



PRK 2005-015

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Viola Amherd, Reto Venanzoni
Der Gerichtsschreiber: Johannes Schöpf

Entscheid vom 29. November 2005

in Sachen

X, Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation,
Generalsekretariat, Bundeshaus Ost, 3003 Bern (Ref. ...)

betreffend

Verfügungen des Bundesamtes für Energie (BFE) betreffend Freistellung vom Dienst (27. Juli 2004), Rückstufung (27. Juli 2004) und Kündigung (19. November 2004) respektive Antrag des BFE vom 20. Januar 2005 auf Feststellung der Gültigkeit der Kündigung vom 19. November 2004

Sachverhalt:

A.- X (...), trat am 1. August 2001 in die Dienste des Bundesamtes für Energie (BFE). Er war bei der Hauptabteilung Sicherheit der Kernanlagen (HSK) als Bauingenieur angestellt. Gemäss Organigramm HSK wurde er der Abteilung (...), Sektion (...), zugeteilt. Der aktuelle Arbeitsvertrag datiert vom 15. Mai 2002 / 28. Juni 2002.

Das Pflichtenheft vom 31. Mai 2001 beschreibt den Aufgabenbereich von X wie folgt:
"Aufsicht über die Auslegung, Ausführung und den Zustand der sicherheitsrelevanten Bauten von Kernanlagen, Zwischen- und Endlager für radioaktive Abfälle. Verantwortung für die fachliche Richtigkeit der Beiträge des Fachbereichs. Überprüfung und Betreuung des Experten-einsatzes."

Als dauernde Aufgaben werden im Pflichtenheft festgehalten:

- "1. Führen des Fachbereichs Bautechnik;
2. Begutachtungen und Beaufsichtigungen von Projektierung, Errichtung und Zustand kerntechnischer Bauwerke;
3. Planung und Durchführung von Inspektionen in den Kernanlagen und bei Transporten. Berichterstattung über Resultate, Beschlüsse, Hinweis und Auflagen. Verfolgen der identifizierten Verbesserungsmassnahmen;
4. Erhalt des Wissens innerhalb des Fachbereichs und verfolgen der Entwicklung und Betriebs-erfahrungen."

Im Juni 2004 sah sich die Direktion HSK angesichts diverser Pensionierungen in der Sek-
tion (...) zu Umstrukturierungen gezwungen. Unter anderem wurde die Funktion der Beurteilung
/ Begutachtung im Bereich der Bautechnik für Kernanlagen neu disponiert. X wurde von der
bisherigen operativen Arbeit in diesem Bereich ab 1. Juli 2004 freigestellt und sein Pflichtenheft
wurde auf dieses Datum hin entsprechend geändert.

B.- Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs beurteilte der direkte Vorgesetzte die Leistun-
gen von X für das Jahr 2003 mit der Note "A" (30. Oktober 2003). Der Direktor der HSK
revidierte diese Beurteilung nachträglich und bewertete die Leistung mit der Note "B"
(Mitteilung vom 22. Dezember 2003). Am 5. Februar 2004 erfolgte eine schriftliche Darlegung
der HSK über die Gründe für diese Änderung. Nach Ansicht der Direktion der HSK entsprach
die Sozial- und Selbstkompetenz nicht den Erwartungen, die bei der Arbeitgeberin üblich wären.
Auch das Verhalten gegenüber HSK-Mitarbeitenden, Experten und Betreibern (von Kernan-
lagen) sei zu beanstanden. Über diese Punkte seien mit dem Bediensteten im Verlauf des Jahres
2003 mehrere Gespräche geführt worden, leider habe er sein Verhalten nicht verändert. Als Kon-
sequenz habe sich die HSK dazu veranlasst gesehen, X die Projektbegleitung für alle A-Aufträge
zu entziehen. Insgesamt seien die Anforderungen an die ausgeübte Funktion deshalb nur
teilweise erfüllt worden, was der Beurteilungsstufe "B" entspreche.

Von der Möglichkeit, innerhalb von 14 Tagen nach der Beurteilung ein Gesuch um Über-
prüfung der Personalbeurteilung zu stellen, machte X keinen Gebrauch. Vielmehr forderte dieser
den Direktor des BFE am 21. Mai 2004 auf, die Personalbeurteilung der HSK zu korrigieren, ihn
rückwirkend per 1. Januar 2004 mit der Note "A" zu beurteilen und den Lohn entsprechend zu
berichtigen. Das BFE liess X am 17. Juni 2004 einen Verfügungsentwurf hinsichtlich der
Personalbeurteilung bzw. Rückstufung mit der Möglichkeit zur Stellungnahme bis am 5. Juli

2004 zukommen. Er holte jenes Schreiben auf der Poststelle nicht ab, weshalb dieses dem BFE von der Post retourniert wurde. Innert Frist nahm X zum Verfügungsentwurf des BFE keine Stellung.

Am 27. Juli 2004 erliess das BFE die Verfügung betreffend Rückstufung, die vorgenommene Beurteilung der Leistungen von X mit der Note "B" wurde bestätigt. Insbesondere führte das BFE aus, der Bedienstete habe das Gesuch um Wiederherstellung des Status quo verspätet eingereicht.

Erfolglos wurde versucht, X die Verfügung vom 27. Juli 2004 zuerst postalisch (die Abholfrist lief am 5. August 2004 ab), alsdann polizeilich (am 10. August 2004) zuzustellen. Letztlich übergab am 20. August 2004 die Kantonspolizei D diese Verfügung Rechtsanwalt B, welcher X in einem anderen Verfahren bereits vertreten hatte. Er wurde schriftlich darauf hingewiesen, dass die Verfügung am 5. August 2004 zugestellt worden sei und die 30-tägige Rechtsmittelfrist - unter Berücksichtigung der Gerichtsferien - am 14. September 2004 ablaufen werde. X behauptet, er habe bis zum 8. August 2004 in den Ferien gewelt. Am darauf folgenden Montag, 9. August 2004, sei ihm der Zutritt zu seinem Arbeitsplatz verweigert worden. Mit Schreiben vom gleichen Tag an den Direktor der HSK, persönlich und an dessen Wohnadresse versandt, habe er seine Arbeitsleistung offeriert.

C.- Parallel zum Verfahren betreffend Rückstufung erfolgte eine Disziplinaruntersuchung gegen X wegen Verdachts des wiederholten Verstosses gegen die Vorschriften über die Zeiterfassung und unkorrekte Spesenabrechnungen (Eröffnung am 12. März 2004).

D.- Mit Verfügung vom 27. Juli 2004 stellte das BFE X bis zum Abschluss der Disziplinaruntersuchung mit sofortiger Wirkung vom Dienst frei. Einer allfälligen Beschwerde gegen diese Verfügung entzog das BFE die aufschiebende Wirkung.

E.- Die Disziplinaruntersuchung wurde am 6. September 2004 abgeschlossen. In materieller Hinsicht machte das BFE folgende Feststellungen:

"1. Die Untersuchung hat in objektiver Hinsicht folgenden Sachverhalt ergeben:

2. X hat über längere Zeit Arbeitszeit geltend gemacht und abgerechnet, die er gar nicht geleistet hat. Indem er diejenigen Stunden, die er nachweislich nicht am Arbeitsplatz war und die auch nicht mit dienstlichen Abwesenheiten begründet werden können, als geleistete Arbeitszeit erfasst hat, hat X seine Arbeitszeitabrechnung verfälscht. Er hat auf diese Weise verhindert, dass sein Arbeitszeitsaldo einen unzulässigen Negativsaldo auswies, was die HSK zu entsprechenden Massnahmen veranlasst hätte.

3. X hat wiederholt gegen die Vorschriften der Arbeitszeiterfassung verstossen. So hat er vor allem gegen die Pflicht verstossen, Abwesenheiten, insbesondere die Mittagspause, zu erfassen. Auf diese Weise erreichte er, dass ihm trotz oft stundenlangen Abwesenheiten nur eine Pause

von lediglich 30 Minuten angerechnet wurde. Der Rest der Abwesenheit wurde als Arbeitszeit erfasst.

4. X hat auf diese Weise objektiv die ihm obliegende Pflicht zur wahrheitsgemässen Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeit verletzt.

5. In Bezug auf den Vorwurf von Unregelmässigkeiten bei der Abrechnung von Dienstreisen konnten keine relevanten Sachverhalte festgestellt werden.

6. In subjektiver Hinsicht kann das Verhalten von X nicht beurteilt werden, da er nicht bereit war, sich in dieser Angelegenheit zu äussern.

7. Für die Einzelheiten der Ergebnisse wird auf den Schlussbericht vom 24. August 2004 zur Disziplinaruntersuchung gegen X verwiesen. Dieser Schlussbericht wird dieser Verfügung beigelegt."

Hinsichtlich allfälliger zu treffender Massnahmen hielt das BFE fest, dass auf Grund der Ergebnisse grundsätzlich eine Disziplinar-massnahme (Verwarnung, Verweis, organisatorische Anordnungen, Lohnkürzung oder Busse) auszusprechen wäre. Bei der Festlegung einer Disziplinar-massnahme sei aber zu beachten, dass X bereits freigestellt sei, weil er weiteren gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen sei (Weigerung, sich medizinischen Untersuchungen zu unterziehen). Die Freistellung wurde damit begründet, dass es für die HSK nicht mehr zumutbar sei, X weiterhin mit Aufsichtsaufgaben in Kernanlagen zu betrauen. Die Freistellung sei bis zum Abschluss dieser Untersuchung befristet worden, weil deren Ergebnis für den Entscheid über eine weitere Zusammenarbeit massgebend sei. Das BFE kam zum Schluss, dass die Disziplinaruntersuchung ergeben habe, dass X in schwerwiegender Weise das in ihn gesetzte Vertrauen missbraucht habe; es sei für die HSK nicht mehr zumutbar, die Zusammenarbeit mit ihm weiterzuführen. Die Feststellungen der Disziplinaruntersuchung führten im Ergebnis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses; eine zusätzliche Anordnung einer Disziplinar-massnahme wäre in dieser Situation unangemessen.

Die beiden Verfügungen vom 6. September 2004 über den Abschluss der Disziplinaruntersuchung bzw. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurden X gleichentags über Rechtsanwalt B, zugestellt (Eingangsstempel vom 8. September 2004). Rechtsanwalt B retournierte am 13. September 2004 im Auftrag von X beide Unterlagen an das BFE.

Gegen die am 6. September 2004 ergangenen Verfügungen im Zusammenhang mit der erfolgten Disziplinaruntersuchung und der Kündigung erhob X keine Beschwerde.

F.- Seit dem 21. August 2004 ist X krankgeschrieben. Er liess dem Direktor der HSK - immer persönlich und an dessen Wohnadresse - insgesamt sieben Arztzeugnisse seines Hausarztes zukommen, welche ihm attestierten, seit dem 21. August 2004 bis zum 15. Februar 2005 krank bzw. arbeitsunfähig zu sein. Das erste Arztzeugnis erhielt der Direktor der HSK am 23. August 2004, das letzte am 12. Januar 2005. Die Arztzeugnisse attestieren eine lückenlose Krankheits- bzw. Arbeitsunfähigkeitsdauer. Umstritten ist lediglich, ob eine Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit für den 1. November 2004 nachgewiesen ist.

G.- Mit Eingabe vom 17. September 2004 beantragte X vor dem Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr und Energie (UVEK) sinngemäss die Aufhebung der Verfügung des BFE vom 27. Juli 2004 hinsichtlich Rückstufung.

Mit Eingabe vom 17. September 2004 beantragte X ebenfalls sinngemäss die Aufhebung der Verfügung des BFE vom 27. Juli 2004 hinsichtlich der Freistellung vom Dienst und die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung.

H.- Am 20. September 2004 erliess das BFE erneut die "Verfügung betreffend Kündigung". Die Gründe, die nach der Auffassung des BFE zur Kündigung von X geführt hatten, waren:

- unkorrektes Verhalten gegenüber HSK-Mitarbeitenden, Experten und Kernanlagenbetreibern;
- Weigerung, die erforderlichen medizinischen Vorsorgeuntersuchungen vorzunehmen;
- Pflichtverletzungen hinsichtlich der Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeit.

Infolge Krankheit konnte X die Kündigungsverfügung nicht rechtsgültig zugestellt werden. Sie wurde RA B ausgehändigt, der sie gleichentags an das BFE retournierte.

I.- Am 22. Oktober 2004 verfügte das BFE eine weitere Freistellung von X vom Dienst. Es begründete seinen Entscheid damit, dass eine weitere Freistellung des Bediensteten vom Dienst in der Kündigungsverfügung vom 6. bzw. 20. September 2004 vorgesehen gewesen wäre. Nachdem nun die Kündigung wegen der aufgetretenen Krankheit von X bisher nicht habe rechtsgültig zugestellt werden können, sei eine neuerliche Freistellung vom Dienst zu verfügen. Das BFE verfügte demzufolge, dass X mit sofortiger Wirkung bis auf weiteres vom Dienst freigestellt sei und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung.

J.- Mit Stellungnahme vom 22. Oktober 2004 beantragte das BFE beim UVEK, auf die Beschwerden sei nicht einzutreten, eventuell sei dem BFE eine Nachfrist zur materiellen Stellungnahme einzuräumen.

Zur Begründung seines Antrages hinsichtlich der Rückstufung machte das BFE geltend, dass die Beschwerde verspätet sei. Das BFE habe die angefochtene Verfügung am 27. Juli 2004 erlassen, nachdem der Direktor der HSK die Leistungen von X mit der Note "B" bewertet habe, der Bedienstete jedoch innert Frist keine Stellungnahme zum Verfügungsentwurf eingereicht hatte. Die Abholfrist für die Verfügung bei der zuständigen Poststelle sei am 5. August 2004 abgelaufen und das fragliche Schreiben durch die Post wiederum dem BFE retourniert worden. Am 10. August 2004 habe das BFE versucht, die Verfügung X polizeilich zustellen zu lassen. Eine persönliche Aushändigung habe nicht erfolgen können. Am 20. August 2004 übergab die

Kantonspolizei D die Verfügung Rechtsanwalt B zu Händen des Bediensteten. Da die Verfügung X am 5. August 2004 rechtsgültig zugestellt worden sei, habe die 30-tägige Rechtsmittelfrist am 6. August 2004 zu laufen begonnen und sei - unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes - am 14. September 2004 abgelaufen. Die am 17. September 2004 eingereichte Beschwerde sei deshalb verspätet erhoben worden.

Zur Begründung des Antrages hinsichtlich der Freistellung machte das BFE geltend, dass die Beschwerde verspätet sei. Das BFE habe die Verfügung am 27. Juli 2004 erlassen und die Freistellung von X vom Dienst verfügt, nachdem der Direktor des BFE gegen den Bediensteten eine Disziplinaruntersuchung wegen des Verdachts auf wiederholten Verstoss gegen arbeitsrechtliche Vorschriften eröffnet habe. Die Abholfrist bei der zuständigen Poststelle sei am 5. August 2004 abgelaufen und die Verfügung dem BFE retourniert worden, der Versuch einer polizeilichen Zustellung sei erfolglos geblieben. Am 20. August 2004 habe die Polizei die Verfügung Rechtsanwalt B zu Händen des Bediensteten übergeben. Da die Verfügung X am 5. August 2004 rechtsgültig zugestellt worden sei, habe die 30-tägige Rechtsmittelfrist am 6. August 2004 zu laufen begonnen und sei - unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes - am 14. September 2004 abgelaufen. Die am 17. September 2004 eingereichte Beschwerde sei deshalb verspätet erhoben worden.

K.- Die Instruktionsinstanz (UVEK) ordnete am 27. Oktober 2004 einen zweiten Schriftenwechsel an und gab vorerst X Gelegenheit, sich in beiden Verfahren - Rückstufung und Freistellung - zur Frage des Eintretens zu äussern.

L.- Mit Verfügung vom 19. November 2004 kündigte das BFE das Arbeitsverhältnis mit X per 28. Februar 2005. In einem Schreiben desselben Datums wies ihn das BFE darauf hin, dass er seit dem 21. August 2004 krankgeschrieben sei und ab dem zweiten bis fünften Dienstjahr das Arbeitsverhältnis wegen Krankheit während einer Sperrfrist von 90 Tagen nicht gekündigt werden dürfe. X sei seit dem 1. August 2001 beim BFE angestellt und die 90-tägige Frist, beginnend am 21. August 2004, sei am 18. November 2004 abgelaufen.

M.- Innert erstreckter Frist beantragte X mit Eingabe vom 24. Dezember 2004 Eintreten auf seine Beschwerden und machte sinngemäss geltend, dass er alle Handlungen des BFE, welche in irgendwelchem Zusammenhang zu seinem Arbeitsverhältnis stünden, bestreite und anfechte.

Zur Begründung brachte X vor, es habe keine rechtsgültige Zustellung der Verfügungen stattgefunden, weshalb auch keine Frist ausgelöst worden sei. Er sei allerdings bereit - ohne Anerkennung einer Rechtspflicht - den Eingang der Verfügungen am 20. August 2004 bei Rechtsanwalt B insofern anzuerkennen und dieses Datum der Fristberechnung zu Grunde legen

zu lassen, damit seine Angelegenheit in konstruktiver Weise vorwärts gebracht werden könne. Aufgrund dieser Berechnung seien seine Beschwerden rechtzeitig erhoben worden.

N.- Das BFE teilte dem UVEK innert Frist mit, dass am Antrag auf Nichteintreten festgehalten werde.

X machte in seinem Schreiben vom 11. Januar 2005 an das BFE insbesondere geltend, dass die verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses nichtig sei, denn sie sei nicht begründet und rechtsmissbräuchlich. Diese sei zur Unzeit erfolgt, da sie während der Sperrfristen betreffend die verschiedenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten gegen ihn ausgesprochen worden sei.

Am 20. Januar 2005 beantragte das BFE beim UVEK, es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber X gültig sei. Diese sei begründet und begründet worden, auch die Sperrfrist habe man eingehalten.

Mit einer unaufgefordert eingereichten Eingabe beantragte X am 10. Februar 2005 beim UVEK, die Kündigung sei als nichtig zu erklären und aufzuheben, ihm sei die bisherige Arbeit oder eine andere zumutbare Arbeit anzubieten.

O.- Am 22. Februar 2005 verfügte das UVEK die Eröffnung des Instruktionsverfahrens hinsichtlich der angefochtenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Es gab X gleichzeitig Kenntnis davon, dass seine Eingabe vom 10. Februar 2005 als Stellungnahme zum Antrag des BFE hinsichtlich Feststellung der Gültigkeit der Kündigung zu den Akten genommen werde.

Innert angesetzter Frist machte das BFE mit Eingabe vom 1. März 2005 im Wesentlichen geltend, dass die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 nicht zur Unzeit erfolgt sei. Die von X inzwischen behauptete "anderweitige" zweite Krankheit ab dem 2. November 2004, die zufolge der Auffassung des Bediensteten eine neuerliche Sperrfrist von 90 Tagen auslösen sollte, sei nicht nachgewiesen. Eine Weiterbeschäftigung bei der HSK sei unter den gegebenen Umständen nicht zumutbar. Der geordnete Vollzug der Aufgaben der HSK würde bei einer Weiterbeschäftigung von X gefährdet.

X verwies in seiner Eingabe vom 13. März 2005 auf die bisherigen Anträge und Begründungen, an denen er vollumfänglich festhalte. Zusätzlich forderte er Lohnzahlungen bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheides, sinngemäss beantragte er auch den Erlass vorsorglicher Massnahmen.

Mit Schreiben vom 22. März 2005 erklärte das UVEK das Instruktionsverfahren als abgeschlossen.

P.- Mit Beschwerdeentscheid vom 1. April 2005 erkannte das UVEK wie folgt:

1. Die Beschwerde von Herrn X gegen die Kündigungsverfügung wird abgewiesen und der Antrag des BFE auf Feststellung der Gültigkeit der Kündigungsverfügung wird gutgeheissen.
2. Auf die Beschwerden hinsichtlich Rückstufung (Nr. ...) und der Freistellung vom Dienst (Nr. ...) wird nicht eingetreten; sie werden als gegenstandslos abgeschrieben.
3. Das Gesuch von Herrn X um Anordnung vorsorglicher Massnahmen wird abgewiesen.
4. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
5. Es wird keine Parteientschädigung gesprochen.
6. ... (Rechtsmittelbelehrung)."

Zur Begründung führte das UVEK insbesondere aus, die Instruktionsinstanz habe sich zur Eröffnung von drei selbständigen Verwaltungsverfahren ("Freistellung vom Dienst", "Rückstufung" und "Feststellung der Gültigkeit der Kündigungsverfügung") entscheiden, obwohl diese inhaltlich zueinander in gewisser Relation und Abhängigkeit stünden. Erweise sich die Kündigung aber als gültig, müsse über die Freistellung vom Dienst bzw. die Rückstufung nicht mehr entschieden werden. Aufgrund der Verfahrensökonomie rechtfertige es sich aber, sämtliche drei Verfahren zusammenzulegen und einen einzigen Entscheid zu formulieren.

Die Kündigungsverfügung des BFE sei von X fristgerecht beim UVEK angefochten worden. Der Bedienstete moniere hinsichtlich jener Verfügung, diese sei ihm nicht rechtsgültig eröffnet worden und damit nichtig. Massgebend für die ordnungsgemässe Eröffnung einer Verfügung sei das Datum der Zustellung an den Adressaten. Die Kündigungsverfügung des BFE vom 19. November 2004, unterzeichnet durch den Direktor des BFE, sei dem Bediensteten am gleichen Tag eingeschrieben (als lettre signature versandt) mit der Post zugestellt worden. In einem separaten Schreiben des Direktors des BFE vom 19. November 2004 (als Rückscheinbrief versandt) sei X darauf hingewiesen worden, dass die Sperrfrist von 90 Tagen, während welcher einem kranken Bediensteten (ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr) nicht gekündigt werden dürfe, am 18. November 2005 abgelaufen sei. Nachdem X die Kündigungsverfügung innerhalb der Hinterlegungsfrist (29. November 2004) bei der Post nicht abgeholt habe, sei ihm vom BFE am 7. Dezember 2004 eine Kopie jener Verfügung (mit normaler Post) zugeschickt worden, dies unter Hinweis auf den Umstand, dass die Rechtsmittelfrist - unter Berücksichtigung der Gerichtsferien - am 13. Januar 2005 ablaufen werde. In der Folge habe X fristgerecht geltend gemacht, die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei nichtig.

Einem Adressaten, der von der Post bei der Zustellung einer eingeschriebenen Postsendung nicht angetroffen werde, werde eine Abholeinladung in den Briefkasten oder in sein Postfach gelegt. Die eingeschriebene Postsendung gelte in jenem Zeitpunkt als zugestellt, in welchem sie auf der Post abgeholt wird. Geschehe dies nicht innerhalb der siebentägigen Abholfrist, so gelte die Sendung am letzten Tag dieser Frist zugestellt, wenn der Adressat mit einer Zustellung rechnen musste. In casu habe X mit einer Zustellung rechnen müssen, da er in den vorhergehenden Monaten bereits andere Schriftstücke des BFE auf diesem Wege erhalten habe. Im Weiteren habe das BFE davon ausgehen können, dass X, der im November 2004

krankgeschrieben war, an seiner Wohnadresse eine eingeschriebene Postsendung entgegennehmen konnte. Auch die Frage, ob dem Bediensteten die Kündigungsverfügung zu diesem Zeitpunkt vollständig übermittelt worden sei, sei unbeachtlich, habe er doch mit Schreiben vom 7. Dezember 2004 vom BFE zusätzlich eine (vollständige) Kopie jener Verfügung erhalten.

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) kenne kein freies Kündigungsrecht wie im Arbeitsvertragsrecht gemäss dem Bundesgesetz betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]). Nur bei Vorliegen eines in Art. 12 Abs. 6 BPG vorgesehenen Kündigungsgrundes dürfe die Kündigung ausgesprochen werden. Das BFE habe sich auf die Kündigungsgründe von Art. 12 Abs. 6 Bst. a (Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen) und Bst. c (mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten) abgestützt. Das BFE habe auch gemäss Art. 26 BPG eine vorsorgliche Massnahme getroffen, wonach X nicht mehr weiterbeschäftigt werden dürfe und einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen. Der Direktor des BFE habe am 12. März 2004 gegen den Bediensteten eine Disziplinaruntersuchung wegen des Verdachtes des wiederholten Verstosses gegen die Vorschriften über die Arbeitszeiterfassung eröffnet. Den im Laufe des Untersuchungsverfahrens ausgesprochenen vier Aufforderungen, persönlich zu einer Einvernahme zu erscheinen, habe X keine Folge geleistet. Als Ergebnis dieser Untersuchung müsse festgehalten werden, dass in objektiver Hinsicht die dem Bediensteten obliegende Pflicht zur wahrheitsgemässen Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeit von ihm verletzt wurde. Gemäss Art. 13 Abs. 3 des Strahlenschutzgesetzes vom 22. März 1991 (StSG; SR 814.50) seien beruflich strahlenexponierte Personen dazu verpflichtet, sich einer angeordneten medizinischen Kontrolle zu unterziehen. Da X zumindest teilweise beruflich strahlenexponiert sei, habe er die Verpflichtung gehabt, diese Untersuchungen zu durchlaufen; er habe sich jedoch geweigert. Dieses Verhalten habe zur Folge gehabt, dass X für jeden Zutritt zu einer kontrollierten Zone eine Sondergenehmigung benötigt habe und dadurch bei der Ausübung von Inspektionen in den kontrollierten Zonen behindert gewesen sei. Ebenfalls habe er der Aufforderung zur Teilnahme an den gesetzlich vorgeschriebenen Strahlenschutzbelehrungen aller schweizerischen Kernkraftwerke und der ZWILAG keine Folge geleistet.

Bei X habe die fehlende Bereitschaft vorgelegen, bei der Aufklärung des massgeblichen Sachverhaltes des Disziplinarverfahrens hinsichtlich Verstosses gegen die Vorschriften über die Zeiterfassung mitzuwirken (mehrfache Vorladungen seien von ihm missachtet worden). Er habe die wiederholte Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten zu verantworten (Erfassen und Abrechnen der Arbeitszeit). Bei ihm liege die fehlende Bereitschaft vor, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Weigerung sich als beruflich strahlenexponierte Person einstufen zu lassen und sich den erforderlichen medizinischen Untersuchungen bzw. Belehrungen zu unterziehen). Nach Auffassung der Arbeitgeberin seien die erwähnten Kündigungsgründe damit verwirklicht. Angesichts dieser Sachverhalte und wegen des sensiblen Tätigkeitsfeldes (Kernkraftwerke) sei das BFE zum Schluss gekommen, dass der Bedienstete bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr weiterbeschäftigt werden könne (Freistellung).

Das BFE habe X das Ergebnis der Disziplinaruntersuchung ordnungsgemäss eröffnet, der vorläufige Schlussbericht sei ihm mit Schreiben vom 4. August 2004 zugestellt worden. Diese Sendung habe er jedoch bei der Post nicht abgeholt; in der Folge habe das BFE jenen Bericht seinem Rechtsvertreter zugestellt. Der Bedienstete habe die Dokumente jedoch anschliessend durch seinen Rechtsanwalt dem BFE retournieren lassen. Auch die Kündigung sei ausführlich motiviert worden und entspreche den Vorschriften über die Begründung von Verfügungen.

Nachdem X mit Verfügung vom 27. Juli 2004 bis zum Abschluss der Disziplinaruntersuchung bei Lohnfortzahlung freigestellt worden war, sei er am 21. August 2004 erkrankt. Diverse Arztzeugnisse würden belegen, dass er bis und mit 15. Februar 2005 lückenlos zu 100 % als arbeitsunfähig eingestuft worden sei. Umstritten sei einzig, ob für den 1. November 2004 ein Arztzeugnis vorliege. Da jener Tag für die HSK als Feiertag deklariert sei, habe X für jenen Tag ohnehin kein Arztzeugnis benötigt. Die vorgelegten Arztzeugnisse würden sich jedoch nicht über den Grund der Arbeitsunfähigkeit aussprechen. X mache in seinem Schreiben vom 11. Januar 2005 geltend, die ausgesprochene Kündigung sei insbesondere deshalb zur Unzeit erfolgt, weil sie während der Sperrfristen betreffend die verschiedenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten erfolgt sei; seiner Ansicht nach habe er in der Zeit vom 2. bis 11. November 2004 an einer anderen Krankheit gelitten, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Dem fraglichen Arztzeugnis könne allerdings nicht entnommen werden, ob es sich nun um die erste Krankheit oder um die behauptete andere (zweite) Krankheit gehandelt habe; insgesamt sei daher eine weitere Krankheit durch X nicht nachgewiesen worden. Auch das Arztzeugnis für die Zeit vom 11. bis zum 23. November 2004 belege keine andere Krankheit. X habe vielmehr vom 21. August 2004 bis und mit 15. Februar 2005 ununterbrochen an derselben Krankheit gelitten, sodass keine neue Sperrfrist ausgelöst worden sei, es gebe keine Anhaltspunkte für zwei sich ablösende Krankheiten; die am 19. November 2004 ausgesprochene Kündigung sei damit unter Einhaltung der Sperrfrist von 90 Tagen (für Bedienstete ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR) erfolgt. Der Antrag des BFE auf Feststellung der Gültigkeit der Kündigungsverfügung sei demzufolge gutzuheissen. Aus diesem Grund würden die Beschwerden hinsichtlich Rückstufung und Freistellung vom Dienst gegenstandslos, die fraglichen Beschwerdeverfahren könnten daher abgeschrieben werden.

Q.- Mit Eingabe vom 9. Mai 2005 (Postaufgabe 10. Mai 2005) führt X (Beschwerdeführer) bei der PRK gegen den Beschwerdeentscheid des UVEK vom 1. April 2005 Beschwerde mit folgendem Rechtsbegehren:

"Aufhebung / Zurückweisung der vom UVEK erkannten Punkte 1. bis 3., gemäss Seiten 31 und 32, des besagten Entscheides, datiert vom 1. April 2005.

Weiterhin wird beantragt, entsprechend den diesseitig gestellten Anträgen in den Dokumenten gemäss nachfolgend bezeichnetem Konvolut III zu entscheiden. Die dort gestellten Anträge hält der Unterzeichner insgesamt auch hier voll inhaltlich aufrecht.

Die diesseitig gestellten Anträge betreffend Rückstufung sind in Teil A nochmals prinzipiell zusammenfassend angegeben.

Die diesseitig gestellten Anträge betreffend Disziplinaruntersuchung, Freistellung vom Dienst, Kündigung, ff., zu Teil B, sind nachfolgend zusammenfassend angegeben und es wird beantragt, entsprechend diesen Anträgen, nunmehr in Hinblick auf die Eidgenössische Personalrekurskommission gestellt, zu entscheiden:

1. Der an das UVEK gestellte Antrag des BFE mit Schreiben vom 20. 1. 2005, betreffend Feststellung der Gültigkeit der Kündigung vom 19. 11. 2004, ist durch das UVEK als unbegründet, mangels Beweiserbringung zurückzuweisen.

2. Durch das UVEK ist festzustellen, dass die Kündigung, datiert vom 19. 11. 2004, nichtig ist und aufgehoben wird.

3. Gestützt auf Art. 14 Abs. 1 BPG möge das UVEK feststellen und verfügen, dass der Arbeitgeber, das BFE, nunmehr umgehend dem Unterzeichner die bisherige Arbeit anbietet oder eine zumutbare andere Arbeit.

4. Dass, an das UVEK am 26. 1. 2005 telefonisch gerichtete Dafürhalten des Herrn E, BFE, durch ein neues, drittes Verfahren - wohl betreffend Kündigung - zu eröffnen sei, ist durch das UVEK zurückzuweisen.

5. Das UVEK stellt fest, dass das Arbeitsverhältnis betreffend BFE und Unterzeichner insgesamt zu behandeln ist, also einschliesslich sämtlicher Teilthemen, wie unter anderem auch Rückstufung, Disziplinaruntersuchung, Freistellung vom Dienst, Kündigung, etc.

- betreffend 1. bis 5., siehe diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 10. 2. 2005, Beweis Anlage E

6. Anträge auf Aufhebung der Verfügung des BFE, datiert vom 27. Juli 2004, zu

1. Herr X wird mit sofortiger Wirkung bis zum Abschluss der Disziplinaruntersuchung vom Dienst freigestellt.

2. Für weitere Abklärungen im hängigen Disziplinarverfahren und für sonstige Rückfragen hat sich Herr X zur Verfügung von BFE und HSK zu halten.

3. Einer allfälligen Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

7. Der Unterzeichner wird in den ursprünglichen Dienst mit allen Rechten eingesetzt.

8. Die der Beschwerde entzogene aufschiebende Wirkung ist wieder herzustellen.

- betreffend 6. bis 7., siehe diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 17. 9. 2004/2, Beweis Anlage B

9. Die diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 17. 9. 2004/2 ist fristgerecht erhoben worden.

10. Auf die diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 17. 9. 2004/2 ist einzutreten.

- betreffend 9. und 10., siehe diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 24. 12. 2004, Beweis Anlage D

11. Das UVEK möge feststellen und verfügen, auch gestützt auf Art. 14 BPG, dass der Arbeitgeber, das BFE, verpflichtet ist, dem Unterzeichner mindestens den bisher gezahlten monatlichen Lohn einschliesslich sämtlicher zugehöriger Nebenvergütungen, Abgaben und Zulagen, nämlich wie im Jahr 2004, auch weiterhin monatlich zu entrichten, bis über die Wirkung der Kündigung ein Endentscheid vorliegt.

- siehe diesseitige Verwaltungsbeschwerde vom 17. 3. 2005, Beweis Anlage F."

Zur Begründung bringt der Beschwerdeführer insbesondere vor, das UVEK habe den rechtserheblichen Sachverhalt unrichtig und unvollständig erhoben. Am 30. Oktober 2003 habe

ein Mitarbeitergespräch zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten (Herr F) stattgefunden, er sei mit der Note "A" beurteilt worden. Diese Note sei rechtsverbindlich durch beiderseitige Unterzeichnung auf dem Formblatt "Leistungsbeurteilung" festgesetzt worden, der Direktor der HSK habe keine Befugnis dazu gehabt, zu seinen Ungunsten diese Note in "B" abzuändern. Unter diesen Voraussetzungen sei eine Rückstufung der Leistungsbeurteilung des Bediensteten rechtswidrig und vermöge auch keinerlei Rechtswirkung zu entfalten. Daraus ergebe sich auch, dass ihm für das Jahr 2004 die in solchen Fällen vorgesehene Lohnerhöhung auszurichten sei. Er habe seine dienstlichen Aufgaben seit Beginn an immer ordnungsgemäss erbracht, es habe keinen Anlass für Beanstandungen gegeben. Vielmehr handle es sich um "Rachemassnahmen" des Direktors der HSK (G) ihm gegenüber, da der Beschwerdeführer - wegen Fehlens der objektiven technischen Voraussetzungen - nicht bestätigen konnte und wollte, dass eine ausreichende Tragfähigkeit bestimmter Bauteile von Kernanlagen in der Schweiz aus bautechnischer Sicht gegeben sei.

Die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 sei an den Beschwerdeführer nicht ordnungsgemäss zugestellt worden, von einer rechtsgültigen Eröffnung könne keine Rede sein; er habe zu einem späteren Zeitpunkt auch keine Kopie der Kündigungsverfügung mit normaler Post erhalten. Es liege am BFE zu beweisen, dass ihm die fragliche Verfügung eröffnet worden sei; ein Rückschein von der angeblichen Zustellung an ihn sei nicht vorhanden. Die Eröffnung und Führung des Disziplinarverfahrens sei unter Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers vorgenommen worden. Aus dem bisherigen Verlauf des Angestelltenverhältnisses könne gegenüber dem Bediensteten nichts Negatives abgeleitet werden. Dem vom Beschwerdeführer und dem BFE abgeschlossenen Arbeitsvertrag könne kein Hinweis entnommen werden, dass es sich beim Bediensteten um eine "beruflich strahlenexponierte Person" handeln würde. Unter den besonderen Vertragsbedingungen des Arbeitsvertrages (Ziffer 6) sei ein derartiger Status jedenfalls nicht vermerkt. Er wolle sich keinen besonderen Status aufdiktieren lassen, der weder rechtlich vorgeschrieben noch aus tatsächlichen Gründen erforderlich sei. Hinsichtlich der Verweigerung des Beschwerdeführers, den Vorladungen des BFE Folge zu leisten, könne nichts zu seinen Lasten abgeleitet werden, hätte doch die Verwaltung die Verpflichtung gehabt, ihn vorgängig schriftlich substantiiert bezüglich des abzuklärenden Sachverhaltes zu informieren - dies sei jedoch nicht erfolgt. Der Bedienstete habe seine Arbeitszeit ausnahmslos richtig erfasst und abgerechnet, teilweise auch zu Gunsten des BFE bzw. der HSK. Beim 1. November 2004 habe es sich im Kanton D, dem Standort der HSK, um keinen gesetzlichen Feiertag gehandelt. Der Beschwerdeführer sei daher im Zeitraum 21. August 2004 bis und mit 15. Februar 2005 nicht ununterbrochen arbeitsunfähig gewesen. Grund für die Arbeitsunfähigkeiten seien verschiedene Krankheiten gewesen, ab dem 2. November 2004 habe eine neue krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bestanden. Der Bedienstete sei nach dem Grundsatz von Treu und Glauben davon ausgegangen, dass die von ihm bei der Arbeitgeberin eingereichten Arztzeugnisse den gesetzlichen Anforderungen genügen würden, da seitens der HSK bzw. des BFE keine zusätzlichen Auskünfte verlangt bzw. dagegen Einwände erhoben wurden. Am 1. November 2004 sei der Beschwerdeführer arbeitsbereit gewesen, doch sei ihm der Zutritt zu seinem Arbeitsplatz in der HSK verwehrt worden. Die am 19. November 2004 ausgesprochene

Kündigung sei damit während der 90-tägigen Sperrfrist gemäss Art 336c OR ausgesprochen worden und mithin nichtig.

R.- In der Vernehmlassung vom 6. Juni 2005 schliesst das UVEK auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung führt das UVEK insbesondere aus, der Beschwerdeführer könne vor der PRK lediglich geltend machen, das UVEK habe zu Unrecht das Bestehen der Eintretensvoraussetzungen verneint, da das Departement bezüglich der Bereiche Rückstufung bzw. Freistellung vom Dienst das Beschwerdeverfahren prozessrechtlich durch Nichteintreten abgeschlossen habe. Während nahezu der gesamten Phase des Verfahrens vor dem BFE bzw. der HSK habe der Bedienstete keine postalischen Sendungen (Einschreiben) entgegengenommen. Der Beschwerdeführer habe auch sonst in keiner Form eine Kooperationsbereitschaft an den Tag gelegt.

Mit Schreiben vom 9. Juni 2005 gab die PRK den Parteien die Besetzung der Rekurskommission bekannt und wies gleichzeitig darauf hin, dass diese die Möglichkeit haben, eine öffentliche und mündliche Verhandlung vor der Rekurskommission zu beantragen. Innert Frist beantragte der Beschwerdeführer die Abhaltung einer solchen Verhandlung.

S.- In der Replik vom 8. Juli 2005 (Postaufgabe 11. Juli 2005) hielt der Beschwerdeführer an den bisher gestellten Anträgen fest. Er rügte, dass das UVEK bei der PRK nicht die vollständigen Akten der Vorinstanzen eingereicht habe und die Gliederung des Beilagenverzeichnisses diffus sei. Durch diese Vorgehensweise werde offensichtlich versucht, dem Bediensteten etwas "anzuhängen". Die bisher vom UVEK praktizierte Behandlung des Beschwerdeführers widerspreche den Grundsätzen von Treu und Glauben und dem Fairnessgebot. Am Arbeitsplatz des Bediensteten in der HSK würden sich etwa 300 Bundesordner befinden, die seine Tätigkeit für das BFE belegen würden. Auf dieses Material hätte er keinen Zugriff mehr, da ihm der Zutritt zum Arbeitsplatz verwehrt werde. Das UVEK sei jedoch gehalten gewesen, diese Beweismittel in das Verfahren einfließen zu lassen. Er halte fest, dass das BFE die Zustellung der Kündigungsverfügung an ihn nicht nachweisen könne, insbesondere liege kein Rückschein vor. Bezeichnend für das Verhalten von BFE bzw. UVEK sei ebenfalls, dass diese auf zahlreiche seiner Eingaben gar nicht reagiert hätten, so beispielsweise auf sein Schreiben vom 13. Mai 2005, mit dem er um Ausstellung eines Dienstzeugnisses bis zum 27. Mai 2005 ersucht habe.

Mit Schreiben vom 13. Juli 2005 wies die PRK den Beschwerdeführer darauf hin, unter welchen (organisatorischen) Voraussetzungen die Akteneinsicht in die Akten der Rekurskommission bzw. in die vom UVEK eingereichten Akten erfolgen kann. Der Bedienstete stellte im Verlauf des Beschwerdeverfahrens keinen Antrag auf Akteneinsicht.

In der Duplik vom 5. August 2005 hielt das UVEK an den bisher gestellten Anträgen fest. Das Departement vermute, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, die rechtlichen Zusammenhänge und Abhängigkeiten in den seinerzeit hängigen Verfahren zu begreifen, sodass es

zu derart weit ausholenden Eingaben von seiner Seite komme. Das UVEK habe bezüglich der Fragen Rückstufung bzw. Freistellung vom Dienst in der angefochtenen Verfügung vom 1. April 2005 auf Nichteintreten erkannt und somit materiellrechtlich nicht entschieden; entsprechend seien die fraglichen Aktenstücke der PRK nicht einzureichen. Falls die Rekurskommission diese Unterlagen benötigen würde, würden diese vom Departement auf Aufforderung hin eingereicht werden.

Die PRK forderte das UVEK mit Schreiben vom 11. August 2005 auf, ihr die Akten betreffend Freistellung vom Dienst bzw. Rückstufung ebenfalls einzureichen. Das Departement übermittelte am 26. August 2005 die fraglichen Unterlagen zusammen mit einem Aktenverzeichnis. Der Beschwerdeführer erhielt mit Schreiben vom 7. September 2005 durch die PRK je eine Kopie des Schreibens des UVEK sowie des Aktenverzeichnisses vom 26. August 2005 übermittelt.

Der Beschwerdeführer teilte mit Schreiben vom 5. September 2005 (Postaufgabe 6. September 2005) der PRK mit, dass es ihm nicht bekannt sei, ob das UVEK seiner Verpflichtung zur vollständigen Vorlage der Akten nachgekommen sei. Vor diesem Hintergrund möchte er derzeit eine Akteneinsicht noch zurückstellen, da für ihn keine Möglichkeit bestehe, zu nicht vorgelegten Dokumenten Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 22. September 2005 (Postaufgabe 23. September 2005) gab der Beschwerdeführer der PRK bekannt, er könne aus dem ihm nun vorliegenden Aktenverzeichnis des UVEK den Umstand entnehmen, dass nicht alle seine Eingaben zu den Akten genommen worden seien, die Aktenführung des UVEK bzw. des BFE sei mangelhaft und unvollständig. Er weise neuerlich darauf hin, dass sich an seinem Arbeitsplatz in der HSK etwa 300 von ihm während seiner Tätigkeit akribisch geführte Bundesordner befinden würden, die seine Aufgabenerfüllung für die Arbeitgeberin dokumentiere. Zu diesen Unterlagen werde ihm nach wie vor grundlos der Zutritt verweigert.

T.- Anlässlich der öffentlichen und mündlichen Verhandlung vom 24. November 2005 hielt der Beschwerdeführer an den bisher gestellten Anträgen fest und brachte insbesondere vor, er sei von seinem Sektionschef immer mit der Leistungsbeurteilung "A" qualifiziert worden, mit ihm habe er fachlich und menschlich immer das beste Einvernehmen gehabt. Im Dezember 2003 sei diese Leistungsbeurteilung von der Direktion der HSK aus für ihn nicht nachvollziehbaren Gründen in "B" geändert worden. Da er sich dagegen zur Wehr gesetzt habe, sei er von der Direktion der HSK "gebosst" und schikaniert worden. Der Beschwerdeführer sei in jener Sektion, die sich mit Maschinen- und Bautechnik befasst habe, für die bautechnische Prüfung von Projekten bei den fünf schweizerischen Atomkraftwerken und bei der ZWILAG zuständig gewesen; dabei habe er vor allem auf die Standsicherheit der Bauwerke zu achten gehabt. Er habe die Prüfungen immer sehr kritisch vorgenommen und sei nicht bereit gewesen, "etwas unter den Tisch zu kehren". Aus für ihn nicht nachvollziehbaren Gründen sei seine Sektion im Verlauf der Zeit bei der Prüfung derartiger Projekte jedoch "kaltgestellt" worden, die HSK habe immer häufiger externe Experten beauftragt. Er bestreite, Fehler bei der Erfassung der Arbeitszeit verantworten zu müssen. Seine Stempelkarte sei immer ohne Beanstandungen von seinem Sektionschef abge-

zeichnet worden. Die von ihm geübte Praxis bei der Erfassung der Arbeitszeit sei auch von anderen Mitarbeitenden der HSK so geübt worden.

Die Vertreterin des UVEK bestätigte in jener Verhandlung ebenfalls die bisher gestellten Anträge und verwies auf die eingereichten Rechtsschriften und Akten.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK bzw. anlässlich der öffentlichen und mündlichen Verhandlung vom 24. November 2005 wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) Am 1. Januar 2002 sind das BPG und die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) für die Bundesverwaltung in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 3. Juli 2001 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 Verfügung des BFE ist am 19. November 2004 erlassen worden. Die gegen den Beschwerdeentscheid des UVEK vom 1. April 2005 eingereichte Beschwerde vom 9. Mai 2005 (Postaufgabe 10. Mai 2005) ist deshalb nach den Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts zu beurteilen (Art. 41 Abs. 3 BPG e contrario). Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des EFD steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 35 Abs. 1 und Art. 36 Abs. 1 BPG). Eine Ausnahme bilden Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile, die nach Art. 36 Abs. 3 BPG nicht der Beschwerde an die PRK unterliegen. Ist die an das Leistungsurteil angeknüpfte Personalmassnahme lohnwirksam (z. B. die Verweigerung des Teuerungsausgleichs), so ist der Entscheid der internen Beschwerdeinstanz nicht an die PRK weiterziehbar (vgl. Entscheid der PRK vom 26. März 2004, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 68/2004 Nr. 91 S. 1215 ff. E. 2b). Soweit der Beschwerdeführer mithin eine an das Leistungsurteil angeknüpfte und als Rückstufung bezeichnete Massnahme anfechtet, kann auf die Beschwerde von vornherein nicht eingetreten werden. Im Übrigen ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG [SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

b) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide 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 oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung oder des Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die

Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1984, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 ff. Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, 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 (André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 60 ff. Rz. 2.62 mit Hinweisen; Ulrich Zimmerli/Walter Kälin/Regina Kiener, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 1997, S. 91, 106 f.). Die PRK ist gemäss dem Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen nicht an die Begründung der Begehren gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Sie kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (Gygi, a.a.O., S. 212).

2.- a) Nach Art. 2 der Verordnung über die Überführung der nach dem Beamtengesetz begründeten Dienstverhältnisse in Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz (Überführungsverordnung BtG - BPG; SR 172.220.111.1) unterstehen unter Vorbehalt von Art. 3 alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden (altrechtliche Dienstverhältnisse) und über dieses Datum hinaus fort dauern, ab dem 1. Januar 2002 dem neuen Recht (Art. 41 Abs. 4 BPG). Da in casu mit dem Beschwerdeführer keine nach Art. 3 der Überführungsverordnung erforderliche Vereinbarung betreffend Weitergeltung des alten Rechts abgeschlossen wurde, vielmehr seit 15. Mai 2002 bzw. 28. Juni 2002 ein neurechtlicher Arbeitsvertrag vorliegt, stand der Beschwerdeführer - gemäss Punkt 2 des erwähnten Arbeitsvertrages - seit dem 1. April 2002 in einem neurechtlichen Arbeitsverhältnis. Demzufolge ist die vorliegende Angelegenheit auch in materieller Hinsicht nach neuem Recht zu beurteilen.

b) Mit der Einführung des BPG wurde eine Annäherung an die obligationenrechtlichen Normen der Privatwirtschaft angestrebt. Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis beim Bund sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts, 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 zuständigen 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. Das BPG und allfällige Spezialgesetze gehen dem OR folglich als *leges speciales* vor. Die Ausführungsbestimmungen zum BPG dürfen von den zwingenden Vorschriften des OR aber 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).

c) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den Art. 10 ff. BPG geregelt. Nach Art. 12 Abs. 6 BPG gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit:

- 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 Aufzählung der Kündigungsgründe in Art. 12 Abs. 6 BPG ist abschliessend. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis also einseitig 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).

aa) Nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG stellt die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten einen Grund für die ordentliche Kündigung dar. Die gesetzlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind im dritten Abschnitt des BPG (Art. 15 ff.) geregelt. Soweit das BPG oder andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten sinngemäss auch die arbeitsrechtlichen Pflichten gemäss Obligationenrecht (Art. 6 Abs. 2 BPG). Aus diesen gesetzlichen Grundlagen gehen für das Bundespersonal namentlich folgende Pflichten hervor: Arbeitspflicht, Geheimhaltungspflicht, Sorgfalts- und Treuepflicht, Pflicht zur Befolgung von Weisungen sowie das Verbot der Annahme von Geschenken. Nach Art. 25 Abs. 2 und 3 BPG können die Ausführungsbestimmungen für den Fall der fahrlässigen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten als Massnahmen die Verwarnung, den Verweis oder die Änderung des Aufgabenkreises und für den Fall der vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Verletzung von Arbeitspflichten zudem die Lohnkürzung, die Busse sowie die Änderung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes vorsehen. Das Spektrum der Massnahmen im Falle der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten reicht demnach von der Verwarnung bis zur ordentlichen und - bei Vorliegen der Vor-

aussetzungen nach Art. 12 Abs. 7 BPG - fristlosen Kündigung. Nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG berechtigt nur die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten den Arbeitgeber zur Kündigung. Welche Pflichten als wichtig zu gelten haben, muss durch Auslegung ermittelt werden. Das BPG und dessen Ausführungsbestimmungen äussern sich dazu nicht explizit. Dabei ist dem Verhältnismässigkeitsprinzip Rechnung zu tragen (vgl. Entscheid der PRK vom 22. Dezember 2004, veröffentlicht in VPB 69/2005 Nr. 57 S. 667 ff., E. 3a/aa).

bb) Nach Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG kann das Arbeitsverhältnis auf Grund mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten, ordentlich aufgelöst werden.

cc) Art. 336c Bst. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist; im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen. Gemäss Art. 336c Abs. 2 OR ist die Kündigung, die während der festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, nichtig (vgl. Entscheid der PRK vom 16. März 2005 in Sachen J. [PRK 2004-031], E. 4b/cc, mit weiteren Hinweisen). Die nichtige Kündigung wird nicht etwa in eine Kündigung auf den nächstmöglichen Kündigungstermin nach Wegfall des Sperrtatbestandes umgedeutet. Sie ist vielmehr als nicht erfolgt zu betrachten. Wenn daher der Sperrtatbestand weggefallen ist, muss die Kündigung wiederholt werden (Andrea Tarnutzer-Münch, in Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, S. 75 Rz. 2.49).

d) Art. 13 VwVG regelt die Mitwirkungspflicht der Parteien, worunter vor allem die Auskunftspflicht, die Pflicht zur Herausgabe von Akten und die Pflicht zur Duldung von Augenscheinen fallen. Danach sind die Parteien gehalten, sich an der Feststellung des Sachverhaltes zu beteiligen, wenn sie das Verfahren durch eigenes Begehren eingeleitet haben (vgl. VPB 61/1997 Nr. 46 S. 428 ff., E. 3), wenn sie in einem Verfahren selbständige Begehren gestellt haben oder soweit ihnen ein anderes Bundesgesetz Auskunfts- oder Offenbarungspflichten auferlegt (Art. 13 Abs. 1 Bst. a bis c VwVG). Das materielle Recht statuiert besonders dann Mitwirkungspflichten, wenn die Betroffenen von den Tatsachen bessere Kenntnis haben als die Verwaltungsbehörden und wenn die Behörden ohne Mitwirkung der Parteien die Tatsachen gar nicht oder nur mit unvernünftigem Aufwand abklären können (Kölz/Häner, a.a.O., S. 98 f. Rz. 272).

Falls bestimmte Tatsachen für die Behörden nicht oder nur schwer zugänglich sind, können Mitwirkungspflichten der Parteien auch aus dem Grundsatz von Treu und Glauben abgeleitet werden. Alsdann sind die Parteien verpflichtet, bei der Sachverhaltsabklärung durch Auskunftserteilung oder Beibringung der Beweismittel mitzuwirken (Kölz/Häner, a.a.O., S. 99 Rz. 273).

e) Die Eröffnung eines Entscheides kann mit der Post oder durch persönliche Übergabe erfolgen. Soweit die Zustellung per Post erfolgt, sind die postalischen Vorschriften massgebend (vgl. Moser, a.a.O., S. 52 Rz. 2.43).

Nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung gilt eine behördliche Sendung nicht erst dann als zugestellt, wenn der Adressat sie tatsächlich in Empfang genommen hat, sondern es genügt, dass sie in seinen Machtbereich gelangt und er sie demzufolge zur Kenntnis nehmen kann. Wird der Empfänger einer eingeschriebenen Briefpostsendung oder Gerichtsurkunde nicht angetroffen und wird daher eine Abholungseinladung in seinen Briefkasten oder in sein Postfach gelegt, so wird die Sendung in jenem Zeitpunkt als zugestellt betrachtet, in welchem sie auf der Poststelle abgeholt wird. Geschieht dies nicht innert der Abholfrist von sieben Tagen, so gilt die Sendung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt. Ein allfälliger zweiter Versand und die spätere Entgegennahme der Sendung vermögen an diesem Ergebnis - unter Vorbehalt des verfassungsmässigen Rechts auf Vertrauensschutz - nichts zu ändern und sind rechtlich unbeachtlich (BGE 119 V 89 E. 4b/aa S. 94, mit Hinweisen; siehe auch BGE 127 I 31 E. 2a/aa). Diese Zustellungsfiktion rechtfertigt sich, weil die an einem Verfahren Beteiligten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben dafür zu sorgen haben, dass behördliche Akte sie erreichen können. Die Pflicht entsteht mithin als prozessuale Pflicht mit der Begründung eines Verfahrensverhältnisses und gilt insoweit, als während des hängigen Verfahrens mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit mit der Zustellung eines behördlichen Aktes gerechnet werden muss (BGE 123 III 492 E. 1 S. 493; 120 III 3 E. 1d; 119 V E. 4b/aa S. 94).

Diese Praxis findet in kantonalen und bundesrechtlichen Verfahren allgemein Anwendung, wenn das entsprechende Verfahrensrecht selber keine Lösung vorsieht (BGE 115 Ia 12 E. 3b S. 17; auch 119 V 89 E. 4b; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 8. Oktober 2002 in Sachen T. AG [2A.429/2002] E. 1).

3.- a) Im vorliegenden Fall ist von der PRK vorerst zu prüfen, ob die Kündigung gegenüber dem Beschwerdeführer zu Recht ausgesprochen wurde und ihm in weiterer Folge die fragliche Verfügung ordnungsgemäss eröffnet worden ist. Das UVEK bzw. das BFE sind zur Auffassung gelangt, der Bedienstete habe die an ihn gerichteten Anforderungen klar nicht mehr zu erfüllen vermocht, womit ein Grund vorliege, ihm gegenüber die ordentliche Kündigung auszusprechen.

b) aa) Aus den Akten geht hervor, dass die Arbeitgeberin des Bediensteten im Jahr 2003 dessen Sozial- und Selbstkompetenz bemängeln musste. Auch sein Verhalten gegenüber HSK-Mitarbeitenden, (externen) Experten und Betreibern (von Kernanlagen) wurde beanstandet, sodass dem Beschwerdeführer die Projektbegleitung für alle A-Aufträge entzogen wurde. Über diese Beanstandungen wurden im Verlauf des Jahres 2003 mehrere Gespräche mit dem Bediensteten geführt, ohne dass er sein Verhalten geändert hätte. Diese Beurteilung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers stützt sich im Wesentlichen auf die Wahrnehmungen seiner übergeordneten Vorgesetzten der HSK. Selbst wenn diese Beurteilungen durch den Beschwerde-

führer absolut nicht geteilt werden, ändert dies nichts am Umstand, dass aus der Sicht der übergeordneten Vorgesetzten seine Arbeitsleistung als nicht zufrieden stellend eingestuft wird. Zwar zeichnet die ursprüngliche Leistungsbeurteilung für das Jahr 2003 durch den direkten Vorgesetzten ein positiveres Bild des Bediensteten, doch ändert dies nichts am Umstand, dass sich das Gesamtbild des Beschwerdeführers in der Wahrnehmung der hierarchisch übergeordneten Vorgesetzten negativ darstellt.

Leistungen wie auch Verhalten eines Bediensteten sind in erster Linie von dessen Vorgesetzten zu beurteilen. Diese können die Leistungen und das Verhalten eines Mitarbeiters über längere Zeit beobachten und sind am besten in der Lage, eine gesamtheitliche Bewertung vorzunehmen. Die PRK weicht davon nur ab, wenn die Beurteilung in den Akten keinerlei Stütze findet oder wenn sie durch die Akten oder allfällige Beweismassnahmen gar widerlegt wird oder sonst wie unhaltbar ist. Das ist hier nicht der Fall.

Insgesamt ergibt sich nach der öffentlichen und mündlichen Verhandlung vom 24. November 2005 wohl ein anderes und etwas weniger negatives Bild des Beschwerdeführers als allein aufgrund der Akten, ohne dass die Beurteilung des Bediensteten durch seine übergeordneten Vorgesetzten deswegen als unhaltbar erschiene. Die Akten enthalten vor allem Feststellungen über einzelne Vorkommnisse (z. B. Entzug der Projektbegleitung der A-Aufträge), welche eine nicht den gestellten Anforderungen entsprechende Quantität und Qualität der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers ausreichend belegen. Der Beschwerdeführer hatte offensichtlich in der Funktion des Vertreters der Aufsichtsbehörde (HSK) gegenüber den Betreibern von kerntechnischen Anlagen bzw. den von diesen beauftragten Projektverfassern eine durchaus als schwierig einzustufende Position wahrzunehmen, der er nicht im geforderten Masse gewachsen war. Die HSK war aus diesem Grund dazu gezwungen, anstelle des Bediensteten vermehrt externe Experten für die Prüfungsaufgaben zu beauftragen. Anzumerken bleibt in diesem Zusammenhang, dass es nicht Aufgabe der PRK ist, die Qualität der vom Beschwerdeführer geleisteten Arbeit im Einzelnen einer genauen Prüfung zu unterziehen. Anhaltspunkte dafür, dass die von den hierarchisch übergeordneten Vorgesetzten vorgenommene Bewertung objektiv unhaltbar oder schikanös wäre, bestehen keine.

bb) Die vom BFE erhobenen Vorwürfe wurden vom Beschwerdeführer im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht entkräftet. Der Bedienstete ist in seiner persönlichen Art eher als Einzelgänger zu bezeichnen, was bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit, die auf einer engen Zusammenarbeit mit internen und externen Personen aufbaut, mitunter zu Friktionen geführt hat. Dies führt naturgemäss zu Problemen in der betrieblichen Zusammenarbeit, vor allem mit den hierarchisch übergeordneten Vorgesetzten, aber auch mit (externen) Experten und Betreibern (von Kernanlagen). Dazu kommt, dass der Bedienstete mit einer als sehr sensibel einzustufenden Materie zu tun hat; er befasst sich mit der Sicherheit von Kernanlagen. Gerade in einem derartigen Bereich muss auch verlangt werden können, dass die "Chemie" am Arbeitsplatz selbst und gegenüber Dritten (externe Experten und Personal der Betreiber von Kernanlagen) stimmt, was jedoch in casu nicht in ausreichendem Umfang der Fall war.

cc) Der Beschwerdeführer hat sich im Verlauf des Arbeitsverhältnisses geweigert, sich als beruflich strahlenexponierte Person einstufen zu lassen. Einer einschlägigen medizinischen Kontrolle hat er sich nicht unterzogen. Ebenfalls hat er der Aufforderung zur Teilnahme an den gesetzlich vorgeschriebenen Strahlenschutzbelehrungen aller schweizerischen Kernkraftwerke und der ZWILAG keine Folge geleistet. Nach den Angaben der Arbeitgeberin musste der Bedienstete für jeden Zutritt zu einer kontrollierten Zone eine Sondergenehmigung einholen, sodass es dadurch zu Behinderungen im Arbeitsablauf kam. Auch wenn diese Auflagen für den Bediensteten im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2002 / 28. Juni 2002 nicht ausdrücklich erwähnt sind, so kann die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer aufgrund der Eigenart der ausgeübten Tätigkeit dazu verpflichten, sich derartigen Untersuchungen bzw. Belehrungen zu unterziehen. Es ist offensichtlich, dass die Tätigkeit des Bediensteten auch Inspektionen in kontrollierten Zonen von Kernanlagen umfasst, sodass es sowohl im Alltagsbetrieb als auch bei Notfällen in sensiblen Bereichen erforderlich ist, dass er dort möglichst rasch Zutritt erhalten kann, ohne für ihn vorgängig zuerst eine Sondergenehmigung einholen zu müssen. Das vom Beschwerdeführer in diesem Bereich an den Tag gelegte Verhalten führt zu Problemen in der betrieblichen Zusammenarbeit und ist daher geeignet, die Erfüllung der beruflichen Aufgaben zu behindern. Er verletzt durch dieses Verhalten seine arbeitsvertraglichen Pflichten und äussert dadurch seine mangelnde Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten.

dd) Zu Beanstandungen Anlass gibt auch das Verhalten des Beschwerdeführers anlässlich der durch das BFE vorgenommenen Abklärung von möglichen Unregelmässigkeiten bei seiner Arbeitszeitabrechnung. Er wäre dazu gehalten gewesen, bei der Feststellung des Sachverhaltes mitzuwirken, so beispielsweise den mehrfach ausgesprochenen Vorladungen zu Einvernahmen des BFE Folge zu leisten. Gerade der Bedienstete hätte die bessere Kenntnis über die Verwendung der auf der Stempelkarte verzeichneten Arbeitszeit gehabt, als die ermittelnde Behörde. Es wäre für das BFE allein gar nicht oder nur mit unverhältnismässigem Aufwand möglich gewesen, die einzelnen dienstlichen Verrichtungen des Beschwerdeführers durch mehrere Monate hindurch nachzuvollziehen. Gemäss der vom Bediensteten selbst vorgebrachten Argumentation hatte er seine Tätigkeit für die Arbeitgeberin ausreichend dokumentiert und es sollte ihm daher problemlos möglich gewesen sein, in diesem Zusammenhang gestellte Fragen zu beantworten. Dieser Auskunftserteilung an das BFE hat sich der Beschwerdeführer mehrfach verweigert, sodass er gegen die ihm in diesem Bereich als Arbeitnehmer obliegende Mitwirkungspflicht verstossen hat.

ee) Die ungenügenden Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers stellen bei einer Gesamtwürdigung den geforderten Grund dar, der zur Kündigung des Bediensteten durch das BFE führen durfte. Er hat insgesamt die Verletzung wichtiger gesetzlicher bzw. vertraglicher Verpflichtungen zu verantworten und die mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, liegt vor. Auch der angefochtene Beschwerdeentscheid des UVEK ist mit der ausgesprochenen Bestätigung der Kündigung nicht zu beanstanden; dieser hält einer Kontrolle auch unter dem Gesichtswinkel der Angemessenheit und der Verhältnismässigkeit stand. Denn selbst eine weniger einschneidende Massnahme wie eine Versetzung des Beschwerdeführers in einen anderen Bereich des BFE bzw. der HSK kann von

der Verwaltung aufgrund der gesamten Umstände nicht verlangt werden, zumal die bisher durchgeführten Massnahmen nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben.

4.- a) Da der Beschwerdeführer mehrere Arztzeugnisse vorgelegt hat, die seine Krankheit bestätigt haben, durfte das BFE die Kündigung nur unter Beachtung der 90-tägigen Sperrfrist gemäss Art. 336c Bst. b OR versenden, da sich der Bedienstete unbestrittenermassen zwischen dem zweiten und fünften Dienstjahr des Arbeitsverhältnisses befand. Die Arbeitsunfähigkeit zu 100 % bestand seit dem 21. August 2004 und die Arztzeugnisse bestätigen diese bis zum 15. Februar 2005. Umstritten ist, ob der Beschwerdeführer am 1. November 2004 arbeitsunfähig war. Der Bedienstete behauptet, er sei an jenem Tag arbeitsfähig gewesen und habe versucht, seinen Arbeitsplatz in der HSK aufzusuchen. Der Zutritt zum Arbeitsplatz sei ihm durch die Arbeitgeberin jedoch verwehrt worden. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, am 2. November 2004 an einer anderen (zweiten) Krankheit erkrankt zu sein, es handle sich nicht um eine einzige - ununterbrochen dauernde - Krankheit seit dem 21. August 2004. Diese neuerliche Erkrankung löse seiner Ansicht nach eine neue 90-tägige Sperrfrist zu seinen Gunsten aus; ihm sei zur Unzeit gekündigt worden.

Die vom Beschwerdeführer bei der HSK eingereichten insgesamt sieben Arztzeugnisse geben keinen Aufschluss über die Bezeichnung oder die Art der Erkrankung des Bediensteten. Obwohl der Beschwerdeführer auch im Beschwerdeverfahren vor dem UVEK auf der Anwendung des Sperrtatbestandes zu seinen Gunsten im Sinne des Vorliegens von zwei verschiedenen Erkrankungen besteht, hat er keine Beweismittel zu dieser Frage eingereicht. Er beschränkt sich darauf, seine bisherige Behauptung zu wiederholen. Wenn der Beschwerdeführer aus dem Umstand, dass er am 2. November 2004 angeblich an einer anderen - zweiten - Krankheit erkrankt ist, Rechte ableiten will, so hat er dies zu beweisen. Es ist ihm zuzumuten, die entsprechenden Beweismittel beizubringen, beispielsweise vom behandelnden Arzt die vollständige(n) Krankengeschichte(n) oder einen (ausführlichen) Arztbericht. Dies hat der Beschwerdeführer sowohl im Verfahren vor der UVEK als auch in jenem vor der PRK unterlassen, sodass er den Nachweis für eine zweite bzw. weitere Krankheit nicht erbracht hat. Das BFE ist daher zutreffend von einer ununterbrochen andauernden Krankheit seit dem 21. August 2004 ausgegangen und hat entsprechend die Kündigungsverfügung vom 14. November 2004 unter Beachtung der 90-tägigen Sperrfrist erlassen.

b) Das BFE hat die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 als "lettre signature" (Aufgabe-Nummer ...) an den Bediensteten versandt, ein entsprechender Vermerk befindet sich auf der Kopie jener Verfügung, die bei der PRK eingereicht wurde. Die vom Beschwerdeführer nicht abgeholte Sendung wurde nach Ablauf der Abholfrist von der Post an das BFE zurückgesandt. Der Beschwerdeführer gibt an, dass ihm jenes Schreiben nicht zugekommen sei. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass das Postamt (...) die Postsendung mit der Kündigungsverfügung gemäss den postrechtlichen Vorschriften dem Adressaten avisiert hat. Den Umstand, dass der Bedienstete die fragliche Sendung nicht bei der Post abgeholt bzw. bei einer angeblichen längeren urlaubsbedingten Abwesenheit keinen "Auftrag Post zurückbehalten" bzw.

Nachsendeauftrag eingerichtet hat, hat er sich selbst zuzuschreiben. Das BFE bringt ausserdem glaubwürdig vor, die Kündigungsverfügung in Kopie mit gewöhnlicher A-Post am 7. Dezember 2004 nochmals zugestellt zu haben. Der bei der PRK eingereichten Kopie jenes Schreibens lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer zusätzlich noch auf den Ablauf der Beschwerdefrist unter Berücksichtigung der Gerichtsferien an Weihnachten (13. Januar 2005) hingewiesen wurde. Nichts deutet darauf hin, dass es bei dieser zweiten Postsendung zu Unregelmässigkeiten gekommen ist. Jedenfalls wurde mit dieser Vorgehensweise die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 formrichtig eröffnet. Auch wenn bei uneingeschriebenen Postsendungen häufiger Fehler bei der Zustellung vorkommen können, ist es unwahrscheinlich, dass in Bezug auf die gleiche Behörde und den gleichen Adressaten zwei Mal ein Irrtum oder Fehler bei der Postzustellung erfolgt sein soll. Es müssten deshalb schon konkretere Anhaltspunkte vorhanden sein, um davon ausgehen zu können, die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 sei dem Beschwerdeführer nicht zugekommen. Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer wegen der bereits seit dem Jahr 2003 aufgetretenen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz damit rechnen musste, dass seine Arbeitgeberin ihm gegenüber personalrechtliche Massnahmen erlassen könnte; er musste daher mit entsprechenden Zustellungen rechnen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Oktober 2002 [2A.429/2002] E. 2).

Wenn vom Beschwerdeführer geltend gemacht wird, ihm sei die Kündigungsverfügung vom 19. November 2004 insofern mangelhaft eröffnet worden, als er kein vollständiges Exemplar jener Verfügung erhalten habe (angeblich hätten einige Seiten gefehlt), so ist dieser Argumentation entgegenzuhalten, dass er in einem solchen Fall nach Treu und Glauben dazu verpflichtet gewesen wäre, beim BFE ein vollständiges Exemplar anzufordern. Der Bedienstete hat mit Eingabe vom 11. Januar 2005 die ausgesprochene Kündigung fristgerecht beim UVEK angefochten. Dem Inhalt der Beschwerdeschrift ist zu entnehmen, dass er jene Eingabe in Kenntnis des vollständigen Inhaltes der Kündigungsverfügung verfasst hat. Von einer mangelhaften Eröffnung der Kündigungsverfügung kann daher nicht die Rede sein.

c) Der Beschwerdeführer rügt sinngemäss zusätzlich, es sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden, das UVEK bzw. das BFE hätten bei der PRK nur unvollständige Akten eingereicht, insbesondere hätten zahlreiche seiner Eingaben an die Vorinstanzen keinen Eingang in deren Akten gefunden. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtes und der PRK wird eine allfällige Gehörsverletzung geheilt, wenn die unterlassene oder mangelhafte Anhörung in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, in welchem die obere Instanz mit der gleichen Prüfungsbefugnis entscheidet wie die untere Instanz (BGE 122 II 285 E. 6, 118 Ib 120 E. 4b; Entscheid der PRK vom 17. Dezember 1996, veröffentlicht in VPB 62/1998 Nr. 36 S. 297, E. 3a; Entscheid der PRK vom 24. Februar 1997, veröffentlicht in VPB 61/1997 Nr. 80 S. 767, E. 3c; vgl. auch Moser, a.a.O., S. 114 f. Rz. 3.55).

Wie bereits ausgeführt (E. 1b hievor) entscheidet die PRK im vorliegenden Rechtsmittelverfahren mit der gleichen Prüfungsbefugnis wie das UVEK, sie überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition, auch wenn sie sich eine gewisse Zurückhaltung auferlegt, soweit es sich um die Leistungsbeurteilung handelt. Diese

Zurückhaltung schliesst die Heilung einer Gehörsverletzung nicht generell aus; sie stellt nicht eine gesetzliche Kognitionsbeschränkung dar, sondern eine Maxime, die bei den erwähnten Beurteilungen schon von der Sache her geboten ist. Jene Beurteilungen hängen in erheblichem Masse von der unmittelbaren Kenntnis der Umstände ab (vgl. Entscheid der PRK vom 21. Januar 1999, veröffentlicht in VPB 63/1999 Nr. 44 S. 429 ff., E. 5b, mit weiteren Hinweisen).

Das UVEK hat dem Beschwerdeführer die Möglichkeit eingeräumt, im verwaltungsinternen Beschwerdeverfahren in schriftlichen Eingaben zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Auch im Beschwerdeverfahren vor der PRK hat sich der Bedienstete einlässlich in seiner Beschwerdeschrift vom 9. / 10. Mai 2005 sowie in der Replik vom 8. / 11. Juli 2005 zu dieser Angelegenheit äussern können. Es kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer mit Schreiben der PRK vom 13. Juli 2005 ausdrücklich auf die (organisatorischen) Voraussetzungen der Akteneinsicht bei der Rekurskommission hingewiesen wurde, wobei er von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat. Anlässlich der öffentlichen und mündlichen Verhandlung vom 24. November 2005 hatte er Gelegenheit, zu den Vorwürfen, die zur Kündigung des Beschwerdeführers geführt haben, abschliessend Stellung zu nehmen. Das UVEK hat im verwaltungsinternen Beschwerdeverfahren keine Gehörsverletzung zu verantworten. Falls dennoch die Vorinstanz eine Gehörsverletzung begangen hätte, wäre diese durch das Beschwerdeverfahren vor der PRK ohnehin geheilt.

d) Das UVEK und das BFE haben den rechtserheblichen Sachverhalt rechtsgenügend festgestellt, sodass der Vorwurf der unvollständigen Feststellung der massgeblichen Tatsachen unzutreffend ist. Ebenso wenig haben die Vorinstanzen Bundesrecht dadurch verletzt, dass diese in unzulässiger Weise auf das Vorliegen eines Grundes für die Kündigung erkannt haben. Wie bereits ausgeführt, liegen die geforderten Gründe für eine ordentliche Kündigung vor, und die vom Beschwerdeführer dagegen erhobenen Einwendungen erweisen sich nicht als stichhaltig.

Unter diesen Voraussetzungen konnte das UVEK im angefochtenen Beschwerdeentscheid die Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung abweisen und deren Gültigkeit bestätigen. Dadurch wurde die ebenfalls erhobene Beschwerde hinsichtlich der Freistellung vom Dienst gegenstandslos, sodass darauf nicht einzutreten war (vgl. Entscheid der PRK vom 25. August 2000, veröffentlicht in VPB 65/2001 Nr. 13 S. 151 E. 3b).

5.- Soweit auf die Beschwerde einzutreten ist (vgl. E 1a hievor), ist sie demnach als unbegründet abzuweisen. Praxisgemäss werden im Verfahren vor der PRK - ungeachtet des Verfahrensausgangs - grundsätzlich keine Kosten erhoben. Davon ist auch im vorliegenden Fall keine Ausnahme zu machen. 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 vom 10. September 1969 [VwKV; SR 172.041.0]).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X vom 9. / 10. Mai 2005 wird, soweit darauf eingetreten wird, abgewiesen und der Beschwerdeentscheid des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation vom 1. April 2005 (betreffend Kündigung) bestätigt.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer und dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement 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 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. 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.
-

Eidg. Personalrekurskommission

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

André Moser

Johannes Schöpf