



PRK 2005-029

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 ..., hat am 26. Oktober 2001 mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft, bzw. dem Festungswachtkorps der Region ... hinsichtlich des Inkrafttretens des neuen Bundespersonalgesetzes und dessen Ausführungserlasse einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet, der den Beginn seines Arbeitsverhältnisses auf den 1. Januar 2002 festlegt. Darin wird seine Funktion, die er im Rang eines Gefreiten zurzeit ausübt, als „Spezialist B.“ umschrieben.

B.- Am 13. Oktober 2004 wurde X. von seinem Vorgesetzten, Oberst C, darüber informiert, dass seine Stelle auf den 30. April 2005 abgebaut werde. Auf entsprechende Bitte desselben (offenbar gemäss Schreiben vom gleichen Tag, datiert aber vom 27. September 2004) unterzeichnete X. am 16. Oktober 2004 eine Vereinbarung mit seiner Arbeitgeberin betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung. Nach deren Ziff. 3 verpflichtete sich der Arbeitgeber, das Möglichste zu tun, um X. innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden. In Ziff. 4 verpflichtete sich der Arbeitnehmer seinerseits, aktiv an der Suche einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Stelle anzunehmen. Kann innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden, wird der Arbeitsvertrag gestützt auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e des Bundespersonalgesetzes gekündigt (Ziff. 11 der besagten Vereinbarung).

C.- Mit Schreiben vom 19. April 2005 wandte sich der Kommandant der Militärischen Sicherheit an X. und teilte diesem mit, dass auf Grund der nicht optimal verlaufenen Vermittlungsaktivitäten die Vermittlungsfrist ausnahmsweise bis Ende Juni 2005 verlängert werde.

D.- Das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (im Folgenden: VBS) informierte X. mit Brief vom 6. Juni 2005, dass unter anderem auch seine Stelle vom Abbau im Rahmen des Reformprojekts VBS XXI betroffen sei und auf den 30. April 2005 abgebaut werde. Die Entlassung erfolge nicht aufgrund von dessen Leistungen, sondern unverschuldet und wegen schwer wiegender wirtschaftlicher und betrieblicher Gründe gemäss Art. 12 Abs. 6 Bst. e des Bundespersonalgesetzes. Im Weiteren sei geplant, das Arbeitsverhältnis von X. per 31. Dezember 2005 aufzulösen und einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung zu entziehen. X. verzichtete darauf, zur angekündigten Auflösung seines Arbeitsvertrages Stellung zu nehmen.

E.- Am 27. Juni 2005 verfügte das VBS, das Arbeitsverhältnis von X. unter Einhaltung der Kündigungsfrist per 31. Dezember 2005 aufzulösen, wobei die Kündigung als unverschuldet gelte und einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung entzogen werde.

F.- Am 11. Juli 2005 erhebt X. (Beschwerdeführer) gegen die Verfügung des VBS vom 27. Juni 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Er beantragt, die Verfügung des VBS sei aufzuheben und der Beschwerdeführer sei weiterzubeschäftigen. Die der Beschwerde entzogene aufschiebende Wirkung sei wiederherzustellen. Zur Begründung führt er aus, dass ihm keine neue Anstellung angeboten worden und es per 30. April 2005 zu keinem Stellenabbau gekommen sei, da er bis zum jetzigen Zeitpunkt arbeitstätig sei und deshalb die Stelle nach seinem Abgang wieder neu besetzt werden müsse, weshalb die Kündigung nicht mit wirtschaftlichen Gründen zu rechtfertigen sei. Zusätzlich macht er geltend, dass es der Aufgabe des Bundes als sozialer Arbeitgeber widerspreche, ihn mit 28 Dienstjahren „auf die Strasse“ zu stellen.

G.- In seiner Vernehmlassung vom 8. September 2005 schliesst das VBS auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Bestritten wird insbesondere, dass der Beschwerdeführer auf seiner Stellensuche nicht ausreichend unterstützt worden sei. Besuche im Job Center, berufsbegleitende Betreuung, „Schnuppereinsätze“ und Weiterbildungskurse sowie die Verlängerung der Vermittlungsfrist dokumentierten die Bemühungen von staatlicher Seite her, dem Beschwerdeführer eine neue Stelle zu vermitteln. Weiter legt die Vorinstanz dar, dass die Stelle des Beschwerdeführers entgegen dessen Ausführungen nicht mehr vorgesehen und bereits abgebaut sei.

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

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

b) In Bezug auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG ist festzuhalten, dass schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe nur eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses sein können. Die Frage, ob ein Amt (bzw. eine Stelle) noch gebraucht wird, ist organisatorischer Natur; die Durchführung einer Reorganisation betrifft damit keine Frage des Personalrechts, sondern eine Frage der Verwaltungsorganisation, über deren Zweckmässigkeit die Gerichtsbehörden grundsätzlich nicht zu entscheiden haben. Eigentliche Reorganisationsmassnahmen sind der gerichtlichen Überprüfung folglich weitgehend entzogen; das gilt auch für die Überprüfung durch die PRK (vgl. 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 Schroff /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 schwerwiegende Reorganisationsprojekte im VBS Anlass für die angefochtene Kündigungsverfügung waren. Hingegen hält der Beschwerdeführer dafür, dass die Voraussetzungen für die ausgesprochene Kündigung fehlen, da seine Stelle in Wirklichkeit gar nicht abgebaut würde und daher für die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses keine wirtschaftlichen Gründe ausschlaggebend gewesen seien. Des Weiteren rügt der Beschwerdeführer, dass ihm nie eine Stelle angeboten worden sei und er nach 28 Dienstjahren „auf die Strasse“ gestellt werde.

a) Unter der Bezeichnung „Schweizerische Armee XXI“ wurde bekanntlich bereits vor einigen Jahren ein tief greifender Umbau des Wehrwesens in Angriff genommen (vgl. zum Gan-

zen 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 hievor ausgeführt (E. 3b), kann es nicht in den Zuständigkeitsbereich der PRK fallen, Reorganisationsmassnahmen auf ihre Sinn- und Zweckmässigkeit hin zu prüfen; vielmehr ist dies Sache von Parlament und Souverän. Die PRK hat nur, aber immerhin, zu beurteilen, ob die vor diesem Hintergrund ausgesprochenen Entlassungen auf ernstlichen Überlegungen beruhen und sachlich gerechtfertigt sind (vgl. Entscheid der PRK vom 17. August 2005 i.S. B. [PRK 2005-007], E. 4a).

b) Der Auffassung des Beschwerdeführers, dass seine Stelle nicht abgebaut werde und es darum an einem wirtschaftlichen Grund für die Kündigung mangle, ist Folgendes entgegenzuhalten: Aus den zuvor dargelegten Erwägungen (vgl. E. 5a und 3b) steht es der Personalrekurskommission grundsätzlich nicht zu, eine Reorganisationsmassnahme auf Ihre Wirtschaftlichkeit hin zu überprüfen. Bestünde die Stelle des Beschwerdeführers effektiv weiter und würde dieser entlassen, um einem anderen Mitarbeitenden seine Stelle und die damit zusammenhängenden Aufgaben zu übertragen, wäre allenfalls ein Verstoß gegen das Willkürverbot zu prüfen. Die Vorinstanz tut jedoch unter Bezugnahme auf Angaben des Heeres und der Militärischen Sicherheit dar, dass die Stelle des Beschwerdeführers sowohl in den aktuellen als auch in den zukünftigen Strukturen nicht mehr vorgesehen ist. Des Weiteren könne der Beschwerdeführer aus der Tatsache, dass er während der ihm gemäss Art. 4 Abs. 7 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung eingeräumten Vermittlungsfrist seiner Tätigkeit weiterhin nachging, keinen Vorteil, wie beispielsweise einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, ableiten. Dem ist beizupflichten, da sonst Sinn und Zweck dieser Vermittlungsfrist – für die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter eine zumutbare andere Stelle zu finden – obsolet würden. Zu der behaupteten Erklärung seiner (nicht mit Namen erwähnten) Vorgesetzten, die Stelle werde nicht abgebaut, sondern müsse bei einem allfälligen Wechsel der Organisationseinheit wieder besetzt werden, ist Folgendes zu bemerken: Dem Beschwerdeführer wurde möglicherweise kommuniziert, dass dessen Tätigkeit nach dessen Abgang von einem oder mehreren anderen Mitarbeitenden ausgeübt würde. Daraus alleine lässt sich jedoch nicht darauf schliessen, dass seine Stelle weiterhin existiere. Die Arbeitslast in einem Bereich lässt sich durchaus auf andere, und nach vollzogener Restrukturierung höchstwahrscheinlich weniger, Mitarbeitende verlagern, womit letztendlich der totale Arbeitsaufwand nicht abnehmen muss, trotzdem aber Stellen und Kosten eingespart werden können. Der Beschwerdeführer bringt im Übrigen keine weiteren Argumente vor, aus denen sich Anhaltspunkte zur Stützung der Behauptung entnehmen lassen, dass die Stelle wieder besetzt werde. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, inwiefern die dem Beschwerdeführer gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht auf ernstlichen Überlegungen beruhen oder nicht sachlich gerechtfertigt sein soll.

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. Oktober 2004 zusätzlich eine Vereinbarung mit dem VBS abgeschlossen, in deren Ziff. 3 ausdrücklich festgehalten ist, der Arbeitgeber verpflichte sich, das Möglichste zu tun, um dem Beschwerdeführer innerhalb und gegebenenfalls auch ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich eine Kündigung zu vermeiden.

aa) Basierend auf der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung (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 1. Januar 2005 ebenfalls in die Datenbank des AVAM eingespielen wurden, gekommen ist. Diverse Gespräche während dieses Jahres, die Erstattung der Kosten für einen Weiterbildungskurs, „Schnuppereinsätze“ sowie die Verlängerung der Vermittlungsfrist von sechs auf acht Monate belegen die Bemühungen, dem Beschwerdeführer eine neue Stelle zu vermitteln, welche indes bis zum jetzigen Zeitpunkt leider fruchtlos waren. Die Vorinstanz führt ferner an, dass dem Beschwerdeführer die Zusicherung zu einer Stelle in der Privatwirtschaft abgegeben worden sei. Der Beschwerdeführer habe jedoch abgelehnt, da er zuwarten wollte, ob er nicht doch noch eine Stelle beim Bund finde. Art. 4 Abs. 6 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung hält dazu fest, dass Angestellten, die nicht bereit sind, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, nach Art. 12 Abs. 6 Bst. d BPG gekündigt wird. Als zumutbar gelten Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung, wenn die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Bedingungen für den Stellenwechsel mit der vorher ausgeübten Tätigkeit vergleichbar sind (Art. 5 Abs. 2 der erwähnten Verordnung). Ob diese Voraussetzungen im vorliegenden Fall erfüllt sind, ist aus den Akten nicht ersichtlich und kann offen bleiben, da die Kündigung ohnehin aufgrund der für den Beschwerdeführer günstigeren Bestimmung von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG ausgesprochen worden ist.

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 mindestens fünf 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 dem Wortlaut von 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 27. Juni 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 Beschwerdeverfahren 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 11. Juli 2005 wird abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport vom 27. Juni 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:

André Moser

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

Eugen Roesle