



PRK 2005-026

Der Präsident: André Moser

Die Richterinnen: Beatrice Vogt; Salome Zimmermann Oertli

Der Gerichtsschreiber ad hoc: Eugen Roesle

## Entscheid vom 30. Januar 2006

in Sachen

X., Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

---

### Sachverhalt:

A.- X., geboren am ... und Vater zweier Kinder, hat sich nach Abschluss der Sekundarschule zum Automechaniker ausbilden lassen. Am 1. August 1972 trat er beim Eidgenössischen Zeughaus in A. als Mitarbeiter der Motorwagendienst-Werkstatt in die Dienste des Bundes. Auf den 1. Mai 1996 hin wechselte X. zum Zeughaus in B., wo er in der Transportfahrzeug-Werkstatt tätig war. Im Rahmen des Zusammenschlusses mit dem Zeughaus in C. war er vom 1. Januar 2004 bis heute in derselben Funktion für die Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten an schweren und leichten Betriebsfahrzeugen des Zeughauses C. zuständig.

B.- Mit Gespräch und Schreiben vom 16. November 2004 wurde X. darüber informiert, dass seine Stelle auf den 31. Mai 2005 hin abgebaut werde. In der Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung, ebenfalls vom 16. November 2004, erklärte er sich einverstanden, aktiv an der Suche einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Stelle anzunehmen. Der Arbeitgeber seinerseits verpflichtete sich, das Möglichste zu tun, um seinem Mitarbeiter innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden. Falls innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine zumutbare Arbeit gefunden sei, werde der Arbeitsvertrag gestützt auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e des Bundespersonalgesetzes gekündigt (Ziff. 11 der besagten Vereinbarung).

C.- Im Schreiben vom 18. April 2005 mit der Überschrift „Anzeige der Auflösung des Arbeitsverhältnisses“ kündigte das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) X. an, dessen Arbeitsverhältnis auf den 30. November 2005 aufzulösen, da sich aufgrund der bedauerlicherweise erfolglosen Stellenvermittlungsbemühungen eine interne oder externe Weiterbeschäftigung nicht ergeben habe. Des Weiteren wurde bekannt gegeben, einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung zu entziehen. X. verzichtete darauf, zur angekündigten Auflösung seines Arbeitsvertrages Stellung zu nehmen.

D.- Mit Verfügung vom 19. Mai 2005 löste das VBS das Arbeitsverhältnis von X. unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf den 30. November 2005 auf und entzog einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung. Die Kündigung wurde als im Sinne von Art. 31 der Bundespersonalverordnung unverschuldet bezeichnet.

E.- Am 21. Juni 2005 erhebt X. (Beschwerdeführer) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde gegen die Verfügung des VBS vom 19. Mai 2005. Er beantragt, die Verfügung sei aufzuheben und er sei weiterzubeschäftigen. Die der Beschwerde entzogene aufschiebende Wirkung sei wiederherzustellen.

F.- Das VBS schliesst in seiner Vernehmlassung vom 16. August 2005 auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

G.- Am 2. September 2005 reicht der Beschwerdeführer eine kurze Stellungnahme ein, auf welche das VBS am 14. September 2005 dupliziert.

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

### **Erwägungen:**

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

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

2.- a) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Der Beschwerdeführer kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) geltend machen, sondern auch die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) erheben. Die Personalrekurskommission überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung ihr Ermessen weder überschritten noch missbraucht hat, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 633 ff.).

b) Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8 E. 3; bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl. auch André Moser, in: André Moser/Peter Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., Rz. 617 f.).

3.- a) Ein einmal eingegangenes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei auch wieder beendet werden. Will allerdings der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig ohne das Einvernehmen mit der betroffenen Person kündigen, so kann er das nur aus einem der im Gesetz aufgezählten Kündigungsgründe tun (vgl. Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezem-

ber 1998, BBl 1999 1614). Die möglichen Gründe für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit werden in Art. 12 Abs. 6 BPG abschliessend aufgezählt:

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

b) In Bezug auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG ist festzuhalten, dass schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe nur eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses sein können. Die Frage, ob ein Amt (bzw. eine Stelle) noch gebraucht wird, ist organisatorischer Natur; die Durchführung einer Reorganisation betrifft damit keine Frage des Personalrechts, sondern eine Frage der Verwaltungsorganisation, über deren Zweckmässigkeit die Gerichtsbehörden grundsätzlich nicht zu entscheiden haben. Eigentliche Reorganisationsmassnahmen sind der gerichtlichen Überprüfung folglich weitgehend entzogen; das gilt auch für die Überprüfung durch die PRK (vgl. Entscheide der PRK vom 28. November 2005 i.S. H. [PRK 2005-022], E. 3b mit Hinweis; vgl. auch vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in VPB 68.8 E. 2; Hermann Schrott /David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 126, Rz. 188).

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

a) Art und Weise der zu ergreifenden Massnahmen bei Umstrukturierungen werden in Art. 104 BPV weiter ausgeführt. Die Departemente haben diesbezüglich alles daran zu setzen, Umstrukturierungen sozialverträglich umzusetzen (Art. 104 Abs. 1 BPV). Auch wenn es die Arbeitsplatzgarantie des früheren Beamtengesetzes in der neuen Personalgesetzgebung nicht mehr gibt, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses doch die ultima ratio darstellen (Annie Rochat Pauchard, La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, in Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese [RDAT] II-2001 S. 559, Fussnote 72). Gegenüber der Auflösung haben deshalb die Weiterbeschäftigung des Angestellten innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung, die Umschulung und die berufliche Weiterbildung sowie die vorzeitige Pensionierung Vorrang (Art. 104 Abs. 2 BPV). Ihrerseits haben die Angestellten diese Bemühungen

des Arbeitgebers zu unterstützen und aktiv an den eingeleiteten Massnahmen oder bei der Suche nach einer neuen Anstellung mitzuwirken (Art. 104 Abs. 4 BPV). Diese Leitlinien wurden offensichtlich von der gestützt auf den bis am 31. Dezember 2001 geltenden Art. 54 Abs. 1bis des Beamtengesetzes erlassenen Verordnung über Personalmassnahmen bei Umstrukturierungen in der allgemeinen Bundesverwaltung (AS 1995 5111) übernommen, weshalb auf die dazugehörige Rechtsprechung und Lehre verwiesen werden kann (Entscheide der PRK vom 14. Juni 2005 i.S. D. [PRK 2005-003], E. 3a; vom 26. August 2003 i.S. M. [PRK 2003-007], E. 3; vom 16. Juli 2003 i.S. B. [PRK 2003-005], E. 4b).

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

5.- Vorliegend ist unstrittig, dass einschneidende Umstrukturierungsmassnahmen im VBS Anlass für die angefochtene Kündigungsverfügung waren. Hingegen hält der Beschwerdeführer dafür, dass die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung unverhältnismässig sei und der Rolle des Bundes als sozialer Arbeitgeber widerspreche, da er sechs Monate vor Vollendung seines 55. Altersjahres und damit kurz vor der gemäss Art. 105 BPV festgelegten Altersgrenze von 55 Jahren noch nicht vorzeitig pensioniert werde. Darum sei er bis zum vollendeten 55. Altersjahr weiterzubeschäftigen und dem Supportzentrum des VBS zuzuteilen, um anschliessend allenfalls in den Genuss einer vorzeitigen Pensionierung zu gelangen. Aus denselben Gründen sei auch die aufschiebende Wirkung der Beschwerde wiederherzustellen.

a) Unter der Bezeichnung „Schweizerische Armee XXI“ wurde bekanntlich bereits vor einigen Jahren ein tief greifender Umbau des Wehrwesens in Angriff genommen (vgl. zum Ganzen Bericht des Bundesrates vom 24. Oktober 2001 an die Bundesversammlung über die Konzeption der Armee XXI [BB1 2002 967 ff.]). In diesem Rahmen wurde per 1. Januar 2004 eine neue Organisation, die Logistikbasis der Armee (LBA), geschaffen; in einem ersten Schritt ging es darum, die diversen, vorher dezentralen logistischen Leistungserbringer unter eine Führung zu stellen. In den Jahren 2004 und 2005 müssen auf Grund des politisch bedingten Kostensparzwangs in diesem Bereich rund 600 Stellen abgebaut werden; bis zum geplanten Abschluss der Umsetzung der neuen Konzeption im Jahre 2010 sollen 1'800 Stellen eingespart worden sein (vgl. auch Interpellation von D vom 10. März 2004 [04.3057]). Wie bereits hievorig ausgeführt (E. 3b), kann es nicht in den Zuständigkeitsbereich der PRK fallen, Reorganisationsmassnahmen auf ihre Sinn- und Zweckmässigkeit hin zu prüfen; vielmehr ist dies Sache von Parlament und Souverän. Die PRK hat nur, aber immerhin, zu beurteilen, ob die vor diesem Hintergrund

ausgesprochenen Entlassungen auf ernstlichen Überlegungen beruhen und sachlich gerechtfertigt sind (vgl. Entscheid der PRK vom 17. August 2005 i.S. B. [PRK 2005-007], E. 4a).

b) Dem Einwand des Beschwerdeführers, dass sich der Staat unverhältnismässig verhalte, indem er den Beschwerdeführer entlasse und ihn nicht dem Supportzentrum des VBS zuteile, obwohl diesem nur ein halbes Jahr bis zum Erreichen des Alters für eine vorzeitige Pensionierung und die damit einhergehenden allfälligen Vorteile fehlt, ist Folgendes entgegenzuhalten: Weder das Bundespersonalgesetz noch die Ausführungsverordnungen sehen einen Rechtsanspruch vor, dass 55-jährige und ältere Mitarbeiter im Supportzentrum beschäftigt werden müssen. Die Grenze des vollendeten 55. Alterjahres wird in Art. 105 Abs. 1 BPV als Voraussetzung für eine vorzeitige Pensionierung angeführt. Generell-abstrakte Regelungen sind zwangsläufig mit einer gewissen Schematisierung verbunden, welche im Einzelfall als stossend empfunden werden kann. Es mag nicht einleuchten, weshalb sechs Monate oder sogar einige Tage darüber entscheiden, ob jemand in den Genuss eines Vorteils kommt oder – auch umgekehrt – darum allenfalls von einer Pflicht entbunden wird. Diesem Einwand stehen gewichtige Argumente gegenüber: Die Rechtssicherheit gebietet eine weitgehend am Wortlaut orientierte Handhabung der Rechtsnormen, da sonst völlige Unklarheit darüber herrschte, wie eine Bestimmung angewendet würde. Die in Art. 105 BPV festgelegte Altergrenze lässt in der Hinsicht keinen Beurteilungsspielraum offen: Angestellte können frühestens ab dem vollendeten 55. Alterjahr vorzeitig pensioniert werden (...). Angestellte, die das 55. Altersjahr noch nicht vollendet haben, können demnach grundsätzlich nicht vorzeitig pensioniert werden. Im Falle des Beschwerdeführers eine Ausnahme zu machen, liesse sich mit den Geboten der Rechtssicherheit und Rechtsgleichheit nicht vereinbaren und würde ein womöglich folgenschweres Präjudiz schaffen.

Aus den soeben dargelegten Gründen ist auch die Berufung auf Ziff. 3 der (internen) Weisungen des VBS vom 4. April 2005 über das Supportzentrum VBS nicht geeignet, für den Beschwerdeführer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung abzuleiten.

In dem Sinn erweist sich die dem Beschwerdeführer gegenüber ausgesprochene Kündigung vereinbar mit ernstlichen Überlegungen und im Hinblick auf die im VBS vollzogenen Umstrukturierungsmassnahmen auch sachlich gerechtfertigt.

c) Liegt ein Stellenabbau vor, ist weiter zu prüfen, ob der Arbeitgeber, wie gesetzlich verlangt, alle Möglichkeiten, den Angestellten weiterzubeschäftigen oder zu vermitteln ausgeschöpft hat, bevor er diesem ohne dessen Verschulden kündigt. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich am 16. November 2004 zusätzlich eine Vereinbarung mit dem VBS abgeschlossen, in deren Ziff. 3 ausdrücklich festgehalten ist, dass der Arbeitgeber sich verpflichtet, das Möglichste zu tun, um dem Beschwerdeführer innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden.

aa) Basierend auf der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung (vgl. E. 4b) und um den vorhersehbaren Stellenabbau im öffentlichen Sektor möglichst sozialverträglich durchführen zu können, hat die Bundesverwaltung ein internes Job-Center, bestehend aus dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) und den Personaldiensten der Departemente, Gruppen und Ämter, eingerichtet. Zusätzlich bestehen in der Bundeskanzlei und in jedem Departement eine zentrale Koordinationsstelle für Stellenvermittlung (ZEKOST). Unter anderem wird auch ein Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) geführt, in dessen Datenbank die Bewerberprofile von Personen in der Bundesverwaltung eingespeichert werden, die sich aktuell oder zukünftig auf Stellensuche befinden. Zugriff auf diese Informationen haben die Personalverantwortlichen sämtlicher Bundesstellen; bei der Besetzung vakanter Stellen sind diese gehalten, geeigneten internen Bewerbern und Bewerberinnen aus der Bundesverwaltung den Vorzug zu geben. Auch das VBS hält sich an den Grundsatz, dass sämtliche zur Ausschreibung gelangende Stellen primär im VBS ausgeschrieben und nur durch Personal dieses Departementes besetzt werden dürfen. Damit besteht eine eindeutige Bevorzugung von Bundesangestellten im Vergleich zu externen Bewerberinnen und Bewerbern, in deren Genuss auch der Beschwerdeführer, dessen Daten am 4. Januar 2005 ebenfalls in die Datenbank des AVAM eingespielen wurden, gekommen ist. Diverse Gespräche und Vermittlungsversuche während dieses Jahres belegen die Bemühungen, dem Beschwerdeführer eine neue Stelle zu vermitteln, welche bis zum jetzigen Zeitpunkt leider fruchtlos waren.

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

cc) In Anbetracht der Aktivitäten des Bereichs Personal LBA und der E. AG ist erstellt, dass sich der Arbeitgeber ordnungsgemäss bemüht hat, den Beschwerdeführer bei der Stellensuche zu unterstützen. Der Beschwerdeführer bringt hingegen vor, dass ihm keine Stelle angeboten worden sei. Wenn unter einem Angebot die zeitlich erste Willenserklärung zur Eingehung eines Vertrags zu verstehen ist, dessen Abschluss nur noch der Annahme durch den Antragsempfänger bedarf, ist dem Beschwerdeführer zuzustimmen. In dem Sinn wurde ihm keine Stelle angeboten, die er durch seine blosser Zustimmung hätte annehmen können. Zu bemerken ist allerdings, dass nach Art. 4 Abs. 2 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung und Ziff. 3 der Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung der Arbeitgeber sich lediglich verpflichtete, das Möglichste zu tun, um der angestellten Person innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu *vermitteln* und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden. Hinsichtlich der zuvor geschilderten Vermittlungsbemühungen ist deshalb, ohne dass von Seiten der Verwaltung dem Beschwerdeführer ein konkretes Stellenangebot im eben erläuterten Sinn

hätte unterbreitet werden müssen, die Kündigungsverfügung des VBS vom 19. Mai 2005 nicht zu beanstanden.

6.- a) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Stelle des Beschwerdeführers infolge der anhaltenden Restrukturierungen im VBS in ihrer bisherigen Funktion nicht weitergeführt wird. Das Departement hat seine vorhandenen Möglichkeiten, dem Beschwerdeführer eine andere Stelle zu verschaffen oder ihn anderweitig weiter zu vermitteln, gehörig ausgeschöpft, weshalb die Kündigung ordnungsgemäss erfolgt ist.

b) Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Mit dem vorliegenden Entscheid in der Sache wird das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gegenstandslos. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdefahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 21. Juni 2005 wird abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 19. Mai 2005 bestätigt.
- 2.- Es werden weder Verfahrenskosten auferlegt noch Parteientschädigungen zugesprochen.
- 3.- Dieser Entscheid wird X. und dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport schriftlich eröffnet.

---

**Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 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.

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

André Moser

Eugen Roesle