Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-5455/2007
{T 0/2}

Urteil vom 11. Juni 2008

Besetzung

Richter Jürg Kölliker (Vorsitz), Richterin Kathrin Dietrich,
Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiberin Michelle Eichenberger.

Parteien

A._____,
vertreten durch Herrn Fürsprecher Markus Fischer,
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS),
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A.
A._____, geboren am 20. Juli 1948, trat am 1. Februar 2002 als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II bei der B._____ in den Bundesdienst ein. Das Arbeitsverhältnis wurde mit öffentlich-rechtlichem Einzelarbeitsvertrag vom 31. Januar / 1. Februar 2002 begründet.

B.
In Zusammenhang mit dem Reformprojekt VBS XXI wurde die B._____ mit der C._____ auf den 1. Januar 2005 zur D._____ fusioniert. Im Hinblick darauf übernahm A._____ per Ende Oktober 2004 auch die Stelle des Chefs Sicherheit; ein entsprechender schriftlicher Arbeitsvertrag wurde nicht verfasst.

Gemäss Ziff. 1 der am 17. bzw. 27. Mai 2006 zwischen A._____ und dem Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) unterzeichneten Vereinbarung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (SR 172.220.111.5, nachfolgend: Reorganisationsverordnung) wurde A._____ darüber informiert, dass seine Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II aufgrund der (nun abgeschlossenen) Fusion per 28. Februar 2007 aufgehoben werden müsse.

C.
Mit Schreiben vom 30. November 2006 setzte die D._____ A._____ namens des VBS darüber in Kenntnis, dass sie das Arbeitsverhältnis per 31. März 2006 (recte: 2007) aufzulösen gedenke. Da A._____ vom 19. Dezember 2006 bis Mitte Juni 2007 ganz oder teilweise krank geschrieben war, erfolgte am 7. Juni 2007 eine erneute Anzeige, wonach das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2007 aufgelöst werden solle.

D.
Mit Verfügung vom 18. Juni 2007 löste die D._____ in Vertretung des VBS das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2007 auf. Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. Zur Begründung wurde vorab auf die durchgeführte Reorganisation und den damit verbundenen Stellenabbau verwiesen. Die Stellenvermittlungsbemüh-

ungen seien nicht erfolgreich gewesen, weshalb das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden müsse.

E.

Mit gleichlautenden Eingaben vom 15. August 2007 machte A._____ (Beschwerdeführer) einerseits beim VBS die Nichtigkeit der Kündigungsverfügung geltend und erhob andererseits beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde. Er beantragt, es sei im Nichtigkeitsverfahren festzustellen, dass die Verfügung vom 18. Juni 2007 ungültig sei. Weiter sei im Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht die angefochtene Verfügung aufzuheben bzw. sei deren Nichtigkeit festzustellen und die aufschiebende Wirkung der Beschwerde wiederherzustellen. Der Beschwerdeführer macht namentlich geltend, er habe seit Oktober 2004 die Funktion als Chef Sicherheit in Personalunion mit seinem bisherigen Aufgabengebiet als Informatik-Sicherheitsbeauftragter wahrgenommen. Diese Änderung des Arbeitsverhältnisses sei formell nicht angepasst worden, doch habe die D._____ ihn damit in eine zu schützende Vertrauensposition gebracht; darauf sei sie nun zu behaften. Sodann sei weder die fragliche Stelle als Chef Sicherheit D._____ noch diejenige als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II definitiv abgebaut worden. Ausschlaggebend für die Kündigung seien vielmehr angeblich ungenügende Arbeitsleistungen gewesen, was bestritten werde. Die gestützt auf die Reorganisationsverordnung unterzeichnete Vereinbarung sei wegen Willensmängeln ungültig. Auch habe die D._____ ihn nach Abschluss der Vereinbarung nicht genügend unterstützt.

F.

Auf Aufforderung des Instruktionsrichters reichte die D._____ mit E-Mail vom 23. August 2007 Weisungen sowie ein Schreiben des Chefs Armee ein, mit welcher sie die Ermächtigung des Chefs D._____ zur Unterzeichnung von Verfügungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Namen des VBS dokumentierte.

G.

Das VBS verlangte mit Schreiben vom 13. September 2007 die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung. Ein Nichtigkeitsgrund sei nicht erkennbar, weshalb es an der Kündigung festhalte.

H.

Mit Zwischenverfügung vom 15. Oktober 2007 wies der Instruktions-

richter das Gesuch des Beschwerdeführers um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde ab.

I.

Das VBS reichte am 21. November 2007 seine Vernehmlassung ein. Es beantragt die Abweisung der Beschwerde und die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung. Der Beschwerdeführer habe zuletzt im Rahmen einer durch die komplexe Reorganisation notwendig gewordenen Projektorganisation gearbeitet und dabei die Funktion als Verantwortlicher Sicherheit D._____ wahrgenommen; dabei habe es sich jedoch nicht um eine definitive Stellenbesetzung, sondern um eine Übergangslösung gehandelt. Der Beschwerdeführer sei nach wie vor als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II angestellt gewesen und habe die Zusatzfunktionen lediglich ad interim wahrgenommen. Ein Anspruch aus Treu und Glauben lasse sich daraus nicht ableiten. Die frühere Funktion des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II habe in der neuen Organisation nicht mehr existiert und für die neu geschaffene Funktion eines Verantwortlichen Sicherheit D._____ sei der Beschwerdeführer nicht geeignet gewesen. Nach Einleitung des Vermittlungsprozesses habe sich die Zusammenarbeit mit ihm erheblich erschwert und sei letztlich nicht mehr möglich gewesen. Eine angebotene Sozialplanpensionierung habe der Beschwerdeführer abgelehnt. Aufgrund der ungenügenden Mitwirkung bei der Stellensuche wie auch seines Verhaltens gegenüber Mitarbeitenden der D._____ habe ihm keine Stelle vermittelt werden können.

J.

Der Beschwerdeführer beantragt mit Replik vom 7. Januar 2008 erneut, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass zwischen ihm und dem VBS bzw. der D._____ nach wie vor ein rechtsgültiges Arbeitsverhältnis bestehe. Er macht namentlich geltend, dass er das gesamte Anforderungsprofil als Chef Sicherheit D._____ habe erfüllen müssen und die von ihm zeitweise wahrgenommene Funktion exakt der Stellenbeschreibung seines Nachfolgers entspreche. Auch sei die Stelle eines Informatik-Sicherheitsbeauftragten II entgegen der Darstellung des VBS nicht abgebaut worden. Er sei in seiner Vertrauensposition zu schützen und habe im Übrigen die ihm aus der unterzeichneten Vereinbarung erwachsenen Verpflichtungen vollumfänglich wahrgenommen.

K.
Mit Schreiben vom 12. Februar 2008 reichte der Beschwerdeführer unaufgefordert eine persönliche Stellungnahme ein.

L.
Auf die übrigen Ausführungen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, sofern entscheidrelevant, im Rahmen der Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Gemäss Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) unterliegen Verfügungen des Arbeitgebers der Beschwerde an die in den Ausführungsbestimmungen bezeichnete interne Beschwerdeinstanz. Ausgenommen sind erstinstanzliche Verfügungen des Bundesrates und der Departemente sowie Verfügungen der Verwaltungsdelegation und des Generalsekretärs oder der Generalsekretärin der Bundesversammlung (Art. 35 Abs. 2 BPG). Nach Art. 36 Abs. 1 BPG können Verfügungen der Organe nach Art. 35 Abs. 2 BPG betreffend Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Gemäss den im Instruktionsverfahren eingereichten Weisungen über die Delegation der Unterschriftsberechtigung des Chefs der Armee für Arbeitgeberentscheide vom 1. Oktober 2005 ist der Chef D._____ ermächtigt, in seinem Zuständigkeitsbereich ergehende Verfügungen betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Namen des VBS zu unterzeichnen (Art. 1 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 Bst. h; vgl. auch das Schreiben des Chefs der Armee vom 2. Dezember 2004). Mit der angefochtenen Verfügung hat demnach ein Departement erstinstanzlich verfügt, so dass das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung vorliegender Beschwerde zuständig ist.

1.1 Nach Art. 37 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) richtet sich das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Adressat hat der Beschwerdeführer ein aktuelles, schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der angefochtenen Kündigungsverfügung. Er ist zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist einzutreten.

2.
Der Beschwerdeführer hat mit dem Rechtsbegehren Ziff. 1 seiner Eingabe vom 15. August 2007 verlangt, es sei "im Nichtigkeitsverfahren gemäss Art. 14 BPG" die Ungültigkeit der Kündigungsverfügung vom 18. Juni 2007 festzustellen.

Art. 14 Abs. 1 BPG beinhaltet einen provisorischen Kündigungsschutz für den Arbeitnehmenden, sofern er die Nichtigkeit der Kündigung mit Einsprache innert 30 Tagen geltend macht. Dieser Kündigungsschutz fällt nach Art. 14 Abs. 2 BPG dahin, wenn die Arbeitgeberin bei der Beschwerdeinstanz rechtzeitig innert 30 Tagen nach Eingang der Einsprache die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung verlangt (vgl. HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 289, 317 und 324). Nach der einschlägigen Praxis sind die Möglichkeiten dieses besonderen Einspracheverfahrens ab diesem Zeitpunkt ausgeschöpft (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-515/2008 vom 4. Juni 2008 E. 2.1 mit Hinweisen).

Vorliegend hat der Beschwerdeführer mit seiner Eingabe vom 15. August 2007 an den Chef D._____ - diese hat den identischen Wortlaut wie die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht - rechtzeitig Einsprache im Sinne von Art. 14 Abs. 1 BPG erhoben (vgl. Art. 22a Abs. 1 Bst. b VwVG). Das Rechtsbegehren Ziff. 1 des Beschwerdeführers bezieht sich denn auch ausschliesslich auf jenes Nichtigkeitsverfahren, ist mithin im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht relevant. Die Arbeitgeberin ihrerseits hat sodann am 13. September 2007 fristgerecht die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung nach Art. 14 Abs. 2 BPG verlangt; hätte sie das unterlassen, so wäre die Kündigung von Gesetzes wegen nichtig (BVGE 2007/3 E. 32 f. sowie Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6609/2007 E. 2 vom 17. Dezember 2007). Weil sie jedoch die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung

verlangt hat, stellt sich die Frage nach einem provisorischen Kündigungsschutz und ein sich daraus ergebender Weiterbeschäftigungsanspruch des Beschwerdeführers im hier zu beurteilenden Fall nicht mehr. Vom Bundesverwaltungsgericht zu prüfen bleibt demnach allein die Rechtmässigkeit der Kündigungsverfügung im Lichte der in Art. 12 BPG genannten Gründe (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 2 des Beschwerdeführers).

3.
Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden (Art. 12 Abs. 1 BPG). Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit einseitig ohne das Einvernehmen mit der betroffenen Person ordentlich kündigen, so kann er das nur aus einem der in Art. 12 Abs. 6 Bst. a-f BPG abschliessend aufgezählten Kündigungsgründe tun (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.495/2006 E. 2 vom 30. April 2007, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1785/2006 E. 1.1 vom 16. April 2007 sowie Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6609/2007 E. 4.1 vom 17. Dezember 2007).

Streitig ist vorliegend die Frage, ob die Vorinstanz zu Recht den Kündigungsgrund von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG angerufen hat. Danach ist eine ordentliche Kündigung zulässig wegen schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare Arbeit anbieten kann.

3.1 Nach der Praxis der früheren Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) können schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG nur Reorganisationen oder Restrukturierungen grösseren Ausmasses sein (vgl. Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 70.53 E. 3b sowie VPB 70.52 E. 4b). Weiter ist die Frage, ob ein Amt bzw. eine bestimmte Stelle noch gebraucht wird, organisatorischer Natur, weshalb die Durchführung der Reorganisation keine Frage des Personalrechts betrifft, sondern eine solche der Verwaltungsorganisation. Über deren Zweckmässigkeit haben die Gerichtsbehörden grundsätzlich nicht zu entscheiden. Folglich sind eigentliche Reorganisationsmassnahmen der gerichtlichen Überprüfung weitgehend entzogen (vgl. VPB 70.53 E. 3b, VPB 70.52 E. 4b mit Hinweisen). Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Praxis in seiner bisherigen Rechtsprechung bestätigt (vgl. z.B. Urteil A-2737/2007 vom 25. September 2007); daran ist auch im hier zu beurteilenden Fall festzuhalten.

3.2 Dass vorliegend eine Umstrukturierung stattgefunden hat, ist nicht umstritten (vgl. Sachverhalt Bst. B). Die Vorinstanz führt aus, im Zuge dieser Massnahme hätten die meisten Mitarbeitenden per Anfang 2006 einen neuen Arbeitsvertrag erhalten. Innerhalb der D._____ sei bei sechs Mitarbeitenden der Trennungsprozess eingeleitet worden, wobei man zwei davon intern habe vermitteln können. Mit vier Mitarbeitenden, inklusive dem Beschwerdeführer, habe man eine Vereinbarung gemäss Art. 4 Abs. 2 der Reorganisationsverordnung abgeschlossen. Weitere 37 Mitarbeitende seien einvernehmlich nach Sozialplan pensioniert worden. Der Beschwerdeführer erklärt hierzu, dass allein im Jahr 2006 D._____-intern ca. 40 Mitarbeitenden neue Aufgaben zugewiesen und ca. 70 Personen neu eingestellt worden seien.

Eine Restrukturierung diesen Ausmasses kann im Lichte der oben dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres unter Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG subsumiert werden, womit dieses Erfordernis grundsätzlich erfüllt ist. Es ist nachfolgend jedoch weiter zu prüfen, ob die Stelle des Beschwerdeführers tatsächlich im Rahmen der Restrukturierung aufgehoben worden ist bzw. ob diese Reorganisation der tatsächliche Grund für die gegen den Beschwerdeführer ausgesprochene Kündigung ist.

4.

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihm wegen der Reorganisation gekündigt worden ist. Er bringt vor, er sei von der Geschäftsleitung D._____ noch vor dem operationellen Start der D._____ vom 1. Januar 2005, nämlich mit Wirkung ab dem 26. Oktober 2004, zum Chef Sicherheit in Personalunion mit seinem bisherigen Aufgabengebiet als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II ernannt worden – dies weder befristet noch probehalber. Er habe in der Folge sowohl intern wie auch extern die Aufgaben als Chef Sicherheit wahrgenommen, was sich namentlich aus der Zieldokumentation 2006 der D._____, der Organisationsstruktur der D._____ per 1. Januar 2006, der ihm am 18. Juli 2005 übergebenen Stellenbeschreibung als Leiter Sicherheit D._____ sowie der Vertretung der D._____ nach aussen als Chef Sicherheit ergebe. Die D._____ habe ihn in eine schützenswerte Vertrauensposition gebracht, in dem er sich darauf habe verlassen dürfen, als Leiter Sicherheit D._____ angestellt zu sein. Der Umstand, dass ihm anlässlich der Besprechung vom 3. März 2006 mit dem Chef Stab D._____ und dem Chef Personal

D._____ eröffnet worden sei, er werde mangels der erforderlichen Selbst- und Führungskompetenz per sofort seines Postens als Chef Sicherheit D._____ enthoben, zeige, dass diese Stelle nicht abgebaut worden sei, sondern man ihn von diesen Aufgaben wegen angeblich nicht zufriedenstellenden Leistungen habe entbinden wollen. Die Stelle sei anschliessend ausgeschrieben und per 1. Januar 2007 neu besetzt worden.

Daneben sei auch die Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II nicht abgebaut worden. Per 1. Juni 2007 habe man auch diese Stelle neu besetzt. Es handle sich dabei um die identische Stelle mit den gleichen Aufgaben, die ursprünglich der Beschwerdeführer als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II der B._____ gemäss Arbeitsvertrag vom 31. Januar / 1. Februar 2002 bekleidet habe.

4.1 Die Vorinstanz führt aus, der Beschwerdeführer sei mit Arbeitsvertrag vom 31. Januar / 1. Februar 2002 als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II in der damaligen B._____ angestellt worden. Die Zusammenführung zweier Verwaltungseinheiten zur neuen D._____ sei eine sehr komplexe Reorganisation gewesen, so dass auf den 1. Januar 2005 keine genehmigten Strukturen mit den entsprechenden Funktionen vorgelegen hätten. Die neue Organisation D._____ sei erst am 26. Juni 2006 rückwirkend auf den 1. Januar 2006 genehmigt worden. In grossen Teilen der D._____ habe deshalb in der Zwischenzeit im Rahmen einer Projektorganisation gearbeitet werden müssen. In diesem Zeitraum habe der Beschwerdeführer Aufgaben als Verantwortlicher Sicherheit D._____ wahrgenommen bzw. habe er per 26. Oktober 2004 für eine befristete Zeit die Rolle des Leiters Integrale Sicherheit übernommen. Im Rahmen der Aufgabenerfüllung seien ebenfalls noch Aufgaben, die auch im Stellenbeschrieb des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II zu finden seien, wahrzunehmen gewesen. Dies sei aber zu keinem Zeitpunkt als definitive Stellenbesetzung gedacht gewesen, sondern nur als Übergangslösung bis zum Entscheid über die definitive Struktur der D._____. Mit Umsetzung der Personalmigration in die neue Organisationsstruktur D._____ per 1. Januar 2006 sei der Beschwerdeführer nicht mehr weiter als Leiter Integrale Sicherheit eingesetzt worden. Die Funktion des Verantwortlichen Sicherheit D._____ sei vom Aufgabengebiet wesentlich breiter gefasst, als diejenige des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II. Wie aus der leistungsrelevanten Lohnbeurteilung (LOBE) 2005 ersichtlich sei, sei der Beschwerdeführer in der Funktion als Informatik-Si-

cherheitsbeauftragter II beurteilt worden. Man habe mit ihm auch keine Ziele, sondern lediglich Merkmale vereinbart. Dem Beschwerdeführer sei die Funktion als Verantwortlicher Sicherheit D._____ nicht übertragen worden, sondern er habe diverse Aufgaben in diesem Bereich ad interim wahrgenommen. Die Funktion als Verantwortlicher Sicherheit D._____ sei schliesslich auch nicht abgebaut worden. Vielmehr handle es sich dabei um eine neu geschaffene Funktion, für welche der Beschwerdeführer nicht geeignet gewesen sei. Ein Rechtsanspruch auf die Stelle als Verantwortlicher Sicherheit D._____ nach Treu und Glauben sei nicht gegeben.

Ausserdem sei die Funktion des Beschwerdeführers als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II in der Organisation der D._____ per 1. Januar 2006 nicht mehr vorgesehen gewesen. Diese Funktion sei zwar formell erst auf den 28. Februar 2007 aufgehoben worden, da dies dem Zeitpunkt der Beendigung des Vermittlungsprozesses einschliesslich der Kündigungsfrist entsprochen habe. Faktisch habe die Funktion des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der B._____ aber bereits ab dem 1. Januar 2005 nicht mehr existiert. Aufgrund einer Bedarfsanalyse im Frühjahr 2007 sei entschieden worden, dass eine neue Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II im Software-Center der D._____ geschaffen werden müsse. Bei dieser Funktion handle es sich aber eindeutig nicht um die frühere Stelle des Beschwerdeführers.

4.2 Gestützt auf den öffentlich-rechtlichen Einzelarbeitsvertrag vom 31. Januar / 1. Februar 2002 trat der Beschwerdeführer seine damalige Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II bei der B._____ an. Die D._____ wurde auf den 1. Januar 2005 durch Fusion der B._____ und der C._____ gegründet. Diese Zusammenführung der beiden Verwaltungseinheiten zur D._____ bedingte eine äusserst komplexe und länger dauernde Reorganisation. Die definitive Organisation der D._____ lag nicht bereits mit der offiziellen Schaffung der neuen Einheit per 1. Januar 2005 vor, sondern wurde erst am 26. Juni 2006 rückwirkend auf den 1. Januar 2006 genehmigt. Dieses Vorgehen erscheint aufgrund der Komplexität der Fusion als zeitlich und sachlich angemessen und nachvollziehbar.

Die Organisation einer neuen Verwaltungseinheit bedarf einerseits einer gewissen Dauer. Andererseits muss während der Reorganisation der Geschäftsablauf funktionieren, was vorliegend durch eine Projekt-

organisation gewährleistet wurde. Im Rahmen derselben hatte der Beschwerdeführer per 26. Oktober 2004 die Rolle des Leiters Integrale Sicherheit bzw. des Chefs Sicherheit übernommen. Dass der Beschwerdeführer, wie von ihm behauptet, diese Funktion tatsächlich ausübte, wird von der Vorinstanz bestätigt; ebenso unbestritten ist unter den Parteien jedoch, dass diese Erweiterung des Aufgabenbereichs von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht schriftlich festgehalten wurde.

4.2.1 Im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht bedarf der Abschluss sowie die Änderung des Arbeitsvertrages – im Gegensatz zum Privatrecht – der Schriftform (Art. 8 Abs. 1 BPG sowie Art. 30 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]). Vorliegend wurde kein neuer bzw. abgeänderter Arbeitsvertrag mit dem Beschwerdeführer als Leiter Integrale Sicherheit/Chef Sicherheit abgeschlossen.

Die Folgen fehlender Schriftlichkeit werden weder im BPG noch in der BPV geregelt. Art. 6 Abs. 2 BPG sieht vor, dass, soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) gelten. Folglich sind hier die Prinzipien des Privatrechts ergänzend heranzuziehen.

4.2.2 Nach Art. 11 Abs. 2 OR führt die Nichtbeachtung zwingender Formvorschriften zur Nichtigkeit bzw. Ungültigkeit des Vertrages. Im Bereich des Arbeitsrechts mündet das Fehlen einer Gültigkeitsvoraussetzung – wie vorliegend der Schriftlichkeit – aber nicht in der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ex tunc, d.h. dem Vertrag geht nicht von Anfang an jede Wirkung ab. Denn leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste der Arbeitgeberin und erweist sich der Arbeitsvertrag nachträglich als ungültig, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird (Art. 320 Abs. 3 OR). Liegt somit ein (in diesem Sinne) faktisches Vertragsverhältnis vor, kann es nur noch für die Zukunft, mithin ex nunc, aufgelöst werden. Dies hat zur Folge, dass nicht das Vorliegen einer ungerechtfertigten Bereicherung angenommen wird. Es muss weder der Lohn zurückbezahlt noch für die Vorteile aus der Arbeit für die Arbeitgeberin eine Entschädigung berechnet werden (zum Ganzen: Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli,

Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, Zürich 2007, Rz. 120 ff.; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Zürich 2006, N8 f. zu Art. 320 OR; MANFRED REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern 2002, Rz. 84 ff.).

4.2.3 Eine Auflösung des modifizierten Arbeitsverhältnisses ex tunc wegen Nichtbeachtung der Formvorschriften fällt vorliegend also ausser Betracht; solches wird denn auch von der Vorinstanz zu Recht nicht geltend gemacht. Dies ändert jedoch nichts daran, dass zwischen der D._____ und dem Beschwerdeführer mit dessen Übernahme neuer Aufgaben im Oktober 2004 kein gültiger neuer bzw. abgeänderter Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Der Beschwerdeführer hat die Funktion Leiter Integrale Sicherheit, welche auch Aufgaben des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II beinhaltete, lediglich faktisch ausgeübt. Formell galt aber nach wie vor der am 31. Januar / 1. Februar 2002 abgeschlossene Einzelarbeitsvertrag, wonach der Beschwerdeführer die Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II der B._____ bekleidete. Dieser beansprucht(e) Geltung bis zur rechtmässigen Kündigung oder Ablösung durch einen neuen Arbeitsvertrag. Aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer faktisch die Tätigkeit des Leiters Integrale Sicherheit ausgeübt hat, kann er – ausser der obgenannten Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers – nichts für sich ableiten (vgl. dazu auch nachfolgende E. 4.2.4). Am Gesagten vermag auch nichts zu ändern, dass der Beschwerdeführer mehrmals als Chef Sicherheit bezeichnet worden und er als solcher aufgetreten ist. Formell bekleidete er einzig die Stelle als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II, wenn auch mit Zusatzaufgaben während der Reorganisation.

4.2.4 Inwiefern der Beschwerdeführer dadurch, dass ihm während einer gewissen Zeit als zusätzliche Aufgaben diejenigen des Leiters Integrale Sicherheit übertragen wurden, in eine schützenswerte Vertrauensposition gesetzt wurde, ist nicht ersichtlich. Voraussetzung hierfür wäre unter anderem eine entsprechende Zusicherung einer hierfür zuständigen Stelle der Arbeitgeberin (vgl. im Einzelnen BGE 129 I 161 E. 4.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5537/2007 vom 29. Januar 2008 E. 4.2 mit weiteren Hinweisen). Der Beschwerdeführer legt indes weder dar noch vermag er zu belegen, dass ihm von seiten des Arbeitgebers zugesichert worden wäre, er sei oder werde unbefristet als Leiter Integrale Sicherheit angestellt oder er werde bei einer entsprechenden künftigen Stellenausschreibung berücksichtigt. Im Ge-

genteil wurde der Beschwerdeführer auch bei der LOBE 2005 noch als Informatik-Sicherheitsbeauftragter beurteilt, womit er sich am 26. Oktober 2005 unterschriftlich einverstanden erklärte (Vernehmlassungsbeilage 25). Auch das Formular der LOBE 2006 enthält unter der Rubrik "Aktuelle Funktion" diejenige eines Informatik-Sicherheitsbeauftragten (Vernehmlassungsbeilage 26), was der Beschwerdeführer am 6. Oktober 2006 unterzeichnete.

4.3 Der Reformprozess der D._____ fand seinen Abschluss mit der am 26. Juni 2006 rückwirkend auf den 1. Januar 2006 genehmigten Organisation. Die Umsetzung der Personalmigration in die neue Organisationsstruktur D._____ per 1. Januar 2006 führte dazu, dass der Beschwerdeführer nicht mehr als Leiter Integrale Sicherheit eingesetzt wurde. Grund hierfür bildete der Umstand, dass die Stelle eines Verantwortlichen Sicherheit D._____ mit entsprechendem Pflichtenheft geschaffen wurde (vgl. Vernehmlassungsbeilage 21), für welche der Beschwerdeführer indes als ungeeignet eingestuft wurde (vgl. dazu unten E. 5.4); in der Folge wurde diese Funktion ausgeschrieben und durch eine andere Person besetzt.

4.4 Im Rahmen der Reorganisation wurde auch die bisherige Stelle des Beschwerdeführers als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II aufgehoben. Faktisch erfolgte dies bereits auf den 1. Januar 2005, indem der Beschwerdeführer ab jenem Zeitpunkt Zusatzaufgaben wahrnahm, und formell auf den 28. Februar 2007, auf welchen Termin bei Abschluss der Reorganisation die Beendigung des Vermittlungsprozesses und der Kündigung des Beschwerdeführers vorgesehen war. Der Beschwerdeführer macht jedoch geltend, die Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der B._____ sei nur vorübergehend aufgehoben und im Frühjahr 2007 wieder in identischer Art und Weise im Software-Center der D._____ eingeführt, mithin gar nicht definitiv abgeschafft worden.

4.4.1 Die D._____ beschäftigt zurzeit ca. 550 Mitarbeitende, ist mithin wesentlich grösser als die damalige B._____, bei welcher der Beschwerdeführer als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II tätig war. Auch die Struktur und der Aufgabenbereich der beiden Organisationen unterscheiden sich in verschiedenen Punkten. Dies legt bereits den Schluss nahe, dass die jeweils gleich bezeichneten Stellen des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II bei der B._____ und im Software-Center der D._____ nicht identisch sind. Werden das Pflichtenheft

des Beschwerdeführers als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II bei der B._____ vom 3. Januar 2002 und die Stellenbeschreibung des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der D._____ vom 25. August 2004 verglichen, wird diese Auffassung bestätigt (vgl. Vorakten act. 22 sowie Replikbeilage 9): Die Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der D._____ setzt einen Hochschulabschluss in Informatik voraus, was hingegen für die gleich bezeichnete Stelle bei der B._____ nicht erforderlich war; dies ergibt sich aus dem erlernten Beruf des Beschwerdeführers als Systems Engineer IBM. Vorliegend ausschlaggebend ist aber insbesondere der Umstand, dass der Informatik-Sicherheitsbeauftragte II der D._____ im Gegensatz zu jenem der ehemaligen B._____ Chef der Sicherheitszelle D._____ ist. Der Chef Sicherheit führt nach Angaben der Vorinstanz fünf fachtechnisch zugewiesene Mitarbeitende und hat damit eine klare Führungsfunktion. Bei der Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der ehemaligen B._____ handelte es sich demgegenüber um eine Stabsstelle ohne Linienfunktion; dies wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Die höheren Anforderungen an den Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der D._____ schlagen sich denn auch lohnmässig nieder. Der Informatik-Sicherheitsbeauftragte II der D._____ ist gemäss Funktionsbewertung in der Lohnklasse 25 eingereiht, während derjenige der ehemaligen B._____ in der Lohnklasse 22 und damit deutlich tiefer eingestuft war.

Zusammenfassend ergibt sich somit, dass die im Software-Center der D._____ neu geschaffene Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II nicht identisch ist mit der im Rahmen der Reorganisation abgebauten Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II der B._____. Der Beschwerdeführer vermag hieraus nichts zu seinen Gunsten abzuleiten.

4.5 Demnach steht fest, dass die frühere Stelle des Beschwerdeführers nach der Reorganisation als solche nicht mehr existierte und die zuletzt ausgeübte Funktion mit erweitertem Pflichtenheft durch eine andere Person besetzt wurde. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die von ihm ausgeübten Stellen seien de facto weitergeführt worden und hätten durch ihn besetzt werden müssen, erweist sich die Beschwerde als unbegründet.

5.

Es ist weiter zu prüfen, ob die zweite Voraussetzung von Art. 12 Abs. 6

Bst. e BPG – die fehlende Möglichkeit, dem Beschwerdeführer eine zumutbare andere Arbeit anzubieten – erfüllt ist. Dabei sind verschiedene Rechtsnormen zu beachten.

5.1 Art. 19 Abs. 1 BPG sieht vor, dass die Arbeitgeberin alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen hat, bevor sie Angestellten ohne deren Verschulden kündigt. Nach Art. 31 Abs. 3 BPG können die Ausführungsbestimmungen Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.

In Art. 104 BPV hat der Bundesrat Massnahmen für die sozialverträgliche Umsetzung von Umstrukturierungen definiert. Gegenüber der Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben nach dieser Bestimmung folgende Massnahmen Vorrang (Art. 104 Abs. 2 BPV): Die Weiterbeschäftigung der Angestellten an einer anderen Stelle bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG (Bst. a), die Vermittlung von Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung an von der Entlassung bedrohte Angestellte (Bst. b), die Umschulung und Weiterbildung (Bst. c) sowie die vorzeitige Pensionierung (Bst. d). Die Angestellten unterstützen die Bemühungen der Arbeitgeberin. Sie arbeiten aktiv an den eingeleiteten Massnahmen mit und entwickeln Eigeninitiative, insbesondere bei der Suche nach einer Anstellung (Art. 104 Abs. 4 BPV).

Gemäss dem Sozialplan für die Bundesverwaltung (Stand: 1. Februar 2005, nachfolgend: Sozialplan) sind die Bundeskanzlei und die Departemente gehalten, zur Durchsetzung der im Artikel 104 Abs. 1 und 2 BPV festgehaltenen Grundsätze bei der Besetzung vakanter Stellen geeigneten internen Bewerbern und Bewerberinnen aus der Bundesverwaltung den Vorzug zu geben (Ziff. 4.1 des Sozialplans).

Bei einem Stellenabbau in der Bundesverwaltung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen findet auch die Reorganisationsverordnung Anwendung (vgl. Art. 1 Abs. 1 und 2 der Reorganisationsverordnung). Gemäss Art. 4 Abs. 1 der Reorganisationsverordnung müssen Angestellte, die voraussichtlich nicht mehr in der Verwaltungseinheit beschäftigt werden können, spätestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung schriftlich darüber informiert werden. Die Verwaltungseinheit schliesst mit der angestellten Person eine Vereinbarung ab. Darin verpflichtet sich der oder die Angestellte, aktiv an der Suche nach einer Stelle mitzuwirken und eine zumutbare andere Ar-

beit anzunehmen. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, das Möglichste zu tun, um der angestellten Person innerhalb oder gegebenenfalls ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und wenn möglich die Kündigung zu vermeiden (Art. 4 Abs. 2 der Reorganisationsverordnung). Nach Abschluss der Vereinbarung wird die angestellte Person in einer Job-Datenbank erfasst. Die Arbeitgeberin, unterstützt durch das Job-Center (Art. 6 der Reorganisationsverordnung), und die angestellte Person suchen intensiv nach einer internen oder externen Stelle (Art. 4 Abs. 4 der Reorganisationsverordnung). Gemäss Art. 4 Abs. 7 der Reorganisationsverordnung wird das Arbeitsverhältnis aus Gründen nach Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG aufgelöst, wenn innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Arbeit gefunden werden konnte.

5.2 Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die Vorinstanz das Möglichste getan hat, um ihm inner- oder ausserhalb der Bundesverwaltung eine zumutbare andere Arbeit zu vermitteln und dadurch die Kündigung zu vermeiden. Er macht namentlich geltend, er sei von der D._____ bei der Stellensuche nicht genügend unterstützt worden bzw. zu Unrecht bei der neuen Stellenvergabe nicht berücksichtigt worden. Offenbar sei innerhalb der Bundesverwaltung sogar eine negative Referenz über ihn abgegeben worden. Er habe auf verschiedene Sicherheitsdefizite aufmerksam gemacht, weshalb er bei der D._____ in Ungnade gefallen sei. Er habe sich jedoch stets korrekt und anständig verhalten. Der Leiter Personal D._____ habe sich dahingehend geäussert, dass es für ihn, den Beschwerdeführer, keine neue Stelle bei der D._____ gebe. Daraus sei ersichtlich, dass man nicht seine Stelle habe abbauen, sondern ihm kündigen wollen. Weiter zeige der Mailverkehr zwischen dem Leiter Personal D._____ und dem Leiter Personalumbau/-abbau bzw. dem Stabschef D._____ vom Mai 2007, dass der Entschluss gefasst worden sei, sich von ihm zu trennen. Die D._____ habe seit dem 3. März 2006 mehr als 100 Stellen zu besetzen gehabt, ein Angebot habe er aber nie bekommen. Mit einem nicht wohlwollenden, zum Teil unvollständigen und gar falschen Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2006 habe die D._____ zudem zusätzliche Arbeitgeberpflichten verletzt.

5.3 Die Vorinstanz hält dem entgegen, den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Vermeidung der Kündigung sei mit den vorgenommenen Vermittlungsbemühungen Genüge getan worden. Insbesondere habe

der Beschwerdeführer das eigens für die Stellenvermittlung eingerichtete Job-Center besuchen können bzw. sollen. Auch sei ihm eine Sozialplanpensionierung angeboten worden. Zudem habe sich gezeigt, dass der Beschwerdeführer für die Stelle des Chefs Sicherheit nicht geeignet sei. Auch habe der Beschwerdeführer mit negativen Äusserungen über seine Vorgesetzten seine Vermittlungsfähigkeit innerhalb des bisherigen beruflichen Umfelds geschmälert. Schliesslich sei dem Beschwerdeführer die von ihm gewünschte CISA-Ausbildung (Zertifikat im Bereich Revision, Kontrolle und Sicherheit von Informationssystemen) finanziert worden.

5.4 In der Tatsache, dass die Vorinstanz bzw. die D._____ dem Beschwerdeführer während der vereinbarten sechsmonatigen Periode keine Stelle angeboten hat, ist keine Verletzung der Arbeitgeberverpflichtungen zu sehen. Der Beschwerdeführer hat keinen Anspruch darauf, dass eine frei gewordene Stelle automatisch durch ihn besetzt wird. Vielmehr liegt die Beantwortung der Frage, ob jemand für eine offene Stelle geeignet ist oder nicht, im Ermessen des (potentiellen) Arbeitgebers (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2737/2007 E. 4.3 vom 25. September 2007). Bei der Überprüfung derartiger Ermessensfragen auferlegen sich die Beschwerdeinstanzen regelmässig Zurückhaltung. Sie entfernen sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzen ihr eigenes Ermessen nicht an Stelle desjenigen der Vorinstanz, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht (vgl. hierzu VPB 64.39 E.3a sowie VPB 68.8 E. 2 mit Hinweisen; André Moser in André Moser/Peter Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich 2006, Rz. 473 ff. mit Hinweisen). Gleiches gilt auch für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1782/2006 E. 2.4.5 vom 24. Mai 2007 mit Hinweis).

Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Februar 2002 als Informatik-Sicherheitsbeauftragter II bei der damaligen B._____ angestellt und anschliessend im Rahmen der Fusion bzw. in der ersten Zeit der D._____ faktisch als Chef Sicherheit/Chef Integrale Sicherheit tätig. Gerade durch diese rund 1½-jährige Tätigkeit des Beschwerdeführers als Chef Sicherheit war die D._____ durchaus in der Lage, das Po-

tential und die Fähigkeiten des Beschwerdeführers einzuschätzen. Dass sie hierbei zum Schluss gelangt ist, die Selbst- und Führungskompetenzen des Beschwerdeführers entsprächen den Anforderungen dieser Führungsfunktion nicht, liegt in ihrem Ermessen und ist daher nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer vermag, wie bereits festgehalten (vgl. E. 4.2 f. hiervor), denn auch keinen Anspruch aus dieser faktisch ausgeübten Tätigkeit abzuleiten bzw. hat keinen Anspruch, diese Stelle nach Abschluss der Reorganisationsphase formell unbefristet zu besetzen. Dies gilt im Übrigen auch für die neu geschaffene Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II im Software-Center der D._____; hier kommt noch hinzu, dass sich der Beschwerdeführer auf die Stelle des Informatik-Sicherheitsbeauftragten II im Software-Center der D._____ lediglich unter Vorbehalt beworben, mithin Bedingungen gestellt hat, auf welche die D._____ offenbar nicht eintreten wollte (vgl. hierzu Vorakten act. 2, Beilagen zu E-Mail 18, E-Mail vom 29. März 2007). Angesichts des zwischen dem Beschwerdeführer und diversen Stellen geführten Mailverkehrs (Vorakten, a.a.O.) ist schliesslich auch nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz bei der Frage, ob der Beschwerdeführer in einer anderen Funktion bei der D._____ beschäftigt werden könne, auf das aus ihrer Sicht unkooperative Verhalten und die ungenügende Leistungsbereitschaft des Beschwerdeführers abgestellt hat.

Aus den Akten ergeben sich demnach keine Hinweise auf eine offensichtlich fehlerhafte Ermessensausübung der Vorinstanz bzw. der D._____.

5.5 Weiter präzisiert Art. 104 BPV – in Umsetzung des Gesetzgebungsauftrags von Art. 31 Abs. 3 BPG und in Konkretisierung von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG und Art. 19 BPG – die Massnahmen, die vom Arbeitgeber vor jeder Auflösung ohne Verschulden des Bediensteten getroffen werden müssen. Die Art und Weise der sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer geforderten Mitwirkungspflicht wird jedoch weder vom Gesetz noch von den Verordnungen präzise umschrieben. Vielmehr wird nur, aber immerhin, festgehalten, beide Parteien sollten ihr Möglichstes dazu beitragen, die Kündigung zu vermeiden resp. eine geeignete (andere) Stelle zu finden.

Dadurch, dass die D._____ dem Beschwerdeführer eine Sozialplanpensionierung anbot, ihm im Rahmen des Newplacement-Prozesses die Teilnahme im Job-Center ermöglichte, ihn für die Stelle als

Chef Sicherheit (immerhin) prüfte, ihn mittels anonymisiertem Stellenprofil zu vermitteln versuchte, ihm einen User-Account bei der Job-Börse eröffnete sowie die von ihm gewünschte CISA-Ausbildung finanzierte (vgl. auch Vorakten act. 7, 19 und 35 sowie Art. 6 der Reorganisationsverordnung), ist sie den in Art. 104 Abs. 2 BPV geforderten Massnahmen in genügender Art und Weise nachgekommen.

5.6 Angesichts dieser Umstände bleibt festzuhalten, dass die dem Beschwerdeführer vom Arbeitgeber angebotene Unterstützung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben insgesamt ausreichend war und die D._____ davon ausgehen durfte, dass es ihr nicht möglich sei, dem Beschwerdeführer eine zumutbare andere Stelle anzubieten. Eine weitergehende Prüfung hinsichtlich der Frage, ob der Beschwerdeführer bei der Stellensuche seiner Mitwirkungspflicht genügend nachgekommen sei, erübrigt sich somit.

5.7 Das Vorgehen der D._____ bedeutet entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht eine "besonders krasse Form" der Verletzung von Art. 4 Abs. 2 der Reorganisationsverordnung. Der Arbeitgeber ist bei Reorganisationen in der Regel vor die Aufgabe gestellt, mehrere Stellen abzubauen. Sollen im Zusammenhang mit einem solchen Stellenabbau gewisse Angestellte weiter beschäftigt und andere entlassen werden, sind aber sachliche Kriterien erforderlich, um dem Rechtsgleichheitsgebot Genüge zu tun. Beim Entscheid, welche Personen konkret von einem Stellenabbau betroffen sind, können somit beim Arbeitgeber durchaus auch Faktoren wie Vertrauensverlust und ungenügende Arbeitsleistungen bzw. die individuellen Fähigkeiten des Angestellten im Allgemeinen in Betracht fallen; darin ist nicht ohne weiteres eine Umgehung anderer Kündigungsgründe gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG zu erblicken (vgl. NÖTZLI, a.a.O., Rz. 211 mit Hinweis).

5.8 In Zusammenhang mit dem Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2006 sei der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer, falls er mit dessen Inhalt nicht einverstanden war, den Erlass einer anfechtbaren Verfügung hätte verlangen müssen. Im vorliegenden Verfahren ist nicht näher auf dieses Zeugnis einzugehen, zumal die D._____ den Beschwerdeführer unbesehen davon in genügender Art und Weise unterstützt hat.

6.

Soweit der Beschwerdeführer im Übrigen bei der Unterzeichnung der Trennungsvereinbarung vom 27. Mai 2006 Willensmängel geltend

macht, sind solche nicht zu erkennen. Denn zum einen wurde der Beschwerdeführer bereits Anfangs März 2006 darüber informiert, dass er für die Funktion des Chefs Sicherheit der D._____ nicht in Frage kommt (vgl. Beschwerdebeilage 15). Zum anderen wurde oben aufgezeigt, dass die vom Beschwerdeführer ausgeübten und die später neu besetzten Stellen nicht identisch waren. Zudem hält er in seiner Beschwerde (S. 6) selber fest, dass er mit der Begründung der Vereinbarung nicht einverstanden gewesen sei und er keine schriftliche Bestätigung über die aufzuhebende Stelle erhalten habe; insofern scheint ein Willensmangel betreffend eine allfällige aufgehobene und später wieder neu besetzte Stelle ohnehin ausgeschlossen. Folglich ist die Beschwerde auch in diesem Punkt unbegründet.

7.
Die Tatbestandsvoraussetzungen von Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG sind demnach erfüllt und ein ordentlicher Kündigungsgrund damit gegeben. Die Beschwerde ist abzuweisen.

8.
Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG sind das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach den Artikeln 35 und 36 kostenlos. Es sind demnach keine Verfahrenskosten aufzuerlegen. Dem Beschwerdeführer als unterliegender Partei steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)

- die Vorinstanz (Ref-Nr. NYD/BAP; Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter: Die Gerichtsschreiberin:

Jürg Kölliker Michelle Eichenberger

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, sofern die Voraussetzungen gemäss den Art. 82 ff., 90 ff., und 100 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben sind. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (vgl. Art. 42 BGG).

Versand: