abgeschlossen. In dieser Einstellungsverfügung wurde festgehalten, dass der Angestellte A der Bauabteilung im Verlaufe des Jahres 1992 anlässlich einer Informatikschulung X Artikel aus einem Pornokatalog in einer Datenbank erfassen liess und sich in einem E-Mail vom 30. Mai 1995, das an seine Mitarbeiterin B hätte gehen sollen, herabsetzend über X geäußert hatte, dass darüber der Vorgesetzte C eine Untersuchung mit Befragungen von A und B durchgeführt hatte, dass X von dieser Untersuchung erst im Mai 1997 Kenntnis erhalten hatte und dass nach dem Stellenantritt des neuen Vorgesetzten D dieser im Mai 1997 X ein Schreiben vorgelegt hatte, dessen Inhalt sich auf den Pornokatalog bezog und von dem X vorher keine Kenntnis hatte. Die Verfügung vom 17. Februar 1998 ordnete die Entfernung sämtlicher Akten zur betreffenden Untersuchung und zu verschiedenen bestrittenen Vorhaltungen an, sodass für künftige interne oder externe Stellenbewerbungen keine Hinweise auf die erwähnten Vorfälle mehr möglich seien.

Vom 23. März 1999 bis am 31. Oktober 2000 setzte X den Dienst infolge Krankheit zu 100% aus. Mit Schreiben vom 3. Juli 2000 wurde X durch den Leiter Infrastruktur AM und den Leiter Neuorientierung der Division Infrastruktur, Region E der SBB (DIR) davon in Kenntnis gesetzt, dass der ärztliche Dienst ihn für eine ganztägige Tätigkeit als arbeitsfähig erachte. Gleichzeitig wurde X zu einer Besprechung der Einsatzmöglichkeiten eingeladen. Dieses Gespräch fand am 24. August 2000 statt und führte dazu, dass X am 1. November 2000 den Dienst im Rahmen der Neuorientierung wieder aufgenommen hat.

C. Mit Schreiben vom 17. Februar 2000 wurde X durch den Leiter Infrastruktur AM und den Leiter Personal der DIR über deren Absicht orientiert, seinen Lohn infolge Dienstaussetzung gestützt auf Art. 73 Abs. 2 der Beamtenordnung 2 vom 15. März 1993 (BO 2, SR 172.221.102.1) ab dem 1. April 2000 auf 50% zu kürzen. Mit Schreiben vom 21. Februar 2000 erklärte sich X innert der gesetzten Frist mit der Lohnkürzung nicht einverstanden, da seine gesundheitlichen Probleme auch durch die SBB verursacht worden seien. Er erwarte gestützt auf Art. 73 Abs. 3 BO 2 bis zu seiner Genesung das volle Salär.

Am 29. Februar 2000 verfügten der Leiter Infrastruktur AM und der Leiter Personal DIR die Kürzung des Lohns von X auf 50% per 1. April 2000 (unter Beachtung der Garantieleistungen gemäss Pensionskassen-Statuten), gestützt auf Art. 73 Abs. 2 BO 2. Im Begleitschreiben zur Verfügung erklärte die DIR Nichteintreten auf die durch X geltend gemachten Einwände.

D. Gegen diese Verfügung reichte X am 30. März 2000 beim Zentralbereich Personal der SBB Beschwerde ein und verlangte deren Aufhebung sowie die Gewährung des ungekürzten Gehalts. (...) Mit Entscheid vom 8. November 2000 wies der Zentralbereich Personal der SBB die Beschwerde vom 30. März 2000 ab, hielt an der Lohnkürzung auf 50% fest und erklärte, der vom 1. April 2000 bis zum 31. Oktober 2000 zu viel ausbezahlte Lohn in Höhe von CHF (...) sei den SBB zurückzuerstatten. Mit Schreiben vom

17. Januar 2001 hob der Zentralbereich Personal der SBB die Lohnkürzung mit Wirkung ab dem 1. November 2000 auf, da X seither die Arbeit im Sinne von Art. 73 BO 2 wieder aufgenommen habe.

E. Gegen den Beschwerdeentscheid des Zentralbereichs Personal der SBB vom 8. November 2000 erhebt X (ab hier: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 10. Dezember 2000 (Postaufgabe: 11. Dezember 2000) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde. Er beantragt, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und auf die Lohnkürzung zu verzichten. Er begründet seine Beschwerde hauptsächlich damit, der Sachverhalt sei nicht genügend abgeklärt worden, insbesondere seine Arbeitsfähigkeit. Zudem habe die Vorinstanz zu Unrecht verneint, dass seine Krankheit durch Mobbing am Arbeitsplatz verursacht worden sei und mithin als Berufskrankheit zu gelten habe. Im Weiteren verweise die Vorinstanz zu Unrecht auf die angebliche Praxis der SBB zu Art. 73 Abs. 2 BO 2, wonach von der genannten Bestimmung möglichst rigoros Gebrauch gemacht werde. Art. 73 Abs. 2 BO 2 sei schon dem Wortlaut gemäss einzelfallbezogen anzuwenden und nicht möglichst rigoros. Selbst wenn die Lohnkürzung grundsätzlich Anwendung fände, sei *in casu* eine soziale Härte gegeben, was gemäss Art. 73 Abs. 3 BO 2 einen Verzicht auf die Kürzung zur Folge habe. Schliesslich bestehe entgegen den Darstellungen der Vorinstanz eine konstante Praxis der SBB, auf Lohnkürzungen zu verzichten. Mithin habe der Beschwerdeführer einen aus dem Gleichheitsprinzip abgeleiteten Anspruch auf eine ungekürzte Lohnfortzahlung während 720 Tagen.

Der Zentralbereich Personal der SBB schliesst in seiner Vernehmlassung vom 22. Januar 2001 auf Abweisung der Beschwerde. Als Begründung wird angeführt, der Beschwerdeführer habe niemals geltend gemacht, er sei arbeitsfähig. Ebenso wenig habe er sich für einen Arbeitsversuch zur Verfügung gestellt. Im Schreiben des ärztlichen Dienstes an den Leiter Personal der DIR vom 10. April 2000 werde dem Beschwerdeführer zwar eine ganztägige Arbeitsfähigkeit attestiert, jedoch nur SBB-extern. Angesichts dieser Beurteilung sei die Arbeitsunfähigkeit klar gegeben.

Aus den Erwägungen:

1.a. Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 2000 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB, SR 172.220.112 bzw. AS 2001 917) ist das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1 bzw. AS 2001 894) am 1. Januar 2001 für die SBB in Kraft getreten. Art. 41 Abs. 3 BPG bestimmt indes, dass sich das Beschwerdeverfahren nach dem alten Recht richtet, sofern zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des BPG eine Verfügung ergangen ist. Im vorliegenden Fall sind die Verfügung zur Lohnkürzung wie auch der Beschwerdeentscheid des Zentralbereichs Personal der SBB unter altem Recht ergangen. Die vorliegende

Beschwerde ist somit gemäss den Verfahrensbestimmungen des alten Rechts (Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 [BtG], SR 172.221.10 und BO 2, wie sie bis am 31. Dezember 2000 in Kraft waren) zu entscheiden.

b.-d. (...)

2.a. In materieller Hinsicht ist festzuhalten, dass das BPG gemäss seinem Art. 41 Abs. 3 keine Rückwirkung entfaltet (vgl. E. 1a zum Formellen). Auf die vorliegende Beschwerde sind somit auch in materieller Hinsicht das BtG und die BO 2 anzuwenden.

Art. 45 Abs. 5 Bst. a und b BtG ermächtigen den Bundesrat, Vorschriften über den Anspruch auf Besoldung der Beamten bei Dienstaussetzung und die Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung zu erlassen. Der gestützt hierauf ergangene Art. 73 BO 2 bestimmt in Abs. 2, dass der Lohn des Beamten, dessen Dienstaussetzung länger als ein Jahr dauert, um die Hälfte gekürzt wird; die Summe aus gekürztem Lohn, ungekürztem Orts- und Sonderzuschlag sowie ungekürzten Auslands-, Familien- und Kinderzulagen darf jedoch nicht geringer sein als die Leistungen aus obligatorischer Unfallversicherung oder als die Leistungen, auf die der Beamte bei Invalidität nach den Art. 39-41 der Verordnung über die Pensionskasse des Bundes vom 24. August 1994 (PKB-Statuten, SR 172.222.1; heute Art. 38-41 PKB-Statuten) bzw. der Statuten der Pensions- und Hilfskasse der Schweizerischen Bundesbahnen vom 18. August 1994 (PHK-Statuten, SR 172.222.2; heute Art. 38-41 PHK-Statuten) Anspruch hätte. Die Kürzung hat zu unterbleiben, wenn der Beamte den Dienst infolge eines Berufsunfalls (Art. 7 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 [UVG], SR 832.20) oder einer einem solchen gleichzusetzenden Berufskrankheit (Art. 9 UVG) aussetzt (Art. 73 Abs. 3 Satz 1 BO 2). Sie kann zudem wegen anderer berücksichtigungswerter Gründe unterbleiben (Art. 73 Abs. 3 Satz 2 BO 2).

b. Der Beschwerdeführer hat seinen Dienst am 23. März 1999 ausgesetzt und am 1. November 2000 im Rahmen der Neuorientierung wieder aufgenommen. Er war seit dem 23. März 1999 krank geschrieben. Damit liegt die Voraussetzung zu einer Gehaltskürzung ab dem 23. März 2000 grundsätzlich vor. Der Leiter Infrastruktur AM und der Leiter Personal DIR verfügten am 29. Februar 2000 die Kürzung des Lohnes des Beschwerdeführers per 1. April 2000, die vom Zentralbereich Personal der SBB mit Schreiben vom 17. Januar 2001 rückwirkend auf den 1. November 2000 wieder aufgehoben wurde. Strittig ist somit eine Lohnkürzung in Höhe von CHF (...) monatlich, was für die betreffenden sieben Monate einen Gesamtbetrag von CHF (...) ergibt.

3.a. Der Beschwerdeführer bringt vor, der Zentralbereich Personal der SBB verweise zu Unrecht auf seine Praxis, von der Lohnkürzung gemäss Art. 73 Abs. 2 BO 2 möglichst rigoros Gebrauch zu machen. Eine solche Praxis sei weder bekannt noch belegt und stehe im Widerspruch zur erwähnten Bestimmung, da eine Behörde bei der Anwendung einer Kann-Formel einzelfallbezogen zu entscheiden habe.

Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers handelt es sich bei Art. 73 Abs. 2 BO 2 nicht um eine Kann-Bestimmung («Dauert die Dienstaussetzung länger als ein Jahr, so wird der Lohn um die Hälfte gekürzt;...», Art. 73

Abs. 2 Satz 1 BO 2), sondern um eine zwingend anwendbare Norm. Der Zentralbereich Personal der SBB hat folglich zunächst grundsätzlich zu Recht eine Lohnkürzung angeordnet.

b. Der Beschwerdeführer macht zudem geltend, dass es sich bei seiner Krankheit um eine Berufskrankheit im Sinne von Art. 9 UVG handle. Als Berufskrankheiten gelten nach dieser Bestimmung solche Krankheiten, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden sind (Art. 9 Abs. 1 UVG). Die Verordnung zum UVG vom 20. Dezember 1982 (UVV, SR 832.202) enthält im Anhang 1 eine Liste der Berufskrankheiten, die unterteilt ist in eine Liste der schädigenden Stoffe (Listenstoffe) und eine Liste von Erkrankungen, die im Zusammenhang mit bestimmten Arbeiten als arbeitsbedingt anerkannt sind (Listenkrankheiten). Psychische Krankheiten finden sich keine auf dieser Liste.

Auch andere Krankheiten, von denen nachgewiesen wird, dass sie ausschliesslich oder stark überwiegend durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sind, gelten als Berufskrankheiten (Art. 9 Abs. 2 UVG). Vorausgesetzt ist aber immer, dass der Versicherte während einer gewissen Dauer einem für seinen Beruf typischen oder damit verbundenen Gesundheitsrisiko ausgesetzt war (vgl. *Murer / Stauffer / Rumo*, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum UVG, Zürich 1995, Art. 9 Abs. 2). Die Qualifikation eines psychischen Leidens als Berufskrankheit würde demnach voraussetzen, dass eine Arbeit als solche typischerweise geeignet ist, die Psyche zu schädigen, was kaum je mit dem im Sozialversicherungsrecht erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachgewiesen werden kann (vgl. dazu *Murer / Stauffer / Rumo*, a.a.O., S. 302 f.; vgl. auch unveröffentlichte Entscheide des Bundesgerichts vom 7. September 1999 in Sachen C. [2A.125/1999 und 2A.482/1998; E. 6b] und der PRK vom 21. Januar 1999 in Sachen C. [PRK 1998-155; E. 3a]).

Dieser Nachweis ist im vorliegenden Fall nicht erbracht. Der Beschwerdeführer behauptet zwar, seine psychische Erkrankung sei durch die Arbeit verursacht, bringt aber zum Nachweis an sich und zur überwiegenden Wahrscheinlichkeit keinerlei Beweismittel ein.

4.a. Der Beschwerdeführer macht im Weiteren geltend, dass in seinem Fall in Anwendung von Art. 73 Abs. 3 BO 2 wegen anderer berücksichtigungswerter Gründe von einer Gehaltskürzung abzusehen sei. Gemäss seinen Abklärungen werde eine Lohnkürzung nur in Ausnahmefällen vorgenommen. Auf Anfrage hin habe das Personalamt immer erklärt, der Lohn werde in Fällen von Krankheit oder Unfall während 720 Tagen weiterhin ausbezahlt, ohne jemals auf die Kürzungsmöglichkeit hinzuweisen. Daher habe er einen wohlerworbenen, gewissermassen gewohnheitsrechtlichen Anspruch auf Auszahlung des ungekürzten Lohnes während 720 Tagen. Eine Kürzung widerspräche dem Gleichheitsprinzip.

Gemäss Art. 73 Abs. 2 BO 2 gilt als Grundsatz, dass der Lohn bei einer Dienstaussetzung wegen Krankheit, die länger als ein Jahr dauert, um die Hälfte gekürzt wird. Auf die Lohnkürzung ist allerdings dann zwingend zu verzichten, wenn der Dienst infolge eines Berufsunfalls oder einer einem Berufsunfall gleichzusetzenden Krankheit im Sinne von Art. 9 UVG ausgesetzt worden ist (Art. 73 Abs. 3 Satz 1 BO 2). Sodann kann die Kürzung wegen «anderer berücksichtigungswerter Gründe» unterbleiben (Art. 73

Abs. 3 Satz 2 BO 2), wobei der Verzicht beim Vorliegen solcher Gründe in das pflichtgemäss ausgeübte Ermessen der Behörde gestellt wird. Wann andere berücksichtigungswerte Gründe vorliegen, wird in der BO 2 nicht näher ausgeführt. Es handelt sich somit um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher gleich wie die «Kann-Formulierung» die Voraussetzung dafür schaffen will, dass eine Kürzung unterbleiben kann, wenn sie hart und unbillig erscheinen würde. Aus der BO 2 selber ergibt sich, dass eine Kürzung immer dann hart und unbillig wäre, wenn die Dienstausschaltung auf einem eigentlichen Berufsunfall oder einer eigentlichen Berufskrankheit im Sinne von Art. 9 UVG beruht. Andererseits sollen die übrigen Krankheiten bzw. Unfälle für sich allein keinen hinreichenden Grund für einen zwingenden Verzicht auf die Lohnkürzung darstellen; die einjährige vollständige Lohnfortzahlungspflicht soll in diesen Fällen normalerweise genügen. Liegen besondere finanzielle oder soziale Umstände vor, ist unbestritten, dass diese als andere berücksichtigungswerte Gründe im Sinne von Art. 73 Abs. 3 Satz 2 BO 2 gelten können und eine Lohnkürzung somit unterbleiben kann. Nicht anders verhält es sich dann, wenn zu einem Unfall oder zu einer Krankheit, die zwar nicht die Voraussetzungen von Art. 9 UVG erfüllen, sonstige berücksichtigungswerte Gründe hinzutreten (vgl. unveröffentlichter Entscheid der PRK vom 21. Januar 1999 in Sachen C. [PRK 1998-155; E. 3c]).

b. In Anwendung von Art. 62 Abs. 4 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) prüft die PRK, ob auf eine Kürzung zu verzichten ist, weil die Erkrankung des Beschwerdeführers auf ein nachgewiesenes Mobbing zurückgeführt werden kann, wobei als Mobbing negative kommunikative Handlungen zu verstehen sind, die sich gegen eine Person richten und die sehr oft über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen (vgl. *Manfred Rehbindler / Alexander Krausz*, Psychoterror am Arbeitsplatz - Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht, in: *ArbR* 1996, Bern 1996, S. 19 ff.).

Aus den Akten ergibt sich, dass der Angestellte A der Bauabteilung im Verlaufe des Jahres 1992 anlässlich einer Informatikschulung den Beschwerdeführer angewiesen hat, Artikel aus einem Pornokatalog in einer Datenbank zu erfassen, dass derselbe Angestellte A sich in einem E-Mail vom 30. Mai 1995, das an seine Mitarbeiterin B hätte gehen sollen, herabsetzend über den Beschwerdeführer ausgelassen hat, dass darüber der Vorgesetzte C eine Untersuchung mit Befragungen von A und B durchgeführt hat, dass der Beschwerdeführer von dieser Untersuchung erst im Mai 1997 Kenntnis erhalten hat und dass nach dem Stellenantritt des neuen Vorgesetzten D dieser im Mai 1997 dem Beschwerdeführer ein Schreiben vorgelegt hat, dessen Inhalt sich auf den Pornokatalog bezog und von dem der Beschwerdeführer vorher keine Kenntnis hatte. Dies wird vom Zentralbereich Personal der SBB nicht bestritten. Zudem macht der Beschwerdeführer geltend, die in der Verfügung vom 17. Februar 1998 angeordnete Entfernung sämtlicher Akten zur betreffenden Untersuchung und zu verschiedenen bestrittenen Vorhaltungen sei nicht erfolgt, sodass für interne oder externe Stellenbewerbungen nach dem 17. Februar 1998 immer noch Hinweise auf die erwähnten Vorfälle im Personaldossier des Beschwerdeführers vorhanden gewesen seien. Auch dazu schweigt sich der Zentralbereich Personal der SBB

in seiner Vernehmlassung aus. Hinzu kommt, dass dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 24. Oktober 1997, vom 29. Juli 1998 und vom 12. April 1999 neue Aufgaben zugeteilt wurden.

Diese negativen kommunikativen Handlungen lassen sich in folgende Gruppen einteilen: Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen (z.B. indem der Vorgesetzte die Möglichkeit einschränkt, sich zu äussern), Angriffe auf das soziale Ansehen (z.B. indem hinter dem Rücken des Kollegen schlecht über ihn gesprochen wird oder indem man ihn lächerlich macht) sowie Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (z.B. indem jemandem ständig neue Aufgaben zugeteilt werden). Festzuhalten ist somit, dass im vorliegenden Fall eine Fülle negativer kommunikativer Handlungen vorliegt, die sich ausschliesslich gegen die Person des Beschwerdeführers richten, sich über einen Zeitraum von 1992 bis und mit 1999 hinziehen und in ihrer Summe Mobbing darstellen (vgl. Rehbindner / Krausz, a.a.O., S. 20 f.). Zur psychischen Krankheit des Beschwerdeführers, die zwar nicht die Voraussetzungen einer Berufskrankheit im Sinne von Art. 9 UVG erfüllt, kommt dieses Mobbing als «anderer berücksichtigungswerter» Grund im Sinne von Art. 73 Abs. 3 Satz 2 BO 2 hinzu. Bei diesem Stand der Dinge lässt sich eine Lohnkürzung nicht rechtfertigen. Eine solche erweist sich bereits aus diesem Grund als unverhältnismässig und unangemessen.

c. (...)

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen, der Beschwerdeentscheid des Zentralbereichs Personal der SBB vom 8. November 2000 aufzuheben und festzustellen, dass der Beschwerdeführer zwischen dem 1. April 2000 und dem 31. Oktober 2000 zu Recht den vollen Lohn bezogen hat.

5. (...)

[Informations générales sur la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral](#)

**JAAC 65.96 - Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 10. Mai 2001
i.S. X [PRK 2000-056]**

In	Verwaltungspraxis der Bundesbehörden
Dans	Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération
In	Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione
Jahr	2001
Année	
Anno	
Band	65
Volume	
Volume	
Seite	---
Page	
Pagina	
Ref. No	150 005 360

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert.
Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale.
Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.