



PRK 2005-022

Der Präsident: André Moser
Die Richterinnen: Beatrice Vogt; Salome Zimmermann Oertli
Der Gerichtsschreiber ad hoc: Eugen Roesle

Entscheid vom 28. November 2005

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, Bundeshaus Ost, 3003 Bern

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
Abgangsentschädigung

Sachverhalt:

A.- X., geboren am ... (49 Jahre alt) und Vater zweier Kinder im Primarschulalter, war nach Abschluss der Realschule bei mehreren Betrieben als Chauffeur und zuvor als Hilfsschlosser angestellt. Am 1. April 1991 trat er beim Eidgenössischen Zeughaus A. als Mitarbeiter der Wäscherei und später der Waffenmechaniker-Werkstatt eine Stelle an, welche gemäss Pflichtenheft vom 15. April 1999 - nebst weiteren Aufgaben - die Wartung von Waffen und anderen Gegenständen umfasste. Im Rahmen der Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse schloss X. mit der Schweizerischen

Eidgenossenschaft resp. dem Bundesamt für Betriebe des Heeres (inzwischen in den Bereich Logistikbasis Armee integriert) am 8. November 2001 einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, der auf den 1. Januar 2002 hin sein Arbeitsverhältnis der neurechtlichen Ordnung unterstellte.

B.- Am 18. November 2004 wurde X. in einem Gespräch darüber informiert, dass seine Stelle per 31. Mai 2005 abgebaut werde. Mit Schreiben vom gleichen Tag forderte Y., Betriebsleiter des Zeughauses A., X. zur Unterzeichnung einer Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung auf, die mit Datum vom 22. November 2004 unterschrieben wurde. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber unter anderem, das Möglichste zu tun, um X. innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden. Der Arbeitnehmer verpflichtete sich im Wesentlichen, aktiv an der Stellensuche mitzuwirken und eine zumutbare andere Stelle anzunehmen. Ziff. 11 der Vereinbarung legt ferner fest, dass wenn innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden kann, der Arbeitsvertrag aufgrund von Art. 12 Abs. 6 Bst. e Bundespersonalgesetz auf den nächstmöglichen Termin gekündigt wird.

C.- Die beidseitigen Bemühungen um eine weitere Anstellung von X. schlugen fehl, worauf diesem mit Schreiben vom 18. April 2005 die bevorstehende Auflösung seines Arbeitsverhältnisses angezeigt wurde. Im Rahmen des Reformprojekts VBS XXI sei die Logistikbasis der Armee aufgrund der knappen finanziellen Mittel zu Kosteneinsparungen und damit zum Abbau von Stellen gezwungen, weshalb das Arbeitsverhältnis von X. aufgelöst werde. Gleichzeitig wurde angekündigt, einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen und X. die Möglichkeit gegeben sich innert 14 Tagen zur geplanten Massnahme zu äussern.

D.- Nach unbenutzter Frist zur Stellungnahme verfügte das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) am 19. Mai 2005, das Arbeitsverhältnis von X. werde unter Einhaltung der Kündigungsfrist per 30. November 2005 aufgelöst und einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung entzogen. Dabei wurde festgehalten, dass die Entlassung nicht infolge der persönlichen Leistungen von X., sondern unverschuldeterweise aufgrund von schwer wiegenden wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen gemäss Art. 12 Abs. 6 Bst. e Bundespersonalgesetz erfolgt sei.

E.- Am 25. Mai 2005 erhebt X. (Beschwerdeführer) gegen die Verfügung des VBS vom 19. Mai 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Darin macht er sinngemäss geltend, dass er Anspruch auf eine „volle“ Entschädigung von bis zu eineinhalb Jahresgehältern habe. Des Weiteren kritisiert der Beschwerdeführer die inkohärente Sparpolitik und die ineffiziente Stellenvermittlungsanstrengungen des Departementes und macht auf seine schwierige persönliche und finanzielle Lage aufmerksam. Die Vereinbarung vom 22. November 2004 habe er unter der Drohung „wer die Unterschrift verweigert, hat in drei

Monaten den letzten“ unterschrieben. Ferner rügt der Beschwerdeführer die Änderungen in den Art. 78 und Art. 79 Bundespersonalverordnung, welche unrechtmässig erfolgt seien.

F.- Mit Vernehmlassung vom 29. Juni 2005 nimmt das VBS Stellung zur Beschwerde vom 25. Mai 2005. Darin wird angeführt, dass, um der neuen Entwicklung Rechnung zu tragen, über eine mögliche Abgangsentschädigung erst kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses entschieden werde. Zum Stellenabbau räumt die Beschwerdegegnerin ein, dass naturgemäss nicht alle Mitarbeitende in gleichem Mass vom Sparopfer betroffen seien. Unzutreffend sei allerdings, dass der Arbeitgeber sich nur ungenügend für eine Stellenvermittlung eingesetzt habe.

G.- Mit Eingabe vom 10. Juli 2005 äussert sich der Beschwerdeführer zur Vernehmlassung des VBS vom 29. Juni 2005 und macht darin sinngemäss geltend, dass ihm mittels der Verfügung vom 19. Mai 2005 eine Abgangsentschädigung hätte zugesprochen werden müssen. Bezüglich der Bemessung der Entschädigung sei das zur Zeit des Abschlusses der Vereinbarung geltende Recht anzuwenden, das heisst die Art. 78 und Art. 79 BPV in ihren damaligen Fassungen. Im Weiteren macht er einmal mehr auf die seiner Auffassung nach ineffiziente Stellenvermittlung auf Seiten des VBS aufmerksam.

H.- In seiner Duplik vom 23. August 2005 führt das VBS aus, dass die Abgangsentschädigung nicht bereits mit der Kündigungsverfügung hätte ergehen müssen und bestreitet, dass dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in einer bestimmten Höhe zugesichert worden sei. Falls eine solche Auskunft tatsächlich ergangen wäre, sei diese nicht bindend, da seit der Auskunftserteilung das Recht geändert habe. Der Beschwerdeführer sei mündlich klar darüber aufgeklärt worden, dass über eine Abgangsentschädigung zu einem späteren Zeitpunkt bestimmt werde. Dem Vorwurf, der Beschwerdeführer sei zur Unterzeichnung der Trennungsvereinbarung gezwungen worden, tritt das VBS mit folgender Argumentation entgegen: Die sechsmonatige Vermittlungsfrist habe die Mitarbeit des Beschwerdeführers erfordert. Falls er sich geweigert hätte, der Trennungsvereinbarung vom 18. November 2004 zuzustimmen, hätte ihm aufgrund von Art. 4 Abs. 6 der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (SR 172.220.111.5) gekündigt werden können.

Erwägungen:

1.- a) Das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und die zugehörige Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) sind für die Bundesverwaltung am 1. Januar 2002 in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2]). Die angefochtene Verfügung erging am 19. Mai 2005. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Bestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Erstinstanzliche personalrechtliche Verfügungen des Bundesrates und der Departemente können direkt bei der PRK angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 35 Abs. 2 BPG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten (Art. 50 und 51 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]). Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG (Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

2.- a) Unter Anfechtungs- oder Beschwerdeobjekt ist der Gegenstand des Anfechtungsverfahrens, das heisst der angefochtene Akt der Verwaltung, zu verstehen. Angefochten wird ein Hoheitsakt bei einer staatlichen Instanz (der Beschwerdeinstanz; vgl. René Rhinow/Heinrich Koller/Christina Kiss, Öffentliches Prozessrecht und Justizverwaltungsrecht des Bundes, Basel 1996, Rz. 963 ff.). Das Anfechtungsobjekt, das heisst die Verfügung oder der Entscheid der unteren Instanz, bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen.

b) Streitgegenstand in der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist demzufolge das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bildet, soweit es im Streit liegt. Nicht die Verfügung selbst ist also Streitgegenstand (sie bildet das Anfechtungsobjekt), sondern das in der Verfügung geregelte oder zu regelnde, im Beschwerdeverfahren noch streitige Rechtsverhältnis. Anfechtungsobjekt und Streitgegenstand sind identisch, wenn die Verwaltungsverfügung insgesamt angefochten wird. Bezieht sich demgegenüber die Beschwerde nur auf einen Teil des durch die Verfügung bestimmten Rechtsverhältnisses, gehören die nicht beanstandeten Teilaspekte des verfügungsweise festgelegten Rechtsverhältnisses zwar wohl zum Anfechtungs-, nicht aber zum Streitgegenstand (BGE 110 V 51 E. 3c; Rhinow/Koller/Kiss, a.a.O., Rz. 899 ff.).

c) Der Streitgegenstand darf nicht über das Anfechtungsobjekt hinausgehen. In der streitigen öffentlichen Rechtspflege erscheint vor allem wichtig, dass der Prozess auf den Streitgegenstand beschränkt ist (die Rechtsmittelinstanz hat keine allgemeine Aufsicht über die Verwaltung); im Laufe des Beschwerdeverfahrens darf der Streitgegenstand nicht erweitert und qualitativ verändert werden. Er kann sich höchstens verengen und um nicht mehr strittige Punkte reduzieren, nicht aber ausweiten. Gegenstände, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz nicht beurteilen; sonst würde in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingegriffen. Das bedeutet auch, dass die Rechtsmittelinstanz im Rahmen des Rechtsmittelverfahrens die Verfügung nur insoweit überprüfen darf, als sie angefochten ist (BGE 131 II 203 E. 3.2; Entscheid der SRK vom 18. Januar 1999, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 63.78, E. 2; vgl. auch Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 403 ff.; André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.13 mit weiteren Hinweisen).

d) Im vorliegenden Fall ist das Anfechtungsobjekt die Verfügung vom 19. Mai 2005, mittels derer das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers unter Einhaltung der Kündigungsfrist

per 30. November 2005 aufgelöst, einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung entzogen und die Kündigung als unverschuldet bezeichnet wird. In seiner Eingabe vom 25. Mai 2005 beantragt der Beschwerdeführer, dass ihm eine Abgangsentschädigung nach Art. 78 und Art. 79 BPV in deren vor dem 1. Januar 2005 (Änderung der Bundespersonalverordnung vom 22. Dezember 2004, AS 2005 3) geltenden Fassungen auszurichten sei. Dieser Antrag bezieht sich nicht auf einen Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens, da darüber weder in den Erwägungen noch im Dispositiv der besagten Verfügung befunden wurde. Im Folgenden ist daher zu prüfen, ob das Befinden über die Zusprechung einer Abgangsentschädigung und deren Höhe nach richtiger Gesetzesauslegung Gegenstand der besagten Verfügung hätte sein müssen.

aa) Der Wortlaut von Art. 19 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV (keine Rechtsänderungen erfahren) besagt, dass wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, die betroffene Person, die über 50-jährig ist und kein Verschulden daran trifft, eine Entschädigung erhält. Zum Zeitpunkt, wann über die Zusprechung einer Entschädigung und deren Höhe zu befinden ist, lässt sich aus dem Gesetzestext nichts ableiten. Ebenso wenig geben die Materialien zu den besagten Bestimmungen Aufschluss über den in Frage stehenden Moment. Der Zweck der öffentlich-rechtlichen Abgangsentschädigung bei der Kündigung langjähriger älterer Mitarbeitenden besteht darin, die sozialen und finanziellen Härten auszugleichen und gleichzeitig die Diensttreue der betroffenen Personen zu anerkennen (Martin Bertschi, Auf der Suche nach dem einschlägigen Recht im öffentlichen Personalrecht, Das Heranziehen ergänzend anwendbarer Normen, besonders des Obligationenrechts, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 2004 S. 639). Sie ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Chancen dieser Personen, eine neue Stelle zu finden, zurzeit schlecht stehen (Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1618). Um den vom Gesetzgeber bezweckten, billigen Ausgleich zu schaffen, fragt es sich, ob der Entscheid über eine allfällige Abgangsentschädigung und deren Höhe bereits zusammen mit der Kündigungsverfügung zu ergehen hat.

bb) Mit der Einführung des Bundespersonalgesetzes wurde eine Annäherung an die obligationenrechtlichen Normen der Privatwirtschaft angestrebt. Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis beim Bund sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]), soweit das Bundespersonalgesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Wo das Bundespersonalgesetz zu einer arbeitsrechtlichen Frage keine Regel bzw. keine vom OR abweichende Norm statuiert, findet folglich – sinngemäss – das OR Anwendung. Mit dieser Anwendbarkeitserklärung füllt Art. 6 Abs. 2 BPG Regelungslücken, die ohne diesen Verweis den für die Detailnormierung zuständigen Organen, den Vollzugsinstanzen oder dem Richter zur freien Disposition stünden (Peter Helbling, Der öffentliche Dienst auf dem Weg in das OR, in Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2004 S. 249, Ziff. 5.1.).

cc) Art. 339c Abs. 4 OR bestimmt, dass die Abgangsentschädigung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird, wenn nicht durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag eine spätere Fälligkeit festgelegt oder vom Richter angeordnet wird. Obwohl sich die Zwecke einer Abgangsentschädigung im OR und im Personalrecht des Bundes nicht vollständig decken (vor allem hinsichtlich des Motivs der Altersfürsorge), kann bezüglich des Zeitpunkts der Fälligkeit in beiden Fällen auf die Regelung im OR abgestellt werden. Es spricht nichts dagegen, über die Gewährung einer Abgangsentschädigung erst dann zu befinden, nachdem die Kündigungsverfügung schon ergangen ist, die nicht selber schon die Fälligkeit des Entschädigungsanspruchs auslöst. Dadurch ist es, wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, möglich, auf die persönliche und berufliche Situation des Betroffenen, welche sich im Zeitraum zwischen dem Erlass der Kündigungsverfügung und dem effektiven Stellenaustritt noch erheblich ändern kann, Rücksicht zu nehmen. Nach nicht zu beanstandender Gesetzesauslegung musste deshalb in der Kündigungsverfügung nicht schon über die Zusprechung einer Abgangsentschädigung und deren Höhe befunden werden.

dd) Die Fragen um eine allfällige Entschädigung bilden deshalb gerechtfertigterweise nicht Gegenstand der Kündigungsverfügung. Da die zweite Instanz Gegenstände, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, nicht beurteilen darf (siehe E. 2c), ist auf den Antrag des Beschwerdeführers bezüglich Zusprechung einer Abgangsentschädigung nicht einzutreten, da sonst der Streitgegenstand unzulässig erweitert würde. Über die Frage einer allfälligen Entschädigung hat die Vorinstanz zu einem späteren Zeitpunkt in einem separaten Verfahren zu befinden.

3.- a) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Der Beschwerdeführer 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) geltend machen, sondern auch die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) erheben. Die Personalrekurskommission überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung ihr Ermessen weder überschritten noch missbraucht hat, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 315; Alfred Kölz / Isabelle Häner, a.a.O., Rz. 633 ff.).

b) Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60.8, E. 3; bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, E. 2; vgl. auch André Moser, a.a.O., Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., Rz. 617 f.).

4.- a) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Will allerdings der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig ohne das Einvernehmen mit der betroffenen Person kündigen, so kann er das nur aus einem der im Gesetz aufgezählten Kündigungsgründe tun (vgl. Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1614). Die möglichen Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbestimmten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit werden in Art. 12 Abs. 6 BPG abschliessend aufgezählt:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

b) In Bezug auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG ist festzuhalten, dass schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe nur eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses sein können. Die Frage, ob ein Amt (bzw. eine Stelle) noch gebraucht wird, ist organisatorischer Natur; die Durchführung einer Reorganisation betrifft damit keine Frage des Personalrechts, sondern eine Frage der Verwaltungsorganisation, über deren Zweckmässigkeit die Gerichtsbehörden grundsätzlich nicht zu entscheiden haben. Eigentliche Reorganisationsmassnahmen sind der gerichtlichen Überprüfung folglich weitgehend entzogen; das gilt auch für die Überprüfung durch die PRK (vgl. Entscheid der PRK vom 19. Dezember 1996 i.S. B. [PRK 1996-023], E. 3b mit weiteren Hinweisen; Hermann Schroff /David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 126, Rz. 188).

Der Arbeitgeber darf in jedem Fall nur kündigen, wenn er den Betroffenen keine andere zumutbare Arbeit anbieten kann (Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, a.a.O., S. 1614). Schliesslich löst die mit wirtschaftlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten begründete Kündigung speziell geregelte Konsequenzen aus, insbesondere auch was die Entschädigungsfrage anbelangt (Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG).

Art und Weise der zu ergreifenden Massnahmen bei Umstrukturierungen werden in Art. 104 BPV weiter ausgeführt. Die Departemente haben diesbezüglich alles daran zu setzen, Umstrukturierungen sozialverträglich umzusetzen (Art. 104 Abs. 1 BPV). Auch wenn es die Arbeitsplatzgarantie des früheren Beamtengesetzes in der neuen Personalgesetzgebung nicht mehr gibt, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses doch die ultima ratio darstellen (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 S. 559, Fussnote 72). Gegenüber der Auf-

lösung haben deshalb die Weiterbeschäftigung des Angestellten innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung, die Umschulung und die berufliche Weiterbildung sowie die vorzeitige Pensionierung Vorrang (Art. 104 Abs. 2 BPV). Ihrerseits haben die Angestellten diese Bemühungen des Arbeitgebers zu unterstützen und aktiv an den eingeleiteten Massnahmen oder bei der Suche nach einer neuen Anstellung mitzuwirken (Art. 104 Abs. 4 BPV). Diese Leitlinien wurden offensichtlich von der gestützt auf den bis am 31. Dezember 2001 geltenden Art. 54 Abs. 1bis des Beamtengesetzes erlassenen Verordnung über Personalmassnahmen bei Umstrukturierungen in der allgemeinen Bundesverwaltung (AS 1995 5111) übernommen, weshalb auf die dazugehörige Rechtsprechung und Lehre verwiesen werden kann (Entscheidung der PRK vom 14. Juni 2005 i.S. D. [PRK 2005-003], E. 3a; vom 26. August 2003 i.S. M. [CRP 2003-007], E. 3; vom 16. Juli 2003 i.S. B. [CRP 2003-005], E. 4b).

Die Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlassungsprogrammen und Reorganisationen hält zudem fest, dass mit der von einer Kündigung bedrohten Person eine Vereinbarung abzuschliessen ist, in der sich der Arbeitgeber zu verpflichten hat, das Möglichste zu tun, um der angestellten Person innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden; die angestellte Person verpflichtet sich ihrerseits, aktiv an der Suche nach einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen (Art. 4 Abs. 1 und 2 der erwähnten Verordnung).

5.- Vorliegend ist unstrittig, dass schwer wiegende Reorganisationsprojekte im VBS Anlass für die angefochtene Kündigungsverfügung waren. Hingegen hält der Beschwerdeführer insbesondere dafür, dass der Stellenabbau beim VBS willkürlich vonstatten gehe, die durch das VBS angebotene Stellenvermittlung ineffizient und die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung damit dem Sinn nach unangemessen sei.

a) Unter der Bezeichnung „Schweizerische Armee XXI“ wurde bekanntlich bereits vor einigen Jahren ein tief greifender Umbau des Wehrwesens in Angriff genommen (vgl. zum Ganzen Bericht des Bundesrates vom 24. Oktober 2001 an die Bundesversammlung über die Konzeption der Armee XXI [BBl 2002 967 ff.]). In diesem Rahmen wurde per 1. Januar 2004 eine neue Organisation, die Logistikbasis der Armee (LBA), geschaffen; in einem ersten Schritt ging es darum, die diversen, vorher dezentralen logistischen Leistungserbringer unter eine Führung zu stellen. In den Jahren 2004 und 2005 müssen auf Grund des politisch bedingten Kostensparzwangs in diesem Bereich rund 600 Stellen abgebaut werden; bis zum geplanten Abschluss der Umsetzung der neuen Konzeption im Jahre 2010 sollen 1'800 Stellen eingespart worden sein (vgl. auch Interpellation von Pierre Salvi vom 10. März 2004 [04.3057]). Wie bereits hievore ausgeführt (E. 4b), kann es nicht in den Zuständigkeitsbereich der PRK fallen, Reorganisationsmassnahmen auf ihre Sinn- und Zweckmässigkeit hin zu prüfen; vielmehr ist dies Sache von Parlament und Souverän. Die PRK hat nur, aber immerhin, zu beurteilen, ob die vor diesem Hintergrund ausgesprochenen Entlassungen auf ernstlichen Überlegungen beruhen und sachlich gerechtfertigt sind (vgl. Entscheidung der PRK vom 17. August 2005 i.S. B. [PRK 2005-007], E. 4a).

Wie die Vorinstanz anführt, betrifft der Stellenabbau im Zeughaus A. die Aufgaben der Instandhaltung, welche der Beschwerdeführer bis anhin ausgeübt hat. Dass anderen Mitarbeitenden nicht gekündigt wurde, liegt in der Natur von Reorganisationsmassnahmen, welche unter Umständen nur einen begrenzten Personenkreis betreffen können. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, inwiefern die dem Beschwerdeführer gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht auf ernstlichen Überlegungen beruht oder nicht sachlich gerechtfertigt ist.

b) Liegt ein Stellenabbau vor, ist weiter zu prüfen, ob der Arbeitgeber, wie gesetzlich verlangt, alle Möglichkeiten, den Angestellten weiterzubeschäftigen oder zu vermitteln ausgeschöpft hat, bevor er diesem ohne dessen Verschulden kündigt. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich am 18. November 2004 zusätzlich eine Vereinbarung mit dem VBS abgeschlossen, in deren Ziff. 3 ausdrücklich festgehalten ist, der Arbeitgeber verpflichtete sich, das Möglichste zu tun, um dem Beschwerdeführer innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden.

aa) Basierend auf der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (vgl. E. 4b) und um den vorhersehbaren Stellenabbau im öffentlichen Sektor möglichst sozialverträglich durchführen zu können, hat die Bundesverwaltung ein internes Job-Center, bestehend aus dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) und den Personaldiensten der Departemente, Gruppen und Ämter, eingerichtet. Zusätzlich bestehen in der Bundeskanzlei und in jedem Departement eine zentrale Koordinationsstelle für Stellenvermittlung (ZEKOST). Unter anderem wird auch ein Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) geführt, in dessen Datenbank die Bewerberprofile von Personen in der Bundesverwaltung eingespeichert werden, die sich aktuell oder zukünftig auf Stellensuche befinden. Zugriff auf diese Informationen haben die Personalverantwortlichen sämtlicher Bundesstellen; bei der Besetzung vakanter Stellen sind diese gehalten, geeigneten internen Bewerbern und Bewerberinnen aus der Bundesverwaltung den Vorzug zu geben. Auch das VBS hält sich an den Grundsatz, dass sämtliche zur Ausschreibung gelangende Stellen primär im VBS ausgeschrieben und nur durch Personal dieses Departementes besetzt werden dürfen. Damit besteht eine eindeutige Bevorzugung von Bundesangestellten im Vergleich zu externen Bewerberinnen und Bewerbern, in deren Genuss auch der Beschwerdeführer, dessen Daten am 27. November 2004 ebenfalls in die Datenbank des AVAM eingespeichert wurden, gekommen ist. Diverse Gespräche während dieses Jahres, die Erstattung der Kosten für einen PC-Anwenderkurs und einen Sprachkurs in England, belegen die Bemühungen, dem Beschwerdeführer eine neue Stelle zu vermitteln, welche bis zum jetzigen Zeitpunkt leider fruchtlos waren.

bb) Den gesetzlichen Auftrag (vgl. Art. 6 Abs. 2 Bst. b und c der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen), für die notwendige Umschulung und die gezielte Weiterbildung der von einer Kündigung betroffenen Angestellten zu sorgen und vertiefte Beratungs- oder Orientierungsgespräche durchzuführen, hat das VBS an eine externe Organisation, die Covariation Search AG, delegiert.

Der Beschwerdeführer hatte dort Gebrauch gemacht von Einzel- sowie Gruppenbesprechungen und bewarb sich für sieben Stellen, deren Anforderungsprofilen er aber offenbar nicht entsprach.

cc) In Anbetracht der Aktivitäten des Bereichs Personal LBA und der Covariation Search AG ist offenkundig, dass sich der Arbeitgeber ordnungsgemäss bemüht hat, den Beschwerdeführer bei der Stellensuche zu unterstützen. Abgesehen von den pauschal gehaltenen Rügen führt der Beschwerdeführer denn auch nicht aus, inwiefern das VBS ihn konkret mehr hätte unterstützen können oder welche Möglichkeiten das VBS ihm zu Unrecht nicht angeboten habe. Der Beschwerdeführer scheint zu verkennen, dass es auch am Betroffenen selber liegt, sich aktiv um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen; eine Arbeitsplatzgarantie gibt es spätestens seit dem Inkrafttreten der neuen Bundespersonalgesetzgebung nicht mehr, weshalb es auch Angestellten der Bundesverwaltung nicht erspart werden kann, sich mit den Bedingungen des freien Arbeitsmarktes auseinandersetzen zu müssen. Vom Bund als aktuellem Arbeitgeber kann diesbezüglich nicht mehr erwartet werden, als dass er den Angestellten in seinen Bemühungen unterstützt und sicherstellt, dass dieser von den eigens für die Stellensuche eingerichteten Möglichkeiten gehörig Gebrauch machen kann. Diese Vorgaben sind vorliegend erfüllt worden. Dass es dem Beschwerdeführer bisher nicht gelungen ist, eine neue Stelle zu finden, liegt hingegen ausserhalb des Machtbereichs der Bundesverwaltung. Die Kündigungsverfügung des VBS vom 19. Mai 2005 ist demnach ordnungsgemäss erfolgt.

6.- Der Beschwerdeführer rügt, er habe unter der Drohung „wer die Unterschrift verweigert, hat in drei Monaten den letzten“ die Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung vom 22. November 2004 unterzeichnet. Ob sich der Beschwerdeführer überhaupt auf einen Willensmangel berufen kann und welche die Konsequenzen daraus wären, hängt mit der rechtlichen Qualifikation der besagten Vereinbarung (verwaltungsrechtlicher Vertrag oder Verfügung) und deren Verhältnis zur eigentlichen Kündigungsverfügung vom 19. Mai 2005 zusammen. Diese beiden Fragen können letztendlich aber offen gelassen werden, da die Zustimmung des Beschwerdeführers zur besagten Abmachung, falls es einer solchen überhaupt bedurfte, frei von einem wesentlichen Mangel ist:

a) Zur Beurteilung der Frage nach einem Willensmangel sind die obligationenrechtlichen Bestimmungen analog heranzuziehen (Entscheid der PRK vom 8. Juni 2000 [CRP 1999-027], E. 4b i.f.; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, Rz. 1118; René Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel und Frankfurt a. M. 1990, Nr. 46 V). Gemäss Art. 29 OR ist ein Vertrag für den Bedrohten unverbindlich, wenn er vom anderen Vertragspartner durch Erregung begründeter Furcht zu dessen Abschluss bestimmt worden ist. Die Furchterregung erfolgt dabei durch eine Drohung. Ohne die Furcht würde der Bedrohte den Vertrag überhaupt nicht abschliessen oder nicht so, sondern mit anderen Bedingungen. Der Irrtum betrifft dabei nicht den Verstand, sondern unmittelbar den Willen und damit die innere Freiheit. Im Weiteren muss der angedrohte Nachteil widerrechtlich sein oder unter den Voraussetzungen von Art. 30 Abs. 2 OR dazu dienen, dem in einer Notlage stehenden Bedrohten die Einräumung übermässiger Vorteile

abzunötigen (vgl. Peter Gauch/Walter Schluep/Jörg Schmid/Heinz Rey, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. 1, 8. Aufl., Zürich 2004, Rz. 874ff.).

b) Der Hinweis durch den Vorgesetzten des Beschwerdeführers auf eine Kündigung, falls jener der Vereinbarung nicht zustimmen würde, ist für sich allein nicht widerrechtlich. Art. 4 Abs. 3 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen lässt für solche Fälle eine Kündigung explizit zu. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass mit der unglücklich gewählten Formulierung „wer die Unterschrift verweigert, hat in drei Monaten den letzten“ die dem Beschwerdeführer nach Art. 12 Abs. 3 Bst. c BPG zustehende sechsmonatige Kündigungsfrist unerwähnt blieb. Sicherlich hatte die Vereinbarung mit dem Beschwerdeführer nicht zum Zweck, diesem die Einräumung übermässiger Vorteile abzunötigen (vgl. E. 6a i.f.). Zusammenfassend ist also festzustellen, dass die vom Beschwerdeführer und seinem Arbeitgeber unterzeichnete Vereinbarung, falls diese als verwaltungsrechtlicher Vertrag zu qualifizieren wäre, an keinem Willensmangel leidet und deshalb gültig zustande gekommen ist.

7.- In seinen Eingaben macht der Beschwerdeführer weiter geltend, dass ihm eine Abgangsentschädigung bereits zugesprochen worden sei und rügt damit sinngemäss die Verletzung des Vertrauensschutzes.

a) Der vormalis aus Art. 4 der bis zum 31. Dezember 1999 in Kraft befindlichen (alten) Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (aBV) abgeleitete und nunmehr - in seiner spezifisch grundrechtlichen Ausprägung (vgl. BBl 1997 I 134) - in Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben bedeutet, dass der Bürger Anspruch darauf hat, in seinem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (BGE 129 I 170 E. 4.1; 126 II 387 E. 3a mit Hinweisen). Zunächst einmal bedarf jedoch der Vertrauensschutz einer gewissen Grundlage. Die Behörde muss nämlich durch ihr Verhalten beim Bürger eine bestimmte Erwartung ausgelöst haben (Ulrich Häfelin/Georg Müller, a.a.O., Rz. 631). Dies geschieht sehr oft durch Auskünfte oder Zusicherungen, welche auf Anfragen von Bürgern erteilt werden, kann aber auch auf sonstiger Korrespondenz basieren. Gemäss Rechtsprechung und Lehre müssen kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit das Vertrauen auf eine behördliche Auskunft oder ein behördliches Schreiben den Schutz des Grundsatzes von Treu und Glauben geniesst: (1) Die Auskunft muss sich auf eine konkrete, die betreffende Person betreffende Angelegenheit beziehen. Nicht jede behördliche Auskunft taugt als Vertrauensbasis. Eine allgemeine Auskunft vermag die Behörde nicht zu binden. (2) Die Unrichtigkeit der Auskunft darf nicht offensichtlich sein; der Bürger darf sie nicht erkannt haben. (3) Die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, muss zur Auskunftserteilung zuständig gewesen sein. (4) Die Auskunft muss vorbehaltlos erteilt worden sein. (5) Die Person muss im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen haben, die ohne erheblichen Nachteil nicht mehr rückgängig gemacht werden können. (6) Die Rechtslage darf sich seit der Auskunftserteilung nicht verändert haben. (7) Das private Interesse am Vertrauensschutz muss das öffentliche Interesse an

der richtigen Rechtsanwendung überwiegen (vgl. BGE 122 II 123 E. 3b/cc; 121 II 479 E. 2c; 118 Ia 254 E. 4b; 117 Ia 287 E. 2b; 114 Ia 213 E. 3a; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 669 ff.; Peter Saladin/Ulrich Zimmerli, Einführung in das Verwaltungsrecht, Bern 1992, S. 39 f.; Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich vom 25. Juni 1998, ZBl 1999, S. 639 E. 4a mit weiteren Hinweisen; ferner Botschaft des Bundesrates über eine neue Bundesverfassung, Separatausgabe, S. 145). Sind alle obigen Voraussetzungen erfüllt kann ein Entschädigungsanspruch bestehen. Der (unfreiwillige) Verzicht auf den Anspruch auf Schutz des Vertrauens wird in diesem Falle abgegolten durch die Entschädigung.

b) Ob dem Beschwerdeführer gegenüber tatsächlich eine konkrete Zusicherung ergangen ist, erscheint zumindest ungewiss, da nicht dargetan wird, von wem und in welcher Form eine solche abgegeben worden sei. Letztlich können diese Fragen jedoch offen gelassen werden, da behördliche Auskünfte unter dem stillschweigenden Vorbehalt der Rechtsänderung stehen. Private können sich dementsprechend bei einer Änderung der Rechtslage nicht auf eine frühere, vor der Rechtsänderung abgegebene, Auskunft berufen, es sei denn die auskunftserteilende Behörde sei für die Rechtsänderung selber zuständig gewesen und die Auskunft gerade im Hinblick auf diese Änderung erteilt worden (BGE 117 Ia 287 E. 2b mit Hinweisen; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 692). Zuständig für die Änderung der Bundespersonalverordnung vom 22. Dezember 2004 (AS 2005 3) war vorliegend der Bundesrat, welcher mit der Behörde, die dem Beschwerdeführer die Auskunft hätte erteilen können oder allenfalls effektiv erteilt hat, offensichtlich nicht identisch ist. Möglicherweise wird die nach dem geltenden Recht festzulegende Höhe der Abgangsentschädigung für den Beschwerdeführer tiefer ausfallen als vor der besagten Rechtsänderung, falls ihm tatsächlich eine Entschädigung zugesprochen wird. Ein Verstoss gegen das Recht ist darin aber nicht auszumachen. Dem Gesagten zufolge kann sich der Beschwerdeführer nicht auf eine ihm gegenüber abgegebene Zusicherung berufen.

8.- a) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Stelle des Beschwerdeführers infolge der anhaltenden Restrukturierung im VBS in der bisherigen Funktion nicht weitergeführt wird. Das Departement hat seine vorhandenen Möglichkeiten, dem Beschwerdeführer eine andere Stelle zu verschaffen oder ihn anderweitig weiter zu vermitteln gehörig ausgeschöpft, weshalb die Kündigung ordnungsgemäss erfolgt ist. Da die Vorinstanz noch nicht über eine Abgangsentschädigung befunden hat und dazu zum Zeitpunkt der Verfügung vom 19. Mai 2005 auch nicht verpflichtet war, kann über das Begehren des Beschwerdeführers betreffend eine Entschädigung nicht befunden werden.

b) Nach dem Gesagten ist die Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist, als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK - ausgenommen bei Mutwilligkeit - kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 25. Mai 2005 wird, soweit darauf eingetreten wird, abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 19. Mai 2005 bestätigt.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten auferlegt noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird X. und dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport 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 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). 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 der angefochtenen Verfügung 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 Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag 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:

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

André Moser

Eugen Roesle