



PRK 2005-023

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli  
Der Gerichtsschreiber ad hoc: Eugen Roesle

## **Entscheid vom 28. November 2005**

in Sachen

**X**, Beschwerdeführer,...

gegen

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

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

---

### **Sachverhalt:**

A.- X, geboren am ... (52 Jahre alt), war vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1998 bei (...) angestellt und arbeitet seit dem 1. Juli 1998 beim Eidgenössischen Zeughaus D. Im Rahmen der Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse schloss X mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft resp. dem Bundesamt für Betriebe des Heeres (inzwischen in den Bereich Logistikbasis Armee integriert) am 19. November 2001 einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, der auf den 1. Januar 2002 hin sein Arbeitsverhältnis der neurechtlichen Ordnung unterstellte. Darin wird die Funktion von X als Mitarbeiter der (...)Werkstatt beschrieben.

B.- Am 25. November 2004 wurde X in einem Gespräch darüber informiert, dass seine Stelle per 31. Mai 2005 abgebaut werde. Mit Schreiben vom gleichen Tag forderte A, Betriebsleiter des Zeughauses D, X zur Unterzeichnung einer Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung auf, die noch am selben Tag unterschrieben wurde. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber unter anderem, das Möglichste zu tun, um X innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden. Der Arbeitnehmer verpflichtete sich im Wesentlichen, aktiv an der Stellensuche mitzuwirken und eine zumutbare andere Stelle anzunehmen. Ziff. 11 der Vereinbarung legt ferner fest, dass wenn innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden kann, der Arbeitsvertrag aufgrund von Art. 12 Abs. 6 Bst. e Bundespersonalgesetz auf den nächstmöglichen Termin gekündigt wird.

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

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

E.- Am 14. Juni 2005 erhebt X (Beschwerdeführer) gegen die Verfügung des VBS vom 19. Mai 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) und beantragt sinngemäss deren Aufhebung. In seiner Eingabe macht er geltend, dass die von ihm besetzte Stelle weiterhin notwendig sei. Zur Begründung führt er auf, dass der Arbeitsaufwand im Gebiet, wo er arbeitet, stark zugenommen habe. Der Beschwerdeführer rügt ferner, dass er Mitarbeitende in Bereichen ausgebildet habe, welche seine Aufgaben enthielten und gewissermassen seine Stelle aufgehoben wurde, als die Einführung seiner angeblichen Nachfolger abgeschlossen gewesen sei. Ausserdem seien fachtechnische Kurse, die er zu belegen vorhatte, gestrichen worden, als die Abbaumassnahmen bekannt wurden.

F.- Mit Vernehmlassung vom 13. Juli 2005 nimmt das VBS Stellung zur Beschwerde vom 14. Juni 2005 und beantragt deren vollständige Abweisung. Darin wird angeführt, dass das

Arbeitsvolumen in der betreffenden Abteilung entgegen den Aussagen des Beschwerdeführers allgemein reduziert und die verbleibende Arbeit auf die restlichen Mitarbeitenden verteilt werde. Dem Beschwerdeführer sei nie die Ausbildung von Mitarbeitenden übertragen worden und die fachtechnischen Kurse seien aus dem Grund nicht durchgeführt worden, weil nicht genügend Interessenten vorhanden gewesen seien.

### **Erwägungen:**

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

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

2.- a) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Der Beschwerdeführer kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) geltend machen, sondern auch die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) erheben. Die Personalrekurskommission überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung ihr Ermessen weder überschritten noch missbraucht hat, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, D 1983, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., 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 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 eidgenös-

sischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, 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 unbestimmten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit werden in Art. 12 Abs. 6 BPG abschliessend aufgezählt:

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

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

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

Art und Weise der zu ergreifenden Massnahmen bei Umstrukturierungen werden in Art. 104 BPV weiter ausgeführt. Die Departemente haben diesbezüglich alles daran zu setzen, Umstrukturierungen sozialverträglich umzusetzen (Art. 104 Abs. 1 BPV). Auch wenn es die Arbeitsplatzgarantie des früheren Beamtengesetzes in der neuen Personalgesetzgebung nicht mehr

gibt, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses doch die ultima ratio darstellen (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 S. 559, Fussnote 72). Gegenüber der 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 1995 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. 3; vom 16. Juli 2003 i.S. B. [CRP 2003-005], E. 4b).

Die Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (SR 172.220.111.5) hält zudem fest, dass mit der von einer Kündigung bedrohten Person eine Vereinbarung abzuschliessen ist, in der sich der Arbeitgeber zu verpflichten hat, das Möglichste zu tun, um der angestellten Person innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden; die angestellte Person verpflichtet sich ihrerseits, aktiv an der Suche nach einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen (Art. 4 Abs. 1 und 2 der erwähnten Verordnung).

4.- Vorliegend ist unstrittig, dass schwer wiegende Reorganisationsprojekte im VBS Anlass für die angefochtene Kündigungsverfügung waren. Hingegen hält der Beschwerdeführer insbesondere dafür, dass die ihm gegenüber vorgenommene Kündigung ungerecht und willkürlich sei. Dabei führt er an, dass in seiner Abteilung der Arbeitsaufwand stark zugenommen habe, dieser sich auch zukünftig vergrössern werde und ab dem Jahr 2006 in seiner Abteilung wieder neue Stellen geschaffen werden. Ausserdem habe er seine eigenen Nachfolger ausbilden müssen, wobei ihm selber aus unbekanntem Gründen der Besuch von fachtechnischen Kursen verwehrt wurde.

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 (LBA), geschaffen; in einem ersten Schritt ging es darum, die diversen, vorher dezentralen logistischen Leistungserbringer unter eine Führung zu stellen. In den Jahren 2004 und 2005 müssen auf Grund des politisch bedingten Kostensparzwangs in diesem Bereich rund 600 Stellen abgebaut werden; bis zum geplanten Abschluss der Umsetzung der neuen Konzeption im Jahre 2010 sollen 1'800 Stellen eingespart worden sein (vgl. auch Interpellation von Pierre Salvi vom 10. März 2004 [04.3057]). Wie bereits hievore aus-

geführt (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 (vgl. Entscheid der PRK i.S. B. [PRK 2005-007], E. 4a).

Die Vorinstanz legt dar, dass in der Abteilung des Beschwerdeführers zukünftig nicht mehr Arbeit anfallen wird, sondern die noch verbleibenden Aufgaben auf die restlichen Mitarbeitenden verteilt werden, womit sich für den Einzelnen ein individueller Mehraufwand ergeben kann. Der Arbeitsaufwand insgesamt hat aber nicht zugenommen, genauso wenig wie neue Stellen geschaffen werden. Im Zuge der Reorganisation werden Zeughäuser zusammengelegt, womit sich die Tätigkeitsfelder einiger Angestellter überschneiden können und deshalb im Rahmen des Aufbaus der neuen (zusammengelegten) Logistikzentren die jeweiligen Arbeitsplätze durch interne Ausschreibung neu besetzt werden. Auf die ausgeschriebenen Stellen können sich dementsprechend nur Personen bewerben, welche zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung in einem Arbeitsverhältnis zur Schweizerischen Eidgenossenschaft stehen. Aus den Ausführungen der Vorinstanz ergibt sich ferner, dass der Beschwerdeführer keine Mitarbeitenden ausgebildet hat, sondern im Rahmen der Umorganisation mit diesen zu einer vermehrten Zusammenarbeit veranlasst wurde. Aus den vorliegenden Akten ergibt sich denn auch nicht, inwiefern der Beschwerdeführer seinen eigenen Nachfolger ausgebildet hat. Die Streichung von fachtechnischen Kursen schliesslich, so führt die Vorinstanz aus, erfolgte aufgrund geringer Nachfrage, wobei sich aus den Erläuterungen des Beschwerdeführers keinerlei Hinweise auf eine mutwillige Verweigerung ausmachen lassen.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Entlassung des Beschwerdeführers vor dem Hintergrund der laufenden Reorganisation des VBS sowohl auf ernstlichen Überlegungen beruht wie auch sachlich gerechtfertigt ist.

b) Liegt ein Stellenabbau vor, ist weiter zu prüfen, ob der Arbeitgeber, wie gesetzlich verlangt, alle Möglichkeiten, den Angestellten weiterzubeschäftigen oder zu vermitteln ausgeschöpft hat, bevor er diesem ohne dessen Verschulden kündigt. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich am 25. November 2004 zusätzlich eine Vereinbarung mit dem VBS abgeschlossen, in deren Ziff. 3 ausdrücklich festgehalten ist, der Arbeitgeber verpflichtete sich, das Möglichste zu tun, um dem Beschwerdeführer innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden.

aa) Basierend auf der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (vgl. E. 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 Koordina-

tionsstelle 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 eingespeisen wurden, gekommen ist. Diverse Gespräche während dieses Jahres, die Vermittlung von diversen Stellenangeboten per e-mail und die Teilnahme an einem outplacement, belegen die Bemühungen, dem Beschwerdeführer eine neue Stelle zu vermitteln, welche sich bis zum jetzigen Zeitpunkt leider als fruchtlos erwiesen.

bb) Den gesetzlichen Auftrag (vgl. Art. 6 Abs. 2 Bst. b und c der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen), für die notwendige Umschulung und die gezielte Weiterbildung der von einer Kündigung betroffenen Angestellten zu sorgen und vertiefte Beratungs- oder Orientierungsgespräche durchzuführen, hat das VBS an eine externe Organisation, die Covariation Search AG, delegiert. Der Beschwerdeführer hatte dort Gebrauch gemacht von Einzel- sowie Gruppenbesprechungen und bewarb sich für drei Stellen, bezüglich deren er offenbar Absagen erhielt.

cc) In Anbetracht der Aktivitäten des Bereichs Personal LBA und der Covariation Search AG ist offenkundig, dass sich der Arbeitgeber ordnungsgemäss bemüht hat, den Beschwerdeführer bei der Stellensuche zu unterstützen. Vom Bund als aktuellem Arbeitgeber kann diesbezüglich nicht mehr erwartet werden, als dass er den Angestellten in seinen Bemühungen unterstützt und sicherstellt, dass dieser von den eigens für die Stellensuche eingerichteten Möglichkeiten gehörig Gebrauch machen kann. Diese Vorgaben sind vorliegend erfüllt worden. Dass es dem Beschwerdeführer bisher nicht gelungen ist, eine neue Stelle zu finden, liegt hingegen ausserhalb des Machtbereichs der Bundesverwaltung. Die Kündigungsverfügung des VBS vom 19. Mai 2005 ist demnach ordnungsgemäss erfolgt.

5.- 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.

b) Nach dem Gesagten ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK - ausgenommen bei Mut-

willigkeit - 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 14. Juni 2005 wird abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 19. Mai 2005 bestätigt.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten auferlegt noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird X und dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport schriftlich eröffnet.

---

**Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

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



Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

André Moser

Eugen Roesle