



PRK 2005-030

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Guido Corti; Salome Zimmermann Oertli
Die Gerichtsschreiberin: Sonja Bossart

Entscheid vom 9. November 2005

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführer

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB, Zentralbereich Personal, Mittelstrasse 43, 3000 Bern 65

betreffend

ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X. wurde am 1. September 1998 bei den Schweizerische Bundesbahnen SBB (SBB) in A., Bauabteilung ..., als ... (Lohnklasse 18) angestellt. Er wurde per 1. Juli 2000 in die Lohnklasse 20 und per 1. Januar 2001 zum ... in die Funktionsstufe 19 (entspricht Lohnklasse 22) befördert.

B.- Am 23. Juni 2004 wurde gegen X. durch die SBB Infrastruktur Personal A. die formelle Kündigungsandrohung ausgesprochen mit der Begründung, die Personalbeurteilungen 2001, 2002 und 2003 hätten nur genügende Leistungen gezeigt und aus diesen sowie den Zielvereinbarungen gehe hervor, dass X. sein Verhalten nicht wesentlich verändert und verbessert

habe. Dagegen erhob X. am 5. Juli 2004 Einsprache. Mit Entscheid vom 27. Juli 2004 wurde die Kündigungsandrohung vom Leiter Projekte Management Bern bestätigt.

C.- Die SBB Infrastruktur Personal A. gewährte X. mit Schreiben vom 10. Januar 2005 das rechtliche Gehör für die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Mai 2005. Am 18. Januar 2005 liess sich X. zur beabsichtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses vernehmen.

D.- Die Infrastruktur Personal A. löste das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 21. Januar 2005 auf den 31. Mai 2005 auf und begründete die Kündigung (wie bereits im Schreiben vom 10. Januar 2005) mit Mängeln im Verhalten/Leistung und der mangelnden Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag und im Stellenbeschrieb vereinbarten Arbeiten nach den Vorgaben der Leitung Architektur zu verrichten. X. habe mit seinem Verhalten und der daraus resultierenden Leistung (nicht einhalten der Zielvereinbarungen) die arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt. Auch auf die am 23. Juni 2004 ausgesprochene Kündigungsandrohung hätten sich keine Verbesserungen der Arbeitseinstellung und im Arbeitsverhalten gezeigt. Dem Vorwurf des Mobblings wurde entgegengehalten, dass die zahlreichen persönlichen Gespräche und Zielvereinbarungen das Interesse der Vorgesetzten an einem konstruktiven Vorgehen zeigten.

E.- Dagegen erhob X. am 13. Februar 2005 bei den SBB, Zentralbereich Personal Einsprache (Überschrift „Antrag auf Nichtigkeit der Kündigung“). Er bemängelte namentlich, dass er nach der Kündigungsandrohung vom 29. Juni 2004, auf welche er mit Schreiben vom 5. Juli 2004 reagiert habe, und vor der Bestätigung der Kündigungsandrohung vom 27. Juli 2004 nicht mehr zu einer Aussprache eingeladen worden sei. In der Folge sei der interne Druck auf seine Person stark ausgeweitet worden, namentlich seien von ihm immer neue und umfangreichere Dokumentationen eingefordert worden. Da diese Dokumentationen Bestandteile von Zielvereinbarungen gewesen seien, hätten die Zwischenqualifikationen entsprechend ergeben, dass die Ergebnisse nicht den Erwartungen der Vorgesetzten entsprochen hätten. Dieses Vorgehen sei als Mobbing anzusehen. Weiter machte X. auf seine hohe und gegenüber seinen Kollegen überdurchschnittliche fachliche Kompetenz und Produktivität aufmerksam.

Der Zentralbereich Personal der SBB gab mit Schreiben vom 17. Februar 2005 der Vorinstanz (SBB Infrastruktur Personal) die Gelegenheit, über die Einsprache im Sinne von Ziff. 182 Abs. 3 Gesamtarbeitsvertrag (GAV) SBB zu befinden. Die Infrastruktur Personal verlangte am 1. März 2005 die Feststellung der Gültigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und nahm Stellung zur Einsprache von X. Mit Eingabe vom 15. April 2005 beantwortete die Infrastruktur Personal A. die ihr vom Zentralbereich Personal gestellten Fragen. Auf die Frage (Nr. 3), ob es zutrefte, dass von X. umfangreichere Dokumentationen gefordert worden seien, als von dessen Arbeitskollegen, wird erläutert, da X. nicht mit den üblichen Arbeitsmitteln arbeite (führt eigene Schattenbuchhaltungen, Projektlisten ohne konkrete Daten, Arbeitsvergaben ohne Submission und ohne Bestellungen), steige sein Arbeitsaufwand naturgemäss, sobald eine Zielvereinbarung verlangt werde. Zu diesem Schriftenwechsel nahm X. am 12. Mai 2005 Stellung. Am 23. Mai 2005 wurde eine mündliche Verhandlung in Anwesenheit von X., Y. (Leiterin Architek-

tur A.), Z. (Personalsbereichsleiterin A.) und Vertretern des Zentralbereichs Personal durchgeführt.

F.- Mit Entscheid vom 22. Juni 2005 wies der Zentralbereich Personal der SBB die Einsprache von X. vom 13. Februar 2005 ab, legte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses neu auf den 30. Juni 2005 fest und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung. In formeller Hinsicht wurde ausgeführt, dass im erstinstanzlichen Verfahren Entscheide von einer hierfür nicht zuständigen Instanz getroffen worden seien, es könne aber nicht von einer Nichtigkeit, sondern nur von einer Anfechtbarkeit ausgegangen werden. Weiter sei X. im Rahmen des Einspracheverfahrens gegen die Kündigungsandrohung nicht mündlich angehört worden. Jedoch habe er im Rahmen des Beschwerdeverfahrens, namentlich an der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2005, die Möglichkeit gehabt, sich zu äussern, womit der Mangel geheilt worden sei.

In materieller Hinsicht kam der Zentralbereich Personal der SBB zum Schluss, dass die geltend gemachten Leistungsmängel von X. nachgewiesen seien, wobei die Verstösse gegen die Vorgaben im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens als schwerwiegend anzusehen seien. Während den Bewährungsfristen habe X. keine Einsicht in eigene Fehler erkennen lassen. Es sei davon auszugehen, dass er auch künftig den eigenen Lösungswegen gegenüber den Vorgaben der Vorgesetzten den Vorrang geben werde und es ihm weiterhin schwer fallen dürfte, sich Vorgesetzten unterzuordnen, die nicht mindestens eine gleichwertige Ausbildung und Erfahrung hätten. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses infolge von Mängeln in der Leistung gemäss Ziff. 180 Bst. b GAV SBB sei gerechtfertigt. Hinweise, wonach X. gemobbt worden wäre, seien keine zu sehen. Es lägen somit weder formelle noch materielle Nichtigkeitsgründe im Sinne von Ziff. 182 Abs. 1 GAV SBB vor. Die Begründung der Kündigung mit Mängeln im Verhalten sei hingegen nicht gerechtfertigt, das Verhalten von X. habe (von einer Ausnahme abgesehen) zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben. Zum Begehren von X. um Prüfung der Versetzung in eine andere Organisationseinheit sei festzustellen, dass die Vorinstanz die ihr zumutbaren Versuche für eine Versetzung entsprechend Ziff. 45 Abs. 4 GAV SBB getätigt habe. Zudem hätte X. sich selbst stärker um eine berufliche Neuorientierung kümmern können.

G.- Gegen diesen Entscheid erhebt X. (Beschwerdeführer) am 22. Juli 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Er stellt die Anträge, die aufschiebende Wirkung sei wieder herzustellen und die Vorinstanz sei aufzufordern, die „Mängel in der Leistung“ unter Nennung von klar belegbaren Fehlern auszuweisen. Die von ihm nie akzeptierten und unterschriebenen Personalbeurteilungen könnten nicht alleiniger Massstab für die Dokumentation von Leistungsmängeln sein. Der Beschwerdeführer verwahrt sich namentlich gegen die Vorwürfe unkorrekten Verhaltens bei der Auftragsvergabe. Er habe sich jederzeit an die Richtlinien und Weisungen gehalten. Da praktisch jedes Dokument von der Vorgesetzten oder deren Stellvertreter unterschrieben werden müsse, sei es auch gar nicht möglich, sich nicht an die Vorgaben zu halten. Er habe die grosse Anzahl von Projekten, welche er geführt habe, problemlos bewältigen können, dies ungeachtet der ihm vorgeworfenen zu hohen Fertigungstiefe. Seine Überlastung habe in der letzten Zeit immer im Zusammenhang mit internem Reporting, Controlling, Sitzungen, Veranstaltungen, Administration usw. gestanden.

Mit Vernehmlassung vom 6. September 2005 schliesst der Zentralbereich Personal der SBB auf Abweisung beider Rechtsbegehren, verweist auf den Beschwerdeentscheid vom 22. Juni 2005, die Verfügung vom 21. Januar 2005 sowie die Stellungnahme der Infrastruktur Personal A. vom 17. August 2005 zur Beschwerde an die PRK und macht einige ergänzende Bemerkungen. Es wird darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer beim Zentralbereich Personal ebenfalls Beschwerde geführt hat gegen die am 31. Mai 2005 verfügte Freistellung.

Mit Replik vom 14. September 2005 äussert sich der Beschwerdeführer zu den Schreiben vom 17. August 2005 und vom 6. September 2005. Es sei eine fachlich weitaus schlechter qualifizierte und führungsunerfahrene Person als Senior Fachdienstgeneralist gewählt worden. Betreffend seine Projekte habe ihm in keinem Fall ein Versagen vorgeworfen werden können. Die Bestimmungen des öffentlichen Beschaffungswesens habe er bereits aus dem Grund gar nicht verletzt haben können, weil er mit seinen Teilprojekten praktisch nie Summen erreicht habe, welche unter diese Bestimmungen fielen. Die Vorinstanz verzichtet auf eine Stellungnahme zu dieser Eingabe des Beschwerdeführers.

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

Erwägungen:

1.- a) Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]; Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB [SR 172.220.112]). Gemäss Art. 15 Abs. 2 SBBG kann der Bundesrat die SBB ermächtigen, das Anstellungsverhältnis im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) abweichend oder ergänzend (zum BPG) zu regeln. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen GAV ab. Seit 1. Januar 2005 steht der neue GAV SBB in Kraft und der alte am 1. Januar 2001 in Kraft getretene GAV (aGAV SBB) vom 29. Juni 2000 wurde aufgehoben (vgl. BBl 2004 6734; vgl. auch Ziff. 208 GAV SBB).

b) Eine übergangsrechtliche Regelung für den zeitlichen Anwendungsbereich enthält der neue GAV SBB nicht. Analog zu Art. 41 Abs. 3 und 4 BPG, wonach sich das Beschwerdeverfahren auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse nach dem neuen Recht (BPG) richtet, wenn die Verfügung nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden ist und den gleichlautenden allgemeinen Grundsätzen betreffend Anwendung neuen Rechts (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, Rz. 326), hat auch für die Anwendbarkeit des neuen GAV entscheidend zu sein, wann die erstinstanzliche Verfü-

gung ergangen ist. Die vorliegend in Frage stehende Kündigung wurde am 21. Januar 2005 verfügt. Mithin sind grundsätzlich die Bestimmungen des neuen GAV SBB (in Kraft seit 2005) auf die vorliegende Streitsache anwendbar.

c) Der Zentralbereich Personal der SBB ist die interne Beschwerdeinstanz der SBB im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG (vgl. Ziff. 193 Abs. 1 GAV SBB). Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide solcher interner Beschwerdeinstanzen steht der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 BPG).

Im vorliegenden Fall wurde das vorinstanzliche Verfahren gemäss Ziff. 182 GAV SBB abgewickelt (vgl. analoges Verfahren in Art. 14 BPG). Der Beschwerdeführer hat gegen die Kündigung Einsprache erhoben und die Nichtigkeit der Kündigung geltend gemacht; sinngemäss berief er sich auf den Nichtigkeitsgrund von Ziff. 182 Abs. 1 Bst. b GAV SBB, wonach eine Kündigung nichtig ist, wenn sie gemäss den Ziff. 180 und 187 GAV SBB nicht begründet ist. Darauf hat die Vorinstanz der SBB Infrastruktur Personal A. mit Schreiben vom 17. Februar 2005 die Gelegenheit gegeben, über die Einsprache im Sinne von Ziff. 182 Abs. 3 GAV SBB zu befinden, worauf letztere die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung verlangte (sogenannte „Beschwerde“). In der Folge hatte die Vorinstanz gleichzeitig über diese „Beschwerde“ der Infrastruktur Personal und die Einsprache des Beschwerdeführers zu befinden; Letztere wurde gemäss Vorinstanz wie eine Beschwerde im Sinne von Art. 44 ff. des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) behandelt (mit Hinweis auf Ziff. 193 Abs. 1 GAV SBB bzw. Art. 35 Abs. 1 BPG). Dieses Vorgehen erweist sich als richtig und beim Entscheid der Vorinstanz handelt es sich um einen Beschwerdeentscheid der internen Beschwerdeinstanz gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG, welche bei der PRK angefochten werden kann. Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG (vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG).

d) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 Bst. c VwVG). Damit hat die PRK nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet hat, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat (vgl. Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 315 f.; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es sich um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses handelt. Die PRK entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 68.8 E. 2, vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60.8 E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl.

auch André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 59 ff. Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Kölz/Häner, a.a.O., S. 221 f. Rz. 617 f.).

Im Übrigen ist die PRK an die Begründung der Begehren nicht gebunden. Sie braucht sich nicht an die rechtlichen Überlegungen zu halten, welche dem angefochtenen Entscheid zugrunde liegen oder welche die Parteien zur Begründung ihrer Anträge vorbringen (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.36 E. 3) und kann die Beschwerde auch aus andern 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) Die Fehlerhaftigkeit einer Verfügung führt in der Regel nur zu deren Anfechtbarkeit und nicht zur Nichtigkeit. Die Nichtigkeit tritt ausnahmsweise und nur dann ein, wenn ein schwerwiegender Rechtsfehler vorliegt, der Fehler offenkundig oder zumindest leicht erkennbar ist und die Annahme der Nichtigkeit nicht zu einer ernsthaften Gefährdung der Rechtssicherheit führt (BGE 122 I 99 E. 3a/aa; 118 Ia 340 E. 2a; 116 Ia 219 E. 2c; VPB 68.25, E. 2.1; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 955 ff.). Offenkundig ist der schwere Fehler der Verfügung, wenn er schon dem juristisch nicht geschulten Durchschnittsbürger auffällt. Ungeachtet der von der Praxis und Lehre herausgearbeiteten Fallgruppen ist die Grenze zwischen Anfechtbarkeit und Nichtigkeit im Einzelfall aufgrund einer Interessenabwägung zwischen dem Interesse an der Rechtssicherheit und dem Interesse an der richtigen Rechtsanwendung zu ziehen (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 956; René Rhinow/Beat Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel 1990, Nr. 40 IV; Urteil des Zürcher Verwaltungsgerichtes in Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 2001, S. 586, mit weiteren Hinweisen). Die funktionelle und sachliche Unzuständigkeit stellt im Allgemeinen einen Nichtigkeitsgrund dar, es sei denn, der verfügenden Behörde komme auf dem betreffenden Gebiet allgemeine Entscheidungsgewalt zu oder der Schluss auf Nichtigkeit verträge sich nicht mit der Rechtssicherheit (BGE 127 II 47 E. 3g; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 961). Betreffend den Fall der Verfügung durch eine nicht zuständige untergeordnete Verwaltungsbehörde sind Praxis und Lehre nicht einheitlich. In der Lehre wird etwa von der blossen Anfechtbarkeit der Verfügung ausgegangen, wenn diese auf dem Rechtsmittelweg oder im Rahmen der Aufsicht von der zuständigen Behörde überprüft wird (für Nichtigkeit z.B. BGE 117 Ia 175 E. 5 [„Entscheid“ eines Gerichtsschreibers]; für blossen Anfechtbarkeit BGE 100 Ia 435 E. 3; Pierre Moor; Droit administratif, Bd. II, Bern 2002, S. 314 f.; ähnlich auch Benoît Bovay, Procédure administrative, Bern 2000, S. 281; Blaise Knapp, Grundlagen des Verwaltungsrechts, Band I, Basel/Frankfurt a. M. 1992, Nr. 1220 Abs. 1; zum Ganzen vgl. Entscheid der PRK vom 16. Juni 2004, veröffentlicht in VPB 68.150, E. 3a).

b) Im vorliegenden Fall wurde die Kündigungsandrohung vom Leiter Projekt Management (I-PM) A. (W.) sowie von der Personalbereichsleiterin (Z.) unterzeichnet, die Kündigungsverfügung und das Schreiben zur Gewährung des rechtlichen Gehörs hingegen von der hierarchisch tiefer eingestufteten Leiterin Architektur A. (Y.) und ebenfalls von der örtlichen Personal-

bereichsleiterin. Die Vorinstanz hat in ihrem Entscheid vom 22. Juni 2005 festgestellt, dass im erstinstanzlichen Verfahren Entscheide von einer hierfür nicht zuständigen Instanz getroffen worden seien, es sei aber nicht von einer Nichtigkeit, sondern nur von einer Anfechtbarkeit auszugehen.

Die Kündigungsandrohung muss von derselben Stelle ausgesprochen werden, welche auch für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständig ist (Ziff. 178 Abs. 2 GAV SBB). Der GAV SBB enthält keine Bestimmung über die Zuständigkeit zur Kündigung. Es gilt Art. 3 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 4 BPV, wonach die Departemente (bzw. vorliegend die SBB) die Zuständigkeit für Arbeitgeberentscheide selbst regeln, die Verfügungsbefugnis mithin delegieren können. Wer vorliegend für die Kündigung zuständig war und inwiefern eine Delegation existiert, ist aus den Akten nicht ersichtlich und auch die Vorinstanz hat diese Frage offen gelassen.

Im Schreiben vom 15. April 2005 der Infrastruktur Personal A. (act. 8 Beschwerdeakten Vorinstanz, gelbe Sichtmappe) wird W. als „Wahlbehörde“ bezeichnet. In der Regel ist die für die Anstellung zuständige Behörde ebenfalls zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses befugt und es ist davon auszugehen, dass W. die Kündigung hätte vornehmen dürfen. Selbst wenn die Kompetenz zur Kündigung an die Leiterin Architektur (bzw. die Personalbereichsleiterin) delegiert worden wäre, hätte W. als ihr vorgesetzte Instanz über allgemeine Entscheidungsgewalt und auch die sachliche Zuständigkeit in Personalangelegenheiten betreffend der Division Infrastruktur A. verfügt (vgl. hierzu Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 964 mit Hinweisen). W. hat denn auch (zusammen mit Z.) im Rechtsmittelverfahren sämtliche Stellungnahmen der kündigenden Organisationseinheit an den Zentralbereich Personal unterschrieben (Schreiben vom 17. August 2005, act. 33 Beschwerdeakten Vorinstanz; Schreiben vom 15. April 2005, act. 8; Antrag Feststellung der Gültigkeit der Kündigung vom 1. März 2005, act. 5), ebenso im Übrigen die Freistellungsverfügung vom 31. Mai 2005 (act. 16 Beschwerdeakten).

Unter der Annahme, dass W. für die Kündigung (und das rechtliche Gehör) zuständig gewesen wäre und nicht die Leiterin Architektur A. Y. bzw. die Personalbereichsleiterin Z., muss aufgrund der genannten Kriterien (oben E. 2a) geprüft werden, ob Nichtigkeit oder Anfechtbarkeit der Kündigung vorliegt. Für die Nichtigkeit spricht vorerst, dass die sachliche bzw. funktionelle Unzuständigkeit grundsätzlich einen schweren Mangel darstellt. Hingegen ist vorliegend die für eine Bejahung der Nichtigkeit verlangte offensichtliche Fehlerhaftigkeit nicht vorhanden, immerhin wurde die Kündigung durch die Leiterin Architektur A. und die Personalbereichsleiterin unterschrieben und deren - allfällige - Unzuständigkeit erscheint nicht offenkundig. Entsprechend ist anzunehmen, dass auch der Beschwerdeführer von der formellen Rechtmässigkeit der Verfügung ausging, hat er diese Problematik doch nicht selbst aufgeworfen. Weiter verfügten die unterzeichnenden Personen grundsätzlich durchaus über personalrechtliche Kompetenzen, so haben sie denn auch die Organisationseinheit an der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2005 vor der Vorinstanz vertreten; sie erscheinen mithin nicht als gänzlich unzuständig, sondern haben ihre Kompetenz (immer unter dem Vorbehalt, dass die Zuständigkeit nicht ohnehin an diese delegiert wurde) lediglich überschritten. Die nach dem Gesagten vorzunehmende Interessenabwägung spricht ebenfalls nicht für die Nichtigkeit. Weder der Grundsatz

der Rechtssicherheit noch derjenige des Vertrauensschutzes erfordern vorliegend die Annahme der Nichtigkeit. Dem Beschwerdeführer stand der Rechtsweg unverändert zur Verfügung. Zugunsten der blossen Anfechtbarkeit wirkt sich weiter die Tatsache aus, dass der (soweit ersichtlich) zuständige Leiter Projekt Management A. (zusammen mit der Personalbereichsleiterin Z.) mit Schreiben vom 1. März 2005 betreffend Feststellung der Gültigkeit der Kündigung die Verfügung im Nachhinein genehmigt hat und er auch sonst in das Rechtsmittelverfahren eingebunden war. Aus all diesen Gründen hatte der (allfällig) vorliegende Mangel nur die Anfechtbarkeit der Kündigungsverfügung zur Folge. Der Mangel der fehlenden Zuständigkeit konnte im Rechtsmittelverfahren vor dem Zentralbereich Personal der SBB, welchem die volle Kognition zukam, geheilt werden; dem Beschwerdeführer ist kein Nachteil erwachsen und von einer besonders schwerwiegenden Verletzung seiner Parteirechte kann nicht gesprochen werden (zur Heilung vgl. BGE 126 V 132 E. 2b; 126 I 72 E. 2; 116 Ia 96 E. 2; Entscheid der PRK vom 16. Juni 2004, a.a.O., E. 3c).

3.- a) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den Ziff. 175 ff. GAV SBB geregelt. Art. 180 GAV SBB nennt – in Übereinstimmung mit Art. 12 Abs. 6 BPG – in einer abschliessenden Aufzählung Sachverhalte, die nach Ablauf der Probezeit als (nach alter Terminologie „triftige“, siehe sogleich E. 3b) Gründe für die ordentliche Kündigung gelten: a) die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten; c) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten; d) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; e) der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung. Eine detailliertere Umschreibung der Gründe, aus denen ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden darf, enthält das Arbeitsrecht der SBB nicht.

Die Kündigung kann nach Ablauf der Probezeit gemäss Ziff. 181 Abs. 2 GAV SBB nur auf ein Monatsende gekündigt werden, wobei laut Bst. b im 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr eine Kündigungsfrist von 4 Monaten einzuhalten ist.

b) Nach der Rechtsprechung zum alten Dienstrecht (vor Inkrafttreten des BPG) genügte im Gegensatz zur ausserordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses aus einem wichtigen Grund für die ordentliche Kündigung ein triftiger Grund, welcher objektiv begründet und sachlich haltbar sein muss (BGE 108 Ib 210 E. 2; Entscheid der PRK vom 8. Juni 1995, veröffentlicht in VPB 60.74 E. 5a; Tobias Jaag, Das öffentliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 1994 S. 463). Ob die Voraussetzungen für die Auflösung des Dienstverhältnisses erfüllt sind, war stets aufgrund der gesamten Umstände zu würdigen. Triftig bedeutet, aufgrund sachlicher Kritik glaubhaft gemacht, nicht willkürlich (Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung von Dienstverhältnissen in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 143 f.). Als triftiger Grund galt namentlich der fehlende Wille zur Einordnung in den Dienstbetrieb und zur Zusammenarbeit, so wenn der Angestellte ständig Spannungen mit den Vorgesetzten oder mit seinen Mitarbeitern verursacht und sich über Vorschriften, Dienstanweisungen oder -befehle hinwegsetzt. Weiter galt als triftiger Grund die ungenügende Leistung. Ob die Leistung des oder der

Angestellten mangelhaft ist, beurteilt sich nach dem jeweiligen Anforderungsprofil (BGE 97 I 546 f. E. 6; Schroff/Gerber, a.a.O., Rz. 147 f.; betreffend nicht Befolgen von Weisungen: Entscheidung der PRK vom 22. Dezember 2004, veröffentlicht in VPB 69.57, E. 3a/aa; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 1567; Jaag, a.a.O., S. 451). Die Kündigung setzt kein Verschulden des Angestellten voraus (namentlich wenn sie aus in der Person des Betroffenen liegenden Gründen ausgesprochen wird); es genügt beispielsweise, wenn dieser sich nicht in den Betrieb einordnen kann (Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 300).

c) Bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten verlangt der GAV SBB, dass als Erstes die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären sind und eine Vereinbarung mit Massnahmen und Zielen sowie den Folgen bei Nichterreichung abzuschliessen ist (Ziff. 45 Abs. 1 und 2 GAV SBB sowie aGAV SBB). Ist eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung im bisherigen Arbeitsumfeld nicht möglich, ist eine Versetzung zu prüfen. Ist eine Versetzung nicht sinnvoll, so kann eine Kündigungsandrohung ausgesprochen werden (Ziff. 45 Abs. 4 und 7 GAV SBB sowie aGAV SBB). Sodann muss einer ordentlichen Kündigung aufgrund von Ziff. 180 Bst. b GAV SBB eine Kündigungsandrohung im Sinne von Ziff. 178 GAV SBB vorausgehen (Ziff. 177 Abs. 4 GAV SBB; dasselbe ergibt sich aus Ziff. 137 Abs. 4 i.V.m. Ziff. 138 aGAV SBB).

d) Auch für eine Kündigung gestützt auf Ziff. 180 GAV SBB muss – wie ganz allgemein für die Berechtigung zur ordentlichen Auflösung des Dienstverhältnisses – der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden (vgl. Entscheide der PRK vom 16. Juni 2004, veröffentlicht in VPB 68.150, E. 6b, vom 27. Februar 2001 [PRK 2000-057], E. 3). Dieser verlangt, dass eine Verwaltungsmassnahme das richtige Mittel zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels ist. Zudem darf der Eingriff nicht schärfer sein, als der Zweck der Massnahme es verlangt. Lässt sich das im öffentlichen Interesse liegende Ziel mit einem schonenderen Mittel erreichen, so ist dieses zu wählen (BGE 123 II 33 E. 9; Pierre Moor, Droit administratif, Band I, Bern 1994, S. 351 ff.). Die Verwaltung muss folglich jene Massnahme wählen, welche angemessen ist bzw. jene, die genügt (Entscheid der PRK vom 21. Oktober 1999, a.a.O. E. 4b; Schroff/Gerber, a.a.O., Rz. 107). Das Bundesgericht hat in diesem Zusammenhang bereits zum altrechtlichen Dienstverhältnis erwogen, dass sich die Kündigung im Rahmen des Ermessens halten muss, das der Verwaltung in diesem Bereich zusteht, und sich angesichts der Leistung und des Verhaltens des Bediensteten sowie der personellen und der sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbar erweist (BGE 108 Ib 210 E. 2).

e) Unter Mobbing wird ein systematisches, feindliches und während einer gewissen Dauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten bezeichnet, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. Thomas Geiser, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing, Zeitschrift des bernischen Juristenvereins [ZBJV] 2001, S. 431; Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions?, Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 1998, S. 792; Manfred Rehbinder/Alexander Krausz, Psychoterror am Arbeitsplatz – Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht [ArBR] 1996, S. 19; Entscheide der PRK vom 28. Juni 2000, veröffentlicht in VPB 65.14 E. 5b und vom 14.

Januar 2003 i.S. B. [PRK 2002-012], E. 6.a). Ein schwieriges Arbeitsklima, Konflikte in den beruflichen Beziehungen oder eine durch ein gestörtes Vertrauensverhältnis erschwerte Zusammenarbeit ist nicht mit Mobbing gleichzusetzen. Ebenso wenig genügt es, wenn ein Mitarbeiter (selbst in drängender und wiederholter Weise, allenfalls unter der Androhung von Konsequenzen) aufgefordert wird, seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen oder wenn ein Vorgesetzter seine eigenen Verpflichtungen gegenüber den Untergebenen nicht vollständig erfüllt hat (zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 12. Oktober 2004 [4C.276/2004], E. 4.1 mit Hinweis; Entscheid der PRK vom 10. Juni 2005 i.S. P. [PRK 2005-005], E. 4a).

4.- Im vorliegenden Fall ist zu beurteilen, ob die gegen den Beschwerdeführer ausgesprochene Kündigungsverfügung rechtmässig ist. Wie bereits vor der Vorinstanz vertritt der Beschwerdeführer auch im vorliegenden Verfahren die Ansicht, dass die Kündigung zu Unrecht erfolgt sei, er stellt sich auf den Standpunkt, dass Leistungsmängel im Sinne von Ziff. 180 Bst. b GAV SBB nicht gegeben und namentlich nicht nachgewiesen seien.

a) Den verfahrensrechtlichen Vorgaben des GAV SBB (vorne E. 3c) wurde vorliegend Genüge getan. In Respektierung von Ziff. 45 Abs. 1 und 2 GAV SBB (sowie aGAV SBB; vorne E. 3c) haben die Verantwortlichen in der Infrastruktur Personal A. mit dem Beschwerdeführer vor Aussprechung der Kündigungsandrohung mehrmals Zielvereinbarungen abgeschlossen sowie entsprechende Gespräche geführt (vgl. act. 29 – 39 Vorakten Dienststelle, oranger Ordner). Dabei haben die SBB vorerst versucht, eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung im bisherigen Arbeitsumfeld zu erwirken, so dass nicht erforderlich war, im Sinne von Ziff. 45 Abs. 4 und 7 GAV SBB eine Versetzung zu prüfen. Erst nachdem sich zeigte, dass die Situation sich nicht bessern würde, haben die SBB die Versetzung ins Auge gefasst, aber – wie dies glaubhaft dargelegt wird (siehe Schreiben vom 1. März 2005 und S. 9 f. Verhandlungsprotokoll, act. 5 und act. 12 Beschwerdeakten Vorinstanz, gelbe Sichtmappe) – keine Lösung gefunden. Die Versetzungsbemühungen der SBB mögen dabei eher knapp ausgefallen sein und hätten besser dokumentiert werden können. Dessen ungeachtet kann nicht gesagt werden, die SBB seien diesbezüglich ihren Pflichten nicht nachgekommen. Ein Rechtsanspruch auf Versetzung kann aus Ziff. 45 Abs. 4 und 7 GAV SBB nicht hergeleitet werden. Schliesslich haben die SBB am 23. Juni 2004 eine Kündigungsandrohung ausgesprochen (vgl. Ziff. 177 Abs. 4 und 178 GAV SBB). Mit Entscheid vom 27. Juli 2004 wurde diese auf Einsprache hin bestätigt, unter anderem mit der Präzisierung, dass die Kündigungsandrohung befristet ist und nach einem Jahr dahinfällt, falls der Beschwerdeführer die Ziele bezüglich Leistungen und Verhalten erreiche. Dieses Vorgehen erweist sich als in verfahrensmässiger Hinsicht korrekt.

b) aa) In den Jahren 2001 bis 2004 und noch vor der Kündigungsandrohung wurden durch den Vorgesetzten V. vier Personalbeurteilungen über den Beschwerdeführer erstellt (vgl. act. E, Personaldossier, blaue Sichtmappe), jene vom 10. Dezember 2002 und vom 10. Februar 2004 wurden vom Beschwerdeführer nicht akzeptiert und er verlangte ein Gespräch. Es ergibt sich aus diesen Qualifikationen das folgende Bild:

Am 23. Februar 2001 wurde der Beschwerdeführer mit einer Gesamtnote von durchschnittlich 2,0 bewertet (0 = nicht erfüllt, 1 = teilweise erfüllt, 2 = erfüllt, 3 = klar übertroffen). In den Folgejahren resultierten jeweils Durchschnittsbewertungen von 1,3 (0 = ungenügend, 1 = genügend, 2 = gut, 3 = sehr gut). Bei den Bemerkungen zu den bewerteten Unterkategorien fanden sich in praktisch allen Jahren dieselben wiederkehrende Kritikpunkte:

- Leistung: gute Qualität, Fertigungstiefe viel zu gross, dadurch zu grosser Arbeitsaufwand, Termine teilweise nicht eingehalten, mehr delegieren, Projektmanagement ist gefordert und nicht Fachbauleitung,
- Kommunikation/Zusammenarbeit: Respektiert andere Meinungen nicht, löst Aufgaben nicht im Team, „Einzelgänger/Einzelkämpfer“, mangelnde Information des Vorgesetzten (die Beurteilung vom 10. Februar 2004 attestierte allerdings Verbesserungen betreffend Informationsaustausch und Kommunikation),
- Kompetenzen/persönliche Entwicklung: Abläufe, Weisungen teilweise nicht befolgt,
- Beurteilung der Zielvereinbarungen: mangelhafte Termineinhaltung, nicht genügendes Projekt-Reporting, nicht genügend transparente, nachvollziehbare und begründete Entscheide zu Auftragsvergaben.

bb) Während demselben Zeitraum (noch vor der Kündigungsandrohung) fanden verschiedene Besprechungen statt, welche in Aktennotizen wiedergegeben wurden (act. 29 - 39 Vorakten Dienststelle, oranger Ordner). Darin wurden wiederholt die selben Punkte beanstandet: die hohe Jahresarbeitszeit, zu hohe und nicht den Vorstellungen des Vorgesetzten entsprechende Fertigungstiefe (er nehme Bauleiterfunktion wahr statt Projektleiterfunktion), Nichteinhalten der gemäss Zielvereinbarungen definierten Fristen für Projektabschlüsse, nicht erfolgte Delegation von Aufträgen, Nichtbeachten von Reglementen, Weisungen und Anweisungen im Zusammenhang mit den Beschaffungen/Ausschreibungen, Vergaben ohne Einbezug des Vorgesetzten. Vom Beschwerdeführer wurde (vor allem ab Ende 2003) verlangt, dass er Projektlisten erstellt, nachführt und ergänzt und die Projekte gemäss den erstellten Listen bearbeitet. Als positiv hervorgehoben wurde das Engagement des Beschwerdeführers für die SBB und seine Teamkollegen und das enorm breit gefächerte Fachwissen. Eine positive Bilanz wurde einzig in einer Besprechung vom 8. August 2003 gezogen (Aktennotiz act. 36 Vorakten Dienststelle, oranger Ordner), wonach Kommunikation, Termineinhaltung, Feedback und die Planung der Aufträge/Projekte Fortschritte machten und die Form der Zusammenarbeit auf gutem Weg sei. Die vereinbarten Projektabschlüsse seien teilweise erfolgt, ein grosser Teil habe sich verzögert, da dringlichere Projekte dazwischen gekommen seien. Die übrigen Ziele seien erreicht worden.

cc) Am 23. Juni 2004 wurde die Kündigungsandrohung ausgesprochen mit der Begründung, die Personalbeurteilungen 2001, 2002 und 2003 hätten nur genügende Leistungen gezeigt, was auf folgende Gründe zurückzuführen sei: zu hohe Fertigungstiefe (Bauleiterfunktion statt Projektleiterfunktion), ungenügende Termineinhaltung in Projekten und Abläufen, mangelhaftes Kommunikationsverhalten, teilweise Missachtung von Abläufen/Weisungen/Reglementen/Anweisungen, unzureichendes Nachführen von Controllingtools. Der Beschwerdeführer habe sein Verhalten nicht wesentlich verändert und verbessert. Die Ziele der Vereinbarungen seien

trotz massiver Unterstützung durch die Leitung nicht oder nur teilweise erfüllt worden, weswegen man für ihn keine Einsatzmöglichkeiten als Projektleiter sehe.

dd) Eine neue (dritte) Zielvereinbarung vom 23. September 2004 (per 31. Januar 2005; act. 22 Vorakten Dienststelle) verlangte, dass Probleme und Unklarheiten zwischen V. und dem Beschwerdeführer sofort zu bereinigen seien. Es wurden unter anderem die nachstehenden Ziele formuliert: die Weisungen der SBB, Richtlinien BoeB/VoeB (Bundesgesetze und Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB, SR 172.056.1; VoeB, SR 172.056.11) seien einzuhalten, Vorgaben betreffend anzuwendendem Verfahren je nach Schwellenwert, laufende und neue Projekte seien mit dem Vorgesetzten zu besprechen und nach seinen Vorgaben umzusetzen, Zusammenfassung in Projektliste mit Umsetzungskonzept/-strategie, Darstellung des Projektführungsrhythmus für den Vorgesetzten, generelle Umsetzung der Vorgaben des Vorgesetzten. Für den Fall des unkorrekten Verhaltens gegenüber Vorgesetzten wurden Sofortmassnahmen, allenfalls ein früheres Einleiten der Kündigung, angedroht.

In der Folge wurden verschiedene Standortbestimmungen durchgeführt. Am 26. Oktober 2004 und 19. November 2004 (Aktennotizen, act. 23 und 24 Vorakten Dienststelle) wurden diverse Fehler bei einer konkreten Beschaffung bemängelt, weiter sei die Auftragsliste nicht vorgelegt worden, Abweichungen von den Standards seien nicht besprochen worden, die Projektliste sei nicht nachgeführt worden und es fehlten Angaben zum Umsetzungskonzept, die Zielvereinbarung sei in verschiedenen Punkten nicht eingehalten worden, der benötigte Zeitaufwand sei zu umfangreich. Aufgrund der Missachtung von Vorgaben im Submissionsbereich wurde dem Beschwerdeführer am 6. Dezember 2004 (act. 25) mitgeteilt, dass seine Kompetenzen reduziert würden, so müssten alle Ausschreibungen im Einladungsverfahren erfolgen und freihändige Verfahren seien keine mehr gestattet. Alle Ausschreibungen seien im Detail dem Vorgesetzten vorzulegen. Ähnliches wurde in der Standortbestimmung vom 14. Dezember 2004 (act. 26) vermerkt und es wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt, welche sodann am 21. Januar 2005 erfolgte.

ee) An der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2005 vor der Vorinstanz führte der Beschwerdeführer unter anderem aus, er sei bei der SBB als Projektleiter eingestiegen mit der Option als eventueller künftiger Leiter EA-N (Elektroanlagen). Er habe sich nach einer Reorganisation als Senior Fachgeneralist beworben, gewählt worden sei allerdings ein Elektriker, nämlich V. Mit diesem neuen Chef habe es jedoch Probleme gegeben, V. sei nicht akzeptiert worden, da dieser nicht über die nötige Ausbildung verfüge, was sich im Alltag bestätigt habe. Nachdem der Beschwerdeführer die eine Personalbeurteilung nicht unterschrieben habe, sei es zu Zielvereinbarungen gekommen und er habe zusätzliche Listen erstellen müssen, mit welchen man dann nicht einverstanden gewesen sei. Dies sehe er als Mobbing. Er betreue gleichzeitig 40 bis 50 Baustellen. Die Listen seien nicht sinnvoll bzw. unnützlich und er empfinde sie als Bremsklotz. Für ihn stünden die Projekte und deren Endtermine im Vordergrund. Er erhalte die Aufträge und entscheide, wie er die Ziele erreiche. Er verzichte auf Ausschreibungen, wenn es wirtschaftlich Sinn mache. Kleine Projekte mache er selbst. Er wolle die Mittel zur Zielerreichung selbst wählen können. Die Vorgaben im Beschaffungswesen seien teilweise nicht sinnvoll. Sein

Vorgesetzter und er verfolgten fachtechnisch andere Lösungsansätze, er selbst arbeite mit den bewährten alten Lösungen früherer Arbeitgeber. Man habe ihm keine Freiheiten gelassen. Er empfinde die Führung als Hindernis. Die von ihm praktizierte Fertigungstiefe brauche es, dies werde auch von seinen Kollegen so gesehen.

Y. setzte dem unter anderem entgegen, dass alle Mitarbeitenden Zielvereinbarungen einzuhalten hatten. Der Beschwerdeführer habe zusätzliche Listen führen müssen, weil er die Projektziele nicht eingehalten habe und diese so messbar gemacht worden seien. Sie sei mit V. als Vorgesetzten zufrieden, der Beschwerdeführer akzeptiere diesen jedoch nicht. Letzterer arbeite sehr projektorientiert und übergehe dabei die Linie. Er mache sehr viel selbst – statt der Vergabe von Aufträgen an Externe – und sei deswegen auch sehr belastet. Fachlich arbeite dieser sehr gut, müsste als Projektleiter jedoch mehr steuern und leiten. Er verstosse überdies gegen interne Regelungen im Bereich Beschaffungswesen sowie gegen Weisungen. Die Projektlisten seien nicht korrekt geführt worden, bei den Projekten des Beschwerdeführers habe man nur ungenügend Einblick gehabt. Mit der Liste Führungsrhythmus habe man ebenfalls Transparenz schaffen und das Zeitmanagement überprüfen wollen. Betreffend das Instrument „reSolution“ sei der Hinweis des Beschwerdeführers korrekt, dass es lange nicht zur Verfügung stand. Auf die Frage nach Mängeln im Verhalten räumt sie ein, das Verhalten gegenüber Mitarbeitenden sei in Ordnung und auch jenes gegenüber dem Vorgesetzten, dies trotz der fehlenden Akzeptanz.

c) aa) Der vorliegende Entscheid hat sich auf die beschriebenen Personalbeurteilungen des Beschwerdeführers durch seine Vorgesetzten abzustützen. Naturgemäss werden Leistungen und Verhalten eines Angestellten in erster Linie von dessen Vorgesetzten beurteilt, welche am Besten in der Lage sind, durch die Beobachtung über längere Zeit eine gesamtheitliche Bewertung vorzunehmen. Die Leistungsbeurteilung dient dem Arbeitgeber als Beweismittel zum Nachweis einer mangelhaften Leistung im Beschwerdeverfahren. Wie bemerkt (oben E. 1d) auf-erlegt sich die PRK bei der Prüfung von Leistungsbeurteilungen eine gewisse Zurückhaltung und entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz, ausser sie würde in den Akten keinerlei Stütze finden, durch diese geradezu widerlegt oder sie wäre sonstwie unhaltbar (zum Ganzen vgl. Entscheid der PRK vom 8. Oktober 2001 i.S. R. [PRK 2001-015] E. 3b). Solches ist vorliegend nicht der Fall. Die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Mängel sind in den zahlreichen Leistungsbeurteilungen und Standortbestimmungen mehrfach festgehalten worden, welche vom Beschwerdeführer im Übrigen zu einem grossen Teil auch unterschrieben worden sind, und es bestehen keine Anhaltspunkte, wonach die bemängelten Punkte nicht zutreffend gewesen seien.

bb) Namentlich ist dokumentiert (siehe Zielvereinbarungen, verschiedene Aktennotizen, oben E. 4b/aa-cc) und vom Beschwerdeführer grundsätzlich auch nicht in Abrede gestellt, dass er verschiedentlich nicht in der Lage war, die von ihm betreuten Projekte innert der ihm gesetzten Fristen abzuschliessen oder weiterzuführen. Er hat damit die von ihm in quantitativer Hinsicht erwartete Leistung nicht zu erbringen vermocht. Die zu langsame Erledigung seiner Projekte wird von den Vorgesetzten nachvollziehbar auf die zu hohe „Fertigungstiefe“ des Beschwerdeführers zurückgeführt; er leitete die Projekte selbst, anstatt sie wie von den Vorgesetzten ver-

langt an Dritte zu delegieren, er nahm Bauleiterfunktion wahr statt die erwartete Projektleiterfunktion. Die Problematik der zu hohen Fertigungstiefe wurde praktisch in jeder Beurteilung und in jedem Gespräch angemahnt und sie ist vom Beschwerdeführer nicht bestritten.

Weiter hat der Beschwerdeführer mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass er seine eigenen Lösungswege denjenigen der Vorgesetzten vorzieht, dass er sich die Art und Weise der Arbeitserledigung nicht vorschreiben lassen, sondern diese selbst definieren will. Er beklagt, man habe ihm keine Freiheiten gelassen und er empfindet die Führung als Hindernis. Die Vorgaben im Beschaffungswesen bezeichnet der Beschwerdeführer als teilweise nicht sinnvoll, er verzichte auf Ausschreibungen, wenn es wirtschaftlich Sinn mache (siehe Verhandlungsprotokoll S. 7, 10). Das Verhalten und die Stellungnahmen des Beschwerdeführers manifestieren einen generellen Widerwillen gegenüber Vorgaben sowie Kontrollen durch Vorgesetzte und im Speziellen eine grundsätzlich negative Haltung gegenüber der Führung durch den direkten Vorgesetzten V., welchen er selbst als nicht genügend qualifiziert bezeichnet (vgl. Protokoll der mündliche Verhandlung vom 23. Mai 2005, S. 5, 7, 10, act. 12 Beschwerdeakten Vorinstanz, gelbe Sichtmappe). Dem Beschwerdeführer wurde denn auch mehrfach vorgeworfen, den Anweisungen des Vorgesetzten, administrativen Abläufen sowie (internen) Vorgaben betreffend Submissionen nicht Folge geleistet zu haben (oben E. 4b). Dokumentiert ist auch die Abneigung gegenüber den geforderten Listen, welche er als nicht sinnvoll bzw. unnütz und als „Bremsklotz“ bezeichnete und (wie er selbst einräumt) nur teilweise erstellte bzw. nachführte (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 7, 14).

Ob die Anordnungen und Weisungen interner Art der SBB oder der Vorgesetzten betreffend Arbeitsweise sowie die Art und Anzahl der Kontroll- und Führungsinstrumente (Listen) im Einzelnen sinnvoll waren oder nicht, ist vorliegend nicht im Detail zu untersuchen. Es handelt sich hierbei um Fragen der betriebsinternen Organisation, welche von der PRK nur mit Zurückhaltung geprüft werden (oben E. 1d). Solche Anleitungen zur Ausführung der Arbeit sind grundsätzlich geeignet zwecks organisierter, einheitlicher und effizienter Arbeitsweise sowie zwecks Gewährleistung einer gewissen Kontrolle durch die Vorgesetzten. Die zu erstellenden Dokumentationen und Listen wurden im Übrigen erst verlangt, nachdem festgestellt worden war, dass der Beschwerdeführer sich nicht an die Vorgaben der Vorgesetzten hielt und er nicht in der Lage war, die Projekte termingerecht zu übergeben. Sie dienten dazu, einen Überblick über die Anzahl und den Stand der Projekte des Beschwerdeführers zu gewinnen, sowie eine verbindliche Planung zu erstellen (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 8). Die Vorgaben der Vorgesetzten und die Aufforderung zur Führung von Kontrolllisten sind demnach nicht als offensichtlich unnütz oder nur der Schikane dienend anzusehen und insgesamt nicht zu beanstanden.

Zusammenfassend entsprach die Leistung des Beschwerdeführers in qualitativer und quantitativer Hinsicht nicht den Erwartungen seiner Vorgesetzten. Er war mit seinen Projekten in Verzug und hat sich immer wieder über Anweisungen von Vorgesetzten und interne Vorgaben der SBB betreffend die Verrichtung der Arbeit hinweggesetzt. Trotz wiederholter Beanstandung der vorgenannten Punkte in den verschiedenen Personalbeurteilungen und Gesprächen (oben E. 4b/aa und bb) und in der Kündigungsandrohung (E. 4b/cc), haben sich betreffend die meisten

kritisierten Aspekte im Wesentlichen keine Änderungen ergeben (oben E. 4b/aa bis dd). Der Beschwerdeführer hat entgegen den Weisungen seine eigene Arbeitsweise verfolgt, konnte weiterhin die Projekte nicht gemäss den vorgegebenen Terminen voranbringen und hat die geforderten Listen nicht wie gewünscht abgeliefert. Den Äusserungen des Beschwerdeführers an der Verhandlung vom 23. Mai 2005 ist auch eindeutig zu entnehmen, dass er nicht einsieht, weswegen er den Vorgaben der SBB und der Vorgesetzten Folge leisten soll, hält er doch seine Lösungsansätze nach wie vor für sinnvoller. Es ist nicht davon auszugehen, dass er Willens ist, seinen Widerstand gegen die Führung durch die Vorgesetzten, deren Vorgaben und die Kontrolle aufzugeben. Damit hat er Gründe für eine ordentliche Kündigung gesetzt. Ein Mitarbeiter hat den Anordnungen des Arbeitgebers organisatorischer Art sowie bezüglich der Art und Weise der Aufgabenerledigung grundsätzlich Folge zu leisten. Fehlender Wille zur Einordnung in den Dienstbetrieb und zur Zusammenarbeit, die Weigerung, eine Unterstellung zu akzeptieren und Weisungen von Vorgesetzten in organisatorischer Hinsicht zu befolgen, sind als Gründe für eine ordentliche Kündigung anerkannt (oben E. 3b). In Bezug auf die Nichtbefolgung von Weisungen liegt in der Regel ein Kündigungsgrund im Sinne von Ziff. 180 Bst. a GAV SBB (Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG) vor (vgl. Entscheid der PRK vom 22. Dezember 2004, veröffentlicht in VPB 69.57, E. 3a/aa); wird aber - wie vorliegend - konkreten Vorgaben betreffend die Ausführung von Arbeiten nicht nachgelebt, ist auch ein Mangel in der Leistung im Sinne von Ziff. 180 Bst. b GAV SBB zu bejahen. Es ergibt sich, dass die Kündigung zu Recht erfolgt ist aufgrund von Mängeln in der Leistung im Sinne von Ziff. 180 Bst. b GAV SBB.

cc) Im Folgenden ist zu weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers Stellung zu nehmen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, bis zur Einsetzung von V. als sein direkter Vorgesetzter sei er immer bestens qualifiziert worden. Die aktuelle Konfliktsituation sei darin begründet, dass er die Qualifikation im Jahre 2002 nicht akzeptiert und ein Gespräch verlangt habe. Seither sei er mit immer neuen Zielvereinbarungen eingedeckt worden. Weiter seien immer neue und umfangreichere Dokumentationen zu den einzelnen Projekten eingefordert worden, welche einerseits mit der eigentlichen Projektführung nichts zu tun hätten und andererseits weit über das von seinen Arbeitskollegen geforderte Mass hinausgegangen seien. Dieses Vorgehen sei als Mobbing anzusehen. Das Arbeitsklima sei durch Machtdemonstrationen und auswucherndes Controlling vergiftet worden.

Als Erstes ist dem entgegenzuhalten, dass alle in den Akten vorhandenen Personalbeurteilungen von V. unterschrieben wurden; dies betrifft namentlich auch die erste Beurteilung vom 9. Dezember 1999, welche tatsächlich einiges besser ausfiel, als jene der Folgejahre. Dass die schlechten Bewertungen nur auf die von vorneherein negative Einstellung des neuen Vorgesetzten V. dem Beschwerdeführerin gegenüber zurückzuführen wären, ist damit jedenfalls nicht dargetan.

Was das Mobbing anbelangt, ist zwar einzuräumen, dass die Vorgesetzten ab dem Jahre 2003 auf den Beschwerdeführer recht starken Druck ausgeübt haben, indem alle paar Monate Zielvereinbarungen abgeschlossen und Gespräche mit Beurteilungen des Beschwerdeführers

geführt wurden. Bevor es zur Kündigungsandrohung kam, wurde mehrmals die Kündigungsandrohung selbst angedroht bzw. in Aussicht gestellt (siehe act. 38, 35, 31). Trotzdem kann aber eindeutig nicht von Mobbing gesprochen werden; ein systematisches, feindliches und während einer gewissen Dauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden sollte (oben E. 3e), kann den Vorgesetzten des Beschwerdeführers nicht angelastet werden. Nach der Rechtsprechung genügen Konflikte in den beruflichen Beziehungen oder die drängende und wiederholte Aufforderung an den Mitarbeiter, seiner Pflicht nachzukommen, nicht zur Bejahung eines Mobbing. Selbst wenn die Vorgesetzten dabei ein nicht vollständig angemessenes Vorgehen gewählt haben sollten, kann dies noch nicht zum Schluss auf Mobbing führen (E. 3e). Ob das Vorgehen der Vorgesetzten angemessen war und in der vorliegenden Intensität tatsächlich nötig war, ist von der PRK im Rahmen der zurückhaltenden Prüfung von Fragen der betriebsinternen Zusammenarbeit und Organisation (oben E. 1d und E. 4c/bb) ohnehin nicht im Detail abzuklären. Immerhin kann nicht davon ausgegangen werden, dass die vielen Chancen, die man dem Beschwerdeführer gewährt hat, nicht ernst gemeint waren und man ihm nicht tatsächlich die Gelegenheit zur Verbesserung geben wollte. Wie dargelegt, sind die Schwächen und Leistungsmängel des Beschwerdeführers dokumentiert und ein gewisser Druck auf diesen, sein Verhalten bzw. seine Arbeitsweise zu verändern und seine Leistungen zu verbessern, war grundsätzlich gerechtfertigt.

dd) Aufgrund der Gesamtwürdigung stellten die ungenügenden Leistungen des Beschwerdeführers einen Kündigungsgrund dar; die Kündigung war rechtmässig und der angefochtene Beschwerdeentscheid ist nicht zu beanstanden. Auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit hält er einer Kontrolle stand. Eine weniger einschneidende Massnahme wie die Versetzung in einen anderen Bereich der SBB wurde zwar erwogen und geprüft, es wurde aber keine entsprechende Lösung gefunden (oben E. 4a). Die Verwaltung ist bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses – sofern nicht eine gegenteilige Vorschrift besteht – gemäss Rechtsprechung nicht verpflichtet, eine andere Tätigkeit anzubieten oder eine andere Einsatzmöglichkeit zu schaffen, um eine angestellte Person weiterzubeschäftigen (vgl. Entscheid der PRK vom 27. Februar 2001, a.a.O., E. 3). Die Nichtigkeit der Kündigung im Sinne von Ziff. 182 Abs. 1 Bst. b GAV SBB ist nach dem vorliegenden Ergebnis zu verneinen, womit auch die Verpflichtung der SBB, dem Beschwerdeführer gemäss Ziff. 183 GAV SBB die bisherige oder eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, ausser Betracht fällt.

5.- a) Im Verwaltungsverfahren des Bundes kommt der Beschwerde von Gesetzes wegen grundsätzlich aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG). Sofern die Verfügung nicht eine Geldleistung zum Gegenstand hat, kann die verfügende Behörde einer Beschwerde freilich die aufschiebende Wirkung entziehen (Art. 55 Abs. 2 VwVG). Da eine Verfügung auf Beendigung des Dienstverhältnisses nicht direkt eine Geldleistung zum Gegenstand hat, stand die Möglichkeit des Entzuges der aufschiebenden Wirkung den SBB vorliegend offen (vgl. Schroff/Gerber, a.a.O., S. 268 Fn. 1). Hat die Vorinstanz der Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen, kann die Beschwerdeinstanz oder, wenn es sich um eine Kollegialbehörde

handelt, der Vorsitzende diese nach Einreichung der Beschwerde wiederherstellen; über ein entsprechendes Begehren ist ohne Verzug zu entscheiden (Art. 55 Abs. 3 VwVG). Ausnahmsweise kann es sich rechtfertigen, umgehend direkt über den Hauptantrag des Beschwerdeführers zu befinden, statt vorgängig zuerst einen selbständig anfechtbaren Zwischenentscheid über das Gesuch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung zu treffen (Entscheide der PRK vom 23. Juni 2004, veröffentlicht in VPB 68.151, E. 2; vom 27. Januar 1995, veröffentlicht in VPB 60.6, E. 3; Moser, a.a.O., Rz. 3.15, Fn. 14).

b) Mit dem vorliegenden Entscheid in der Sache selbst wird der Antrag des Beschwerdeführers, es sei die von der Vorinstanz entzogene aufschiebende Wirkung wiederherzustellen, hinfällig. Die PRK beziehungsweise deren Präsident ist diesbezüglich zum Schluss gelangt, im vorliegenden Fall sei es – namentlich aus prozessökonomischen Gründen – ausnahmsweise zweckmässiger, umgehend einen Sachentscheid zu fällen.

6.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. 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 22. Juli 2005 wird abgewiesen und der Entscheid der Schweizerischen Bundesbahnen SBB, Zentralbereich Personal, vom 22. Juni 2005 bestätigt.
 - 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
 - 3.- Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer und den Schweizerischen Bundesbahnen SBB, Zentralbereich Personal, 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 des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

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

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

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Die Gerichtsschreiberin:

Sonja Bossart