



PRK 2005-034

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, vertreten durch ...

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 in Ausbildung, ist seit dem 1. Oktober 1974 bei der Schweizerischen Eidgenossenschaft angestellt. Gemäss dem am 14. November 2001 mit dem Festungswachtkorps der Region „A“ abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag ist er beim Festungswachtkorps resp. der Militärischen Sicherheit, wo er seit dem 1. August 1981 arbeitet, als (...) im Rang eines Gefreiten tätig.

B.- Im Gespräch vom 20. Oktober 2004 und mit Schreiben (datiert vom 27. September 2004) benachrichtigte der Kommandant des Infrastruktur Bataillons „B“ X. über den bevorstehenden Stellenabbau und die in diesem Fall mit den betroffenen Mitarbeitenden zu treffende Vereinbarung betreffend Stellenabbau und Personalvermittlung. Am 20. Oktober 2004 erklärte sich X. mit der Vereinbarung einverstanden. Inhalt dieser gestützt auf Art. 4 Abs. 2 der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen getroffenen Abmachung war, dass sich der Arbeitgeber verpflichtete, 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. Auf der anderen Seite verpflichtete sich der Arbeitnehmer, seinerseits aktiv an der Suche einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Stelle anzunehmen. Bestimmung 11 legt fest, dass wenn innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden kann, der Arbeitsvertrag gestützt auf Art. 12 Abs. 6 Bst. e des Bundespersonalgesetzes gekündigt wird.

C.- Am 19. April 2005 informierte der Kommandant der Militärischen Sicherheit X. darüber, dass auf Grund nicht optimal verlaufener Vermittlungsaktivitäten dessen in der Vereinbarung vom 20. Oktober 2004 festgesetzte Vermittlungsfrist bis Ende Juni 2005 verlängert werde.

D.- Mit Anzeige vom 6. Juni 2005 kündigte das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) X. die auf den 31. Dezember 2005 beschlossene Auflösung des Arbeitsverhältnisses an, weil die Vermittlungsbemühungen keine Früchte trugen und sich diesem während der Vermittlungsfrist keine andere Stelle anbieten liess. Die Kündigung gelte als unverschuldet im Sinne von Art. 31 der Bundespersonalverordnung. Einer allfälligen Beschwerde werde die aufschiebende Wirkung entzogen. X. liess sich dazu mit Eingabe vom 17. Juni 2005 vernehmen und beantragte eine erneute Überprüfung der vorgesehenen Kündigung, verbunden mit einer aufschiebenden Wirkung.

E.- Das VBS verfügte am 27. Juni 2005, das Arbeitsverhältnis von X. unter Einhaltung der Kündigungsfrist per 31. Dezember 2005 aufzulösen. Festgehalten wurde, dass die Kündigung unverschuldet erfolgt sei und einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung entzogen werde.

F.- Mit Eingabe vom 5. August 2005 (der Post übergeben: am 6. August 2005) lässt X. (Beschwerdeführer) bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) gegen die Verfügung des VBS vom 27. Juni 2005 Beschwerde erheben. Darin beantragt er, die Verfügung aufzuheben, deren aufschiebende Wirkung nicht zu entziehen und das Kommando Militärische Sicherheit anzuweisen, dem Beschwerdeführer innerhalb der Bundesverwaltung eine ihm zumutbare Anstellung zuzuteilen.

G.- In seiner Vernehmlassung vom 8. September 2005 schliesst das VBS auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

H.- Am 4. November 2005 wendet sich der Vertreter des Beschwerdeführers mit einem Schreiben an die PRK, worin nochmals das dem öffentlichen Interesse am Ablauf der Restrukturierungen vorgehende private Interesse des Beschwerdeführers an einer Weiterbeschäftigung betont wird. Als Beleg führt der Vertreter ein ärztliches Zeugnis von Dr. med. Y. aus (...) an, welches dem Beschwerdeführer im Fall einer Entlassung langwährende gesundheitliche Störungen prognostiziert.

I.- Mit Schreiben vom 22. November 2005 nimmt das VBS Stellung zur Eingabe des Beschwerdeführers vom 4. November 2005.

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 (Entscheiden 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 insbesondere dafür, dass sein privates Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses höher einzustufen sei als das Interesse der Öffentlichkeit am Vollzug der Restrukturierungsmassnahmen. Darum liesse sich weder die Kündigung noch der Entzug der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung vom 27. Juni 2005 rechtfertigen.

a) Nach Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) muss staatliches Handeln nicht nur verhältnismässig sein, sondern auch im öffentlichen Interesse liegen. Der Grundsatz des öffentlichen Interesses stellt jedoch kein verfassungsmässiges und damit justiziables Recht der Privaten dar (Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl., Zürich 2002, Rz. 553). Bedeutung erlangt der Begriff im Rahmen der Einschränkung von Freiheitsrechten, deren Voraussetzungen in Art. 36 BV festgehalten sind. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es ebenso wenig ein verfassungsmässiges Recht auf Anstellung bei der Schweizerischen Eidgenossenschaft gibt, womit vorliegend auch keine Grundrechtseinschränkung auf ihre Vereinbarkeit mit einem öffentlichen Interesse überprüft werden muss. Im Folgenden bleibt daher einzig die Frage zu beantworten, ob das private Interesse des Beschwerdeführers an dessen Weiterbeschäftigung oder das öffentliche Interesse an der Durchführung der Reorganisationsmassnahmen im VBS überwiegt.

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 [BBl 2002 967 ff.]). In diesem Rahmen wurde per 1. Januar 2004 eine neue Organisation, die Logistikkbasis 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 Pierre Salvi vom 10. März 2004 [04.3057]).

Dem vom Beschwerdeführer nicht bestrittenen öffentlichen Interesse an den Restrukturierungsmassnahmen im VBS, die im ungünstigsten Fall zu Kündigungen führen können (vgl. E. 4a), steht das private Interesse des Beschwerdeführers an einer Anstellung entgegen. Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes gfs.bern für das Jahr 2005 belegt, dass die Arbeitslosigkeit von 71% der Schweizerischen Bevölkerung als wichtigstes Problem angesehen wird. Die Angst des Beschwerdeführers, seinen Arbeitsplatz beim Festungswachtkorps resp. der Militärischen Sicherheit zu verlieren und die damit verbundenen existentiellen Sorgen sind nachvollziehbar und zweifellos sehr belastend. Dies gilt insbesondere auch für Sorgen um die Finanzierung seines Hauses und der Ausbildung seiner Kinder. Auf der anderen Seite steht das öffentliche Interesse an der rechtzeitig vollzogenen Reorganisation des Verteidigungssektors und den damit einhergehenden Einsparungen. Obwohl es schwer fällt, dieses gewissermassen abstraktere öffentliche Interesse dem Einzelschicksal des Beschwerdeführers gegenüberzustellen, ist letztlich ein ausgeglichener Finanzhaushalt und, damit verbunden, das Funktionieren des Staates auf lange Frist der Grund, warum als ultima ratio Kündigungen vorgenommen werden müssen. Das vom Beschwerdeführer eingereichte ärztliche Zeugnis vermag an diesem Vorrang des öffentlichen Interesses nichts zu ändern, da trotz dessen schwieriger Situation zu hoffen ist und nicht ausgeschlossen werden kann, dass er aus den sich

daraus ergebenden Problemen keine andauernden gesundheitlichen Schäden davontragen und wieder eine neue Stelle finden wird.

b) 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 20. 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 Kurs in Logistik und die Verlängerung der Vermittlungsfrist um zwei Monate, 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 Covariation Search AG, delegiert. Der Beschwerdeführer hatte dort Gebrauch gemacht von Einzel- sowie Gruppenbesprechungen und bewarb sich erfolglos für über 20 Stellen.

cc) In Anbetracht der Aktivitäten des Bereichs Personal LBA und der Covariation Search AG ist erstellt, dass sich der Arbeitgeber ordnungsgemäss bemüht hat, den Beschwerdeführer bei der Stellensuche zu unterstützen. Abgesehen von den pauschal gehaltenen Rügen führt der Beschwerdeführer denn auch nicht aus, inwiefern das VBS ihn konkret hätte mehr unterstützen können oder welche Möglichkeiten das VBS ihm zu Unrecht nicht angeboten habe. Dass es dem Beschwerdeführer bisher nicht gelungen ist, eine neue Stelle zu finden, ist zu bedauern, liegt aber ausserhalb des Machtbereichs der Bundesverwaltung, da weder in der Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung noch in einem anderen Erlass des Bundesrechts eine rechtliche Grundlage für einen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung auszumachen ist, wie sie der Beschwerdeführer beantragt. Obwohl der Beschwerdeführer dartut, dass er selber alles Zumutbare getan hat, um eine neue Stelle zu finden und die Akten diese Bemühungen auch belegen, hat er bis anhin noch keine neue Stelle gefunden. Die Kündigungsverfügung des VBS vom 27. Juni 2005 ist dennoch ordnungsgemäss erfolgt.

6.- In seinen Eingaben macht der Beschwerdeführer weiter geltend, dass ihm zugesichert worden sei, dass die Restrukturierungsmassnahmen ohne Entlassungen vonstatten gingen. Damit rügt er sinngemäss die Verletzung des Grundsatzes des Vertrauensschutzes.

a) Der vormals aus Art. 4 der bis zum 31. Dezember 1999 in Kraft befindlichen (alten) Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (aBV) abgeleitete und nunmehr – in seiner spezifisch grundrechtlichen Ausprägung (vgl. BBl 1997 I 134) – in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben bedeutet, dass der Bürger Anspruch darauf hat, in seinem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (BGE 129 I 170 E. 4.1; 126 II 387 E. 3a mit Hinweisen). Zunächst einmal bedarf jedoch der Vertrauensschutz einer gewissen Grundlage. Die Behörde muss nämlich durch ihr Verhalten beim Bürger eine bestimmte Erwartung ausgelöst haben (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 631). Dies geschieht sehr oft durch Auskünfte oder Zusicherungen, welche auf Anfragen von Bürgern erteilt werden, kann aber auch auf sonstiger Korrespondenz basieren. Gemäss Rechtsprechung und Lehre müssen kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit das Vertrauen auf eine behördliche Auskunft oder ein behördliches Schreiben den Schutz des Grundsatzes von Treu und Glauben genießt: (1) Die Auskunft muss sich auf eine konkrete, die betreffende Person betreffende Angelegenheit beziehen. Nicht jede behördliche Auskunft taugt als Vertrauensbasis. Eine allgemeine Auskunft vermag die Behörde nicht zu binden. (2) Die Unrichtigkeit der Auskunft darf nicht offensichtlich sein; der Bürger darf sie nicht erkannt haben. (3) Die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, muss zur Auskunftserteilung zuständig gewesen sein. (4) Die Auskunft muss vorbehaltlos erteilt worden sein. (5) Die Person muss im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen haben, die ohne erheblichen Nachteil nicht mehr rückgängig gemacht werden können. (6) Die Rechtslage darf sich seit der Auskunftserteilung nicht verändert haben. (7) Das private Interesse am Vertrauensschutz muss das öffentliche Interesse an der richtigen Rechtsanwendung überwiegen (vgl. BGE 122 II 123 E. 3b/cc; 121 II 479 E. 2c; 118 Ia 254 E. 4b; 117 Ia 287 E. 2b; 114 Ia 213 E. 3a; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 669 ff.; Peter Saladin/Ulrich Zimmerli, Einführung in das Verwaltungsrecht, Bern 1992, S. 39 f.; Urteil des Ver-

waltungsgerichts des Kantons Zürich vom 25. Juni 1998, ZBl 1999, S. 639 E. 4a mit weiteren Hinweisen; ferner Botschaft des Bundesrates über eine neue Bundesverfassung, Separatausgabe, S. 145). Sind alle obigen Voraussetzungen erfüllt kann ein Entschädigungsanspruch bestehen. Der (unfreiwillige) Verzicht auf den Anspruch auf Schutz des Vertrauens wird in diesem Falle abgegolten durch die Entschädigung.

b) Ob dem Beschwerdeführer gegenüber tatsächlich eine konkrete Zusicherung ergangen ist, erscheint zumindest ungewiss, da nicht dargetan wird, von wem und in welcher Form eine solche abgegeben worden sei. Fraglich ist zudem, ob die allenfalls verbreiteten Informationen inhaltlich genügend bestimmt gewesen wären, um verbindlich zu sein. Auskünften, die nicht auf einen konkreten, die Auskunft verlangende Person direkt betreffenden Sachverhalt bezogen sind, wird im Allgemeinen die nötige Verbindlichkeit abgesprochen (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 670 mit Hinweisen). Wäre dem nicht so, könnte bereits eine vor einer Mehrzahl von Personen verbreitete, unspezifische Fehlinformation Restrukturierungen der vorliegenden Art wenn nicht in Gefahr bringen, so doch zumindest verzögern, woran kein öffentliches Interesse besteht. Der Beschwerdeführer hat weiter nicht dargetan, dass er aufgrund der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die ohne erheblichen Nachteil nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Aufwendungen, die für den gewöhnlichen Lebensunterhalt des Beschwerdeführers und seiner Familie anfallen, könnten dabei nicht als solche Dispositionen betrachtet werden. Letztlich können diese Fragen jedoch offen gelassen werden, da das private Interesse am Vertrauensschutz das öffentliche Interesse an der richtigen Rechtsanwendung aus den zuvor (s. E. 4a) dargelegten Gründen nicht übersteigt. Abgesehen davon würde sich noch die Frage der Erkennbarkeit der unrichtigen Auskunft stellen. Pressemitteilungen und Zeitungsberichte über den geplanten Stellenabbau im VBS wiesen mehrfach darauf hin, dass es bei den beschlossenen Restrukturierungsmassnahmen allenfalls zu Entlassungen kommen könnte.

7.- Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Stelle des Beschwerdeführers infolge der anhaltenden Restrukturierung 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.

Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Mit dem vorliegenden Entscheid in der Sache wird die Frage nach 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 5. August 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 dem Vertreter des Beschwerdeführers 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