

BVGer A-6609/2007 vom 17. Dezember 2007

Bundesverwaltungsgericht, 2007-12-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6609_2007

FR: TAF A-6609/2007 du 17 décembre 2007

IT: TAF A-6609/2007 del 17 dicembre 2007

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Bei Streitigkeiten auf dem Gebiet des Bundespersonalrechts steht die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen. Anfechtbar ist jedoch erst der Beschwerdeentscheid der jeweiligen internen Beschwerdeinstanz (Art. 35 Abs. 1 BPG) und nicht bereits die Verfügung jener Stelle, die als erste entschieden hat (Art. 36 Abs. 1 BPG). Vorliegend hat die E. _____ die Kündigung ausgesprochen und das GS VBS, das VBS-intern Beschwerdeinstanz ist (Art. 110 BPV), hat diese auf Beschwerde hin bestätigt. Gegen diesen Entscheid ist die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig. Eine Ausnahme von der sachlichen Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts besteht nicht (Art. 31 Abs. 1 Bst. c des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein aktuelles, schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Adressat hat der Beschwerdeführer ohne weiteres ein aktuelles, schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der angefochtenen Verfügung.

E. 1.3

Auf die im Übrigen form- und fristgerecht (Art. 50 und 52 VwVG) eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Der Beschwerdeführer hat mit seiner Beschwerde vom 24. Mai 2007 u.a. die Feststellung der Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung verlangt (Art. 14 Abs. 1 BPG). In der Folge oblag es dem Arbeitgeber, d.h. der E. _____, beim GS VBS als der VBS-internen Beschwerdeinstanz um Feststellung der Gültigkeit der Kündigung zu ersuchen; hätte sie dies nicht getan, wäre die Kündigung von Gesetzes wegen nichtig (Art. 14 Abs. 2 BPG; BVGE 2007/3 E. 3.2 f.). Dieser Schritt ist vorliegend erfolgt; der Stab Chef der Armee ist am 4. Juni 2007 für die E. _____ als Arbeitgeber an das GS VBS gelangt und hat die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung verlangt. Damit ist nicht ersichtlich, warum diese schon gestützt auf Art. 14 Abs. 2 BPG nichtig sein sollte.

E. 3

In formeller Hinsicht wirft der Beschwerdeführer der Vorinstanz vor, nicht auf alle seine Argumente eingegangen zu sein und dafür unbesehen jene der E. _____ übernommen zu haben, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darstelle. Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist eine allgemeine Verfahrensgarantie, die in den Art. 29 ff. VwVG konkretisiert wird. Eine Behörde hat demnach u.a. die Parteien mit ihren Vorbringen anzuhören (Art. 30 f. VwVG) und ihren Entscheid zu begründen (Art. 35 Abs. 1 VwVG). Die Behörde muss ihren Entscheid so begründen, dass der Betroffene imstande ist zu erkennen, was dessen Tragweite ist und welches die wesentlichen Überlegungen sind, die die Behörde geleitet haben; diese muss sich indes nicht zu allen Parteivorbringen äussern (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich 2006, Rz. 1705 ff.). Die Kritik des Beschwerdeführers beschlägt mithin nicht die eigentliche Anhörung, denn er hat sich sowohl vor der E. _____ wie auch vor der Vorinstanz mehrmals erklären können. Mit seinem Vorhalten macht er vielmehr eine unzureichende Entscheidungsbegründung geltend. Sein Vorwurf ist jedoch nicht haltbar. Aus dem Entscheid geht sehr wohl hervor, warum die Vorinstanz so und nicht anders entschieden hat. Viele der Argumente hielt sie offenbar für nicht relevant oder für Schutzbehauptungen; sie brauchte darauf nicht im Einzelnen einzugehen. Eine Verletzung von Verfahrensrechten ist somit zu verneinen.

E. 4

Das BPG kennt zwei Arten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses; die ordentliche Kündigung nach Art. 12 Abs. 6 BPG und die ausserordentliche, fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 12 Abs. 7 BPG. Als solcher Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

E. 4.1

Die Gründe, die den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen, sind in Art. 12 Abs. 6 Bst. a - f BPG abschliessend aufgezählt (Urteil des Bundesgerichts 2A.495/2006 vom 30. April 2007 E. 2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1785/2006 vom 16. April 2007 E. 1.1). Die E. _____ wie auch die Vorinstanz stützen die Kündigung zunächst auf Art. 12 Abs. 6 Bst. a und f BPG; sie machen derweil nicht geltend, beim Beschwerdeführer lägen Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor, die eine Kündigung nach Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG rechtfertigen würden. Der Beschwerdeführer wurde denn auch nie schriftlich ermahnt, was für eine Kündigung unter diesem Titel unabdingbar wäre (Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission [PRK] vom 22. Dezember 2004, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 69.57 E. 3a/bb). Das Bundesverwaltungsgericht hat sich deshalb nicht damit zu befassen, ob eine Kündigung gestützt auf diese Norm gültig gewesen wäre.

E. 4.2

Nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG ist eine Kündigung möglich, wenn der Arbeitnehmer wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat. Aus diesem Grund konnte bereits unter dem alten Dienstrecht, das generell einen "triftigen Grund" verlangte, ordentlich gekündigt werden; der Grund musste und muss stets objektiv begründet und sachlich haltbar sein (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1781/2006 vom 15. August 2007 E. 4.1, mit Hinweisen).

E. 4.2.1

Unter die wichtigen gesetzlichen Pflichten des Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG fallen zunächst solche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, deren Verletzung das Arbeitsverhältnis berührt (Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 150 ff.). Dies ergeht einmal daraus, dass im bundesrätlichen Entwurf die heutigen Art. 12 Abs. 6 Bst. a und b BPG noch vereint waren und gemeinsam als "Pflichtverletzungen" genannt wurden und vor der Kündigung noch eine schriftliche Mahnung vorgesehen war (Botschaft zum BPG, BBl 1999 1614, 1641). Dass dieser Konnex zum Arbeitsverhältnis jedoch nicht in jedem Fall vorhanden sein muss, zeigt die parlamentarische Beratung. Darin stand ein Antrag einer Minderheit für einen Bst. f (zum damaligen Art. 11 Abs. 6 BPG) zur Diskussion, der den Arbeitgeber berechtigen sollte, den Arbeitsvertrag bei strafbaren Handlungen des Arbeitnehmers, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind, ordentlich zu kündigen (Amtliches Bulletin der Bundesversammlung [AB] N 1999 2067). Es sollte dabei um Handlungen gehen, die "ausserhalb der eigentlichen Funktion des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin passiert sind" (Votum Vallender, AB N 1999 2068). Bundesrat Villiger stellte sich auf den Standpunkt, die Ergänzung sei nicht notwendig, da sie in den übrigen Bestimmungen von Art. 11 Abs. 6 und 7 schon enthalten sei, wonach der Arbeitgeber auf strafbare Handlungen mit der ordentlichen oder fristlosen Kündigung reagieren könne. Je nach Schwere der Tat komme die ordentliche oder die fristlose Kündigung zum Tragen (Votum Villiger AB N 1999 2071). In der Folge wurde der Minderheitsantrag abgelehnt (AB N 1999 2072). Damit können nach dem Willen des Gesetzgebers dennoch auch (strafbare) Handlungen zu einer Kündigung des Arbeitsvertrages führen, die in keinem oder nur in entferntem Verhältnis zum Arbeitsvertrag stehen (vgl. zum alten Recht: unveröffentlichter Entscheid des Bundesgerichts vom 7. März 1980, zitiert bei Peter Hänni, Rechte und Pflichten im öffentlichen Dienstrecht, Freiburg 1993, Fallbeispiel 141).

E. 4.2.2

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass strafbare Handlungen auch zu einer fristlosen Kündigung nach Art. 12 Abs. 7 BPG berechtigen. Die Praxis nimmt einen wichtigen Grund, der zur Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses führt, u.a. bei der Missachtung klarer Weisungen, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, besonders schweren Taten ausserhalb des Arbeitsplatzes und eigenmächtigem Ferienbezug an (Entscheid der PRK 2006-001 vom 28. Juni 2006 E. 2b, 3. Absatz). Zu beachten ist weiter, dass ein wichtiger Grund nach Art. 12 Abs. 7 BPG auch zu bejahen sein kann, wenn eine Mehrzahl von Gründen im Sinn von Art. 12 Abs. 6 BPG gegeben ist und diese in ihrer Gesamtheit die Fortführung des Anstellungsverhältnisses untragbar machen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1781/2006 vom 15. August 2007 E. 2.1, mit Hinweis). Ob nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a oder Abs. 7 zu kündigen ist, hängt von der Schwere der begangenen Tat ab.

E. 4.2.3

In den Fällen von Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG ist eine vorgängige Mahnung nicht vorgesehen. Es fragt sich daher, ob der Gesetzgeber in Fällen der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten gemäss Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG die Kündigung als einzige Sanktion vorsehen wollte oder ob nach der gesetzlichen Ordnung ein Spielraum für mildere Massnahmen besteht. Das Bundesverwaltungsgericht hatte diese Frage unzulänglichst zu klären und ist zum Schluss gekommen, es sei kein Wille des Gesetzgebers dergestalt erkennbar,

dass bei jeder Verletzung wichtiger gesetzlicher und vertraglicher Pflichten zwingend eine Kündigung auszusprechen sei. Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit müsse die Kündigung vielmehr stets ultima ratio sein (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1508/2007 vom 15. November 2007 E. 3.4.4 f.).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er seit 2001 keine Steuererklärungen ausgefüllt und entsprechend auch keine Steuern bezahlt hat. Überdies ist von unbezahlten Steuern für die Jahre zuvor auszugehen, dies weil die Zürcher Steuerbehörden, in der Annahme, der Beschwerdeführer sei ins Ausland gezogen, die Forderungen für nicht mehr einbringlich hielten. Es ist zu prüfen, ob der Vorwurf der Vorinstanz zutreffend ist, der Beschwerdeführer habe es mit seinem Verhalten gegenüber den Einwohnerkontrollbehörden darauf angelegt, der Steuerzahlungspflicht zu entgehen. Falls dies zu bejahen ist, wird die Frage zu beantworten sein, ob die Verfehlung - zusammen mit anderen Unregelmässigkeiten - als triftiger Grund für eine ordentliche Kündigung bzw. als Pflichtverletzung im Sinn von Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG angesehen werden kann.

E. 5.1.1

Der Beschwerdeführer behauptet, schon seit dem 1. April 1999 in X._____ in geordneten Verhältnissen gewohnt zu haben. Er war aber seit dem 30. November 2000 offensichtlich in keiner Gemeinde mehr ordentlich angemeldet. Diesen Zustand hielt er mit Wissen und Willen aufrecht, bis er im Rahmen einer beabsichtigten PSP seinem Arbeitgeber unter anderem auch eine Wohnsitzbescheinigung vorzulegen hatte. Sein Verwirrspiel zeigt sich daran, dass er am 27. November 2006 im Formular der PSP als Adresse die x-Strasse x in X._____ angab. Kurze Zeit danach, am 13. Dezember 2006, beim Gesuch um Ausstellung eines Strafregisterauszugs, nannte er hingegen die y-Strasse y in Y._____ als seine Wohnadresse, wo er offenbar seit dem 1. April 1999 nicht mehr wohnte. Offensichtlich geschah dies wider besseres Wissen, denn schon am 22. Dezember 2006 reichte er eine Wohnsitzbescheinigung der Gemeinde X._____ nach, die seine Wohnsitznahme rückwirkend auf den 1. Dezember 2000 bescheinigte. Er musste sich durchaus bewusst sein und akzeptieren, dass sein Verhalten dazu führte, dass er über viele Jahre keine Steuern zu bezahlen hatte und für seine Gläubiger nicht greifbar war. Er hat dieses Verhalten nicht aus eigenem Antrieb beendet, sondern erst, als sein Arbeitgeber ihn auf die Unterlassung im Zusammenhang mit der PSP darauf aufmerksam gemacht hatte.

E. 5.1.2

Der Beschwerdeführer musste wissen, dass er sich als hoher Instruktionsoffizier einer PSP zu unterziehen hatte (Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Anhang 2 PSPV). Und er musste auch wissen, dass in diesem Rahmen nach Art. 20 des Bundesgesetzes vom 21. März 1997 über Massnahmen zur Wahrung der inneren Sicherheit (BWIS, SR 120) Daten erhoben werden, die nur erhältlich gemacht werden können, wenn der Betroffene in einer Wohnsitzgemeinde angemeldet ist, wie z.B. ein Strafregisterauszug, ein Betreibungsregisterauszug und eine Wohnsitzbescheinigung. Er hat es seinem Arbeitgeber verunmöglicht, eine solche PSP mit aussagekräftigen Ergebnissen vorzunehmen. Dabei spielt es keine Rolle, dass der Arbeitgeber seinerseits aus nicht nachvollziehbaren Gründen es unterlassen hatte, den Beschwerdeführer schon früher einer PSP zu unterziehen. Obwohl dieser behauptet, seit Dezember 2000 (oder seit April 1999) in X._____ zu wohnen, hielt er es nicht für notwendig, seine Adresse im Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2005 entsprechend

anzupassen; er liess seinen Arbeitgeber damit im Glauben, immer noch an der y-Strasse y in Y._____ zu wohnen. Auch als ihm am 25. März 2004 im Zusammenhang mit dem Wechsel des Arbeitsorts nach ZZ._____ die Beibehaltung der Wohnorts in Y._____ gestattet wurde, hat er dies nicht korrigiert.

E. 5.1.3

Indem er sich an seinem Wohnsitz nicht angemeldet oder aber ein Versehen der betreffenden Amtsstelle, die ihn ohne sein Zutun abgemeldet hatte, wissentlich zu seinen Gunsten ausgenützt hat, hat sich der Beschwerdeführer über viele Jahre hinweg methodisch der Bezahlung von Steuern entzogen. Er hat zur steuerlichen Nicht-Erfassung wesentlich beigetragen oder diese zumindest billigend in Kauf genommen und sich also recht eigentlich vor dem Fiskus versteckt gehalten. Entsprechend hat er auch untaugliche Ausflüchte gesucht, als er von seinem Vorgesetzten mit diesen Tatsachen im Rahmen einer beabsichtigten PSP konfrontiert wurde. Sein Argument, er sei davon ausgegangen, der Staat komme dann schon, wenn er Geld wolle, ist weder glaubwürdig noch behelflich. Denn, wer kein Formular für die Steuererklärung erhält, ist nach eidgenössischem und kantonalem Recht verpflichtet, bei den Behörden ein solches zu verlangen (Art. 124 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer [DBG, SR 642.11] sowie § 133 Abs. 1 des Steuergesetzes des Kantons Zürich vom 8. Juni 1997 [StG, LS 631.1]). Sein ganzes Verhalten lässt den Beschwerdeführers in einem schlechten Licht erscheinen; bei einem Berufsoffizier der Schweizer Armee mit Vorbildfunktionen ist dieses geradezu unentschuldig. Der Beschwerdeführer hat auch im Rahmen des Rechtsmittelverfahrens wenig Einsicht in sein Fehlverhalten gezeigt und sich weitgehend damit begnügt, sein eigenes Verhalten zu bagatellisieren und dafür dasjenige von anderen zu kritisieren. Für sich allein wären seine Ausflüchte und die (entgegen seinen Beteuerungen) nur geringe Kooperationsbereitschaft nicht geeignet, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber schwer zu beschädigen und daher noch kein Grund für eine Kündigung. Desgleichen könnte die Verletzung von Meldepflichten in Bezug auf den Wohnort in einem anderen Fall durchaus als Bagatelle anzusehen sein. Vorliegend wiegen diese Verfehlungen - in ihrer Gesamtheit - jedoch schwer: Der Beschwerdeführer steht zu seinem Arbeitgeber in einem besonderen Verhältnis, da er als hoher Instruktionsoffizier auch eine PSP zu bestehen hat, die der Sicherung der demokratischen und rechtsstaatlichen Grundlagen der Schweiz sowie dem Schutz der Freiheitsrechte ihrer Bevölkerung dienen (Art. 1 BWIS). Er hatte deshalb für geordnete persönliche Verhältnisse zu sorgen. Dazu gehörte auch eine Anmeldung bei der Wohnsitzbehörde, die Leistung der staatlichen Abgaben und der Umstand, dadurch dem Arbeitgeber die Vornahme einer aussagekräftigen PSP zu ermöglichen. Das Verhalten des Beschwerdeführers war geeignet, einen triftigen Grund zur ordentlichen Kündigung wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten zu schaffen. Es ist in diesem Sinn nachvollziehbar, wenn E._____ und Vorinstanz vorbringen, beim Arbeitgeber sei das Vertrauen zum Beschwerdeführer unwiederbringlich zerstört.

E. 5.1.4

Seine Begründung, er sei einem Racheakt eines Angestellten der E._____ erlegen, klingt angesichts seiner jahrelangen Versäumnisse dagegen wenig glaubhaft. Selbst wenn solche Faktoren mit eine Rolle gespielt hätten, ändert dies nichts daran, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten selber den Grund für den Vertrauensverlust bei der E._____ gesetzt hat. Auch mit dem Vorbringen, das VBS habe unter Verletzung von

Datenschutzbestimmungen von der fehlenden Wohnsitzanmeldung Kenntnis erhalten, kann der Beschwerdeführer nichts für sich ableiten. Eine solche Verletzung ist erstens nicht substantiiert dargetan und zweitens beschlägt die Kritik nicht den Hauptgrund für die Kündigung, das Nichtzahlen von Steuern über mehrere Jahre. Dem Beschwerdeführer nützt auch nichts, dass bei den Zürcher Steuerbehörden kein Nach- oder Strafsteuerverfahren hängig ist. Dafür, ob ein Kündigungsgrund zu bejahen ist, kann nicht ausschlaggebend sein, ob zum Vorgefallenen ein Strafverfahren läuft. Immerhin streitet der Beschwerdeführer ja nicht ab, dass er während mehreren Jahren keine Steuern bezahlt hat.

E. 5.1.5

Das Verhalten des Beschwerdeführers erweist sich somit insgesamt als Verletzung einer wichtigen gesetzlichen Pflicht; es liegt ein triftiger Grund für eine ordentliche Kündigung vor, der objektiv begründet und sachlich haltbar ist (oben E. 4.2).

E. 5.2

Eine mildere Massnahme im Sinn einer Disziplinar massnahme nach Art. 99 BPV kann nicht in Betracht kommen. Verwarnung, Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises (Art. 99 Abs. 2 BPV) bzw. Lohnkürzung, Busse, Änderung von Arbeitszeit oder Arbeitsort (Art. 99 Abs. 3 BPV) stehen zur Verfügung, wenn arbeitsrechtliche Pflichten verletzt werden. Was dem Beschwerdeführer vorzuwerfen ist, d.h. die Verletzung von Meldepflichten und die dadurch bewirkte Verunmöglichung einer aussagekräftigen PSP, kann jedoch nicht den eigentlichen arbeitsrechtlichen Pflichten zugeordnet werden. Ebenso beschlägt nicht direkt das Arbeitsverhältnis, dass er sich seiner Steuerzahlungspflicht entzogen hat. Die Disziplinar massnahmen nach Art. 99 BPV würden aber auch der Schwere der Verfehlung des Beschwerdeführers nicht gerecht, der das Vertrauen seiner Vorgesetzten auf geordnete und überprüfbare Lebensverhältnisse und Erfüllung der staatsbürgerlichen Pflichten, wie sie einem hohen Berufsoffizier anstehen, während vielen Jahren getäuscht hat.

E. 5.3

Die Kündigung trifft den Beschwerdeführer zweifellos hart. Wie jedoch seine Bewerbungsunterlagen zeigen, verfügt er über Diplome als Bauökonom ..., als Betriebsingenieur ... und als Architekt HTL. Er war seit 1984 und bis zu seinem Eintritt in den Instruktiondienst selbständigerwerbender Firmeninhaber und u.a. Mitglied des ..., Fachdozent an .. sowie Mit dieser breiten Ausbildung wird der Beschwerdeführer sich auch in seinem Alter im zivilen Erwerbsleben wieder etablieren können. Die Vorinstanz hat damit das Prinzip der Verhältnismässigkeit nicht verletzt (oben E. 4.2.3).

E. 5.4

Keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses konnte gestützt auf die mangelnde Eignung nach Art. 12 Abs. 6 Bst. c BPG erfolgen. Die Eignung ist ein objektiver, nicht vom Arbeitnehmer verschuldeter Hinderungsgrund, der nicht leichthin angenommen werden darf und der zunächst durch geeignete Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu beheben ist (BBl 1999 1614; Nötzli, a.a.O., Rz. 202 ff.). Es gibt keine Anzeichen dafür, dass der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen, wegen ungenügender Fachkompetenz, fehlender Integration und Dynamik grundsätzlich ungeeignet wäre für den Beruf des Instruktionsoffiziers. E. _____ und Vorinstanz begründen die Kündigung denn auch nur nebenbei mit fehlender Eignung.

E. 5.5

Ebensowenig könnte die Kündigung mit dem Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung nach Art. 12 Abs. 6 Bst. f BPG begründet werden (vgl. Nötzli, a.a.O., Rz. 214). Eine solche Bedingung kann z.B. der Umstand sein, dass eine Prüfung nicht bestanden wurde, die für die mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Tätigkeit nötig ist (BBl 1999 1615). Vorliegend kann die fehlende PSP gerade nicht als solcher Grund in Frage kommen, da sie noch gar nicht durchgeführt wurde. Dafür, dass die Prüfung bei der Einstellung unterblieb, ist, wie die Vorinstanz einräumt, das Militär und damit der Arbeitgeber selber verantwortlich.

E. 5.6

Zusammenfassend ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer gestützt auf Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG wegen der Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten gekündigt werden durfte und die Kündigung auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit angemessen ist.

E. 6

Der Beschwerdeführer beantragt mit seinem dritten Beschwerdebegehren die Weiterbeschäftigung nach Art. 14 BPG. Diese Bestimmung sieht für gewisse Fälle vor, dass einer Person, der zuvor unter (mutmasslicher) Verletzung bestimmter Vorschriften gekündigt wurde, eine Weiterbeschäftigung anzubieten ist. Da die Kündigung vorliegend rechtmässig ist, ist eine Weiterbeschäftigung nach Art. 14 BPG ausgeschlossen. Wäre an sich eine Weiterbeschäftigung anzubieten, ist dies aber nicht möglich, ist nach Art. 19 Abs. 3 bzw. 4 BPG eine Entschädigung zu bezahlen. Eine Entschädigung kann ferner zu leisten sein, wenn eine Person, die nicht weiterbeschäftigt werden kann, an der Kündigung kein Verschulden trifft (Art. 19 Abs. 2 BPG). Diese Voraussetzungen sind vorliegend offensichtlich nicht gegeben. Die entsprechenden Anträge des Beschwerdeführers sind daher abzuweisen. Abgewiesen wird sodann der Verfahrensantrag des Beschwerdeführers auf Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels. Einen solchen durchzuführen scheint, da die Vernehmlassung der Vorinstanz keine wesentlichen neuen Vorbringen enthält, nicht nötig. Der Beschwerdeführer hat sich im zweiten Teil seines Antrags denn auch ausdrücklich damit einverstanden erklärt, dass ihm die Vernehmlassung bloss zur Kenntnisnahme zugestellt wird. Nachdem er diese am 27. November 2007 zugeschickt erhalten hat, hat er es nicht für notwendig befunden, dazu, wenn auch unaufgefordert, Stellung zu nehmen.

E. 7

Die Beschwerde erweist sich somit als in allen Teilen unbegründet und ist daher abzuweisen. Mit dem heutigen Entscheid in der Hauptsache braucht nicht mehr über den durch die Vorinstanz angebehrten sofortigen Entzug der aufschiebenden Wirkung bzw. die Wiedererwägung der Zwischenverfügung vom 25. Oktober 2007 befunden zu werden. Der Antrag ist damit gegenstandslos, so dass darauf nicht weiter einzugehen ist.

E. 8

Personalrechtliche Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht sind gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG, ausser bei Mutwilligkeit, welche hier nicht gegeben ist, kostenlos. Da der Beschwerdeführer unterliegt, hat er keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.