



PRK 2005-007

Der Präsident: André Moser

Die Richterinnen: Beatrice Vogt; Salome Zimmermann Oertli

Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 17. August 2005

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführer, vertreten durch ...

gegen

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

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
Abgangsentschädigung

Sachverhalt:

A.- X., geboren am (...), 46 Jahre alt), trat am (...) in die Dienste des Eidgenössischen Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und war als (...) in der Untergruppe Logistik des Generalstabs tätig (...). Mit Arbeitsvertrag vom 8. November 2001 wurde sein Beamtenverhältnis mit Wirkung ab 1. Januar 2002 in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis umgewandelt. Die Untergruppe Logistik des Generalstabs wurde per 1. Januar 2004 in die Logistikbasis der Armee der Armee integriert.

B.- Anlässlich eines Gespräches vom 12. Juli 2004 wurde X. von seinem Arbeitgeber darüber informiert, dass seine Stelle aufgrund der Reorganisationsmassnahmen im Rahmen des Reformprojektes VBS XXI per 31. Juli 2005 aufgehoben werden müsse. Am 15. Juli 2004 unterschrieb X. eine Vereinbarung, welche das weitere Vorgehen im Hinblick auf seine berufliche Weitervermittlung regelte. Das VBS verpflichtete sich darin etwa, 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 (Ziff. 3 der Vereinbarung).

C.- Nachdem die Vermittlungsbemühungen des VBS um eine Weiterbeschäftigung von X. erfolglos geblieben waren, wurde diesem mit Schreiben vom 5. Januar 2005 das rechtliche Gehör für die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2005 und den diesbezüglichen Entzug der aufschiebenden Wirkung gewährt. Nach erfolgter Stellungnahme löste die Logistikbasis der Armee der Armee bzw. das VBS mit Verfügung vom 31. Januar 2005 das Arbeitsverhältnis mit X. per 31. Juli 2005 auf und sprach ihm eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 40'738.-- zu. In der Begründung wurde insbesondere betont, dass die Kündigung unverschuldet sei und nicht aufgrund persönlicher Leistungen, sondern gestützt auf schwerwiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe erfolge. Das VBS wies zudem darauf hin, das Bewerberprofil von X. sowohl im Outplacement-Verfahren durch die Firma Covaration Search AG als auch in der Job Börse innerhalb der allgemeinen Bundesverwaltung weitergegeben zu haben, womit - wenn auch erfolglos - das Möglichste getan worden sei, um für X. eine geeignete Stelle zu finden.

D.- Gegen die Verfügung vom 31. Januar 2005 lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 2. März 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) führen mit im Wesentlichen den Anträgen, die Verfügung bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufzuheben bzw. eventualiter eine Fr. 40'738.-- übersteigende Abgangsentschädigung auszurichten. Der Beschwerdeführer macht geltend, der Arbeitgeber habe sich entgegen der Vereinbarung nicht gehörig bemüht, ihm eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln. Von einem Abbau der Stelle des Beschwerdeführers könne zudem keine Rede sein, sei diese doch am 1. Dezember 2004 in der Ausgabe „Die Stelle VBS“ erneut ausgeschrieben. Schliesslich sei ihm von der Firma Covaration Search AG, die von der Logistikbasis der Armee mit der speziellen Personalbetreuung während der Zeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses betreut worden sei, eine Abgangsentschädigung von entweder pauschal Fr. 100'000.-- oder für jedes Arbeitsjahr beim Bund eine Entschädigung im Rahmen eines Monatslohnes versprochen worden, sofern diese zweite Variante Fr. 100'000.-- überschreiten sollte. Im Vertrauen auf diese Zusicherung habe der Beschwerdeführer bereits aufwändige Dispositionen und Abklärungen bezüglich eines Projektes Altersresidenz getroffen, die nicht mehr ohne Nachteil rückgängig gemacht werden könnten.

E.- Mit Vernehmlassung vom 25. April 2005 beantragt das VBS die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Das Departement führt aus, die Aussage wonach die Stelle des Be-

schwerdeführers weiterhin existiere, sei unrichtig; vergleiche man das Pflichtenheft des Beschwerdeführers mit der Beschreibung der im Dezember 2004 ausgeschriebenen Stelle, werde klar, dass es sich nicht mehr um die gleiche Stelle und Funktion handle. Entsprechend werde die neue Stelle lohnmässig höher eingestuft und ausserdem ein Studiumsabschluss verlangt. Betreffend Abgangsentschädigung habe die Firma Covariation Search AG keine Versprechungen abgegeben und dem Beschwerdeführer sei die diesbezügliche Unsicherheit aktenkundig bewusst gewesen, weshalb eine derartige Auskunft ohnehin nicht bindend gewesen wäre.

In ihrer Replik vom 6. Juni 2005 bzw. Duplik vom 23. Juni 2005 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 Verfügung erging am 31. Januar 2005. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Bestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Erstinstanzliche Verfügungen des Bundesrates und der Departemente können bei der PRK angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 35 Abs. 2 BPG). Briefkopf und Unterschrift sowie die Ausführungen in der Duplik erhellen, dass die Verfügung vom 31. Januar 2005 weisungsgemäss formell vom Departement erlassen wurde (vgl. Weisung des VBS vom 24. November 2004 bezüglich Übertragung der Unterschriftsberechtigung des Chefs VBS betreffend Kündigungsverfügungen im Rahmen des Personalabbaus im VBS). 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 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, 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.- 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 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.

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 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). 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 1955 5111) übernommen, weshalb auf die dazugehörige Rechtsprechung und Lehre verwiesen werden kann (Entscheide der PRK vom Mai 2005 i.S. D. [PRK 2005-003], E. 3a; vom 26. August 2003 i.S. M. [CRP 2003-007], E. 2; vom 16. Juli 2003 i.S. B. [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).

4.- Im vorliegenden Fall ist unstrittig, dass schwer wiegende Reorganisationsprojekte im VBS Anlass für die angefochtene Kündigungsverfügung waren. Hingegen hält der Beschwerdeführer insbesondere dafür, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt sei, da einerseits seine Stelle nicht aufgehoben worden sei, sondern im Gegenteil weiter bestehe und andererseits der Arbeitgeber sich nicht wie gesetzlich vorgeschrieben, gehörig darum bemüht habe, eine andere zumutbare Arbeit anzubieten.

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 [BB1 2002 967 ff.]). In diesem Rahmen wurde per 1. Januar 2004 eine neue Organisation, die Logistikbasis der Armee (...), geschaffen; in einem ersten Schritt ging es darum, die diversen, vorher dezentralen (...) 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 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. Die PRK hat nur, aber immerhin, zu beurteilen, ob die vor diesem Hintergrund ausgesprochenen Entlassungen auf ernstlichen Überlegungen beruhen und sachlich gerechtfertigt sind.

Dass bei der Zusammenführung verschiedener Organisationseinheiten zahlreiche Posten insbesondere auf oberer Stufe überzählig werden und deshalb abgebaut werden müssen, ist notorisch. Gerade der vom Beschwerdeführer zu den Akten gelegte Stellenanzeiger „Die Stelle VBS“ vom 1. Dezember 2004 zeigt, dass die Logistikbasis von radikalen Umwälzungen betroffen war und ist; aus der Tatsache allein, dass Stellen ausgeschrieben werden, kann nicht abgeleitet werden, die bisherige Stelle des Beschwerdeführers werde beibehalten. Entgegen der scheinbaren Ansicht des Beschwerdeführers stimmt das Anforderungsprofil der Ausschreibung für Systemmanager/innen Heeressysteme nicht mit dem seines Pflichtenheftes überein; bereits die verlangte Ausbildung (ETH oder Fachhochschule mit NDS/BWL, HWV/Betriebsökonom) weist deutlich darauf hin, dass das Schwergewicht der Anforderungen auf Kenntnissen der Betriebswirtschaft ruht. Im Gegensatz dazu hat der Beschwerdeführer als (...) gemäss Pflichtenheft eher technische Aufgaben im (...) Bereich zu verrichten. Demnach ist offensichtlich, dass die Ausführungen des VBS, wonach zwar Teile der vom Beschwerdeführer ausgeübten Stelle weiter bestehen, jedoch in eine andere Funktion überführt werden, welche zudem ausgebaut und erweitert wird, zutreffen. In keinem Zusammenhang damit steht die personalrechtliche Situation der in der Replik des Beschwerdeführers namentlich zitierten Arbeitskollegen; weder führt dieser aus, welches Pflichtenheft diese bisher erfüllten noch ist bekannt, in welcher Weise ein neuer Arbeitsvertrag in welcher neuen Funktion jeweils zustande gekommen ist. Auf die pauschal gehaltenen Vorhalte ist mithin nicht einzutreten. Andere Anhaltspunkte, die für eine Weiterführung der Stelle des Beschwerdeführers in der bisherigen Funktion sprechen, sind nicht ersichtlich. Die PRK hat damit davon auszugehen, dass das VBS die bisherige Stelle des Beschwerdeführers per 31. Juli 2005 endgültig abbaut.

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 ihm ohne dessen Verschulden kündigt. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich am 15. Juli 2004 zusätzlich eine Vereinbarung mit dem VBS abgeschlossen, in deren Ziffer 3 ausdrücklich festgehalten ist, der Arbeitgeber verpflichte 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. 3b) 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 ebenfalls in die Datenbank des AVAM eingespielen wurden, gekommen ist. Bereits am 13. Juli 2004 führte der Bereich Personal Logistikbasis zudem ein erstes Gespräch mit dem Beschwerdeführer, um eine gemeinsame Strategie für die künftigen Vermittlungstätigkeiten zu definieren; auf drei damals in der Datenbank der AVAM vorhandene Stellenangebote schien sich der Beschwerdeführer aus eigenem Willen nicht beworben zu haben (vgl. dazu auch E. 4b/cc hienach). Der Beschwerdeführer anerkennt andererseits ausdrücklich, vom Personalbereich laufend über geeignete Stellenausschreibungen informiert worden zu sein.

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- und Gruppenmeetings, von der Unterstützung bei der Erarbeitung seines Bewerbungsdossiers bzw. seiner Unterlagen für den Aufbau einer selbständigen Tätigkeit. Seit Juli 2004 bewarb er sich insgesamt auf 18 Stellen.

cc) In Anbetracht der Aktivitäten des Bereichs Personal Logistikbasis 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. Wie bereits erwähnt, hat sich der Beschwerdeführer wiederholt nicht auf geeignete Angebote beworben, so etwa auch nicht auf eine der am 1. Dezember 2004 in der Beilage VBS zum Stellenanzeiger des Bundes ausgeschriebenen Stellen. Dies obwohl angesichts der Bevorzugung von Angestellten des VBS eine Weiterbeschäftigung durchaus im Bereich des Möglichen gelegen hätte. Der Beschwerdeführer bestätigt in seiner Beschwerdeschrift zudem ausdrücklich, sich seit Sommer 2004 „zur Hauptsache mit der Umsetzung der Idee einer Seniorenresidenz“ zu befassen, also dem Aufbau einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Dies wird durch die interne Notiz des Bereichs Personal Logistikbasis vom 13. Juli 2004 unterstrichen, in der festgehalten wurde, der Beschwerdeführer wolle seine Zukunftsabsichten langsam angehen und abklären, ob der Schritt in die Selbständigkeit machbar wäre. Dies erhellt, dass letztlich der Beschwerdeführer selber nicht alle Möglichkeiten der erfolgreichen Stellensuche genutzt hat; umso weniger kann dem VBS vorgehalten werden, nicht die ihm zumutbaren Bemühungen unternommen zu haben, den Beschwerdeführer weiterzuvermitteln. Die Kündigungsverfügung des VBS vom 31. Januar 2005 ist demnach ordnungsgemäss erfolgt.

5.- Kann die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses trotz Ausschöpfung aller sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung nicht vermieden werden, wird in gewissen Fällen eine Entschädigung geleistet. Schon bei der Einführung des Art. 54 Abs. 1bis des Beamtengesetzes [BtG; SR 172.221.10] stellte der Bundesrat fest, „Sinn der vorgeschlagenen Regelung sei vermehrte Flexibilität: der Bundesrat erhalte die Möglichkeit, bei grösseren Stellenabbau-Massnahmen Entschädigungen auszurichten; die Hürde zur Durchführung von notwendigen Reorganisationen werde damit gesenkt“ (Botschaft vom 4. Oktober 1193 betreffend Änderung des Beamtengesetzes [BB1 1993 IV S. 512 ff.]; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 15. Februar 2001 i.S. X. [2A.303/2000], E. 2).

a) 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). Entschädigungen können bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch den Angestellten, auf die der Sozialplan anwendbar ist, ausgerichtet werden (Art. 78 Abs. 2 Bst. j BPV). Die Entschädigung kann ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn die Person, die eine

Entschädigung erhalten hat, innerhalb einer gewissen Frist nach der Entlassung wieder bei einem Arbeitgeber, der dem BPG untersteht, eine neue Stelle antritt (Art. 78 Abs. 4 BPV).

b) Die Höhe der Entschädigungen 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]).

Angestellte, die die Bedingungen von Art. 78 Abs. 1 BPV oder einer anderen vom Bundesrat diesbezüglich erarbeiteten Verordnungsbestimmung (vgl. Art. 19 Abs. 5 BPG) nicht erfüllen, haben keinen Rechtsanspruch auf eine Abgangsentschädigung. Die Human-Resources-Konferenz (HRK) hat in einem Protokoll vom 15. März 2005 festgehalten, dass diesfalls eine Abgangsentschädigung von ebenfalls mindestens einem Monatslohn ausgerichtet werden könne.

6.- Der Beschwerdeführer beanstandet den Betrag der ihm zugesprochenen Abgangsentschädigung; statt einer Entschädigung in der Höhe von Fr. 40'738.-- sei ihm eine solche in der Höhe von mindestens Fr. 100'000.-- zuzusprechen. Zur Begründung bringt er insbesondere vor, eine solche sei ihm verbindlich zugesichert worden.

a) Die angefochtene Verfügung vom 31. Januar 2005 hält fest, im Falle des Beschwerdeführers liege eine unverschuldete Entlassung vor und die weiteren Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung nach Art. 78 BPV in Bezug auf Alter und Dienstjahre seien erfüllt. Dieser kurz gehaltenen Schlussfolgerung kann sich die PRK nicht anschliessen, ist der Beschwerdeführer im Zeitpunkt des Austritts doch noch nicht, wie verlangt, 50-jährig und hat sein Arbeitsverhältnis bei der Bundesverwaltung gemäss den eingereichten Akten auch nicht ununterbrochen 20 Jahre gedauert. Eher beizupflichten ist den Ausführungen der Vorinstanz in der Vernehmlassung, wonach der Beschwerdeführer keinen Rechtsanspruch auf eine Abgangsentschädigung hat, eine solche jedoch den Angestellten, auf die der Sozialplan anwendbar ist, ausgerichtet werden kann. Sowohl die Ausrichtung als solche, als auch die Höhe derselben, liegen also im Ermessen des Arbeitgebers.

Auf den Beschwerdeführer ist der Sozialplan für die Bundesverwaltung anwendbar. Die Höhe der Entschädigung bewegt sich grundsätzlich zwischen einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 79 Abs. 1 BPV). Nicht zu beanstanden ist das Vorgehen des VBS, bei der Bemessung der Abgangsentschädigung die Empfehlungen der HRK 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 (17) und des Alters des Beschwerdeführers (Jahrgang 1959).

b) Der Beschwerdeführer rügt nicht eigentlich die Unangemessenheit der Höhe der Abgangsschädigung, sondern bringt vor, nach dem Gebot von Treu und Glauben Anspruch auf eine ihm zugesicherte Höhe von Fr. 100'000.-- zu haben.

aa) Der vormalig 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 (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, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, 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, namentlich auch die siebte Bedingung, bildet Rechtsfolge des Vertrauensschutzes die Bindung der Behörde an die Vertrauensgrundlage; Auskünfte und Zusagen werden damit verbindlich. Überwiegt indessen bei der erforderlichen Abwägung (siebte Voraussetzung) das öffentliche Interesse an der Durchsetzung der korrekten Rechtslage und muss deshalb das berechtigte Vertrauen der Adressaten in behördliche Anordnungen oder Äusserungen enttäuscht werden, so kann ein Entschädigungsanspruch bestehen. Der (unfreiwillige) Verzicht auf den Anspruch auf Schutz des Vertrauens wird in diesem Falle abgegolten durch die Entschädigung. Beispiele für Entschädigungen aus Vertrauensschutz bilden der Widerruf von Verfügungen sowie der Ersatz nutzlos gewordener Kosten für Planungsarbeiten, die in guten Treuen gemacht worden waren, bevor die Rechtslage im Hinblick auf das betreffende

Bauprojekt geändert wurde (Tobias Jaag, Öffentliches Entschädigungsrecht, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Formen öffentlichrechtlicher Entschädigungen, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 1997 S. 153 f.; Häfelein/Müller, a.a.O., Rz. 697 ff.).

bb) Unklar und nicht aus den Akten hervorgehend ist bereits die Art der angeblichen Zusicherung: Der Beschwerdeführer legt jedenfalls keine diesbezüglichen Schriftstücke ins Recht, sondern scheint sich auf eine bezüglich Ort, Zeit und Wortlaut nicht näher umschriebene mündliche Aussage eines Mitarbeiters der Covariation Search AG berufen zu wollen. Der betreffende Mitarbeiter vermag sich wohl an ein telefonisches Gespräch, worin die Abgangsentschädigung thematisiert wurde, zu erinnern, gleichzeitig bestreitet er jedoch, eine Zusicherung abgegeben zu haben. Es scheint zumindest fraglich, ob ein telefonisches Gespräch mit einem Angestellten der Covariation Search AG eine rechtsgenügende Vertrauensgrundlage als Anknüpfungspunkt für den Vertrauensschutz bilden kann. Erstellt ist jedenfalls, dass selbst der Betrag von Fr. 100'000.-- niemals absolut formuliert worden ist; der Beschwerdeführer selber führt aus, er sei dahingehend informiert worden, dass die Höhe der Entschädigung entweder pauschal oder nach Anzahl Arbeitsjahre festgesetzt werde. Bereits daraus musste dem Beschwerdeführer klar sein, dass das Vorgehen im Falle der Berechnung von Abgangsentschädigungen noch nicht eindeutig festgelegt worden war und diesbezüglich ein Vorbehalt bestand. Entscheidend fällt weiter ins Gewicht, dass für die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung eindeutig der Arbeitgeber zuständig ist; auch der Beschwerdeführer wusste, „dass die Firma Covariation Search AG durch die Logistikbasis der Armee beauftragt wurde, die vom Stellenabbau betroffenen Logistikbasis -Mitarbeiter auf ihrem Weg der Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zu begleiten.“ Diese Aufgaben betreffen die berufliche und persönliche Weiterentwicklung und beinhalten nicht die Zusprechung finanzieller Mittel. Dem Beschwerdeführer musste dies klar gewesen sein bzw. es wäre ihm zuzumuten gewesen, die Richtigkeit der erhaltenen Information zu überprüfen, was angesichts der Höhe des angeblich zugesicherten Betrages und seiner geplanten Investitionen auch durchaus in seinem Interesse gelegen hätte. Immerhin ergibt sich aus den Akten, dass der Beschwerdeführer bereits auf Grund der Vermittlungsbemühungen des internen Job-Centers regelmässig Kontakt mit dem Bereich Personal Logistikbasis hatte und zudem mehrmals mit der Leiterin der Personalabteilung persönliche Gespräche führte. Damit sind jedoch die Voraussetzungen für einen Vertrauensschutz in behördliche Zusicherungen nicht erfüllt und der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 100'000.--.

c) Der Beschwerdeführer beantragt in prozessualer Hinsicht die Vorladung von Z. und von W. als Zeugen. Gemäss Art. 14 Abs. 1 VwVG ist eine Zeugeneinvernahme nur anzuordnen, wenn sich der Sachverhalt nicht auf andere Weise hinreichend abklären lässt (Moser, a.a.O., Rz. 3.68 mit Hinweisen). Vorliegend ist davon auszugehen, dass anlässlich einer mündlichen Befragung die Angestellten oder Teilhaber der Covariation Search AG nichts anderes ausführen könnten, als was sie bereits in ihren schriftlichen Eingaben vorbringen. Insofern ist nicht ersichtlich, inwieweit mündliche Aussagen von Personen, die sich bereits in einem entsprechenden Sinn geäußert haben, den in den Rechtsschriften behaupteten Sachverhalt -

soweit er überhaupt entscheiderelevant ist - weiter erhärten könnten. Der Sachverhalt ist vorliegend genügend erstellt und eine Befragung der bei der Covariation Search AG Beschäftigten vor der PRK erübrigt sich. Der Antrag ist daher in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen.

7.- 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. Obwohl der Beschwerdeführer nach der Bundespersonalgesetzgebung keinen Rechtsanspruch auf die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung hat, ist ihm eine solche in der Höhe von Fr. 40'738.-- zugesprochen worden; Anhaltspunkte dafür, dass die Höhe offensichtlich unbillig festgesetzt wurde, sind keine ersichtlich. Der Versuch des Beschwerdeführers, allein in einer vagen Äusserung eines Mitarbeiters der Covariation Search AG einen Anknüpfungspunkt für den Vertrauensschutz herzuleiten, schlägt fehl.

b) Nach dem Gesagten ist die Beschwerde 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 2. März 2005 wird abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 31. Januar 2005 bestätigt.
 - 2.- Es werden weder Verfahrenskosten auferlegt noch Parteientschädigungen zugesprochen.
 - 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter von 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:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher