



PRK 2006-004

Der Präsident: André Moser
Die Richter/-in: Minh Son Nguyen, Beatrice Vogt
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 9. August 2006

in Sachen

X, Beschwerdeführer, ...

gegen

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement, Bundeshaus West, 3003 Bern

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
Abgangsentschädigung

Sachverhalt:

A.- X., geboren am ..., trat am 1. Dezember 1991 als Verwaltungsbeamter in den Dienst B. des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartementes (EJPD) ein. Mit Arbeitsvertrag vom 26. November 2001 wurde sein Beamtenverhältnis mit Wirkung ab 1. Januar 2002 in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis umgewandelt. Gemäss letztem Arbeitsvertrag war X. als (...) für das Amt B. mit einem Beschäftigungsgrad von 80% in Heimarbeit tätig.

B.- Am 11. Juni 2004 verabschiedete der Bundesrat die Aufgabenverzichtungsplanung des Bundes (AVP), mit der die Bundesverwaltung verpflichtet wird, die Organisation zu straffen,

Abläufe und Strukturen zu verbessern und auf gewisse Aufgaben der Verwaltung zu verzichten. Zusätzlich zu diesem Rahmensanierungsprogramm startete der Departementsvorsteher des EJPD mit Schreiben vom 16. Dezember 2004 das Projekt „Fachzentren DUE“. Mit dieser Reorganisation der Zentralen Dienste wie Personal, Finanzen, Informatik, Information und Logistik sollte eine jährliche Kostenreduktion von 13 Millionen Franken und eine Stellenreduktion von 116 Stellen erreicht werden. Die wesentlichen Veränderungen betrafen dabei die Personal- und Finanzdienste: die Ämter des EJPD sollten ab 1. Januar 2006 keine eigenen Finanz- und Personaldienste in ihren Organigrammen mehr aufweisen, während die bisherigen Fachzentren Finanzen und Personal im GS EJPD ausgebaut würden.

Anlässlich eines Gesprächs am 16. Juni 2005 wurde X. vom (...) EJPD darüber informiert, dass seine Stelle aufgrund der Reorganisationsmassnahmen im Rahmen des Projektes „Fachzentren DUE“ per 30. Juni 2006 aufgehoben werden müsse. Am 24. Juni 2005 unterschrieb X. eine Vereinbarung, welche das weitere Vorgehen im Hinblick auf seine berufliche Weitervermittlung regelte.

C.- Nachdem die Vermittlungsbemühungen des Amtes B. des EJPD um eine Weiterbeschäftigung von X. erfolglos geblieben waren, wurde diesem von der Personalverantwortlichen anlässlich eines Gesprächs am 18. November 2005 mitgeteilt, dass das Dienstverhältnis aufgelöst werden müsse, wobei entweder die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung bestehe oder ansonsten (wenn eine einvernehmliche Lösung betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu Stande komme) eine Kündigungsverfügung erlassen werde. Nachdem X. je eine Ausfertigung der beabsichtigten Auflösungsvereinbarung sowie der Kündigungsverfügung zur Stellungnahme unterbreitet wurde, entschied sich dieser am 30. November 2005 für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung durch den Arbeitgeber.

D.- Mit Verfügung vom 6. Dezember 2005 löste das Amt B. des EJPD das Arbeitsverhältnis mit X. per 30. Juni 2006 auf und setzte eine Abgangsentschädigung in Höhe von vier Monatslöhnen fest. Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. In der Begründung wurde insbesondere betont, dass die Stelle von X. im Rahmen des Projektes „Fachzentren DUE“ per 30. Juni 2006 aufgehoben werde und dass alle Bemühungen, ihm eine andere zumutbare Stelle innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung zu vermitteln, innert der vereinbarten Frist von sechs Monaten nicht zum Erfolg geführt hätten. Deshalb sehe sich die Arbeitgeberin veranlasst, das Arbeitsverhältnis aufgrund schwerwiegender wirtschaftlicher und betrieblicher Gründe zu kündigen.

E.- Gegen die Verfügung vom 6. Dezember 2005 führt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 25. Januar 2006 (Postaufgabe 26. Januar 2006) Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) mit den Anträgen, es sei die Missbräuchlichkeit

der Kündigungsverfügung festzustellen und ihm entsprechend eine Entschädigung in der Höhe von zwei Jahreslöhnen auszurichten. Zudem sei die aufschiebende Wirkung der Beschwerde wiederherzustellen. Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, dass keine wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründe für die Kündigung ausschlaggebend gewesen seien, da im Rahmen des Projektes „Fachzentren DUE“ zwar eine Reorganisation der Dienste des EJPD geprüft, letztlich jedoch nicht durchgeführt worden sei. Statt dessen sei der Beschwerdeführer seit Ende 2004 gemobbt worden und offenbar hätten seine persönlichen Eigenschaften, die jedoch nicht als triftige Gründe zu gelten hätten, zur Kündigung geführt. Die Arbeitgeberin habe zudem in der Folge nicht das ihr Mögliche für eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers unternommen und ihn bei Stellenbesetzungen im Departement nicht gebührend berücksichtigt. Da die Kündigung als unverschuldet und gar missbräuchlich zu gelten habe und der Beschwerdeführer auf Grund seines Alters und seiner spezifischen Berufserfahrung auf erhebliche Schwierigkeiten bei der Stellensuche stosse, sei eine Entschädigung in der höchst zulässigen Höhe von zwei Jahreslöhnen angemessen. Schliesslich sei die Kündigung zwecks Kosteneinsparung erfolgt, weshalb die Verfügung notwendigerweise eine Geldleistung zum Gegenstand habe. Ein erhebliches öffentliches Interesse am Stellenabbau im Dienst B. des EJPD sei nicht vorhanden, weshalb der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen sei.

F.- Mit Vernehmlassung vom 24. Februar 2006 beantragt das EJPD die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde. Das Departement führt aus, die Stelle des Beschwerdeführers sei aufgrund einer Reorganisation weggefallen, wobei die Notwendigkeit oder die Angemessenheit dieser verwaltungsorganisatorischen Massnahme nicht Gegenstand einer Überprüfung durch die PRK sein könne. Was der Beschwerdeführer im Rahmen der Mobbingvorwürfe vorbringe, sei für die Beschwerdegegnerin einerseits neu und andererseits im vorliegenden Zusammenhang nicht von Interesse, da die Kündigung nicht aus persönlichen, sondern aus betriebsorganisatorischen Gründen erfolgt sei. Nicht ersichtlich sei, inwiefern sich die Beschwerdegegnerin nicht an die gesetzlichen Bestimmungen der Vermittlungsbemühungen gehalten habe. Immerhin sei darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer mit praktisch ausschliesslicher Heimarbeit und einem Teilzeitbeschäftigungsgrad nur als beschränkt vermittlungsfähig anzusehen sei. Die in der Kündigungsverfügung festgesetzte Entschädigungshöhe stütze sich auf die vom Eidgenössischen Personalamt erlassenen Richtlinien und erweise sich als korrekt. Das EJPD spricht sich abschliessend auch gegen die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung aus.

In ihrer Replik vom 17. März 2006 bzw. Duplik vom 6. April 2006 halten die Verfahrensbeteiligten an ihren Standpunkten fest.

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

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 Kündigungsverfügung erging am 6. Dezember 2005. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Bestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Erstinstanzliche Verfügungen des Bundesrats und der Departemente können direkt bei der PRK angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 35 Abs. 2 BPG). Die Ausnahmetatbestände gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG und Art. 112 Abs. 3 BPV sind nicht gegeben. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach grundsätzlich 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) Die Eidgenössische Personalrekurskommission 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, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, 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 Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8 E. 3; vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl. auch André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., Rz. 617 f.).

3.- Der Beschwerdeführer beantragt zunächst in formeller Hinsicht die der Beschwerde entzogene aufschiebende Wirkung sei wiederherzustellen.

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

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

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 S. 1614). Unter anderem ist eine ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen möglich, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann (Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG).

b) Bei der Schaffung des neuen Bundespersonalgesetzes wurde betont, dass die öffentliche Verwaltung flexibler werden müsse, um besser in der Lage zu sein, auf veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen zu reagieren (Botschaft zum Bundesper-

sonalgesetz, a.a.O., S. 1598 f.). Dieser angestrebten Flexibilisierung dient letztlich auch die Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen. Dies ändert jedoch nichts daran, dass der öffentliche Arbeitgeber an die Grundrechte gebunden ist und namentlich auch das Willkürverbot zu beachten hat. Dies erfordert, dass die Beendigung durch den Arbeitgeber eine sachliche Begründung erfordert. Geänderte Bedürfnisse der Verwaltung, die auf objektiven Gegebenheiten oder auf ordnungsgemäss zustande gekommenen Beschlüssen der zuständigen Behörden beruhen, sind aber grundsätzlich als sachliche Gründe zu anerkennen, soweit sie die Streichung von Stellen notwendig machen oder jedenfalls nahe legen (vgl. zum Ganzen Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, in Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 12/2004, S. 649 f.). In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe grundsätzlich nur eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses sein können (Botschaft zum Bundespersonalgesetz, a.a.O., S. 1614). Die Frage allerdings, 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 [PRK 1996-023], E. 3b mit weiteren Hinweisen; Schroff/Gerber, a.a.O., S. 126 Rz. 188). Zu prüfen ist demnach von den Gerichten nur - aber immerhin - ob den getroffenen Massnahmen wirtschaftliche und betriebliche Motive zu Grunde liegen und ob zwischen diesen und den in der Folge vorgenommenen Kündigungen ein genügender Kausalzusammenhang besteht (Steimen, a.a.O., S. 661).

c) Aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzipes darf der Arbeitgeber in jedem Fall nur kündigen, wenn er dem Betroffenen keine andere zumutbare Arbeit anbieten kann (Art. 12 Abs. 6 Bst. e BGP und Art. 19 Abs. 1 BGP; Botschaft zum Bundespersonalgesetz, a.a.O., S. 1614). 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 Auflösung 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). Dies setzt voraus, dass solche Massnahmen frühzeitig geplant und vorbereitet werden, damit genügend Zeit für die Stellensuche bleibt.

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 Verord-

nung über Personalmassnahmen bei Umstrukturierungen in der allgemeinen Bundesverwaltung (AS 1955 5111) übernommen, weshalb auf die dazugehörige Rechtsprechung verwiesen werden kann (Entscheide der PRK vom Mai 2005 [PRK 2005-003], E. 3a; vom 26. August 2003 [CRP 2003-007], E. 2; vom 16. Juli 2003 [CRP 2003-005], E. 4b und c).

Die Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlassungsprogrammen und Reorganisationen (SR 172.220.111.5) hält zudem fest, dass mit der von einer Kündigung bedrohten angestellten 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).

d) Kann die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses trotz Ausschöpfung aller sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung nicht vermieden werden, wird in gewissen Fällen eine Entschädigung geleistet. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft, so erhält sie insbesondere eine Entschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (vgl. Art. 19 Abs. 2 Bst. b BPG); gemäss der entsprechenden Verordnungsbestimmung fallen darunter Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat und Angestellte, die über 50-jährig sind (Art. 78 Abs. 1 Bst. b und c BPV).

Die Höhe der Entschädigung nach Art. 78 Abs. 1 BPV ist in Art. 79 BPV festgelegt. Gemäss der ab 1. Januar 2005 gültigen Fassung (vgl. AS 2005 3) entspricht die Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 79 Abs. 1 BPV). Bei der Festsetzung der Entschädigungen sollen insbesondere das Alter der Angestellten, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten und die Kündigungsfrist berücksichtigt werden (Art. 79 Abs. 4 BPV sowie Art. 54 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung [VBPV; SR 172.220.111.31]).

5.- a) Im vorliegenden Fall hält der Beschwerdeführer dafür, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt sei, insbesondere da nicht schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen seien, sondern man sich offenbar seiner Person entledigen wollte.

aa) Aus den von den Verfahrensparteien eingereichten Akten geht nicht hervor, dass das EJPD in genereller Art und Weise unzufrieden mit der Arbeit des Beschwerdeführers war. Die Personalbeurteilungen aus den letzten Jahren belegen gegenteils eine hohe Zufriedenheit der

Arbeitgeberin mit den erfüllten Leistungen. Auch der Beschwerdeführer seinerseits beanstandete über die Jahre hinweg weder die Arbeitserteilung noch die Zusammenarbeit mit seinen Kollegen/-innen. Erste Schwierigkeiten schienen erstmals gegen Ende 2004 aufzutreten, als der Dienst B. namhafte personelle Änderungen erfuhr und offenbar bereits Stellenprozente abgebaut wurden. Der Beschwerdeführer leistete auf Grund der zahlreichen Absenzen und Neueintritte während Monaten Mehrarbeit und hatte in der Folge Mühe, dem Geheiss des Personaldienstes, sein grosses Ferienguthaben abzubauen, Folge zu leisten. Anfangs Mai 2005 kam es aktenkundig bei (...) zu gravierenden zeitlichen Verzögerungen und deshalb zu Spannungen zwischen den beteiligten Personen. Dessen ungeachtet sind bis zum 16. Juni 2005 - dem Zeitpunkt, an dem der Beschwerdeführer über den Abbau seiner Stelle informiert worden ist - weder Ermahnungen der Arbeitgeberin noch Beschwerdeschreiben seitens des Angestellten aus den Akten ersichtlich. Auch fehlen andere Hinweise auf unzumutbare Arbeitsbedingungen. Worauf der Beschwerdeführer deshalb seine Behauptung stützen will, die Kündigung sei als Folge eines anhaltenden Mobbings ausgesprochen worden, ist unklar und jedenfalls nicht belegt.

bb) Nicht bestritten ist hingegen die Aufgabenverzichtsplanung des Bunds an und für sich, welche – im Rahmen der Sanierung des Bundeshaushalts – zu umfassenden Reorganisations- oder Restrukturierungsmassnahmen in der gesamten Bundesverwaltung geführt hat bzw. noch führen wird, oder die Planung der Entlastungsmassnahmen. Ebenso unstrittig ist, dass der Departementsvorsteher des EJPD Ende 2004 die Reorganisation der Zentralen Dienste unter dem Titel „Fachzentren DUE“ in Auftrag gegeben hatte. Gemäss unwidersprochener Darlegung des Beschwerdeführers in seiner Beschwerdeschrift betraf diese Reorganisation auch die Dienste im GS und in den Ämtern. Deren Arbeitsabläufe wurden von einer Arbeitsgruppe durchleuchtet, und es wurden Vorschläge zur Effizienzsteigerung bzw. für Stelleneinsparungen angebracht. Als Folge davon wurden im Dienst B. des EJPD 180% Stellenprozente - darunter die 80%-Stelle des Beschwerdeführers - gestrichen. Seit dem 1. Juli 2005 besteht der Dienst formell aus nur noch zwei Personen.

cc) Der Beschwerdeführer ist auf seiner eigenen Sachverhaltsdarlegung (vgl. Beschwerdeschrift Rz. 4 bis 10 sowie Replik vom 20. März 2006 Rz. 8 und 19) zu behaften, umso mehr, als sich die Vorinstanz nicht zum eigentlichen Ablauf der in Frage stehenden Reorganisation vernehmen lässt. Des Weiteren hat als Tatsache zu gelten, dass infolge des Reorganisationsprojektes „Fachzentren DUE“ seine Stellenprozente abgebaut worden sind und der Dienst B. im EJPD nunmehr nur noch aus zwei 100%-Stellen besteht. Wie bereits hievor ausgeführt (E. 3b), 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. Ob es effizient oder gar kosteneinsparend ist, (...), kann von einer gerichtlichen Instanz aufgrund mangelnder Kenntnisse der konkreten Verhältnisse und infolge der Komplexität der politischen Vorgaben und verwaltungsinternen Abläufe nur schwer überprüft werden. Die PRK hat deshalb bloss, aber immerhin, zu beurteilen, ob die vor diesem Hintergrund ausgesprochene Entlassung auf ernstlichen Überlegungen beruht und sachlich gerechtfertigt ist.

Dem Beschwerdeführer wurden anlässlich des persönlichen Gesprächs am 16. Juni 2005 und dem darauf folgenden Schreiben keine Hinweise auf andere Kündigungsgründe gemacht. In Beantwortung seines Bürgerbriefes an Bundesrat Blocher hat dessen Generalsekretär im Schreiben vom 1. Juli 2005 ebenfalls darauf hingewiesen, dass der getroffene Entscheid aus wirtschaftlichen Gründen im Zusammenhang mit der erwähnten Reorganisation und dem Ziel der Kostensenkung erfolgt sei. Ebenso bezieht sich die angefochtene Kündigung bereits unter dem Titel Sachverhalt ausschliesslich auf die Reorganisation und stützt die Auflösung auch in der Begründung ausdrücklich auf die im Rahmen von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG enthaltenen wirtschaftlichen Gründe ab. Selbst das Dispositiv enthält den bedeutsamen Zusatz, die Kündigung erfolge ohne Verschulden seitens des Arbeitnehmers. Der direkte und adäquate Zusammenhang zwischen dem Stellenabbau im Rahmen der Reorganisation und der Kündigung ist damit eindeutig gegeben und aus den gesamten Unterlagen ergeben sich keine geeigneten Hinweise auf anderweitige Kündigungsgründe. Lediglich der Hinweis des Beschwerdeführers, die Verfügung spreche in der Begründung von „des motifs *principalement* économiques et d'exploitation“ vermag an dieser Beurteilung nichts zu ändern.

dd) Nachdem die Kündigung allein aus wirtschaftlichen Gründen und infolge eines Stellenabbaus ausgesprochen wurde, ist auf die Ausführungen des Beschwerdeführers bezüglich Mobbing nicht weiter einzugehen. Als Randbemerkung anzumerken ist, dass diese Vorwürfe insofern weitgehend unbehelflich sind, als sie doch - wenn überhaupt - vom Beschwerdeführer erstmals an einer Gesprächsrunde vom 16. August 2005, und damit nach der Ankündigung des Stellenabbaus, aktenkundig thematisiert worden sind. Im gleichen Monat wurde zudem aus unbekanntem Gründen das Arbeitsverhältnis mit der Vorgesetzten des Beschwerdeführers aufgelöst, was gezwungenermassen zu einer Änderung des vom Beschwerdeführer hauptsächlich beanstandeten Führungsstils im Dienst B. geführt haben musste. Auf den Abbau des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers hatten diese Vorkommnisse jedoch keinen Einfluss.

b) Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die Arbeitgeberin habe sich einerseits nicht - wie gesetzlich vorgeschrieben - gehörig darum bemüht, ihm eine andere zumutbare Arbeit anzubieten und andererseits seien zumutbare Stellen vorhanden gewesen, bei welchen der Beschwerdeführer jedoch in ungerechtfertigter Weise stets unberücksichtigt geblieben sei.

aa) Wie der Beschwerdeführer richtig ausführt, hat die Arbeitgeberin ihr Möglichstes zu tun, um der von einer Kündigung bedrohten Person innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln. Solches wird auch in der Vereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und dem EJPD vom 24. Juni 2005 festgehalten und weiter ausgeführt. Diesem Auftrag folgend hat das EJPD das Bewerberprofil des Beschwerdeführers in die Jobbörse der Bundesverwaltung, welche die Vorzugsbehandlung von geeigneten internen Bewerbern und Bewerberinnen des Bundes bei der Besetzung vakanter Stellen gewährleisten soll, eingetragen und ihm den Zugang zu den verwaltungsinternen Angeboten ermöglicht. Der Personalbereich informierte ihn darüber hinaus aktenkundig laufend über geeignete interne und externe Stellenausschreibungen, bis der Beschwerdeführer in einem elektronischen

Schreiben vom 21. Oktober 2005 kundtat, er fühle sich von den Bemühungen bedrängt. Bereits zuvor hatte er Zweifel angekündigt, weiterhin als (...) tätig sein zu wollen. Inwiefern das EJPD ihn angesichts dieser Umstände konkret bei der Stellensuche mehr hätte unterstützen können, führt der Beschwerdeführer abgesehen von pauschal gehaltenen Rügen nicht aus.

bb) An der Sache vorbei gehen die Vorhalte des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Nichtberücksichtigung für Stellenangebote. Die von ihm angeführten Stellen im Bundesamt für Migration wurden am 1. Mai bzw. 1. Juni 2005 besetzt, zu einem Zeitpunkt also, zu dem der Beschwerdeführer noch nicht einmal über den Abbau seiner eigenen Stelle informiert worden war. Entsprechend konnte er bei diesen Besetzungen objektiv unmöglich berücksichtigt werden. Am 8. November 2005 wurde sodann im Stellenanzeiger des Bundes die Stelle (...) im GS EJPD ausgeschrieben. Offenbar erwartete der Beschwerdeführer irrigerweise ein Angebot der Arbeitgeberin und verkennt dabei, dass es sich um eine Vollzeitstelle handelt und es zudem wenig wahrscheinlich ist, dass Heimarbeit gestattet würde. Unter diesen Voraussetzungen musste das EJPD zu Recht davon ausgehen, dass das Stellenangebot von vornherein nicht auf das Profil des Beschwerdeführers passte, der lediglich ein Teilzeitpensum auszuüben beabsichtigte sowie an Heimarbeit gewohnt war. Ausserdem ist dem Beschwerdeführer zwar beizupflichten, dass es auf die politische Gesinnung eines Bewerbers für eine Stelle als (...) nicht ankommen kann. Dennoch wäre ausser Frage gestanden, dass der Angestellte in dieser Funktion auch hätte (...) müssen; eine Tätigkeit, die sich der Beschwerdeführer zuletzt weigerte auszuführen. Es wäre ihm selbstverständlich trotzdem frei gestanden, eine Bewerbung einzureichen und allenfalls zu versuchen, über die Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Dass der Beschwerdeführer bei diesen offenen Stellen nicht berücksichtigt wurde, ist jedoch nach dem Gesagten nicht zu beanstanden.

Das EJPD hat die Stelle des Beschwerdeführers nachweislich abgebaut und musste gestützt auf diese betrieblichen Gründe die Kündigung aussprechen. In der Folge hat sich das EJPD ordnungsgemäss bemüht, den Beschwerdeführer bei der Stellensuche zu unterstützen und es ist nicht der Verwaltung anzulasten, dass diese bisher erfolglos verlaufen ist. Die Kündigungsverfügung des EJPD vom 6. Dezember 2005 ist demnach ordnungsgemäss erfolgt.

6.- Der Beschwerdeführer beanstandet ferner die zugesprochene Abgangsentschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen und verlangt eine solche in der Höhe von zwei Jahreslöhnen.

a) Der Beschwerdeführer hat auf Grund seines Alters und im Rahmen von Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV Anspruch auf eine Entschädigung. Die Festsetzung der Höhe derselben liegt im Ermessen des Arbeitgebers, wobei die Höchstgrenze seit dem 1. Januar 2005 (vgl. E. 4d hievor) nicht - wie vom Beschwerdeführer wohl angenommen - bei zwei, sondern bei einem Jahreslohn liegt. Ausgeschlossen mangels gesetzlicher Grundlage und aussergewöhnlicher Umstände ist die Entrichtung einer Entschädigung in der vom Beschwerdeführer verlangten Höhe.

b) Auf den Beschwerdeführer ist sodann der Sozialplan für die Bundesverwaltung anwendbar. Nicht zu beanstanden ist das Vorgehen des EJPD, bei der Bemessung der Abgangsentschädigung die Empfehlungen der Human-Resources-Konferenz bzw. des Eidgenössischen Personalamtes zu befolgen; unbestritten dient dies dem Grundsatz der Rechtsgleichheit und sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen in der Bundesverwaltung. Eine Abgangsentschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen erweist sich auch nicht als offensichtlich unbillig angesichts der Anzahl Dienstjahre (14) und des Alters des Beschwerdeführers (Jahrgang [...]). Unter diesen Umständen sieht die PRK keinen Anlass, ihre auferlegte Zurückhaltung bei der Überprüfung von Ermessensentscheiden vorliegend aufzugeben und sich von der Auffassung des EJPD zu entfernen.

7.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde vollumfänglich 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. Januar 2006 (Postaufgabe: 26. Januar 2006) wird abgewiesen und die Kündigungsverfügung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements vom 6. Dezember 2005 bestätigt.
 - 2.- Es werden weder Verfahrenskosten auferlegt noch Parteientschädigungen zugesprochen.
 - 3.- Dieser Entscheid wird X. und dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement 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:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher