**Bundesverwaltungsgericht**

**Tribunal administratif fédéral**

**Tribunale amministrativo federale**

**Tribunal administrativ federal**

Abteilung I
A-6609/2007
{T 0/2}

# Urteil vom 17. Dezember 2007

Besetzung

Richter Markus Metz (Vorsitz), Richter Beat Forster, Richter Jürg Kölliker,
Gerichtsschreiber Thomas Moser.

Parteien

**A.**_____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Adrian Strütt, Grüngasse 31, Postfach 1138, 8026 Zürich,
Beschwerdeführer,

gegen

**Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)**,
Generalsekretariat GS VBS, Personal VBS, Maulbeerstrasse 9, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Beschwerdeentscheid des GS VBS vom 29. August 2007.

## Sachverhalt:

**A.**
A._____, geboren 1955, wurde auf den 1. Juni 2001 als Instruktor bei der E._____ der Schweizer Armee angestellt. Auf den 1. Januar 2002 erhielt er einen unbefristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, der sich auf Art. 8 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) und Art. 25 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172. 220.111.3) stützte. Auf den 1. Mai 2006 übernahm er beim ... in Z._____ die Funktion des ....

**B.**
Am 27. November 2006 gab A._____ im Formular Personensicherheitsprüfung für Angestellte des Bundes seine Wohnadresse mit x-Strasse x, X._____, an. Am 30. November 2006 gab die Gemeinde X._____ an, A._____ sei in ihrem Register nicht verzeichnet. In einem Gesuch vom 13. Dezember 2006 um Zustellung eines Auszugs aus dem Strafregister nannte A._____ als seine Adresse die y-Strasse y, Y. Brigadier B._____ machte A._____ mit Schreiben vom 21. Dezember 2006 darauf aufmerksam, dass das Vertrauensverhältnis aufgrund der Unklarheit und der widersprüchlichen Aussagen betreffend den Wohnort zwischen 2001 und 2006 mit der Folge, dass die für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses geforderten Dokumente fehlten erheblich gestört sei. Eine weitere Zusammenarbeit in den heutigen Strukturen sei damit in Frage gestellt. Am 22. Dezember 2006 reichte A._____ eine rückwirkende Wohnsitzbescheinigung der Gemeinde X._____ ein, wonach er am 1. Dezember 2000 von Y._____ zugezogen sei. Am 11. Januar 2007 wurde A._____ durch die Gemeinde X._____ mit einer Busse von Fr. 150.-- belegt, weil er sich am 1. Dezember 2000 bei seinem Zuzug nicht angemeldet hatte.

**C.**
Am 7. Februar 2007 wurde A._____ nach einer persönlichen Unterredung mit seinem Vorgesetzten per sofort und bis auf weiteres von seiner Tätigkeit als ... enthoben, nachdem sich herausgestellt hatte, dass er seit Jahren formell über keinen Wohnsitz in der Schweiz verfügt hatte. Am 19. Februar 2007 teilte das kantonale Steueramt Zürich der eidgenössischen Finanzverwaltung mit, A._____ sei am 30. November 2000 ohne Abmeldung ins Ausland weggezogen. Nach der Gewährung des rechtlichen Gehörs verfügte der Kommandant der

E._____ am 23. April 2007 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. August 2007.

Zur Begründung führte er aus, der Arbeitgeber könne das Arbeitsverhältnis aus den in Art. 12 Abs. 6 BPG genannten Gründen ordentlich kündigen. Ferner bestehe die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung, sofern ein Umstand vorliege, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden dürfe. Es sei unbestritten, dass A._____ bereits aus der Zeit vor seiner Anstellung als Berufsoffizier Steuerschulden aufgewiesen habe. Ferner sei unbestritten, dass er seit dem Jahr 2001 formell keinen Wohnsitz mehr in der Schweiz gehabt habe. Wie es zur Abmeldung in Y._____ gekommen sei, sei nicht bekannt; er habe dazu keine plausible Erklärung geliefert. Tatsache sei, dass er während fünf Jahren seiner Steuerpflicht nicht nachgekommen sei und deswegen mit erheblichen Steuernachforderungen zu rechnen habe. Ob weitere Schulden vorhanden seien, lasse sich zur Zeit nicht feststellen, da es einem allfälligen Gläubiger aufgrund des fehlenden Wohnsitzes gar nicht möglich gewesen wäre, gegen ihn irgendwelche betreibungsrechtlichen Schritte einzuleiten.

In einem Gespräch mit dem Kdt ... habe er im Februar 2007 durchblicken lassen, er habe im fraglichen Zeitraum Steuern bezahlt, habe aber, weil diese Frage zu persönlich sei, dazu keine weiteren Angaben machen wollen. Zudem sei erwiesen und aktenkundig, dass er sich auch nach Bekanntwerden der unklaren Situation nicht an vereinbarte Termine mit den Behörden, mit denen das weitere Vorgehen hätte besprochen werden sollen, gehalten habe. Ebenso falle auf, dass er die Unterlagen für die Personensicherheitsprüfung (PSP; vgl. Verordnung vom 19. Dezember 2001 über die Personensicherheitsprüfung [PSPV, SR 120.4]) erst nach mehrmaliger Aufforderung und persönlicher Intervention des Kommandaten eingereicht habe. Auch diese Umstände verdeutlichten sein unzuverlässiges und in dieser Hinsicht nach wie vor wenig einsichtiges Verhalten. Es liege auf der Hand, dass sich dadurch das bereits angeschlagene Vertrauensverhältnis zu seinen Vorgesetzten, welches eine unverzichtbare Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung darstelle, nicht verbessert habe.

Bei einer PSP werde u.a. auch die finanzielle Situation des Bewerbers untersucht. Diesbezüglich bestünden zu A._____ für die letzten Jahre aufgrund des fehlenden Wohnsitzes keinerlei aussagekräftige

Angaben. Fest stehe einzig, dass Steuerschulden aus den Jahren 1995-2000 vorhanden seien. Eine schlüssige PSP sei daher heute nicht möglich. Da das Bestehen der PSP Voraussetzung für die Anstellung als Berufsoffizier sei, müsse A._____ für diesen Beruf als ungeeignet bezeichnet werden.

Die Leistungen von A._____ seien anlässlich des letzten LOBE-Prozesses (LOBE: lohnrelevante Beurteilung) lediglich mit der Note 2,6 bewertet worden, was bedeute, dass seine Leistungen nur teilweise den Anforderungen entsprochen hätten.

Nach Treu und Glauben sei es nicht hinnehmbar, dass ein Angestellter des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) in der Funktion eines Berufsoffiziers, der für seine Tätigkeit vom Staat entlöhnt werde, über Jahre hinweg seiner Steuerpflicht nicht nachkomme. Vorliegend gelte es allerdings zu berücksichtigen, dass die persönliche Situation von A._____ bei seinem Eintritt in die E._____ aus heute nicht mehr zu eruierenden Gründen nicht mit der erforderlichen Sorgfalt abgeklärt worden sei. Andernfalls wären insbesondere die bereits damals bestehenden Steuerschulden zu Tage getreten, und möglicherweise wären auch die Unklarheiten bezüglich des Wohnsitzes erkannt worden. Wären diese Fakten und Ungereimtheiten damals bekannt gewesen, wäre A._____ von der E._____ keinesfalls angestellt worden. Die Tatsache, dass bei der Anstellung im Jahr 2001 gewisse Abklärungen unterblieben seien, habe die E._____ zu verantworten und könne nicht A._____ angelastet werden. Aus diesem Grund erfolge keine fristlose Kündigung. Dessen ungeachtet seien die heute bekannten Tatsachen und das Verhalten von A._____ nach deren Bekanntwerden Umstände, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben als unzumutbar erscheinen liessen. In solchen Fällen müsse auch eine ordentliche Kündigung möglich sein.

Darüber hinaus liege eine Verletzung wichtiger gesetzlicher Pflichten im Sinn von Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG vor. Mit der fehlenden Beurteilungsmöglichkeit im Rahmen einer PSP sei schliesslich auch eine vertragliche Anstellungsbedingung im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. f BPG weggefallen. Eine Weiterbeschäftigung in einer anderen angemessenen Funktion innerhalb der Armee erweise sich unter den gegebenen

Umständen als nicht möglich, lägen doch die Gründe für die Kündigung in den persönlichen Verhältnissen von A._____.

**D.**
A._____ reichte gegen die Kündigungsverfügung am 24. Mai 2007 beim Generalsekretariat des VBS (GS VBS) Beschwerde ein und machte geltend, die angefochtene Verfügung sei nichtig, eventuell sei sie aufzuheben und er sei weiterzubeschäftigen. Für den Fall der Nichtweiterbeschäftigung sei ihm eine Entschädigung zuzusprechen. Zur Begründung führte er an, seine Leistungen seien anfangs unbestrittenermassen mit gut bis sehr gut bewertet worden. Im Nachgang zur LOBE 2006, welche wider Erwarten teilweise negativ ausgefallen sei, habe er eine Besprechung im Sinn einer Differenzbereinigung mit Brigadier B._____ verlangt, nachdem er mit der Beurteilung des zuständigen Obersten nicht einverstanden gewesen sei. Dies dürfte ihm zum Verhängnis geworden sein. Tatsache sei aber, dass die E._____ die Entlassung ausschliesslich mit der angeblich schwerwiegenden Verfehlung betreffend Nichtmeldung des Wohnsitzes und den damit zusammenhängenden Problemen bei der Besteuerung begründe.

Er sei nachweislich seit April 1999 in X._____ in geordneten Verhältnissen wohnhaft. Für das Meldeversäumnis sei im Übrigen nur eine minimale Busse ausgesprochen worden. Das Verschulden und die Schwere der Übertretung seien somit als sehr gering zu bezeichnen. Die Problematik sei dadurch entstanden, dass er ursprünglich an seinem Geschäftssitz (als Selbständigerwerbender) offiziell angemeldet gewesen sei, was die Stadt Zürich irgendwann als unstatthaft angesehen habe, allerdings ohne ihm dies mitzuteilen. Er sei unter der angegebenen Adresse zumindest postalisch jederzeit erreichbar gewesen und habe daher keinen Anlass gesehen, wohl auch in Unkenntnis der rechtlichen Gegebenheiten, sich in Y._____ abzumelden.

Er habe sich an die Termine mit den Behörden gehalten und innert kürzester Zeit alles in die Wege geleitet, um seine Situation zu bereinigen. Er habe nach der Ermahnung durch den Kommandanten unverzüglich alles getan, was von ihm verlangt worden sei und dies erst noch fristgerecht. Die Bemerkungen zu seiner angeblich kritischen finanziellen Situation seien geradezu persönlichkeitsverletzend. Ohne den geringsten Anhaltspunkt werde faktisch unterstellt, er lebe in un-

durchsichtigen finanziellen Verhältnissen, was ihn wohl indirekt zu einem Sicherheitsrisiko mache. Wenn diesbezüglich seitens der E._____ Bedenken bestanden hätten, wäre es ohne weiteres möglich gewesen, Belege für seine finanzielle Ausgeglichenheit von ihm selbst oder von Dritten zu verlangen. Die Behauptung, dass allfällige Gläubiger nicht hätten wissen können, wie sie ihn belangen sollten und deswegen keine vernünftigen diesbezüglichen Abklärungen machbar gewesen seien, stelle eine Schutzbehauptung dar. Für seine Vorgesetzten wäre es ohne weiteres möglich gewesen, allenfalls mit seiner Zusammenarbeit die notwendigen Abklärungen zu treffen.

Es sei somit überhaupt nicht erwiesen, dass er die PSP nicht bestanden hätte. Alle übrigen notwendigen Belege lägen der E._____ inzwischen vor, so dass nur noch die finanziellen Verhältnisse nicht ohne weiteres belegt seien und nun zu Unrecht gegen ihn ausgelegt würden. Er würde somit die PSP ohne weiteres bestehen, so dass keineswegs ernsthaft behauptet werden könne, er sei für den immerhin seit rund sechs Jahren ausgeübten Beruf des Berufsoffiziers ungeeignet. Als es 2006 um die PSP gegangen sei, habe er angenommen, eine solche habe schon bei seinem Eintritt stattgefunden. Er sei deshalb davon ausgegangen, dass es sich lediglich um eine Wiederholung derselben handle, weshalb er sie vielleicht als etwas weniger wichtig genommen habe, als dies angemessen gewesen wäre.

Sodann treffe nicht zu, dass relevante Steuerschulden aus den Jahren vor 2001 vorhanden seien. Er habe inzwischen sämtliche ausstehenden Steuererklärungen ausgefüllt und eingereicht. Selbstverständlich werde er die ausstehenden Beträge auch begleichen, sobald diese veranlagt seien. Dass er zuvor nicht zur Einreichung von Steuererklärungen aufgefordert worden sei, könne ihm nicht vorgehalten werden. Er sei davon ausgegangen, dass der Staat" dann schon komme, wie er das ja immer tue, wenn es ums Geld gehe. Ein bewusstes Verstecken oder Verheimlichen seines Wohnsitzes sei niemals in seinem Sinn gelegen.

Die Ausführungen zu seinen angeblich weniger guten Leistungen seit seinem Übertritt in die neue Position in Z._____ seien inhaltlich wie auch formell nicht haltbar. Die Besprechung bei Brigadier B._____ zur LOBE sei eine reine Farce gewesen, mit dem Ziel, seine Entlas-

sung vorzubereiten. Die Vorhalte der LOBE 2006 seien jedenfalls in keiner Weise dazu geeignet, einen sachlichen Grund im Sinn von Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG zu begründen. Es fehle an den formellen Anforderungen der schriftlichen Mahnung. Wenn die E._____ ausführe, das Vertrauen sei erschüttert, so möge das zwischen den aktuellen Protagonisten bis zu einem gewissen Grad zutreffen. Dies reiche allerdings bei weitem nicht dafür aus, eine Kündigung auszusprechen.

Die Voraussetzungen für eine Weiteranstellung bzw. für eine Entschädigung im Sinn von Art. 19 BPG seien ebenfalls gegeben. Er habe im Fall einer Nichtweiterbeschäftigung Anspruch auf die Entschädigung, welche der Tatsache Rechnung trage, dass er nach fast sieben Jahren als Berufsoffizier (Beruf ohne Nachfrage ausserhalb der Bundesverwaltung) und einem Alter von 52 Jahren in seinem beruflichen Fortkommen stark behindert werde.

**E.**
Da A._____ u.a. die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung geltend machte, verlangte der Stab Chef der Armee beim GS VBS mit Schreiben vom 4. Juni 2007 die Feststellung der Gültigkeit der Kündigungsverfügung.

**F.**
Das GS VBS wies die Beschwerde mit Entscheid vom 29. August 2007 ab und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung. Zur Begründung führte es aus, A._____ gebe selber zu, seit seinem Antritt als ... per 1. Juni 2001 und auch als ... ab 1. Mai 2006 keine Steuern bezahlt zu haben. Es sei erwiesen, dass er alles daran gesetzt habe, den Behörden seinen Wohnsitz nicht bekannt zu geben. Ebenfalls erstellt sei, dass er trotz mehrmaliger Aufforderung durch verschiedene Stellen nichts zur Eruierung des Wohnsitzes und der Klärung der Steuerfrage beigetragen habe. Deshalb sei davon auszugehen, dass es sich bei seinen Einwänden um blosse Schutzbehauptungen handle. Der Verdacht wiege schwer, dass er die Behörden absichtlich getäuscht habe. Er habe gewusst, dass er nur dann eine Chance auf steuerliche Nichterfassung habe, wenn er an keinem Wohnort gemeldet sei.

Selbst wenn er unabsichtlich gehandelt hätte, sei doch erwiesen, dass er über all die Jahre einen hohen Lohn bezogen, jedoch keine Steuern

entrichtet habe. Bei A._____ handle es sich um einen bestens ausgebildeten und älteren Berufsoffizier, der seinen Lohn vom Bund bezogen habe und der ein Vorbild hätte sein sollen. Jeder Lohnempfänger erhalte periodisch einen Lohnausweis und es sei klar, dass der Lohn den Steuerbehörden rechtzeitig anzuzeigen sei. Durch den Umstand, dass er nachträglich versucht habe, seine Fehler wieder gutzumachen und sich in der Gemeinde X._____ rückwirkend habe anmelden lassen, ändere sich nichts. Er sei nämlich erst dann bereit gewesen, sich ordentlich anzumelden, als er gemerkt habe, dass er sich mit seinem Vorgehen selbst geschadet habe. Einen gesetzlichen Wohnsitz anzugeben und Steuern zu bezahlen, seien grundlegende Pflichten eines Staatsbürgers und Bundesangestellten. Wenn A._____ die wegen der Nichtanmeldung des Wohnsitzes erhaltene geringe Busse anführe, sei dies kein Grund, um das Vorgefallene bagatellisieren zu können. Vielmehr werde heute klar, dass die Nichtanmeldung dazu gedient habe, die Steuern nicht bezahlen zu müssen. Die Akten zeigten, dass er sich beim Bevölkerungsamt von Y._____ abgemeldet habe, ohne eine andere Adresse zu hinterlassen und obwohl er laut seinen eigenen Angaben ab 1999 in X._____ gewohnt habe. Dort habe er sich nachweislich jahrelang nicht angemeldet. Ohne Belang sei, dass er einen Strafregisterauszug mit nur einem Eintrag wegen eines Verkehrsdelikts und ein blankes Betreibungsregister vorweisen könne. Die Behörden seien davon ausgegangen, dass er weggezogen sei und hätten ihn dadurch auch nicht betreiben können. Die Arbeitgeberseite habe nie behauptet, er sei in schwerem Mass straffällig geworden, sondern nur, dass er gesetzliche Pflichten verletzt habe. Ebenfalls gehe es nicht um die postalische Erreichbarkeit, sondern um die Frage, ob es richtig sei, wenn ein Bundesangestellter seinen Lohn aus Steuergeldern beziehe, selber aber keine Steuern bezahle. Es sei deshalb festzustellen, dass A._____ eine wichtige gesetzliche Pflicht verletzt habe und ihm zu Recht auf Grund von Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG gekündigt worden sei.

**G.**

A._____ (Beschwerdeführer) reichte gegen den Entscheid des GS VBS am 1. Oktober 2007 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht ein. Seine Rechtsbegehren sind die gleichen wie zuvor vor dem GS VBS, d.h. er beantragt die Feststellung der Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung bzw. deren Aufhebung. Ferner verlangt er eine Weiterbeschäftigung oder eventuell eine angemessene Entschädigung. In verfahrensrechtlicher Hinsicht lauten seine Anträge auf

Wiederherstellung der (entzogenen) aufschiebenden Wirkung und auf Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels; falls kein solcher erfolge, seien ihm die Ausführungen der Vorinstanz und die von ihr eingereichten Unterlagen zur Kenntnisnahme zuzustellen.

Zur Begründung führt er aus, die Vorinstanz habe über die Frage der Nichtigkeit entschieden, obwohl die E._____ keinen ausdrücklichen Antrag im Sinn von Art. 14 Abs. 2 BPG gestellt habe. Somit wäre schon aus diesem Grund die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen.

Er sei der Überzeugung, dass er letztlich Opfer einer (Rache-)Attacke eines Bundesangestellten geworden sei. Ausgangspunkt sei die Auseinandersetzung zwischen ihm und C._____ von der F._____ betreffend ... gewesen. Er habe sich diesem gegenüber widerspenstig gezeigt, worauf dieser alle Hebel in Bewegung gesetzt habe, um ihm ein Fehlverhalten nachzuweisen. Er sei bei der E._____ ein Quereinsteiger gewesen und habe neue, teilweise etwas unkonventionelle Ideen eingebracht. Damit habe sein Vorgesetzter D._____ offenbar schlecht umgehen können.

Mit der Zeit sei eine unheilige Allianz zwischen C._____ und seinen Vorgesetzten D._____ und Brigadier B._____ entstanden. Ersterer sei erzürnt gewesen über die Tatsache, dass er sich getraut habe, eine andere Meinung zu vertreten, währenddem die Vorgesetzten froh darüber gewesen seien, dass sie seine Kritik an der LOBE damit hätten gegenstandslos machen können und ihn als Steuerbetrüger hinstellen. Die fachlich absolut nicht gerechtfertigte Kritik sei somit durch eine auf sein Privatleben gerichtete Attacke ersetzt worden. Indem die Vorinstanz einen wesentlichen Teil seiner Argumente ignoriere bzw. darauf nicht eingegangen sei, habe sie eine Gehörsverweigerung begangen. Dies allein müsse zur Aufhebung des Entscheids führen. Die meisten  Beweismittel" betreffend seine angeblichen Verfehlungen seien erst beschafft worden, nachdem die Entlassung beschlossen gewesen sei. Betreffend den Wohnsitz werde auf ein Schreiben des Bevölkerungsamts von Y._____ abgestellt, das wahrscheinlich unter Verletzung des Datenschutzrechts eingeholt und verbotenerweise weitergegeben worden sei. Tatsache sei, dass er seit Antritt der Stelle faktisch in X._____ Wohnsitz gehabt habe und die Vorgesetzten dies gewusst hätten. Sein Versäumnis in dieser Sache sei nichts mehr als eine geringfügige Ordnungswidrigkeit. Falsch sei ferner die Behauptung der Vorinstanz, er habe einer Vorladung der

Steuerbehörden nicht Folge geleistet. Mit der F._____ habe er nicht wegen der Steuerforderung, sondern wegen des Streits betreffend ... zu tun gehabt. Sodann lasse die Vorinstanz unerwähnt, dass er unmittelbar nach dem Gespräch vom Dezember 2006 seinen Pflichten nachgekommen sei und insbesondere den Strafregisterauszug, den Betreibungsregisterauszug und die Wohnsitzbescheinigung innert kürzester Zeit vorgelegt habe.

Es sei richtig und unbestritten, dass er mittels einer PSP auf seine persönliche Eignung für die Arbeit als ... zu überprüfen gewesen wäre. Dass er der PSP nicht die angebrachte Aufmerksamkeit gewidmet habe, sei unter anderem darin zu sehen, dass er gemeint habe, es handle sich lediglich um eine Wiederholung der Prüfung und nicht um die erste PSP überhaupt. Die E._____ gebe zu, dass sie seine ungenügende Überprüfung selbst verantworten müsse. Trotzdem entlasse sie ihn, wenn auch nicht fristlos, für eine dienstfremde Übertretung. Das sei völlig unverhältnismässig.

Er habe nie die Absicht gehabt, seinen Wohnsitz zu verheimlichen. Was die Nichtbezahlung der Steuern angehe, sei es richtig, dass er seit 2001 keine Steuererklärung ausgefüllt habe, weil er einfach keine erhalten habe. Dies sei sicher kein perfektes Verhalten gewesen, rechtfertige aber die massiven Unterstellungen hinsichtlich bewusster Steuerhinterziehung und Verheimlichung des Wohnsitzes nicht. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern er eine wichtige gesetzliche Pflicht im Sinn von Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG verletzt haben solle.

**H.**
Nach Anhörung der Parteien stellte das Bundesverwaltungsgericht bzw. der Instruktionsrichter mit Zwischenentscheid vom 25. Oktober 2007 die aufschiebende Wirkung der Beschwerde wieder her. Am 29. Oktober 2007 teilte das kantonale Steueramt Zürich auf Anfrage des Bundesverwaltungsgerichts mit, gegen den Beschwerdeführer sei weder ein Nach- noch ein Strafsteuerverfahren hängig.

**I.**
Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom 22. November 2007 die Abweisung der Beschwerde. Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers habe die Gruppe Verteidigung mit Schreiben vom 4. Juni 2007 beim GS VBS die Feststellung der Gültigkeit der Kündigungsverfügung gemäss Art. 14 Abs. 2 BPG verlangt.

Wenn der Beschwerdeführer ausführe, für die Armee sei es peinlich, dass ein ranghoher Mitarbeiter während Jahren ohne PSP tätig gewesen sei, bei sich selber aber nur eine "administrative Nachlässigkeit" sehe, zeige das exemplarisch, wie er den Fehler stets bei der Gegenseite suche und eigenes Fehlverhalten relativiere und beschönige. Ob eine PSP durchzuführen sei, habe nicht er zu beurteilen, sondern die ersuchende Amtsstelle, die sich an die rechtlichen Vorgaben zu halten und insbesondere die Listen der Funktionen, die eine PSP verlangten, zu beachten habe. Einem hochrangigen Mitarbeiter müsse sodann bekannt sein, dass abgelaufene Prüfungen wiederholt werden müssten.

Der Beschwerdeführer habe vom Bund während Jahren einen hohen Lohn bezogen. Da er ein gut ausgebildeter, erfahrener Berufsmann und -militär sei, dürfe von ihm erwartet werden, dass er um die Steuerpflicht wisse. Sein insgesamt widersprüchliches Verhalten gegenüber diversen Amtsstellen, aber auch das Versäumen der Melde- und Steuerpflicht sei nicht auf blosses Versehen oder Nichtwissen zurückzuführen. Unbehelflich sei auch, von Polemik und Machtmissbrauch der Vorgesetzten zu sprechen und das angeblich verweigerte rechtliche Gehör vorzuschieben, um so eigenes Fehlverhalten zu rechtfertigen.

Die Unbelehrbarkeit des Beschwerdeführers werde selbst im laufenden Beschwerdeverfahren immer wieder manifestiert. Er verletze weiter wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten bzw. komme diesen gar nicht nach. Mit seinem oft unkooperativen, uneinsichtigen und vorab auf die eigenen Vorteile bedachten Verhalten habe er die Vertrauensbasis gegenüber dem Arbeitgeber nachhaltig gestört. Es sei dem Arbeitgeber in der Folge nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Er müsse sich Pflichtverletzungen vorwerfen lassen, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigten.

**J.**
Mit Eingabe vom 12. Dezember 2007 ersucht die Vorinstanz um sofortigen Entzug der aufschiebenden Wirkung bzw. Wiedererwägung der Zwischenverfügung des Bundesverwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2007. Sie führt aus, der Beschwereführer habe eine neue Funktion zugewiesen erhalten, sei aber trotz wiederholter Aufforderung nicht zur Arbeit erschienen; seit dem 15. November 2007 liege überdies kein gültiges Arztzeugnis mehr vor. Es rechtfertige sich deshalb, die Lohnzahlungen per sofort einzustellen.

**K.**
Auf weitere Sachverhaltselemente und Parteivorbringen wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

**1.**

**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]).

**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.

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

**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.

**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 seinen Vorhalten macht er vielmehr eine unzureichende Entscheidbegründung 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.

**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.

**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.

**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).

**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).

**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.

**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 unzulängst 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.).

**5.**

**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.

**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.

**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.

**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 unentschuldbar. 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.

**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 Straf-

steuerverfahren 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.

**5.1.5** Das Verhalten des Beschwerdeführers erweist sich somit ingesamt 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).

**5.2** Eine mildere Massnahme im Sinn einer Disziplinarmassnahme 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 Disziplinarmassnahmen 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.

**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 Instruktionsdienst 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).

**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 Arbeits-

verhältnisses 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.

**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.

**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.

**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.

**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 anbegehrten 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.

**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).

## 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 (mit Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (mit Gerichtsurkunde)
- die Schweizer Armee, E._____, 3003 Bern (eingeschrieben)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter: Der Gerichtsschreiber:

Markus Metz Thomas Moser

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000 beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (Art. 83 Bst. g BGG).

Steht die Beschwerde offen, so ist sie innert 30 Tagen seit Eröffnung des angefochtenen Entscheids zu erheben. Die Rechtsschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Sie muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, eingereicht oder zu dessen Handen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (Art. 42, 48, 54, 90 ff. und 100 BGG).

Versand: