

(Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 2. Juni 1999 i.S. M. [PRK 1999-002])

Bundespersonal. Kürzung des Dienstaltersgeschenks. Beschwerdeverfahren. Treuepflicht und Disziplinar massnahmen.

- Die Eidgenössische Personalrekurskommission (PRK) ist sachlich zuständig zur Beurteilung einer Beschwerde gegen die Kürzung des Dienstaltersgeschenks (E. 1a).
- Soweit es bei der Beurteilung, ob das Dienstaltersgeschenk zu Recht ganz oder teilweise gekürzt wurde, um Fragen betreffend die Leistung oder das Verhalten des Beamten geht, auferlegt sich die PRK eine gewisse Zurückhaltung (E. 1b).
- Eine vollständige Kürzung des Dienstaltersgeschenks kann verfügt werden, wenn die ungenügende Leistung oder das ungenügende Verhalten sich in einer gewissen Allgemeinheit manifestiert hat. Disziplinar massnahmen einerseits und die Kürzung des Dienstaltersgeschenks müssen auseinandergehalten werden. Immerhin kann eine verfügte Disziplinar massnahme ein Hinweis für ungenügende Leistungen darstellen (E. 2a).
- Die Treuepflicht bezieht sich insbesondere auf das Verhalten im Dienst, doch kann das ausserdienstliche Verhalten nicht völlig ausser acht gelassen werden, sofern es negative Auswirkungen auf das vom Bediensteten bekleidete Amt, insbesondere das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Verwaltung, hat (E. 2b).

Personnel fédéral. Diminution de la gratification pour ancienneté de service. Procédure de recours. Devoir de fidélité et mesures disciplinaires.

- La Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP) est compétente à raison de la matière pour juger un recours contre la diminution de la gratification pour ancienneté de service (consid. 1a).
- Lorsque l'examen du bien fondé de la suppression ou de la diminution d'une gratification pour ancienneté soulève des questions relatives aux prestations ou au comportement du fonctionnaire, la CRP s'impose une certaine retenue (consid. 1b).
- La gratification pour ancienneté de service peut être réduite complètement lorsque des prestations ou un comportement insuffisants se sont manifestés avec une certaine généralité. Il faut distinguer les mesures disciplinaires et la diminution de la gratification pour ancienneté. Toutefois, le prononcé d'une mesure disciplinaire peut constituer l'indice de prestations insuffisantes (consid. 2a).
- Le devoir de fidélité se rapporte en particulier au comportement en service, mais le comportement hors service ne peut être totalement ignoré, dans la mesure où il a des effets négatifs sur la fonction exercée par le fonctionnaire, spécialement sur la réputation et la crédibilité de l'administration (consid. 2b).

Personale federale. Diminuzione della gratificazione per anzianità di servizio. Procedura di ricorso. Dovere di fedeltà e misure disciplinari.

- La Commissione federale di ricorso in materia di personale federale (CRP) è competente per valutare un ricorso contro la diminuzione della gratificazione per anzianità di servizio (consid. 1a).
- Se la valutazione della fondatezza della soppressione o della diminuzione della gratificazione per anzianità di servizio riguarda questioni relative alle prestazioni o al comportamento del funzionario, la CRP impone un certo riserbo (consid. 1b).
- Il pagamento della gratificazione per anzianità di servizio può essere negato interamente al funzionario la cui prestazione o il cui comportamento sia in generale insufficiente. Occorre distinguere fra le misure disciplinari e la diminuzione della gratifica per anzianità. Tuttavia la decisione di una misura disciplinare può rappresentare un'indicazione per prestazioni insufficienti (consid. 2a).
- Il dovere di fedeltà si riferisce in particolare al comportamento durante il servizio, ma il comportamento al di fuori del servizio non può essere totalmente ignorato, nella misura in cui abbia un effetto negativo sulla funzione esercitata dal funzionario, in particolare sulla reputazione e la credibilità dell'amministrazione (consid. 2b).

A. M. trat 1979 in den Dienst der Bundesverwaltung ein. Zuletzt war er als Dienstchef des Kommandos X tätig. Ausserdem hatte er bis Ende 1998 das Amt des Eidgenössischen Schiessoffiziers des Kreises Y inne. Im Nebenamt nahm M. von 1982 bis 1993 die Funktion des Präsidenten einer Partei in W. wahr. Von 1994 bis August 1998 übte er das Amt des Gemeindeammans in seiner Wohngemeinde W. aus. Per 28. Februar 1999 wurde M. vom Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) aus medizinischen Gründen vorzeitig pensioniert und trat aus dem Bundesdienst aus.

B. Zwischen 1991 und 1998 belästigte M. verschiedene Bürger seiner Wohngemeinde mit anonymen Schreiben. Für dieses Verhalten wurde M. vom VBS disziplinarisch mit einem Verweis bestraft. Ausserdem erliess das VBS am 23. Dezember 1998 eine Verfügung, wonach M. das Dienstaltersgeschenk anlässlich seines zwanzigjährigen Dienstjubiläums um einen Viertel gekürzt werde. Gegen diese Verfügung erhob M. bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) erfolglos Beschwerde.

Aus den Erwägungen:

1.a. Die Eidgenössische Personalrekurskommission (PRK) ist auf dem Gebiete der Dienstverhältnisse von Bundespersonal Rechtsmittelinstanz unter anderem gegen erstinstanzliche Verfügungen von Departementen, soweit letztinstanzlich die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht offen steht (Art. 58 Abs. 2 Bst. b Ziff. 3 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 [BtG], SR 172.221.10). Ein Ausschlussgrund für die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht nach den Art. 99 bis 101 - insbesondere nach Art. 100 Abs. 1 Bst. e - des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege (OG, SR 173.110) liegt hier nicht vor. Namentlich fällt die Kürzung des Dienstaltersgeschenkes nicht unter den Ausschlussgrund von Art. 100 Abs. 1 Bst. e Ziff. 5 OG, wonach die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ausgeschlossen ist gegen Verfügungen über leistungsbezogene Besoldungserhöhungen, Auszeichnungen, Prämien, Vergütungen, Belohnungen und die Nichtgewährung von Besoldungsgserhöhungen nach Art. 61 BtG. Dieser Ausschlussgrund bezieht sich ausdrücklich auf

die Leistungen, die in Art. 61 BtG aufgeführt sind und mit Bezug auf welche die Beschwerde an die paritätische Beschwerdeinstanz zulässig ist. Es handelt sich dabei um leistungsbezogene Besoldungserhöhungen nach Art. 36 Abs. 3 und 4 BtG, Auszeichnungen nach Art. 44 Abs. 1 bis BtG, Prämien, Vergütungen und Belohnungen nach Art. 44 Abs. 2 BtG sowie die Nichtgewährung realer, ordentlicher und ausserordentlicher Besoldungserhöhungen nach Art. 45 Abs. 2 bis BtG. Die Nichtgewährung bzw. Kürzung eines Dienstaltersgeschenkes gemäss Art. 49 BtG gehört nicht dazu, obwohl beim betreffenden Entscheide an sich gleich wie bei den Leistungen gemäss Art. 100 Abs. 1 Bst. e Ziff. 5 OG Verhalten und Leistung des Beamten massgebend sind. Bei den in Art. 100 Abs. 1 Bst. e Ziff. 5 OG geregelten Tatbeständen ist die Leistung des Beamten indes als positive Voraussetzung für die Ausrichtung der entsprechenden Besoldungserhöhungen, Auszeichnungen, Prämien, Vergütungen und Belohnungen zu verstehen. Die Leistung des Beamten ist bei der Gewährung des Dienstaltersgeschenkes gemäss Art. 49 BtG dagegen nur insofern von Bedeutung, als eine ungenügende Leistung oder ein ungenügendes Verhalten zur ganzen oder teilweisen Verweigerung des Dienstaltersgeschenkes führen kann (Art. 58 Ziff. 7 der Beamtenordnung 1 vom 10. November 1959 [BO 1], SR 172.221.101). Es verhält sich deshalb auch nicht etwa so, dass die Aufzählung von Art. 101 Abs. 1 Bst. e OG eine echte Lücke aufweisen würde. Die PRK ist deshalb für die Behandlung der Beschwerde gegen die erstinstanzliche Verfügung des VBS vom 23. Dezember 1998 sachlich und funktionell zuständig. Der Beschwerdeführer ist durch die vorinstanzliche Verfügung beschwert und somit zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 48 Bst. a des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG], SR 172.021). Auf die im übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten.

b. 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. Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK freilich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Beurteilung der Leistungen des Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betrieblichen Zusammenarbeit geht (vgl. André Moser, in Moser/Übersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main, 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen). Bei der ganzen oder teilweisen Verweigerung eines Dienstaltersgeschenkes auferlegt sich die PRK mithin eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Beurteilung geht, ob die Leistung oder das Verhalten des Beamten ungenügend war (Art. 58 Ziff. 7 BO 1). Ob die Leistung und das Verhalten eines Beamten für das ihm übertragene Amt genügend sei, ist in erster Linie von den vorgesetzten Behörden zu beurteilen. Namentlich obliegt es den vorgesetzten Behörden, festzulegen, welche Anforderungen das betreffende Amt stellt. Die PRK setzt nicht ihr Ermessen an die Stelle des Ermessens der vorgesetzten Behörden. Sie greift nur ein, wenn die gestellten Anforderungen oder die vorgenommenen Beurteilungen nicht haltbar sind. Frei prüft die PRK demgegenüber, ob die festgestellten Mängel in der Leistung oder im Verhalten des Beamten den Entzug des Dienstaltersgeschenkes oder das Mass der Kürzung rechtfertigen.

c. (...)

2.a. Gemäss Art. 49 Abs. 1 BtG kann dem Beamten nach Vollendung des 20. Dienstjahres beim Bund und sodann nach je fünf weiteren Dienstjahren nach dem Ermessen der Wahlbehörde ein Geschenk im Wert von einem Zwölftel der Jahresbesoldung ausgerichtet werden. Art. 58 BO 1 regelt die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes näher, gleich wie dies die übrigen Ausführungsverordnungen zum Beamtengesetz tun (vgl. Art. 79 der Beamtenordnung [2] vom 15. März 1993 [BO 2], SR 172.221.102; Art. 80 der Beamtenordnung [3] vom 29. Dezember 1964 [BO 3], SR 172.221.103; Art. 65 der Angestelltenordnung vom 10. November 1959 [AngO], SR 172.221.104). Der Bundesrat hat das weite Ermessen, das der Wahlbehörde nach der gesetzlichen Regelung an sich zusteht, so konkretisiert, dass das Dienstaltersgeschenk nach Erreichen der im Gesetz genannten Dienstzeiten grundsätzlich ausgerichtet wird. Es kann nur dann ganz oder teilweise verweigert werden, wenn Leistung oder Verhalten des Beamten ungenügend sind (Art. 58 Abs. 7 BO 1). Das Dienstaltersgeschenk ist, ähnlich wie die Gratifikation im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Art. 322d des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 über das Obligationenrecht [OR], SR 220; vgl. Manfred Rehbindler, in: Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Basel und Frankfurt am Main 1996, Nr. 1 zu Art. 322d OR; Wilhelm Schönenberger / Adrian Staehelin, in: Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Bd. V 2c, Zürich 1996, Nr. 2 zu Art. 322d OR) einerseits Anerkennung für die bisherige Leistung und Treue des Beamten, andererseits Ansporn für die weitere Tätigkeit (vgl. auch VPB 46.1 S. 21 E. 2). Eine vollständige Verweigerung des Dienstaltersgeschenkes kann ohne Ermessensfehler verfügt werden, wenn die ungenügende Leistung oder das ungenügende Verhalten sich in einer gewissen Allgemeinheit manifestiert hat, ohne dass mit Bezug auf die abgelaufene Zeit eine pro rata Berechnung vorzunehmen ist. Ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, das sich bloss auf ein einzelnes Vorkommnis oder einen bestimmten, relativ kurzen Zeitraum bezieht, vermag jedenfalls solange nicht zu einer vollständigen Verweigerung des Dienstaltersgeschenkes zu führen, als dieser Einzelfall nicht eine besondere Schwere aufweist. Sonst ist nur eine teilweise Kürzung zulässig. Selbst unter diesen Umständen vermag sich eine Kürzung jedoch nur zu rechtfertigen, wenn der Vorfall die sonstige genügende Leistung oder das sonstige genügende Verhalten in Frage zu stellen vermag.

Sodann ist darauf hinzuweisen, dass die Massnahmen des Disziplinarrechts einerseits und eine Kürzung oder Streichung des Dienstaltersgeschenkes andererseits auseinanderzuhalten sind. Beim Disziplinarrecht geht es darum, der Verwaltung das Mittel in die Hand zu geben, um denjenigen Beamten, der gegen Dienstpflichten verstösst, künftig zu pflichtgemässem Handeln anzuhalten. Das Institut des Dienstaltersgeschenkes hat dagegen, wie bereits gesehen, zum Zweck, dem Arbeitnehmer eine besondere Anerkennung zum Ausdruck zu bringen. Musste jedoch ein Bediensteter in den vergangenen Jahren disziplinarisch bestraft werden, so kann dies die Wahlbehörde zur Überzeugung führen, die Leistung oder das Verhalten verdient nicht oder nur teilweise die besondere Anerkennung durch ein Dienstaltersgeschenk. Die disziplinarische Ahndung eines Fehlverhaltens schliesst somit nicht aus, dass ein Dienstaltersgeschenk aufgrund desselben Verhaltens gekürzt oder gestrichen wird (vgl. VPB 46.1 S. 21 f. E. 2, 3).

b. Art. 24 BtG bestimmt, dass sich der Beamte durch sein Verhalten der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen hat, die seine dienstliche Stellung erfordern (Treuepflicht). Diese Treuepflicht ist Ausfluss des besonderen Rechtsverhältnisses, das zwischen dem Bediensteten und dem Bund besteht. Vom Beamten wird verlangt, dass er seine Aufgaben treu und gewissenhaft erfüllt und für die Interessen des Bundes einsteht. Auch wenn seit der Revision des Beamtengesetzes vom 19. Dezember 1986, die am 1. Juli 1987 in Kraft getreten ist, die vorher enthaltene Wendung «in und ausserhalb des Dienstes» fallengelassen wurde, will das nicht heissen, dass das Verhalten ausserhalb des Dienstes völlig unbeachtlich sei. Mit der Änderung sollte bloss dem Missverständnis vorgebeugt werden, dass das Verhalten ausserhalb des Dienstes gleichermassen umfassend der

beamtenrechtlichen Wertung unterliege wie das Verhalten im Dienst. Das Verhalten ausser Dienst soll nur insofern für das Dienstverhältnis des Beamten von Bedeutung werden, als es nachteilige Auswirkungen auf das vom Beamten bekleidete Amt hat (vgl. VPB 61.80 S. 773 E. 9b mit Hinweisen; Jaag / Müller / Saladin / Zimmerli, Ausgewählte Gebiete des Bundesverwaltungsrechts, Basel und

Frankfurt am Main 1997, S. 10; Blaise Knapp, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in: Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR], 103/1984 I, S. 494 f.). Der Beamte hat dafür zu sorgen, dass er über seine eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens wahrt und fördert sowie Schaden vom ihm abwendet. Bei privatem Fehlverhalten ist insbesondere zu prüfen, ob es sich negativ auf die Glaubwürdigkeit der Verwaltung auswirkt (vgl. Ivo Hangartner, Treuepflicht und Vertrauenswürdigkeit des Beamten, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 85/1984, S. 395; Evi Schwarzenbach Heusser, Das Personalrecht des Kantons Thurgau, Diss. Zürich 1998, S. 79). In jedem Falle hat sich der Beamte inner- und ausserdienstlich so zu verhalten, dass er seine dienstlichen Aufgaben gehörig erfüllen kann (vgl. BGE 108 Ia 175 E. 4b/aa mit Hinweisen). Der Grundsatz, dass Beamte im Privatleben mit den nicht im öffentlichen Dienst stehenden Personen gleichgestellt sind, gilt nur soweit, als das ausserdienstliche Verhalten die berufliche Tätigkeit nicht beeinträchtigt (Peter Hänni, Die Treuepflicht im öffentlichen Dienstrecht, Freiburg 1982, S.

39). Die Verletzung der Treuepflicht kann bewirken, dass der Beamte nicht mehr vertrauenswürdig ist. Dies ist z. B. dann gegeben, wenn Bürger, Mitarbeiter oder Vorgesetzte das Vertrauen in die Amtsführung verloren haben und dem Bediensteten nicht mehr diejenige Achtung entgegenbringen, die seine amtliche Stellung erfordert. Offenbart der Bedienstete ein ausserdienstliches Verhalten, welches unter moralischen Aspekten von der Gesellschaft normalerweise missbilligt wird, so ist die Treuepflicht des Beamten bzw. das Vertrauen in seine Amtsführung erst (aber immerhin) dann berührt, wenn deswegen die Glaubwürdigkeit und damit die Funktionstüchtigkeit der Verwaltung leidet (vgl. Hangartner, a.a.O., S. 395 ff.).

3. Im vorliegenden Fall lässt sich den Akten entnehmen, dass der Beschwerdeführer am 24. Januar 1999 das 20. Dienstjahr in der Bundesverwaltung vollendete. Er hat somit nach dem bisher Gesagten Anspruch auf die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenkes im Wert von einem Zwölftel der Jahresbesoldung, sofern seine Leistungen oder sein (inner- oder ausserdienstliches) Verhalten nicht eine Kürzung oder vollständige Verweigerung nahelegen bzw. rechtfertigen.

Was die Leistung des Beschwerdeführers angeht, ist festzustellen, dass er während seiner Dienstzeit die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben zur vollen Zufriedenheit seines direkten Vorgesetzten, Divisionär R., erfüllte. Er setzte sich mit grossem Engagement für seine Arbeit ein und schreckte dabei auch vor dem Leisten von Überzeit nicht zurück. Sein Leistungsausweis sowie seine guten beruflichen Qualifikationen werden von keiner Seite bestritten oder in Zweifel gezogen. Die Kürzung des Dienstaltersgeschenkes wird denn auch nicht mit mangelhaften Leistungen begründet, sondern ausschliesslich mit dem (ausserdienstlichen) Verhalten des Beschwerdeführers und den diesbezüglichen Rückwirkungen auf das Dienstverhältnis. So hat der Beschwerdeführer in der Zeit von 1991 bis 1998 fünf verschiedene Bürger seiner Wohngemeinde mit insgesamt 13 anonymen Briefen - in Form von Flugblättern, handschriftlich kommentierten Leserbriefen, usw. - belästigt. In diesen anonymen Briefen äusserte er sich gegenüber den Betroffenen in teilweise massiv ehrenrühriger Weise. Als die Betroffenen den Beschwerdeführer im August 1998 als Verfasser der anonymen Schreiben entlarvten, wurde die Angelegenheit publik, in den lokalen Medien verbreitet und

damit einem breiten Publikum bekannt. Die Vorinstanz geht zu Recht davon aus, dass damit das Vertrauen zumindest eines Teils der Bevölkerung in die Amtsführung des Beschwerdeführers Schaden nahm und das Ansehen des Kommandos der Felddivision X. in Mitleidenschaft gezogen wurde. Dieser Vertrauensverlust seitens der Öffentlichkeit zeigt sich besonders deutlich im persönlichen Schreiben der Vorsteherin der Militärdirektion des Kantons A. vom 3. September 1998 an Korpskommandant D., in welchem sie aufgrund der bekanntgewordenen Vorkommnisse die Einleitung eines Amtsenthebungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer mit Bezug auf dessen Funktion als Eidgenössischer Schiessoffizier des Kreises Y. beantragte. Aber auch der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers sah sich veranlasst, eine Versetzung seines Mitarbeiters zu beantragen. Den Versetzungsantrag habe er als direkten Reflex auf den von ihm festgestellten Vertrauensverlust der offiziellen Instanzen, der Unterstellten des Beschwerdeführers sowie von ihm selbst gestellt. Der Beschwerdeführer sei als Dienstchef in seiner Division nicht mehr tragbar gewesen.

Der Beschwerdeführer bringt in seiner Rechtsschrift und anlässlich der mündlichen und öffentlichen Verhandlung vom 22. April 1999 vor, er habe in der Felddivision X. höchstens untergeordnete Repräsentationsaufgaben wahrgenommen, so dass das Ansehen der Verwaltung durch sein Verhalten nicht geschädigt worden sei. Ausserdem sei er auch nach dem Bekanntwerden seiner Urheberschaft der anonymen Schreiben von verschiedensten Personen weiterhin unterstützt worden. Er selbst habe keine negativen Auswirkungen gespürt. Das VBS habe auf die Angelegenheit überreagiert. Ausserdem sei er für die Angelegenheit bereits mit einem Verweis bestraft worden, gegenüber den Betroffenen habe er sich öffentlich entschuldigt und eine Genugtuungssumme von Fr. 5000.- an eine gemeinnützige Institution bezahlt. Auf die Einleitung von Straf- und Zivilverfahren sei in der Folge verzichtet worden.

Dem ist entgegenzuhalten, dass es dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung offensichtlich abträglich ist, wenn in den Medien wahrheitsgemäss verbreitet wird, ein Beamter habe mit anonymen Schreiben Mitbürger belästigt. Dies gilt in verstärktem Masse dann, wenn es sich um einen Exponenten eines Verwaltungszweigs handelt, auf dessen Aktivitäten aus gesellschaftspolitischen Gründen ohnehin sensibler reagiert wird. Im vorliegenden Fall wurde der Beschwerdeführer als Urheber der anonymen Schreiben in verschiedenen Zeitungsartikeln direkt auch in Zusammenhang mit seiner Arbeitgeberin, der Felddivision X., gebracht (...). Der von seinem Vorgesetzten geltend gemachte Vertrauensverlust und der Antrag um Versetzung sind somit ohne weiteres nachvollziehbar. Für sein Verhalten wurde der Beschwerdeführer am 9. Februar 1999 disziplinarisch mit einem Verweis bestraft. Diese Massnahme ist vom Beschwerdeführer akzeptiert worden und in Rechtskraft erwachsen. Auch wenn die nachträgliche Einsicht in sein Fehlverhalten sowie seine guten Leistungsausweise zu würdigen sind, muss zusammenfassend festgehalten werden, dass das ungebührliche ausserdienstliche Verhalten des Beschwerdeführers einerseits das Ansehen eines Teils der öffentlichen

Verwaltung schädigte und dass der Beschwerdeführer andererseits für seinen Vorgesetzten auf eine Weise untragbar wurde, dass eine Umgestaltung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 55 Abs. 1 BtG) verfügt worden wäre, wenn er nicht aus medizinischen Gründen den Bundesdienst Ende Februar 1999 verlassen hätte. Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten in nicht leichter Art gegen die Treuepflicht zum Bund verstossen. Das VBS verletzte deshalb das ihm zustehende Ermessen nicht, wenn es dem Beschwerdeführer trotz seiner tadellosen beruflichen Leistungen das Dienstaltersgeschenk nicht in vollem Umfang ausrichtete. Vielmehr trug es mit der Kürzung um einen Viertel den guten Leistungen einerseits und dem mangelhaften ausserdienstlichen Verhalten andererseits angemessen Rechnung. Die Beschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen.