



PRK 2006-013

Der Präsident: André Moser
Die Richter/-in: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 27. September 2006

in Sachen

X, Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. iur. ...

gegen

Eidgenössisches Finanzdepartement, Generalsekretariat, Bundesgasse 3, 3003 Bern

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses;

Sachverhalt:

A.- X, geboren am ..., ... et, arbeitete als ... seit dem 1. Oktober 1996 im Amt A.. Er hatte die Verantwortung über (...) inne und war in allen Fragen deren direkte Ansprechperson. Mit Arbeitsvertrag vom 1. November 2001 wurde sein Beamtenverhältnis mit Wirkung ab 1. Januar 2002 in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis umgewandelt.

B.- Im Sommer 2002 verbrachte X knapp drei Wochen in der psychiatrischen Klinik B des Kantons C. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 29. Oktober 2002 wurden X. Zuverlässigkeit, Kompetenz sowie eine gute Organisation bescheinigt und die Gesamtnote A zugeordnet. In einem Mitarbeitergespräch vom 8. Mai 2003 wurde er darauf hingewiesen, dass die Blockzeiten

einzuhalten seien und es wurden ihm die Jahresziele vorgegeben. In den nachfolgenden Tagen fiel X. durch ein sonderbares Verhalten auf: gemäss Wahrnehmungen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen/-innen verbrachte er die Nacht im Büro, verzeichnete unverständliche Eintragungen in seiner öffentlich zugänglichen elektronischen Agenda, liess Drohungen gegenüber Präsident Bush vernehmen, wies auf seine Fähigkeiten als Karate-Kämpfer hin, hielt die Blockzeiten nicht ein, vernichtete Arbeitsunterlagen und verweigerte die Arbeitsleistung. Die Vorgesetzten und die stellvertretende Personalverantwortliche führten darauf mit X. am 14. Mai 2003 ein Gespräch und vereinbarten die sofortige Freistellung des Angestellten bis zum 1. Juni 2003.

C.- Am 15. Mai 2003 wurde X. erneut in die psychiatrische Klinik B. eingewiesen. Seitens seines Hausarztes, Dr. med. D, wurde ihm am 20. Mai 2003 bis auf weiteres eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Der behandelnde Psychiater, Dr. med. E, liess dem Amt am 26. Mai 2003 ebenfalls ein ärztliches Zeugnis zukommen, wonach X. seit dem 13. Mai 2003 für voraussichtlich vier Wochen zu 100% arbeitsunfähig sei. Die stellvertretende Personalverantwortliche F. wandte sich daraufhin an den Ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung (AeD), schilderte die Ereignisse im Zusammenhang mit dem Verhalten von X und ersuchte um eine fachärztliche Beurteilung.

D.- Nachdem die psychiatrische Klinik B. direkte Auskünfte an das Amt verweigert hatte, forderte dieses mit Schreiben vom 2. Juni 2003 den AeD auf, bei den behandelnden Ärzten der psychiatrischen Klinik einen medizinischen Bericht betreffend die Arbeitsfähigkeit von X. einzuholen. Das Bundesamt wies gleichzeitig darauf hin, dass die Möglichkeit einer Kündigung in Erwägung gezogen würde, jedoch in jedem Fall je nach Feststellung der Arbeitsfähigkeit eine andere Einsatzmöglichkeit des Angestellten geprüft werden müsse. Dr. med. G. vom AeD setzte sich mit Schreiben vom 4. bzw. 5. Juni 2003 sowohl mit Dr. med. E. als auch mit der psychiatrischen Klinik B. in Verbindung.

E.- Das Amt A. informierte X. mit Schreiben vom 23. Juni 2003 über das beabsichtigte weitere Vorgehen und wies ihn insbesondere darauf hin, dass vor einer Entscheidung über die Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers innerhalb oder ausserhalb des Amtes der ärztliche Bericht der psychiatrischen Klinik B. über dessen gesundheitliche Situation abgewartet würde. Gleichentags erreichte das Amt durch den AeD die Mitteilung, wonach X. bereits am 4. Juni 2003 aus der Klinik ausgetreten war. Nachdem X. seine Ermächtigung erteilt hatte, liess Dr. E. dem AeD am 24. Juni 2003 ein Ärztliches Zeugnis über eine 50%-ige Arbeitsunfähigkeit ab dem 24. Juni 2003 sowie einen medizinischen Bericht zum gesundheitlichen Zustand seines Patienten zukommen. Er führte darin aus, X. leide schubweise an einer schizo-affektiven Störung; während der Schübe habe der Patient Grössen- bis Wahnideen, sei angetrieben und verkenne die Realität. Dazwischen wirke der Patient geordnet, wenig beeinträchtigt und verfüge über eine Krankheitseinsicht sowie den Willen, sich behandeln zu lassen. Im Gegensatz zum letzten Jahr würde er zum aktuellen Zeitpunkt nicht nur mit einem Neuroleptikum, sondern gleichzeitig noch mit Valproat medikamentös behandelt. Der Arzt wies weiter darauf hin, dass nach seiner Einschätzung die Bedrohlichkeit vor allem auf seine Körpergrösse und sein (...) Aussehen, nicht

aber auf seine Psychopathologie zurückzuführen sei. Schliesslich solle dem Patienten unter Berücksichtigung einer 50%-igen Arbeitsunfähigkeit eine rasche Wiederaufnahme seiner Arbeit ermöglicht werden. Im gleichen Sinn liessen sich die behandelnden Ärzte der psychiatrischen Klinik B. in ihrem Bericht vom 4. Juli 2003 an den AeD vernehmen. Sie hielten in Beantwortung der entsprechenden Anfrage fest, eine sichere Prognose könne nicht gestellt werden, dass aber unabhängig von der fachlichen Eignung - welche von ihnen nicht beurteilt werden könne - eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz grundsätzlich möglich erscheine. Es sei dann allerdings wichtig, dass der Patient am Arbeitsplatz sozial integriert sei und einen menschlichen Kontakt auch mit seinen Arbeitskollegen pflege. So könnten sich abzeichnende, auf kommende psychotische Episoden hinweisende Veränderungen im Verhalten des Patienten am frühesten festgestellt werden.

F.- Nach einer internen Besprechung zwischen den Vorgesetzten und der stellvertretenden Personalverantwortlichen vom 4. Juli 2003 sowie einem weiteren Schriftenwechsel mit dem AeD wandte sich das Amt A. mit Schreiben vom 14. Juli 2003 an X. und lud ihn zu einer Stellungnahme bezüglich des weiteren Vorgehens ein. Das Amt wies den Angestellten auf die anlässlich der Überprüfung pender Aufträge entdeckten Versäumnisse und Fehlleistungen hin sowie auf die starke Verunsicherung bei den Mitarbeitern/-innen infolge des sonderbaren Verhaltens von X. Es stellte zudem ausdrücklich in Frage, ob der Angestellte die Funktion eines Aufsichtsbeauftragten zukünftig ausüben könne bzw. ob überhaupt eine Wiederaufnahme der Arbeit im Amt A. zumutbar und Erfolg versprechend sei. In seiner Antwort vom 17. Juli 2003 wies X. die Vorwürfe hinsichtlich mangelnder Arbeitsleistung energisch zurück und verwies auf die erfolgreich durchgeführte Inspektion bei (...) sowie seiner belobigten Teilnahme an der Verabschiedung des ehemaligen Amtsdirektors und die angenehme Teamsitzung mit seinem direkten Vorgesetzten kurz vor seiner Hospitalisierung im Mai 2003. Es bestünde deshalb kein begründeter Anlass, ihm die Funktion eines Aufsichtsbeauftragten zu entziehen, zumal er zurzeit krank sei. Schliesslich wiederholte er ein bereits früher gestelltes Gesuch um Ausstellung eines Zwischenzeugnisses.

G.- In einem ergänzenden Bericht an den AeD vom 5. August 2003 beurteilte Dr. med. E. die Gefahr von Tötlichkeiten durch X. als nicht erheblich und drückte sein Bedauern über den bisher noch nicht vollzogenen Wiedereinstieg an den Arbeitsplatz aus. Gestützt darauf schlug der AeD am 7. August 2003 dem Amt vor, so rasch wie möglich einen Arbeitsversuch mit einer 50%-igen Präsenzzeit zu starten, um herauszufinden, welche Leistungsfähigkeit dem Angestellten letztlich zugemutet werden könne. Der AeD unterstrich erneut, dass es sich um ein schubweise verlaufendes Leiden handle und in den Intervallen eine normale Arbeitsfähigkeit zumutbar sei.

H.- Nach einer Besprechung der Vorgesetzten mit Dr. med. E. vom 3. September 2003 und verschiedenen internen Abklärungen kam es am 19. September 2003 zu einem Gespräch zwischen X., dem Vorgesetzten I. und der stellvertretenden Personalverantwortlichen F. Der Angestellte wurde darüber informiert, dass bei der Aufarbeitung seiner Pendenzen Fehlleistungen festgestellt worden waren und seitens des Arbeitsteams schwere Bedenken gegen

eine Wiederintegration von X. geäußert worden seien. Es stehe deshalb fest, dass er nicht mehr in der bisherigen Funktion als Aufsichtsbeauftragter eingesetzt werden könne, weshalb eine Trennung in Betracht zu ziehen sei. Abgesehen von der offenbar mündlichen Erwähnung der Kündigungsmöglichkeiten, wurde X. anlässlich des Gesprächs ein Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung übergeben mit dem Ersuchen, dazu innerhalb einer 14-tägigen Bedenkfrist Stellung zu nehmen.

I.- Nach einer erneuten Besprechung zwischen I. und X., in der letzterer sein grundsätzliches Einverständnis zur Aufhebungsvereinbarung signalisierte, liess das Amt A. X die überarbeitete Vereinbarung am 16. Oktober 2003 zwecks Unterzeichnung zukommen. Wunschgemäss wurde auf ein Outplacement verzichtet und stattdessen die Lohnfortzahlung um weitere drei Monate verlängert. Gleichzeitig übersandte das Amt dem Angestellten den Entwurf eines Zwischenzeugnisses zur Stellungnahme.

J.- Am 23. Oktober 2003 unterzeichnete X. die Vereinbarung mit dem Amt A. mit folgendem Inhalt:

„1. Die Parteien vereinbaren hiermit die Aufhebung des am 01.08.1996 (Vertragsbeginn 1. Oktober 1996) resp. am 01.11.2001 abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen per 31.08.2004.

2. Herr X. ist seit dem 24.06.2003 freigestellt.

3. Die Lohnfortzahlung wird bis am 31.08.2004 garantiert. Falls Herr X. vor dem 31.08.2004 eine neue Stelle antreten wird, ist er verpflichtet die Direktion des Amtes A rechtzeitig vor dem Stellenantritt darüber zu informieren. In diesem Fall wird das Amt A. Herrn X den restlichen Betrag, vom Antritt der neuen Stelle bis zum 31.08.2004 pauschal ausrichten.

4. Über die interne und externe Kommunikation hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der vorliegenden Vereinbarung verständigen sich die Parteien zu gegebener Zeit.

5. Die Parteien erklären durch ihre Unterschrift unter diese Vereinbarung übereinstimmend, dass sie aus dem Arbeitsverhältnis per Saldo aller Ansprüche vollständig auseinandergesetzt sind. Herr X. nimmt zur Kenntnis, dass er sich durch die Unterzeichnung dieser Vereinbarung mit der umschriebenen Regelung einig erklärt. Mit Unterzeichnung unter die vorliegende Vereinbarung verzichtet der Arbeitnehmer ausdrücklich auf den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung sowie auf die Einreichung einer allfälligen Beschwerde. Er erklärt weiter, dass beim Zustandekommen dieser Vereinbarung kein Druck auf ihn ausgeübt und ihm ausreichend Zeit für eine Entscheidung eingeräumt wurde.

6. Über den Inhalt der vorliegenden Vereinbarung wird Stillschweigen vereinbart. Die Parteien verpflichten sich, sich jeglicher Äusserungen, welche das private oder wirtschaftliche Fortkommen behindern oder den Ruf der anderen Partei schädigen könnte, zu enthalten.

7. Die Vereinbarung wird zweifach gleichlautend ausgestellt und unterzeichnet. Der Arbeitnehmer erhält ein unterzeichnetes Original. Ein Original geht in das Personal-dossier des Arbeitnehmers.“

K.- Am 6. August 2004 informierte X. das Amt A. über die Erfolglosigkeit seiner Arbeitssuche, ersuchte um eine Arbeitgeberbescheinigung zu Handen der Arbeitslosenkasse sowie um Ausstellung des Arbeitszeugnisses. Am 12. Mai 2005 wandte sich der mittlerweile anwaltlich vertretene X. an das Amt A. und beantragte erstmals die Lohnfortzahlung rückwirkend ab dem 1. September 2004 und bis mindestens bis zum 31. Mai 2006 bzw. bis zur Invalidisierung mit gleichzeitiger Wiederherstellung seiner Mitgliedschaft bei der Publica. Er liess ebenfalls ein ärztliches Zeugnis einreichen, wonach er vom 2. November 2004 bis zum 18. März 2005 im Mittel zu 50% arbeitsunfähig gewesen war.

L.- Mit Schreiben vom 23. Juni 2005 wies das Amt A. die Rechtsauffassung und die daraus abgeleiteten Forderungen von X. zurück und eröffnete dem Angestellten den Rechtsweg. Dagegen liess X. am 26. Juli 2005 Einsprache beim Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) erheben und insbesondere die Feststellung der Nichtigkeit bzw. die Aufhebung der Vereinbarung vom 23. Oktober 2003 beantragen.

M.- Mit Entscheid vom 21. Februar 2006 wies das EFD die Beschwerde von X. ab. In der Begründung hielt es im Wesentlichen fest, X. leide gemäss den übereinstimmenden ärztlichen Berichten an einer schubweisen Krankheit. Für die massgebliche Zeit der Aushandlung und des Abschlusses des Auflösungsvertrags im September / Oktober 2003 hätten jedoch keine Hinweise für das Vorliegen eines Krankheitsschubs bestanden, weshalb die Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers vorgelegen habe und die Vereinbarung gültig zustande gekommen sei. Diese leide auch nicht unter einem Willensmangel, da X. umfassend über den Sachverhalt aufgeklärt worden sei und ihm die Auflösungsmodalitäten eines Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen sein mussten, weshalb sein Einverständnis wesentlich und willentlich erfolgt sei. Schliesslich könne der Inhalt der zu beurteilenden Vereinbarung nicht als unverbindlich betrachtet werden, da weder eine Sperrfrist umgangen worden sei noch einseitige Zugeständnisse zu Lasten des Angestellten gemacht worden seien.

N.- Gegen diesen Entscheid lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 22. März 2006 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) führen mit im Wesentlichen den Anträgen, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und festzustellen, dass die Vereinbarung vom 16./23. Oktober 2003 nichtig, eventualiter ungültig, sei. Es sei dem Beschwerdeführer bis mindestens Ende Juni 2006 unterbrochlos der volle Lohn verzinslich zu

entrichten und er sei unterbrochlos wieder in die Pensionskasse aufzunehmen. Für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei dem Beschwerdeführer eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 146'000.-- zuzüglich Zins zuzusprechen. Nebst Mobbingvorwürfen bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, seine Arbeitsleistung habe er nachweislich stets zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten und sogar des Amtsdirektors erbracht und seine Kompetenz sei stets gefragt gewesen. Die menschlich schlechte Behandlung durch seine direkten Vorgesetzten habe seine Gesundheit gebrochen und er sei seither krank, weshalb er für die Unterzeichnung einer Austrittsvereinbarung nicht handlungsfähig gewesen sei. Anlässlich der Besprechung vom 19. September 2003 sei zudem massiver Druck ausgeübt worden, und es seien Drohungen bezüglich Kündigung und negativer Qualifikation ausgesprochen worden. Somit liege kein Vertrag, sondern eine Kündigung vor, die zudem in der Krankheitssperrfrist ausgesprochen worden sei und Nichtigkeit nach sich ziehe. Ohnehin falle der Inhalt dieser angeblichen Vereinbarung krass zu Ungunsten des Beschwerdeführers aus, indem dieser auf die Arbeitsstelle, den Rechtsschutz, den Krankheitslohn, die Ansprüche auf Abfindung und Pension sowie auf seinen guten Ruf als Bundesangestellter verzichtete; sie könne auch auf Grund dieser Übervorteilung keine Geltung beanspruchen.

O.- Das EFD verzichtet mit Schreiben vom 3. Mai 2006 unter Einreichung der Akten auf eine Vernehmlassung.

P.- In einem Ergänzungsschreiben vom 15. Mai 2006 lässt sich der Beschwerdeführer zur Entwicklung seiner persönlichen, finanziellen und familiären Lage vernehmen.

Q.- Eine mündliche und öffentliche Verhandlung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK; SR 0.101) wurde seitens der Parteien nicht beantragt.

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

Erwägungen:

1.- a) Das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und die zugehörige Bundespersonalverordnung (A; 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 erstinstanzliche Verfügung bzw. der angefochtene Entscheid ergingen am 23. Juni 2005 bzw. am 21. Februar 2006. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Das Departement ist die interne Beschwerdeinstanz im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG (vgl. Art. 110 Bst. a A) für erstinstanzliche Verfügungen. Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des EFD steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 35 Abs. 1 BPG und Art. 110 Bst. b A). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vorliegend nicht gegeben. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach 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 A).

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 bzw. 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.- Mit der Einführung des BPG wurde eine Annäherung an die obligationenrechtlichen Normen der Privatwirtschaft angestrebt mit dem Ziel, das Dienstrecht des Bundes zu flexibilisieren. Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis beim Bund sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]), soweit dieses Gesetz (BPG) und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Wo das BPG zu einer arbeitsrechtlichen Frage keine Regel bzw. keine vom OR abweichende Norm statuiert, findet folglich – sinngemäss – das OR Anwendung. Mit dieser Anwendbarerklärung füllt Art. 6 Abs. 2 BPG Regelungslücken, die ohne diesen Verweis den für die Detailnormierung zustän-

digen 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.). Wo sich hingegen das für die Privatwirtschaft geschaffene Arbeitsrecht des OR für die Regelung des Arbeitsverhältnisses beim Bund nicht eignet, schafft das BPG eigene, vom OR abweichende Normen. Der Verweis auf die – lediglich – sinngemässe Anwendung stellt darüber hinaus ebenfalls sicher, dass nur dort OR-Normen herangezogen werden, wo es sinnvoll erscheint. Allerdings bezieht er sich nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR (Art. 319 ff. OR), sondern auf sämtliche Regeln, die sich im Hinblick auf die Besonderheiten des öffentlichen Arbeitsverhältnisses für einen analogen Beizug als ergänzendes öffentliches Recht eignen. Er umfasst insbesondere auch den Allgemeinen Teil des OR wie die Normen über die Voraussetzungen der gültigen Vertragsgestaltung oder über die Willensmängel beim Vertragsabschluss (vgl. zum Ganzen BGE 132 II 161 E. 3 mit zahlreichen Hinweisen). Das BPG und allfällige Spezialgesetze gehen dem OR jedoch stets als *leges speciales* vor. Die Ausführungsbestimmungen zum BPG hingegen dürfen von den zwingenden Vorschriften des OR nur dann abweichen, wenn das BPG selber oder andere Bundesgesetze dazu ermächtigen (vgl. zum Ganzen die Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1597 ff., insbesondere die Ausführungen unter Ziff. 21 und zu Art. 6 BPG).

4.- a) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Nach Art. 10 Abs. 1 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt auflösen. Das BPG erwähnt die Beendigung durch Auflösungsvertrag an erster Stelle, weil einvernehmliches Vorgehen nicht nur für die Begründung und die Änderung, sondern auch für die Beendigung des Arbeitsvertrages die Norm sein soll (vgl. Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1612 f.; Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle Lpers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal - 1^{re} partie droit administratif - 59/2003, S. 306). Ein Auflösungsvertrag kann auch im Rahmen eines gerichtlichen oder aussergerichtlichen Vergleichs abgeschlossen werden (vgl. Entscheid der PRK vom 23. März 2004, veröffentlicht in VPB 68.121, E. 3 mit weiteren Hinweisen). Auch der Abschluss eines Vergleichs untersteht selbstredend den allgemeinen Bestimmungen des OR über den Vertragsabschluss (Art. 1 ff. OR). So müssen unter anderem die Vertragsparteien rechts- und handlungsfähig sein.

b) Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis stattdessen 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 unbefristeten 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.

Die Kündigungsgründe sind positiv-rechtlich definiert und binden das Handeln des Arbeitgebers in einen rechtlichen Rahmen ein (vgl. Botschaft zum BPG, a.a.O., S. 1612 ff.). Art. 12 Abs. 2 und 3 BPG normieren die von den beiden Vertragsparteien des Arbeitsvertrages zu beachtenden Mindestfristen für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses; im sechsten und bis und mit dem zehnten Dienstjahr beträgt die ordentliche Kündigungsfrist vier Monate (Art. 12 Abs. 3 Bst. b BPG). Eine Kündigung ist schliesslich nichtig, wenn sie zur Unzeit nach Art. 336c OR erfolgt ist (Art. 14 Abs. 1 Bst. c BGP).

c) Die Bestimmungen über den Kündigungsschutz im Arbeitsrecht sind sowohl gemäss BPG wie auch OR zwingend, sollen aber insbesondere dann greifen, wenn das Arbeitsverhältnis einseitig - eben durch Kündigung - aufgelöst werden soll (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juli 2000 [4C.122/2000], E. 1b). Die relative Unverzichtbarkeit von Art. 336c OR und Art. 14 Abs. 1 BPG verbieten demnach den Parteien nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden, irrtumsfreien Willenserklärungen gründenden Aufhebungsvertrages aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt (BGE 110 II 168 E. 3a; Urteil des Bundesgerichtes vom 1. September 2005 [4C.230/2005], E.2). Mit anderen Worten soll ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die zwingenden Gesetzesvorschriften lediglich dann zulässig sein, wenn mit einer Vereinbarung beide Parteien auf Rechte verzichten und es sich beim Ergebnis um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (BGE 118 II 58 E. 2b; Urteile des Bundesgerichts vom 17. Juni 2005 [4C.37/2005], E. 2.2 und vom 16. November 2001 [4C.185/2001], E. 3a; Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, S. 49). Bezweckt der Aufhebungsvertrag lediglich die Umgehung des Kündigungsschutzes und hat der Angestellte kein eigenes vernünftiges Interesse am Abschluss eines solchen, sind die umgangenen Schutzbestimmungen trotzdem anzuwenden (vgl. Urteil des Bundesgerichtes vom 4. Oktober 2004 [4C.188/2004], E. 3.2; Ullin Streiff / Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Auflage, Zürich 2006, N 10 zu Art. 335 OR).

In einem neuen Entscheid hat das Bundesgericht nun zusätzlich festgehalten, dass für die Zulässigkeit der Vereinbarung der blosse beidseitige Verzicht auf mögliche Leistungen nicht ausreicht. Vielmehr ist zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht der Arbeitgeberin für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet (Urteil des Bundesgerichts vom 2. Mai 2006 [4C.390/2005], E.

3.1 mit weiteren Hinweisen). Es muss somit eine Interessenabwägung im Einzelfall vorgenommen werden, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind (Urteil des Bundesgerichts vom 19. April 2002 [4C.27/2002], E. 3).

5.- Im vorliegenden Fall kam es erstmals im Sommer 2002 zu Verhaltensauffälligkeiten seitens des Beschwerdeführers, die im Frühjahr 2003 verstärkt zum Vorschein traten. Schliesslich ist unstrittig und von medizinischen Gutachten bestätigt, dass der Beschwerdeführer an einer schizo-affektiven Störung leidet, die schubweise auftritt. Gestützt auf diese Erkenntnisse kam die Arbeitgeberin zum Schluss, dass der Angestellte in der Funktion eines Aufsichtsbeauftragten nicht mehr eingesetzt werden könne und erwog - mangels anderweitiger Einsatzmöglichkeiten - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Beschwerdeführer unterschrieb am 23. Oktober 2003 eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung, mit welcher das Arbeitsverhältnis auf den 31. August 2004 unter sofortiger Freistellung des Angestellten aufgelöst wurde. Streitig und zu prüfen ist, ob diese Aufhebungsvereinbarung gültig zustande gekommen ist und ob sie gegebenenfalls an einem inhaltlichen Mangel leidet.

a) Gegen das gültige Zustandekommen der Vereinbarung bringt der Beschwerdeführer ohne weitere Begründung vor, ihm habe zum Zeitpunkt der Unterzeichnung die Handlungsfähigkeit gefehlt, wobei er wohl sinngemäss Bezug auf seine Krankheit nimmt. Zum Verlauf dieser Krankheit geht aus den Akten Folgendes hervor:

aa) Gemäss unwidersprochener Darstellung der Vorinstanz bemerkten Vorgesetzte und Mitarbeiter/-innen im Sommer 2002 erstmals ein seltsames Verhalten des Beschwerdeführers. Auch er selber gibt in seiner Beschwerdeschrift an die PRK an, es sei „nicht ausgeschlossen, dass unmittelbar vor seiner Krankheit Ende August 2002 das Leiden des Beschwerdeführers spürbar gewesen war“ (S. 26 Beschwerdeschrift vom 22. März 2006).

Ähnliche Anzeichen wie im August 2002 machten sich im Mai 2003 bemerkbar. Erneut fühlten sich Mitarbeitende und Vorgesetzte infolge merkwürdiger Äusserungen und des gesamten Verhaltens des Beschwerdeführers bedroht. In einem Gespräch vom 14. Mai 2003 wurde diesem angekündigt, dass die Organisationsstruktur geändert und die Führung verstärkt würde. Die Parteien kamen überein, dem Beschwerdeführer diesbezüglich eine Bedenkfrist einzuräumen und ihn bis zum 1. Juni 2003 von der Arbeit freizustellen. Die Ehefrau des Beschwerdeführers teilte dem Amt tags darauf mit, der Beschwerdeführer sei in die psychiatrische Klinik B. eingewiesen worden; ärztliche Zeugnisse, die eine vollständige Arbeitsunfähigkeit ab dem 13. bzw. 15. Mai 2003 bescheinigten, wurden der Arbeitgeberin sowohl vom behandelnden Psychiater wie auch vom allgemeinen Hausarzt eingereicht. Gemäss einem Bericht des behandelnden Psychiaters Dr. med. E. vom 24. Juni 2003 leidet der Beschwerdeführer zwar an einer psychischen Störung, die jedoch klar schubweise verläuft. In diesen Phasen hat er gemäss ärztlicher Feststellung Grössen- bis Wahnideen, ist angetrieben und verkennt die Realität. Zwischen diesen Schüben wirke der Beschwerdeführer jedoch geordnet und wenig beeinträch-

tigt. Mit der medikamentösen Behandlung versicherte der Psychiater eine optimale Sicherheit und empfahl eine rasche Arbeitswiederaufnahme. Gleichzeitig reichte er der Arbeitgeberin ein neues ärztliches Zeugnis ein, gemäss dem die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers 50% betrage. Ähnliche Aussagen wie der Bericht des Psychiaters enthält die Beurteilung der psychiatrischen Klinik B., die dem AeD nach Vorliegen der Ermächtigungserklärung durch den Beschwerdeführer am 4. Juli 2003 zugestellt wurde. Nach diversen Anfragen zu Händen des Psychiaters teilte der AeD am 7. August 2003 dem Amt A. schliesslich mit, der Zustand des Beschwerdeführers habe sich stabilisiert und es solle so rasch wie möglich ein Arbeitsversuch am bisherigen Arbeitsplatz gestartet werden. Dabei soll mit einer 50%-igen Präsenzzeit und leichteren Arbeiten begonnen und je nach Erledigung Pensum und Anforderungen gesteigert werden. Im Übrigen sei ausserhalb der Schübe im Allgemeinen eine normale Arbeitsfähigkeit zumutbar. Aus dem Bericht des Psychiaters vom 5. August 2003 geht zudem ergänzend hervor, eine Zusammenarbeit mit den bisherigen Arbeitskollegen werde als möglich erachtet und die Gefahr von Tötlichkeiten als nicht erheblich beurteilt.

bb) Diese Ausführungen erhellen, dass das Vorhandensein einer psychischen Störung unbestritten ist und sich die behandelnden Ärzte immerhin einig sind, dass dem Beschwerdeführer zwischen den Schüben grundsätzlich eine normale Arbeitsfähigkeit zugemutet werden könne. Der Beschwerdeführer selber hat bis zum heutigen Tag nicht persönlich Stellung bezogen oder eine eigene Einschätzung hinsichtlich des Krankheitsverlaufs abgegeben. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers, wonach sich das Amt A. in widerrechtlicher Art und Weise an die behandelnden Ärzte zwecks Einsichtnahme in die Krankheitsgeschichte wandte, kann dem Amt auch nicht vorgeworfen werden, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht eine konkrete Beurteilung der Arbeitsfähigkeit ihres Angestellten in Erfahrung bringen zu wollen.

cc) Ab dem 15. Mai 2003 litt der Beschwerdeführer unter einem Krankheitsschub und musste hospitalisiert werden. Ab diesem Zeitpunkt bis zum 24. Juni 2003 verfügte er entsprechend auch über eine Bescheinigung einer 100%-igen Arbeitsunfähigkeit. Für die Folgezeit galt er zu 50% als arbeitsfähig, wobei - wie erwähnt - seine Arbeitsfähigkeit grundsätzlich lediglich während den Schubzeiten als beeinträchtigt galt. Für die Monate August, September und Oktober 2003 - den Zeitraum, in dem die in Frage stehende Vereinbarung ausgehandelt und unterzeichnet worden war - ist jedoch kein ärztliches Zeugnis vorhanden und macht der Beschwerdeführer auch keinen Krankheitsschub geltend. Die vom Beschwerdeführer während dieser Zeit behauptete Medikation von Zyprexa und Valproat ist nicht geeignet, die Handlungsfähigkeit in Frage zu stellen, da diese als Teil der Behandlungstherapie gerade den Zustand des Beschwerdeführers stabilisieren und erneuten Schüben vorbeugen soll.

dd) Auf Grund dieser Ausführungen ist erstellt, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Vereinbarungsunterzeichnung weder an einer physischen noch psychischen Beeinträchtigung litt, mithin urteilsfähig und damit auch handlungsfähig war. Die Auflösungsvereinbarung wäre aber nur dann nach Art. 18 ZGB nichtig, wenn der Beschwerdeführer bei ihrem Abschluss tatsächlich urteilsunfähig gewesen wäre.

b) Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Vereinbarung sei unter Drohung bzw. Furchterregung zustande gekommen. Der Beschwerdeführer habe die Vereinbarung aus begründeter Angst vor einer negativen Beurteilung und nachfolgender Kündigung sowie ohne angemessene Bedenkfrist unterschrieben.

aa) Dem ist zunächst entgegen zu halten, dass das Amt dem Angestellten sehr früh seine Zweifel an einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme im bisherigen Rahmen mitteilte. Im Schreiben vom 12. Juni 2003 wurde die Ehefrau um die Zugangsdaten zum Arbeitsgerät des Beschwerdeführers ersucht mit dem Hinweis, dass sich bei der Aufarbeitung von Pendenzen Fehlleistungen herausgestellt hätten. In seiner Nachricht vom 23. Juni 2003 an den Beschwerdeführer macht das Amt deutlich, dass die Möglichkeiten eines weiteren Einsatzes innerhalb oder ausserhalb des Amtes geprüft würden, sofern überhaupt ein Arbeitseinsatz möglich sei. Spätestens ab diesem Zeitpunkt musste dem Beschwerdeführer die Unsicherheit einer Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder in seine angestammte Tätigkeit klar werden. Im Schreiben vom 14. Juli 2003 wurde der Beschwerdeführer ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Einsatz als Aufsichtsbeauftragter aller Voraussicht nach nicht mehr zugelassen werde und es fraglich sei, ob unter diesen Umständen eine Wiederaufnahme der Arbeit im Amt A. zumutbar und erfolgversprechend sei. Nachdem der Arbeitnehmer seit längerer Zeit freigestellt, über angebliche Fehlleistungen informiert sowie der Entzug der Aufsichtsfunktion in Aussicht gestellt wurde, musste es für den Beschwerdeführer unschwer erkennbar gewesen sein, dass die Arbeitgeberin eine Versetzung des Beschwerdeführers an einen anderen Arbeitsplatz bzw. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zumindest in Erwägung zog. Die Aussage, wonach die Thematisierung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich des Gespräches vom 19. September 2003 wie ein Überraschungsschlag gekommen sei, erscheint damit wenig glaubwürdig.

Ferner kann das Inaussichtstellen einer schlechten Beurteilung oder gar einer Kündigung allein noch keine Drohung darstellen. Eine Drohung wird erst dann widerrechtlich, wenn sie ohne Recht bzw. ohne Rechtsgrundlage erfolgt und wenn versucht wird, mit der Drohung eine ungerechtfertigte Zuwendung zu erlangen (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichtes vom 7. Dezember 2004 [4C.310/2004], E 3.3). Eine Mitarbeiterbeurteilung hat üblicherweise Verhalten und Leistung des Angestellten zum Inhalt und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass in dieser Hinsicht im Frühjahr 2003 Beanstandungen seitens der Mitarbeiter und Vorgesetzten des Beschwerdeführers vorhanden waren. Bei der Ankündigung, dass die nächste Mitarbeiterbeurteilung aller Voraussicht nach schlechter als früher ausfallen würde, handelte es sich somit um eine einfache Feststellung. Ebenso erscheint wahrscheinlich und geht auch aus den Gesprächsprotokollen nichts anders hervor, dass dem Beschwerdeführer am 19. September 2003 die weiteren möglichen Vorgehensweisen im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis unterbreitet worden sind, nämlich die Weiterbeschäftigung im Amt in einer anderen Funktion - sofern vorhanden - oder aber die einvernehmliche bzw. einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dass die Durchführung einer Kündigung offenbar mit Zweifeln behaftet war und als noch ungeklärt angesehen wurde, wurde auch dem Beschwerdeführer mitgeteilt, wie aus dessen persönlicher Gesprächsmitschrift hervorgeht. Sowohl der Hinweis auf die nächste Mitarbeiterqualifikation wie

auch derjenige auf eine mögliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses stehen in einem engen Zusammenhang mit der angestrebten Vereinbarung, weshalb dadurch keine ungerechtfertigten Zugeständnisse erwirkt werden konnten. Es kann auch keine Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer unmittelbar nach diesen Aussagen zu einer Unterschrift oder anderer sofortigen Reaktion verpflichtet worden ist. Es stand dem Beschwerdeführer ganz im Gegenteil frei, seine Ansichten einzubringen und es wurde ihm ausdrücklich eine Bedenkfrist eingeräumt, während der er juristische Unterstützung einholen könne. Dass er zu diesem Zeitpunkt bereits seit längerem über juristischen Beistand verfügte, geht aus dem Schreiben des psychiatrischen Hausarztes vom 5. August 2003 hervor, das in Kopie einem Rechtsanwalt zugestellt worden ist.

bb) Daraus erhellt, dass weder in den Feststellungen und Aussagen des Amtes A. anlässlich des Gespräches vom 19. September 2003 noch in der Einräumung einer Bedenkzeit unter dem Hinweis auf die Möglichkeit von juristischem Beistand eine Drohung zu erblicken ist. Die Unterzeichnung der Vereinbarung durch den Beschwerdeführer am 23. Oktober 2003 - über einen Monat nach der Übergabe eines ersten Entwurfs - geschah damit wissentlich und willentlich sowie ohne Furchterregung. Die Vereinbarung ist mithin gültig zustande gekommen. Bei diesem Stand der Dinge kann offen bleiben, ob die Berufung des Beschwerdeführers auf Furchterregung rechtzeitig im Sinne von Art. 31 OR erfolgt wäre.

6.- Ist die Vereinbarung gültig zustande gekommen, ist es an sich Sache der Parteien hinsichtlich des Inhalts eine Lösung zu finden. Vorliegend strittig ist jedoch die Frage, ob die Vereinbarung als echter Vergleich zwischen zwei Parteien abgeschlossen worden ist oder ob das Amt mit dem Abschluss lediglich den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers umgehen wollte. Zu überprüfen ist damit insbesondere, ob der Beschwerdeführer durch den Aufhebungsvertrag schlechter gestellt wurde als bei Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsregeln. In diesem Fall fiele die Vereinbarung dahin und die Schutzbestimmungen wären trotzdem anzuwenden.

a) Der Beschwerdeführer macht geltend, bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit stehe dem Angestellten gemäss Art. 56 BPV ein Lohnfortzahlungsanspruch bis zu drei Jahren zu, auf den er durch die Vereinbarung einseitig verzichtet habe. Dabei verkennt er, dass nach Art. 56 Abs. 4 BPV eine der grundlegendsten Voraussetzungen für diese Leistung das Vorliegen eines Arzzeugnisses ist. Alle den Beschwerdeführer behandelnden Ärzte kamen jedoch - wie hievor bereits ausführlich dargelegt wurde (vgl. E. 5a) - vorliegend übereinstimmend zur Schlussfolgerung, dass zwar eine psychische Störung vorliege, diese jedoch die Arbeitsfähigkeit nicht grundsätzlich beeinflussen würde. Mit anderen Worten mag zwar eine psychische Störung wie diejenige des Beschwerdeführers unter Umständen geeignet sein, die Arbeitsfähigkeit für eine bestimmte Tätigkeit zu beeinflussen. Andererseits ist es dem Beschwerdeführer jedoch ohne weiteres möglich, zwischen seinen Schüben eine - auf die Krankheit abgestimmte und seinen Bedürfnissen angepasste - Tätigkeit zufriedenstellend zu erledigen. Entsprechend vermag der Beschwerdeführer auch heute noch kein Arzzeugnis beizubringen, das eine 100% Arbeitsunfähigkeit belegen würde. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer nach eigenen Aussagen auf Stellensuche ist und Arbeitslosengeld bezieht. Letzteres

weist darauf hin, dass er auf dem Arbeitsmarkt als vermittlungs- und arbeitsfähig gilt. Auf die Ausrichtung eines Krankenlohns durch die Bundesverwaltung an den Beschwerdeführer bestand auf Grund dieser Ausführungen kein Anspruch.

b) Der Beschwerdeführer begründet das angebliche Missverhältnis zwischen den vereinbarten Leistungen weiter im Wesentlichen damit, dass er einseitig auf seinen Arbeitsplatz verzichtet habe, obwohl der Arbeitgeberin keine Möglichkeiten zugestanden hätten, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dieser Ansicht ist nicht zu folgen. Der Beschwerdeführer gibt zwar an, krank zu sein, wenn er es auch unterlässt, nähere Ausführungen zu den Auswirkungen seiner Krankheit zu machen. Er leidet, wie bereits mehrmals ausgeführt, an einer psychischen Störung, die schubweise auftritt und sich zwischen den Schüben nicht auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt. Wie bzw. was die Schübe auslöst, ist unbekannt; immerhin litt der Beschwerdeführer in den Jahren 2002 und 2003 an zwei Schüben innerhalb von zehn Monaten und der weitere Krankheitsverlauf war nicht abzuschätzen. Bereits das interne Arbeitsumfeld stand offenbar einer Wiedereingliederung des Beschwerdeführers ablehnend gegenüber. Wegen der zahlreichen Aussenkontakte, die der Beschwerdeführer in seiner Funktion als Aufsichtsbeauftragter innehatte, war die Krankheit jedoch auch geeignet, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Amtes als staatliche Kontrollinstanz in der Öffentlichkeit potenziell in Frage zu stellen. Es ist vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden, wenn die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer in der Funktion als Aufsichtsbeauftragter oder gar grundsätzlich als Ansprechpartner für Dritte nicht mehr beschäftigen wollte. Der Beschwerdeführer macht zudem an verschiedener Stelle geltend, das ständig zunehmende Arbeitsvolumen sei belastend geworden und anerkennt damit implizit, den Anforderungen seines Pflichtenheftes nicht mehr gewachsen gewesen zu sein. Es erscheint unter diesen Umständen wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer nicht mehr tauglich gewesen war, seine ihm gemäss Pflichtenheft übertragenen Aufgaben korrekt zu verrichten und damit ein Kündigungsgrund im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG vorhanden gewesen wäre. Offen gelassen werden kann, ob auch - wie das Amt A. gegenüber dem Beschwerdeführer antönte - Mängel in der Leistung oder im Verhalten im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Ziff. b BPG einen gesetzlich erlaubten Kündigungsgrund dargestellt hätten.

c) Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung im Falle des Beschwerdeführers vier Monate betragen hätte. Mit dem Abschluss der Vereinbarung wurde eine erheblich längere Lohnfortzahlungspflicht festgelegt; obwohl der Beschwerdeführer seit dem 24. Juni 2003 von der Arbeit freigestellt wurde, erklärte sich das Amt A. zu einer Lohnfortzahlung bis am 31. August 2004 bereit. Ebenfalls wurde dem Beschwerdeführer die Finanzierung eines Outplacements angeboten, das dieser jedoch zu Gunsten eines weiteren Monats Lohnfortzahlung ablehnte. Mit diesem finanziellen Entgegenkommen ist offenkundig auch das Amt Zugeständnisse eingegangen.

d) Wie vorne ausgeführt (vgl. E. 4c), geht es bei einer einvernehmlichen Vereinbarung darum, durch gegenseitige Zugeständnisse eine Ungewissheit über ein bestehendes Rechtsverhältnis zu beseitigen. Das bedeutet unter anderem gerade auch, dass sich die Parteien aus irgendwelchen Gründen über Bestand, Fortbestand, Durchsetzbarkeit oder anderes nicht im Klaren

sind und jedenfalls gegensätzliche Rechtsstandpunkte vertreten. Vorliegend in Frage gestellt wurde der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in der ursprünglichen Form bzw. dem angepassten Pflichtenheft. So teilte das Amt dem Beschwerdeführer unmissverständlich mit, dass ihm seine Funktion als Aufsichtsbeauftragter entzogen werden würde, weshalb das Pflichtenheft hätte angepasst werden müssen. Weiter wurde auf Seiten der Arbeitgeberin eine einseitige Kündigungsverfügung erwogen, wobei allerdings die handschriftlichen Gesprächsnotizen des Beschwerdeführers die Zweifel des Amtes an der Durchsetzbarkeit einer solchen aufzeigten. Der Beschwerdeführer kannte somit den Standpunkt des Amtes und wusste auch um die Unsicherheiten bezüglich des weiteren Vorgehens. Abgesehen davon, dass er sich vor der Unterzeichnung mittels Beizug eines juristischen Beraters über die konkrete rechtliche Lage hätte informieren können, verhandelte der Beschwerdeführer durchaus über Zugeständnisse seitens des Amtes A. und es kann deshalb nicht gesagt werden, dass die Vereinbarung einseitig zu seinen Ungunsten ausgefallen wäre. Ganz im Gegenteil hat die Arbeitgeberin angesichts der Rechtslage Entgegenkommen in finanzieller Hinsicht gezeigt und ist soweit als möglich auf die Begehren des Beschwerdeführers (beispielsweise Umwandlung der Finanzierung eines Outplacements in Lohnzahlungen) eingegangen. Da das Amt A. auf Grund des hievorgewährten auch nicht die Kündigungsschutzbestimmungen umging, sondern eher Leistungen darüber hinaus zugestand, kann nicht von einer Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen gesprochen werden. Die Vereinbarung ist demnach gültig zustande gekommen und enthält keine widerrechtlichen Bestimmungen.

e) Die Beschwerde ist demnach insgesamt als unbegründet abzuweisen.

7.- Der Beschwerdeführer beantragt in seiner Beschwerdeschrift schliesslich die Einvernahme verschiedenster Auskunftspersonen und Zeugen.

a) Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist das Recht des Privaten, in einem vor einer Verwaltungs- oder Justizbehörde geführten Verfahren mit ihren Begehren angehört zu werden, erhebliche Beweise beizubringen, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können. Die Abnahme der formgerecht angebotenen Beweismittel ist indessen nur dann notwendig, sofern sie eine erhebliche Tatsache betreffen und nicht offensichtlich untauglich sind, um über die Tatsache Beweis zu erbringen (Urteil des Bundesgerichts vom 20. März 2003 [2A.454/2002], E. 2.1).

b) Vorliegend ergibt sich der für die Entscheidungsfindung relevante Sachverhalt mit hinreichender Klarheit aus den eingereichten Akten. Die Krankheit des Beschwerdeführers ist durch die medizinischen Gutachten belegt. Die an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses beteiligten Personen haben schriftliche Stellungnahmen bereits vor der Vorinstanz eingereicht und es ist davon auszugehen, dass anlässlich einer mündlichen Befragung nichts anderes behauptet werden könnte, als was diese bereits mit ihren schriftlichen Eingaben vorbringen. Insofern ist nicht ersichtlich, inwieweit mündliche Aussagen den in den Rechtsschriften behaupteten Sachverhalt - soweit er überhaupt entscheidungsrelevant ist - weiter erhärten könnten.

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

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 22. März 2006 gegen den Entscheid des Eidgenössischen Finanzdepartementes vom 21. Februar 2006 wird abgewiesen.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und dem Eidgenössischen Finanzdepartement, Generalsekretariat, schriftlich eröffnet.

Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen (zehn Tagen bei Zwischenverfügungen) seit der Eröffnung mit 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 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 H 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung

mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

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

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher