



PRK 2006-001

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Jérôme de Montmollin; Reto Venanzoni
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 28. Juni 2006

in Sachen

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

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, Generalsekretariat, Amthausgasse 4, 3003 Bern (Ref.: ...)

betreffend

fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X., geboren am (...), trat als (...) am (...) in die Dienste „A.“ der Schweizer Armee. Infolge nur teilweise genügendem Verhalten und Leistung wurde am 13. September 2000 die Nichtwiederwahl von X. als Beamter verfügt und er wurde ab dem 1. Januar 2001 als technischer Angestellter im ständigen Angestelltenverhältnis weiterbeschäftigt. Gemäss dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vom 27. November 2001 war er zuletzt bei der Untergruppe B. für die Station „S“ in (...) tätig. In diesem Bereich der elektronischen Kriegsführung war er als stellvertretender Stationschef verantwortlich für (...). Insbesondere gehörten zu seinen Pflichten (...).

B.- Mit der Zeit belasteten zunehmend Schwierigkeiten das Arbeitsverhältnis und X. fiel wiederholt durch ungenügende Arbeitsleistung auf. Entsprechend wurde er anlässlich der Personalbeurteilung vom 19. Oktober 2004 für die Periode vom 17. Oktober 2003 bis 19. Oktober 2004 durch seinen Vorgesetzten, Y., mit der Gesamtnote "B" beurteilt. Vorgeworfen wurden ihm insbesondere verspätetes Erscheinen, Einschlafen am Arbeitsplatz, qualitativ und quantitativ mangelhafte Arbeitsleistung sowie mangelnde Erreichbarkeit. Zur Verbesserung der Situation wurden verschiedene Kontrollmassnahmen vereinbart. X. bestritt die Vorwürfe und brachte vor, sein Arbeitskollege, Z., versuche ihn mit Mobbing von seinem Arbeitsplatz auszuschliessen.

C.- Am dem Beurteilungsgespräch folgenden Tag kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen Z. und X., wobei deren Verlauf von den Beteiligten widersprüchlich geschildert wurde. Die B. verwarnte daraufhin X. unter fristloser Kündigungsandrohung mit Schreiben vom 28. Oktober 2004 hinsichtlich seiner unhaltbaren Arbeitsleistung und seines Verhaltens im Zusammenhang mit dem Vorfall vom 20. Oktober 2004 mit seinem Arbeitskollegen und versetzte seinen Arbeitsplatz vorübergehend nach (...). Vor seiner Rückkehr an seinen alten Arbeitsplatz am 28. Februar 2005 wurde in einem persönlichen Gespräch das weitere Vorgehen besprochen und es wurden zahlreiche Massnahmen festgehalten. Unter anderem wurde X. verpflichtet, ein korrektes Verhalten gegenüber Z. zu pflegen, die Schichtzeiten einzuhalten, jegliche Privatarbeit am Arbeitsplatz zu unterlassen sowie die Mails täglich zur Kenntnis zu nehmen und zu befolgen. Ausserdem wurde ausdrücklich auf die Aufrechterhaltung der Mahnung vom 28. Oktober 2004 verwiesen.

D.- Nach weiteren von der Arbeitgeberin als schwerwiegend bezeichneten Pflichtverletzungen im Zeitraum 23. April bis 11. Mai 2005 stellte die B. X. am 13. Mai 2005 per sofort von der Arbeit frei und gab ihm Gelegenheit, sich zu den einzelnen Vorwürfen zu äussern. Mit Schreiben vom 30. Mai 2005 gewährte sie X. das rechtliche Gehör für die beabsichtigte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Nach erhaltener Stellungnahme löste der Chef der Armee das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 8. Juni 2005 auf den 10. Juni 2005 infolge fehlender Vertrauensgrundlage auf. Dagegen liess X. am 7. Juli 2005 Einsprache einreichen und insbesondere die Nichtigkeit der verfügten Kündigung sowie die Zusprechung einer Entschädigung beantragen. Der Chef der Armee verlangte daraufhin mit Eingaben vom 14. Juli bzw. 21. Juli 2005 die Feststellung der Gültigkeit der verfügten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E.- Nach einem weiteren Schriftenwechsel mit X. stellte das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) die Gültigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von X. vom 8. Juni 2005 fest. In der Begründung hielt es im Wesentlichen fest, der Angestellte sei mit der Tätigkeit in der elektronischen Kriegsführung in einem sensitiven Bereich beschäftigt gewesen, in dem höchste Präzision erforderlich sei. Das Verhalten von X. habe bereits seit langer Zeit Anlass zu Beanstandungen gegeben und eine grundlegende, dauerhafte Verbesserung sei nie eingetreten. Nach den letzten Pflichtverletzungen

im April und Mai 2005 sei dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen.

F.- Mit Eingabe vom 9. Januar 2006 lässt X. (Beschwerdeführer) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde gegen den Entscheid des VBS führen und die Aufhebung des Entscheids sowie die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und die Ausrichtung einer Entschädigung beantragen. Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, er habe sich höchstens zu viele Fehler in der Arbeitsleistung zu schulden kommen lassen, die von minderer Bedeutung seien und jedenfalls keine fristlose Entlassung rechtfertigen würden. Für die im Kündigungsschreiben erhobenen Vorwürfe - deren Richtigkeit mehrheitlich bestritten wird - sei der Beschwerdeführer zudem vorgängig weder gerügt noch gehörig gemahnt worden. Ausserdem sei die Kündigung vier Wochen nach einem Vorfall ausgesprochen worden und habe damit als zu spät zu gelten. Indem sowohl die Freistellung als auch die fristlose Kündigung zu Unrecht erfolgten, müsse der Beschwerdeführer grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Da dies offensichtlich nicht mehr in Frage käme und sofern keine andere Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung in der Bundesverwaltung bestehe, sei dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von zwei Jahreslöhnen - eventualiter in der Höhe von einem Jahreslohn - auszurichten.

G.- In der Vernehmlassung vom 22. Februar 2006 nimmt der Personalchef des VBS Stellung zu den einzelnen Ausführungen des Beschwerdeführers und stellt den Antrag, die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen.

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 (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 erstinstanzliche Verfügung bzw. der angefochtene Entscheid ergingen am 8. Juni 2005 bzw. 18. November 2005. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Bestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Das Departement ist die interne Beschwerdeinstanz im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG (vgl. Art. 110 Bst. a BPV) für erstinstanzliche Verfügungen. Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des VBS steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 und Art. 35 Abs. 1 BPG). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vor-

liegend nicht gegeben. Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren ([VwVG; SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

c) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden 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), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Damit hat die PRK nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet hat, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat (vgl. Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 315 f.; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 Rz. 633 ff.). Zudem ist die PRK an die Begründung der Begehren nicht gebunden. Sie braucht sich nicht an die rechtlichen Überlegungen zu halten, welche dem angefochtenen Entscheid zugrunde liegen oder welche die Parteien zur Begründung ihrer Anträge vorbringen (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 64.36, S. 480 ff. E. 3; Gygi, a.a.O., S. 315).

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes 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, S. 67 ff. E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, S. 445 ff. E. 2 sowie vom 22. November 2004 in Sachen L. [PRK 2004-007] E. 1d; vgl. auch André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 59 ff. Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., S. 221 f. Rz. 617 f.).

2.- a) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Als Grund für eine fristlose Kündigung durch eine Vertragspartei gilt nach Art. 12 Abs. 7 BPG jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Diese Formulierung stimmt weitgehend überein mit jener in den entsprechenden vor Inkrafttreten des BPG geltenden Regelungen in Art. 55 Abs. 2 des Beamtengesetzes (BtG; aSR 172.221.10) und in Art. 77 Abs. 2 der Angestelltenordnung (AngO; aSR 172.221.104). Insbesondere entspricht jedoch Art. 12 Abs. 7 BPG auch der privatrechtlichen Regelung im Bereich der fristlosen Kündigung und erlaubt damit für die Beurteilung der Frage, ob eine ausgesprochene fristlose Kündigung gerechtfertigt war oder nicht den Rückgriff auf die dazu entwickelte Praxis (Entscheid der PRK vom 27. August 2003 [CRP 2003-013] E. 2b; Botschaft des Bundesrats zum BPG vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1615).

b) Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Wie im öffentlichen Dienstrecht wird für die fristlose Entlassung i.S. von Art. 337 Abs. 2 OR verlangt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien endgültig zerstört ist (statt vieler: Adrian Staehelin/Frank Vischer, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Teilband V 2c, Zürich 1996, Rz. 3 zu Art. 337 OR, mit Hinweisen). Dies ist etwa dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Bediensteten, sowie das gute Funktionieren des Dienstes in Frage stellen würde (Entscheide der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.36, E. 4a; vom 27. August 2003 [PRK 2003-013] E. 2a; Blaise Knapp, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in: Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR] Band 103/1984 I, S. 511).

Nach der Rechtsprechung rechtfertigt nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Arbeitnehmers eine fristlose Kündigung. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (Urteil des Bundesgerichts vom 12. Januar 2006 [4C.364/2005] E. 2.2). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (BGE 127 III 155 E. 1a).

Als wichtigen Grund, der zur Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses führt, hat die Gerichtspraxis unter anderem die Verletzung der Arbeits- und Treuepflichten genannt (Denis G. Humbert / Alfons Volken, Fristlose Entlassung [Art. 227 OR], in Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 5/2004, S. 564 ff.). Beispiele für sehr schwere Pflichtverletzungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, das Arbeitsverhältnis sofort und ohne Verwarnung fristlos aufzulösen, sind etwa beharrliche Arbeitsverweigerung oder unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit über mehrere Tage, die Missachtung klarer Weisungen, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, besonders schwere Straftaten ausserhalb des Arbeitsplatzes, Konkurrenzierung des Arbeitgebers, Entgegennahme von Schmiergeldern, eigenmächtiger Ferienbezug, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Schlechtmachen des Arbeitgebers gegenüber Dritten und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Staehelin/Vischer, a.a.O., Rz. 15, 20 und 22 zu Art. 337; AJP 2001 S. 1236, Bemerkungen von Dr. iur. Hans-Peter Egli, Zürich zu BGE 127 III 153). Als weniger schwere Verfehlungen, welche eine ausserordentliche Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt werden, gelten unter anderem verspätetes Erscheinen oder frühzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes, das unentschuldigte Fernbleiben für kurze Zeit (BGE 127 III 158 E. 1c; Staehelin/Vischer, a.a.O., Rz. 15, 19 zu Art. 337; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern 2002, Rz. 354 f.) sowie das Abliefern einer unrichtigen Spesenabrechnung durch den Arbeitnehmer (BGE 116 II 151 E. 6b).

Die Generalklausel betreffend der wichtigen Gründe lässt der Verwaltung einen beträchtlichen Ermessensspielraum (Knapp, a.a.O., S. 509). Die Behörde muss ihren Ermessensentscheid jedoch unter Berücksichtigung aller besonderen Umstände treffen. Was in einem Fall als unzumutbarer Umstand gilt, kann in einem anderen Fall nach objektiven Kriterien gemessen noch als durchaus zumutbar gelten. Jeder Einzelfall muss in Verbindung mit der Stellung und Verantwortlichkeit des Einzelnen geprüft werden (Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen, Diss., St. Gallen 1975, S. 197; ebenso für das Privatrecht BGE 127 III 154 f. E. 1a). Die fristlose Entlassung ist in jedem Fall eine ausserordentliche Massnahme, welche restriktiv gehandhabt werden muss (BGE 130 III 31 E. 4.1). Die sofortige und fristlose Auflösung muss als einziger Ausweg erscheinen. Damit untersteht sie dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit und ist ausgeschlossen, wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, z. B. durch ordentliche Kündigung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz usw. (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.36, E. 4b; Staehelein/Vischer, a.a.O., Rz. 3 f. zu Art. 337 OR; Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung von Dienstverhältnissen in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 107).

c) Ist das Fehlverhalten des Arbeitnehmers weniger schwer, kann es nur dann eine fristlose Kündigung zur Folge haben, wenn es trotz Verwarnung wiederholt vorkommt (BGE 130 II 31 E. 4.1; 127 III 154 f. E. 1a mit Hinweisen, übersetzt in AJP 2001 S. 1232 ff.; Rehbinder, a.a.O., Rz. 354 f.; Staehelein/Vischer, a.a.O., Rz. 10, 14 zu Art. 337 OR). Auch zeitlich zurückliegende, dem Kündigenden schon früher bekannte Vorfälle können zusammen mit einem für sich allein nicht ausreichenden neuen Vorfall die fristlose Kündigung rechtfertigen; dieser bildet gleichsam den Tropfen, der das volle Fass zum Überlaufen bringt. Erforderlich ist jedoch, dass der Kündigende auf die früheren Vertragsverletzungen, namentlich Verfehlungen des Arbeitnehmers, mit einer Abmahnung (Mahnung, Ermahnung, Verwarnung) reagiert hat, andernfalls angenommen werden müsste, er halte die Vertragswidrigkeit für belanglos oder billige sie sogar stillschweigend, womit sie als Grund für die fristlose Auflösung ausser Betracht fällt. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie er sich in Zukunft zu verhalten hat (Urteil des Bundesgerichts vom 5. Juli 2004 [4C.187/2004] E. 5.1). Wer unhaltbare Zustände während längerer Zeit duldet, begibt sich der Möglichkeit, sie später zur Begründung einer fristlosen Kündigung zu verwenden (Staehelein/Vischer, a.a.O., Rz. 9 zu Art. 337 OR mit Hinweisen). Feste Regeln über Anzahl und Inhalt der erforderlichen Abmahnungen lassen sich angesichts der Vielzahl möglicher Fallumstände nicht aufstellen. Es gilt jedoch im Auge zu behalten, dass nicht die Verwarnung als solche für die Frage der Berechtigung der fristlosen Entlassung ausschlaggebend ist, sondern die Tatsache, dass ein Verhalten des Arbeitnehmers die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach Treu und Glauben unzumutbar machen kann (Urteil des Bundesgerichts vom 12. Januar 2006, a.a.O., E. 2.3). Das ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer trotz klarer Verwarnung das beanstandete Verhalten nicht ändert (BGE 127 III 157 E. 1c).

3.- Im vorliegenden Fall gab die mangelnde Arbeitsleistung des Beschwerdeführers bereits in früheren Jahren Anlass zu Beanstandungen. Ab Ende 2003 häuften sich erneut negative Vorfälle; der Beschwerdeführer erschien öfters zu spät zum Arbeitsbeginn, schlief am Arbeitsplatz oder war in anderer Weise nicht ansprechbar und erledigte private Angelegenheiten während der Arbeitszeit. Nach Mahnung vom 19. Oktober 2004 und vorübergehender Versetzung an einen anderen Arbeitsort besserte sich das Verhalten des Beschwerdeführers kurzzeitig. Nach der Rückkehr an seinen alten Arbeitsplatz und trotz eindeutigen Weisungen stellte die B. ab 23. April 2005 erneut Mängel fest und löste gestützt darauf das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 8. Juni 2005 fristlos auf.

a) Der Beschwerdeführer macht geltend, für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses fehle es an den dafür verlangten wichtigen Gründen, weshalb diese zu Unrecht erfolgt sei. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer wurde aktenkundig bereits seit Jahren immer wieder mit denselben Vorwürfen konfrontiert. Nach einer zweijährigen Besserungsphase häuften sich ab November 2003 erneut die negativen Vorkommnisse; gemäss den aus den Akten ersichtlichen übereinstimmenden Aussagen von Mitarbeitern und Vorgesetzten war der Beschwerdeführer insbesondere öfters nicht erreichbar und (...). Diese Vorwürfe können durch die elektronischen Aufzeichnungen bzw. infolge deren Fehlens leicht belegt werden, weshalb die pauschal vorgebrachten Bestreitungen des Beschwerdeführers unglaubwürdig erscheinen. Auch die Behauptung des Beschwerdeführers anlässlich des lohnrelevanten Beurteilungsgespräches vom 19. Oktober 2004, er werde von seinem Arbeitskollegen gemobbt, ist nicht geeignet, den Wahrheitsgehalt der vorgeworfenen Arbeitsverspätungen und mangelhaften Arbeitserfüllung zu widerlegen. Zwischen November 2004 und Februar 2005 besserte sich das Verhalten des Beschwerdeführers mindestens hinsichtlich Pünktlichkeit des Arbeitsbeginns; (...) waren hingegen gleich bleibend vorhanden. Immerhin wurden keine aussergewöhnlichen Ereignisse festgestellt. Nichtsdestotrotz wurden dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 21. Februar 2005 klare Weisungen hinsichtlich der künftig zu erbringenden Leistungen auferlegt. Gemäss diesen hatte er unter anderem die Schichtzeiten einzuhalten und zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin zu arbeiten. Diese Weisungen missachtete der Beschwerdeführer, indem er im April und Mai 2005 eine Verspätung zu verzeichnen hatte, (...) und schliesslich am 11. Mai 2005 offenbar nicht arbeitsfähig war. Die Vorinstanz hat diese Vorkommnisse auf Grund der sensitiven Tätigkeit des Beschwerdeführers im Bereich der elektronischen Kriegsführung als schwere Verfehlungen des Arbeitnehmers eingestuft, die insbesondere in Anbetracht der bereits langjährig anhaltenden ungenügenden Arbeitsleistungen geeignet sind, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Diese Beurteilung erweist sich nicht als offensichtlich unbillig oder als in stossender Weise ungerecht und die Personalrekurskommission sieht damit keinen Grund, von dieser Beurteilung abzuweichen. Auch die - teilweise widersprüchlichen - Vorbringen des Beschwerdeführers, mit denen er die Verspätung und die Arbeitsunfähigkeit zu rechtfertigen sucht, vermögen nicht zu überzeugen. Er erkennt zudem, dass letztlich nicht ein ganz bestimmter Vorfall die Kündigung auslöste, sondern dass die anhaltende, ganz generelle Schlechterfüllung der Arbeitspflicht von der Arbeitgeberin nicht mehr toleriert werden konnte (vgl. E. 2c hievor). Schliesslich ist der Vorinstanz beizupflichten, dass

der Neustart eines Personalcomputers - wie der Beschwerdeführer ebenfalls anerkennt - lediglich wenige Minuten in Anspruch nimmt und das Gerät in der Folge aufzeichnungsfähig ist. Ein 25-minütiger verspäteter Arbeitsbeginn lässt sich damit nicht erklären. Am 11. Mai 2005 bezeugten mehrere Personen, dass der Beschwerdeführer nicht ansprechbar und nicht fähig gewesen sei, seinen Computer zu bedienen. Der Angestellte selber erklärte im Rahmen des rechtlichen Gehörs, er sei wegen Angstzuständen in ärztlicher Behandlung und habe an diesem Tag Medikamente genommen. In der Einsprache macht er geltend, unter Zahnschmerzen gelitten zu haben und in der Beschwerde vor der Personalrekurskommission bestreitet er offenbar eine Medikamenteneinnahme (vgl. S. 5, Rz. 15). In jedem Fall fehlt den Akten ein ärztliches oder zahnärztliches Zeugnis für diesen Zeitraum, weshalb mit der Vorinstanz davon auszugehen ist, dass der Beschwerdeführer am 11. Mai 2005 unentschuldig arbeitsunfähig war. Kommt hinzu, dass die eigentliche Arbeitstätigkeit des Beschwerdeführers, nämlich (...), anhaltend als unvollständig bzw. mangelhaft bezeichnet wurde. Mit dem Argument, es handle sich hierbei lediglich um unbedeutende Tippfehler, verkennt der Beschwerdeführer offensichtlich die Bedeutung seiner Tätigkeit. Es erscheint jedenfalls nachvollziehbar, dass (...) Genauigkeit und Präzision unabdingbar sind. Die B. hat den Beschwerdeführer auch mehrmals auf seine Ungenauigkeiten hingewiesen, weshalb keine Rede davon sein kann, dass die Arbeitgeberin diese Fehlerquote kommentarlos toleriert hätte. In Anbetracht dieser zahlreichen negativen Vorfälle, des sensitiven Tätigkeitsfeldes und im Rahmen einer Gesamtwürdigung ging die B. letztlich zu Recht von der Unzumutbarkeit einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus und ist ihr nicht vorzuwerfen, dass sie den Beschwerdeführer am 13. Mai 2005 von der Arbeit freigestellt und in der Folge die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfügt hat.

b) Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, für die in der Kündigung geltend gemachten Verfehlungen - fehlerhafte und ungenügende Arbeitsausführung, zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz, fehlende Ansprechbarkeit - sei vorgängig keine Mahnung erfolgt. Nur am Rande ist an dieser Stelle anzumerken, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2000 als Beamter nicht wiedergewählt worden war, weil er unter anderem am Arbeitsplatz nicht erreichbar war bzw. schlief und nur mangelhafte (...) lieferte. Für den vorliegend zu beurteilenden Zeitraum ist jedoch festzuhalten, dass dem Beschwerdeführer im letzten Beurteilungsgespräch vom 19. Oktober 2004 eindeutig mangelnde Arbeitsleistung vorgeworfen wurde. Es musste ihm spätestens ab diesem Zeitpunkt klar bewusst sein, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert würden und wie er sich in Zukunft zu verhalten hatte. Schliesslich stellte die B. am 28. Oktober 2004 unter fristloser Kündigungsandrohung eine formelle Mahnung aus, worin festgehalten wurde, Vorkommnisse wie „zu spät kommen“, „nicht erreichbar“ sein und „Bedrohung“ könnten zukünftig nicht mehr toleriert werden. Zusätzlich wurden ihm unter dem Titel „Massnahmen“ eindeutige Weisungen erteilt, wie sich der Arbeitnehmer zu verhalten hatte und in welcher Art und Weise die Arbeitsleistung zu erbringen war. Diese Weisungen wurden mit Schreiben vom 21. Februar 2005 ausdrücklich weitergeführt und es wurde zudem eigens auf die Aufrechterhaltung der Mahnung vom 28. Oktober 2004 verwiesen. Nach diesen wiederholten Mahnschreiben muss vom Beschwerdeführer erwartet werden können, dass er sich deren Bedeutung bewusst ist und seinerseits sämtliche Anstrengungen unternimmt, das Arbeitsverhältnis zur Zufriedenheit der Arbeitgeberin zu erfüllen sowie insbesondere die vereinbarten

Massnahmen zu befolgen. Genau dies jedoch hat der Beschwerdeführer unterlassen, indem er unerklärlicherweise verspätet zur Arbeit erschien, seine eigentliche Pflicht (...) nach wie vor nur mangelhaft erfüllte und schliesslich unentschuldig arbeitsunfähig angetroffen wurde. Nachdem die B. entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers mehrmals erfolglos mahnte und versuchte, eine Verbesserung der Arbeitsleistungen herbeizuführen, erscheint es auch unter diesem Aspekt nicht unverhältnismässig, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen.

c) Nicht zu beanstanden ist das Kündigungsverfahren ferner in zeitlicher Hinsicht. Der Beschwerdeführer wurde unmittelbar nach Kenntnisnahme der letzten Verfehlungen vom 11. Mai 2005 am 13. Mai 2005 von der Arbeit freigestellt. Die Arbeitgeberin machte mit dieser sofortigen Reaktion eindeutig kund, dass ein Verbleiben des Beschwerdeführers an seinem Arbeitsplatz nicht in Frage kommen würde und dass ihr Vertrauen in den Angestellten unwiderruflich zerstört war. Hätte sie die Pflichtverletzungen als weniger schwerwiegend empfunden, wäre eine Freistellung kaum in Frage gekommen und hätte das Arbeitsverhältnis bis zu einer ordentlichen Kündigung weitergeführt werden können. Der Beschwerdeführer hatte demnach mit der fristlosen Auflösung zu rechnen und seiner Auffassung, die fristlose Kündigung vom 30. Mai 2005 sei ihm verspätet angezeigt worden, kann nicht zugestimmt werden. Überdies weist die Vorinstanz zu Recht auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts hin (zuletzt Urteil des Bundesgerichts vom 10. Februar 2004 [5A.518/2003] E. 4.1), wonach dem öffentlich-rechtlich Angestellten auch vor Aussprechung der fristlosen Kündigung das rechtliche Gehör gewährt werden muss. Vor diesem Hintergrund haben die Freistellung vom 13. Mai 2005 und die anschliessende Kündigungsverfügung vom 8. Juni 2005 als fristgerecht zu gelten.

d) Zusammenfassend kann damit festgestellt werden, dass sich der Beschwerdeführer über einen längeren Zeitraum wiederholt Mängel in der Arbeitsleistung und im Verhalten hat zuschulden kommen lassen. Nachdem trotz mehrmaligen Ermahnungen keine Besserung eingetreten war, erscheint die letztlich verfügte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht als unrechtmässig, sondern kann gegenteils dessen Weiterführung der Arbeitgeberin nicht mehr zugemutet werden. Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen; dies betrifft sowohl die Haupt- wie auch die Eventualanträge.

4.- 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 9. Januar 2006 gegen den Entscheid des Eidgenössischen Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 18. November 2005 wird abgewiesen.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, 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 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 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:
André Moser

Die Gerichtsschreiberin:
Andrea Flubacher