Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-385/2007
{T 0/2}

Urteil vom 29. März 2007

Mitwirkung: Richterin Marianne Ryter Sauvant (Vorsitz); Richter Markus Metz; Richter Jürg Kölliker; Gerichtsschreiberin Susanne Kuster Zürcher.

EMPA
Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwalt Alfred Schütz,

gegen

A._____
Beschwerdegegner, vertreten durch Rechtsanwalt Peter A. Sträuli,

ETH-Beschwerdekommission,
Vorinstanz

betreffend
Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:

A. A._____ ist seit dem 15. April 1985 als technischer Fachspezialist in der Gruppe X._____ bei der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Versuchsanstalt für Industrie, Bauwesen und Gewerbe (EMPA) tätig. Seit Mitte 1999 bestand unter anderem zwischen ihm und B._____, einem weiteren Angestellten der Gruppe X._____ der EMPA, ein schwerwiegender Konflikt, der weder durch Konfliktlösungs- und Vermittlungsmassnahmen noch durch Verweise an die Konfliktbeteiligten erledigt werden konnte. Am 27. März 2006 wurde A._____ mitgeteilt, dass sich die EMPA nach den komplexen und langwierigen Vermittlungsversuchen veranlasst sehe, das Arbeitsverhältnis mit ihm wie auch mit B._____ aufzulösen.

B. Mit Verfügung vom 13. Juni 2006 erfolgte nach durchgeführter mündlicher und schriftlicher Anhörung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. Dezember 2006. Gleichzeitig wurde die Freistellung A._____s verfügt und einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen.

C. A._____ reichte am 11. Juli 2006 bei der Direktion der EMPA eine Einsprache gegen die Kündigungsverfügung vom 13. Juni 2006 ein.

Am 22. Juli 2006 erhob er zudem Beschwerde bei der Beschwerdekommission der Eidgenössischen Technischen Hochschule (hiernach: ETH-Beschwerdekommission). Dabei beantragte er die Aufhebung der Kündigungsverfügung und die Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Im Sinne von Eventualanträgen verlangte er, es sei ihm entweder eine andere zumutbare Stelle anzubieten oder eine Entschädigung in der Höhe von mindestens zwei Jahreslöhnen auszurichten.

D. Mit Eingabe vom 29. August 2006 verlangte die EMPA als Arbeitgeberin bei der ETH-Beschwerdekommission die Feststellung der Gültigkeit der erwähnten Kündigungsverfügung. Die von A._____ im Beschwerdeverfahren gestellten Anträge seien abzuweisen. Die ETH-Beschwerdekommission eröffnete daraufhin den Schriftenwechsel im Verfahren zur Feststellung der Kündigung.

E. Am 12. Dezember 2006 ersuchte A._____ die ETH-Beschwerdekommission um Erlass einer vorsorglichen Massnahme, wonach ihm durch die EMPA auch nach dem 31. Dezember 2006 weiterhin Lohn zu bezahlen sei. Die EMPA lehnte mit Eingabe vom 22. Dezember 2006 den Erlass einer solchen vorsorglichen Massnahme ab.

F. Mit Verfügung vom 29. Dezember 2006, welche als «Präsidialverfügung» betitelt sowie mit «im Auftrag» von der Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommission unterzeichnet worden war, wurde die aufschiebende Wirkung der Kündigungsverfügung vom 13. Juni 2006 wiederhergestellt (Ziff. 1). Ebenfalls wurde die EMPA angewiesen, die Lohnfortzahlung an A._____ bis zum Abschluss des Beschwerdeverfahrens vorzunehmen (Ziff. 2). Zudem wurde die Freistellung A._____s, die gleichzeitig mit der

Kündigung erfolgt war, bestätigt (Ziff. 3).

G. Gegen die Verfügung der ETH-Beschwerdekommission hat die EMPA (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 15. Januar 2007 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erhoben. Sie beantragt, Ziff. 1 und 2 der Verfügung seien aufzuheben.

H. In seiner Stellungnahme vom 7. Februar 2005 beantragt A._____ (hiernach: Beschwerdegegner), es sei die Beschwerde der EMPA vollumfänglich abzuweisen.

I. Die ETH-Beschwerdekommission (nachfolgend: Vorinstanz) hat zur vorliegenden Beschwerde am 13. Februar 2007 Stellung genommen.

J. Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Der Beschwerdegegner bringt vor, das Bundesverwaltungsgericht sei gemäss Art. 132 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (Bundesgerichtsgesetz [BGG], SR 173.110) nur dann zuständig, wenn auch der angefochtene Entscheid nach dem Inkrafttreten des BGG, d.h. nach dem 1. Januar 2007, ergangen sei. Dies sei aber nachweislich nicht der Fall.

1.1 Auf Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht findet nicht das Bundesgerichtsgesetz, sondern das Verwaltungsgerichtsgesetz Anwendung (Art. 1 Abs. 1 und 2 des Bundesgesetzes über das Bundesverwaltungsgericht vom 17. Juni 2002 [VGG, SR 172.32]). Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 VGG Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021).

1.2 Es bleibt aber zu prüfen, ob nach den Übergangsbestimmungen des VGG das Bundesverwaltungsgericht auch für die Behandlung von Beschwerden zuständig ist, die – wie hier – noch vor Inkrafttreten des VGG ergangen sind. Gemäss Art. 53 Abs. 2 VGG übernimmt das Bundesverwaltungsgericht die Beurteilung der Rechtsmittel, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bei den Eidgenössischen Rekurskommissionen hängig sind. Die angefochtene Verfügung wurde am 29. Dezember 2006, d.h. noch vor Inkrafttreten des VGG per 1. Januar 2007, erlassen. Der Versand der Verfügung erfolgte jedoch erst am 4. Januar 2007, also bereits unter neuem Recht. Die bis zum Jahresende 2006 für Beschwerden des Bundespersonals gegen Verfügungen der internen Beschwerdeinstanz noch zuständige Personalrekurskommission (PRK) (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1], in der bis zum 31. Dezember 2006 gültigen Fassung, vgl. AS 2001 894) hätte demnach die Beurteilung der Beschwerde aus rein tatsächlichen Gründen gar nicht mehr an Hand nehmen können, da sie per 31. Dezember 2006 aufgelöst

worden ist. Auch im Fall, dass die PRK das Beschwerdeverfahren noch vor Ende 2006 hätte eröffnen können, hätte sie nach Art. 53 Abs. 2 VGG das vorliegende Beschwerdeverfahren per 1. Januar 2007 an das Bundesverwaltungsgericht überweisen müssen. Damit, dass die Instruktionsrichterin zwar noch die im Zeitpunkt des Verfügungserlasses geltende 10-tägige Rechtsmittelfrist (Art. 50 VwVG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung, vgl. AS 1969 737) angesetzt, aber bereits darauf hingewiesen hat, dass die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu richten sei, ist den beschriebenen Gegebenheiten angemessen Rechnung getragen worden.

Fraglich ist allenfalls noch, ob Art. 53 Abs. 2 VGG überhaupt auf einen Fall anwendbar ist, in welchem wie vorliegend zwar noch vor Inkrafttreten des VGG eine Verfügung ergangen ist, diese aber erst danach angefochten worden ist. Wörtlich bezieht sich diese Bestimmung nämlich nur auf die bei Inkrafttreten bereits bei den Rekurskommissionen hängigen Fälle. Dieser Wortlaut erweist sich jedoch als zu eng: Im Sinne der Rechtsschutzgarantien von Art. 29 und 30 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) muss Art. 53 Abs. 2 VGG analog auch auf den vorliegenden Fall Anwendung finden. Beschwerdeverfahren, für welche bis Ende 2006 noch die PRK zuständig gewesen wäre, in denen die entsprechenden Rechtsmittel aber aus rein zeitlichen Gründen nicht mehr bei ihr eingereicht werden konnten, fallen zwangsläufig ebenfalls in die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts, da die PRK per 1. Januar 2007 aufgelöst worden ist und Beschwerden, für die sie zuständig war, per diesem Datum dem Bundesverwaltungsgericht überwiesen werden mussten.

1.3 Es wird im Sinne der vorstehenden Erwägungen festgestellt, dass das Bundesverwaltungsgericht gemäss Art. 53 Abs. 2 i.V.m. Art. 31 und 33 Bst. f VGG zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist.

2. Die Beschwerdeführerin beruft sich vorsorglich auf die Nichtigkeit der Verfügung vom 29. Dezember 2006. Es sei vom Bundesverwaltungsgericht zu prüfen, ob diese rechtsgültig sei, da sie nicht vom Präsidenten der ETH-Beschwerdekommission, sondern von der Instruktionsrichterin unterzeichnet worden ist. Eine Delegationsnorm sei für die Beschwerdeführerin nicht ersichtlich. Der Beschwerdegegner weist darauf hin, dass die Frage, ob die Präsidialverfügung richtig unterschrieben worden ist, von Amtes wegen zu prüfen sei.

Die Vorinstanz erklärt in diesem Zusammenhang, dass die Instruktionsrichterin die angefochtene Präsidialverfügung in Absprache und im Auftrag mit dem in den Ferien weilenden Präsidenten der Vorinstanz unterzeichnet habe. Diese Vorgehensweise sei üblich und es sei dazu keine Delegationsnorm notwendig, weil die Instruktionsrichterin die Verfügung nicht in eigener Kompetenz, sondern gestützt auf die Auftragserteilung durch den Präsidenten unterzeichnet habe.

2.1 Gemäss Art. 55 Abs. 3 VwVG entscheidet die Beschwerdeinstanz, ihr Vorsitzender oder der Instruktionsrichter über die Wiederherstellung der auf-

schiebenden Wirkung einer Beschwerde. Nach Art. 37*a* des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz, SR 414.110) erlässt der ETH-Rat eine Geschäftsordnung für die ETH-Beschwerdekommission, worin namentlich die Zuständigkeit des Präsidenten in dringlichen Fällen und in solchen von untergeordneter Bedeutung sowie die Bildung von Kammern mit selbständiger Entscheidungsbefugnis geregelt sind. Die Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommission vom 18. September 2003 (SR 414.110.21) bestimmt sodann in ihrem Art. 14 Abs. 2 Bst. e, dass die Instruktionsrichterin oder der Instruktionsrichter unter anderem für den Erlass von Zwischenverfügungen zuständig ist. Speziell erwähnt werden Zwischenverfügungen betreffend aufschiebende Wirkung (Art. 55 Abs. 2 und 3 VwVG) wie auch vorsorgliche Massnahmen (Art. 56 VwVG).

2.2 Vorliegend wurde eine Verfügung angefochten, welche die zuvor entzogene aufschiebende Wirkung einer Kündigungsverfügung wiederherstellt und die Beschwerdeführerin bis zum Abschluss des Verfahrens zur weiteren Lohnzahlung an den Beschwerdegegner verpflichtet. Die angefochtene Verfügung ist eine Zwischenverfügung, weil sie das bei der Vorinstanz hängige Verfahren betreffend Kündigung des Beschwerdegegners nicht abschliesst, sondern Massnahmen im Sinne von Art. 55 VwVG festlegt (vgl. dazu Alfred Kölz / Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz 511). Nach dem klaren Wortlaut von Art. 14 Abs. 2 Bst. e der Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommission ist die Instruktionsrichterin für den Erlass einer solchen Verfügung in eigener Kompetenz zuständig.

Dass die angefochtene Verfügung als «Präsidialverfügung» betitelt worden ist und die Instruktionsrichterin «im Auftrag» des Präsidenten unterzeichnet hat, ist zwar nach der erwähnten verfahrensrechtlichen Grundlage unnötig, vor dem Hintergrund der eigenen Kompetenz der Instruktionsrichterin aber höchstens ein unbedeutender und folgenloser Formfehler. Somit stellt die angefochtene Verfügung ein gültiges Anfechtungsobjekt im Sinne von Art. 5 VwVG dar.

3. Die Voraussetzungen für die Beschwerdelegitimation (Art. 48 VwVG) sowie die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen (Art. 52 und Art. 63 Abs. 4 VwVG) sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

4. Die Beschwerdeführerin verlangt die Aufhebung von Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung, wonach die ursprünglich mit der Kündigungsverfügung vom 13. Juni 2006 entzogene aufschiebende Wirkung von der Vorinstanz wiederhergestellt worden ist. Damit zusammenhängend verlangt sie die Aufhebung von Ziff. 2, worin die Lohnfortzahlung bis zum Abschluss des Verfahrens festgelegt ist. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung bewirkt im vorliegenden Fall, dass die Folgen der ausgesprochenen Kündigung bis zum Abschluss des Verfahrens nicht eintreten. Infolge der (nicht angefochtenen) Freistellung des Beschwerdegegners gemäss Ziff. 3 der Verfügung hat dies hauptsächlich zur Folge, dass die Lohn- und Sozialversicherungsbeitragszahlungspflicht der Beschwerdeführerin weiter

besteht, solange das Verfahren zur Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung noch hängig ist. Ziff. 2 der angefochtenen Verfügung ist demnach die logische Konsequenz der Ziff. 1 und es rechtfertigt sich, die genannten zwei Anträge der Beschwerdeführerin im Folgenden gemeinsam zu behandeln.

4.1 Zunächst ist zu klären, auf welcher Rechtsgrundlage eine allfällige Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses und damit auch das Weiterbestehen einer Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdeführerin beruht.

4.1.1 Die Beschwerdeführerin bringt sinngemäss vor, dass sich ein Anspruch des Beschwerdegegners auf Weiterbeschäftigung über die Kündigungsfrist hinaus entweder aus Art. 14 BPG ergeben müsste (wobei Art. 55 VwVG über die aufschiebende Wirkung nicht anwendbar sei) oder auf Art. 56 VwVG über die vorsorglichen Massnahmen zu stützen wäre.

Der Beschwerdegegner bringt dagegen vor, Art. 14 BPG habe zur Folge, dass während der Dauer des Einspracheverfahrens betreffend Nichtigkeit der Kündigung die provisorische Weiterdauer des Anstellungsverhältnisses die Regel sein müsse. Mit Bezug auf die aufschiebende Wirkung habe dieser Gesetzesartikel somit gewichtige Auswirkungen.

4.1.2 Art. 14 Abs. 1 BPG beinhaltet einen provisorischen Kündigungsschutz für den Arbeitnehmenden, sofern er innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber per Einsprache glaubhaft geltend macht, die Kündigung sei nichtig. Dieser Kündigungsschutz fällt jedoch nach Art. 14 Abs. 2 BPG dahin, wenn der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz rechtzeitig innert 30 Tagen nach Eingang der Einsprache die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung verlangt (HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 324). Nach der einschlägigen Praxis zu Art. 14 BPG sind die Möglichkeiten dieses besonderen Einspracheverfahrens ab diesem Zeitpunkt jedoch ausgeschöpft. Die Frage der aufschiebenden Wirkung ist demnach in einem solchen Fall im üblichen Rahmen des Beschwerdeverfahrens gemäss Art. 55 VwVG zu prüfen (vgl. die Zwischenentscheide der PRK vom 24. Oktober 2006, PRK 2006-026, sowie vom 12. Dezember 2006, PRK 2006-033).

Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdegegner rechtzeitig Einsprache im Sinne von Art. 14 Abs. 1 BPG erhoben und die Beschwerdeführerin nach Art. 14 Abs. 2 BPG rechtzeitig die Feststellung der Kündigung verlangt hat. Die Frage nach einem provisorischen Kündigungsschutz gemäss Art. 14 BPG und ein sich daraus ergebender Weiterbeschäftigungsanspruch stellt sich daher im hier zu beurteilenden Fall gar nicht mehr. Deshalb kommen die allgemeinen Verfahrensgrundsätze gemäss VwVG, insbesondere dessen Art. 55 zur aufschiebenden Wirkung, zur Anwendung.

4.2 Als Regel kommt der Verwaltungsbeschwerde aufschiebende Wirkung zu (Art. 55 Abs. 1 VwVG). Zweck der aufschiebenden Wirkung ist es, die nachteiligen Auswirkungen der Verfügung solange nicht eintreten zu las-

sen, bis über deren Rechtmässigkeit entschieden ist. Den Beschwerdeführenden wird insoweit ein umfassender vorläufiger Rechtsschutz gewährt, als der rechtliche und tatsächliche Zustand, der Status quo, wie er vor Erlass der Verfügung bestanden hat, bis zum Entscheid in der Sache aufrecht erhalten bleibt (ANDRÉ MOSER / PETER UEBERSAX, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel 1998, Rz. 3.14). Handelt es sich um eine Verfügung, die keine Geldleistung zum Gegenstand hat, kann die aufschiebende Wirkung durch die verfügende Behörde oder die Beschwerdeinstanz aber auch entzogen (Art. 55 Abs. 2 VwVG) bzw. die zuvor entzogene aufschiebende Wirkung wiederhergestellt werden (Art. 55 Abs. 3 VwVG). Es ist Sache der nach Art. 55 VwVG zuständigen Behörde oder Beschwerdeinstanz zu prüfen, ob die Gründe, die für die sofortige Vollstreckbarkeit der Verfügung sprechen, gewichtiger sind als jene, die für die gegenteilige Lösung angeführt werden können (BGE 129 II 286 E. 3, BGE 124 V 88 E. 6a, BGE 110 V 45 E. 5b). Dabei steht der Behörde bzw. Beschwerdeinstanz ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Im Allgemeinen wird sie ihren Entscheid auf den Sachverhalt stützen, der sich aus den vorhandenen Akten ergibt, ohne zeitraubende weitere Erhebungen vorzunehmen. Sie trifft ihren Entscheid „prima vista“ aufgrund einer summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage (BGE 124 V 88 E. 6a, BGE 110 V 45 E. 5b; RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS, Öffentliches Prozessrecht und Justizverfassungsrecht des Bundes, Basel 1996, N. 1328; ISABELLE HÄNER, Vorsorgliche Massnahmen im Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess, ZSR, NF 116/1997, II. Halbband, 253 ff., S. 264). Herabgesetzt sind neben den Untersuchungspflichten auch die Beweisanforderungen. Das Glaubhaftmachen von Anliegen genügt in der Regel. Wird durch den Entzug der aufschiebenden Wirkung der Verfahrensausgang präjudiziert, so muss jedoch ein strengerer Massstab an den Interessennachweis angelegt werden (THOMAS MERKLI / ARTHUR AESCHLIMANN / RUTH HERZOG, Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, Bern 1997, N. 17 zu Art. 68 VRPG).

Nachfolgend gilt es im Lichte der oben dargestellten Lehre und Rechtsprechung zu prüfen, ob die Vorinstanz die aufschiebende Wirkung zu Recht wiederhergestellt (Art. 55 Abs. 3 VwVG) und damit zusammenhängend die weitere Lohnzahlungspflicht der Beschwerdeführerin verfügt hat. Dem Bundesverwaltungsgericht steht diesbezüglich – entsprechend seiner Kognition – auch eine Angemessenheitsprüfung zu (Art. 49 Bst. c VwVG). Insgesamt ist folgende Entscheidsystematik zu beachten (vgl. dazu und auch zu den nachfolgenden Erwägungen ausführlich HÄNER, a.a.O., S. 322 ff. sowie VPB 64.118 und 65.65): Zuerst bedarf es einer Entscheidprognose, dann ist nach dem Anordnungsgrund zu fragen und schliesslich muss die angeordnete Massnahme auf deren Verhältnismässigkeit hin geprüft werden. Dieser letzte Schritt erfordert insbesondere eine Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen. Es kann sich dabei unter Umständen aufdrängen, eine mildere Massnahme gemäss Art. 56 VwVG zu ergreifen (vgl. KÖLZ / HÄNER, a.a.O., Rz. 650).

4.3 Die Entscheidprognose vermindert die Gefahr, eine dem Endergebnis entgegen gesetzte Zwischenlösung zu treffen. Lässt die summarische Prüfung der massgeblichen Tatsachen und der Rechtslage die Rechtmässigkeit der angefochtenen Verfügung überwiegend oder doch eher wahrscheinlich erscheinen, spricht dies für den (Wieder-)Entzug der aufschiebenden Wirkung. Umgekehrt rechtfertigt sich dieser nicht, wenn die Prüfung der Rechtmässigkeit diese als eher oder gar überwiegend unwahrscheinlich erscheinen lässt. Die Entscheidprognose hilft hingegen dann nicht weiter, wenn sich die verschiedenen Aspekte die Waage halten.

4.3.1 Die Beschwerdeführerin argumentiert vor der Vorinstanz für die Gültigkeit der Kündigungsverfügung vom 13. Juni 2006 und damit für einen zu ihren Gunsten ausgehenden Entscheid in der Sache im Wesentlichen, der Beschwerdegegner habe durch sein Verhalten im Konflikt mit B._____ vertragliche Pflichten nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a BPG verletzt. Die zwischen den beiden Streitenden herrschende «Null-Toleranz-Kultur» habe sich negativ auf die Abwicklung der Dienstleistungs- und Forschungsaufträge ausgewirkt, Gruppenleiter und Gruppenmitglieder belastet, die Zielerreichung der Gruppe gefährdet und während Jahren Kräfte auf allen Hierachiestufen gebunden. Die beiden Streitparteien seien nie ernsthaft bereit gewesen, ihre Eigen- und Sozialkompetenz zu verbessern, um eine funktionierende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Der Beschwerdegegner habe vier schriftliche Mahnungen missachtet, indem er die erwähnten Verhaltensweisen wiederholt habe, weshalb auch der Kündigungsgrund von Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG gegeben sei. Schliesslich habe es dem Beschwerdegegner aufgrund dieser Verhaltensweisen an der Tauglichkeit gefehlt, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten. Daher sei auch der Kündigungsgrund nach Art. 12 Abs 6 Bst. c BPG erfüllt. Die Beschwerdeführerin bringt ausserdem vor, das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Beschwerdegegner sei zerstört, weshalb für diesen keine begründeten Hoffnungen auf eine Rückkehr an seinen Arbeitsplatz bestünden.

4.3.2 Der Beschwerdegegner bringt gegen die Kündigungsverfügung sinngemäss vor, die Kündigungsgründe gemäss Art. 12 Abs. 6 Bst. a-c BPG seien nicht erfüllt. Er verweist insbesondere auf seine überdurchschnittlichen Qualifikationen und darauf, dass die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin nicht genügend begründet habe, worin die mangelnde Tauglichkeit zur Verrichtung der täglichen Arbeit bestanden habe. Bezüglich der im Zusammenhang mit dem Konflikt mit B._____ im Jahr 2004 verfügten Auflagen hält der Beschwerdegegner fest, diese seien unzumutbar gewesen, weil deren Erfüllung nicht in seinem alleinigen Einflussbereich gelegen habe. Ursache des Konflikts sei B._____, weshalb es die Fürsorgepflicht der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin verlangt hätte, diesen zu versetzen oder ihm zu kündigen. In seiner Beschwerdeantwort bestreitet der Beschwerdegegner zudem, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Beschwerdeführerin zerstört sei und er macht sinngemäss deutlich, dass er an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren will.

4.3.3 Die Vorinstanz geht in der angefochtenen Verfügung davon aus, dass die

Beurteilung der Vertrauensbasis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdegegner und der Verantwortung für ein allenfalls zerstörtes Vertrauensverhältnis aufgrund der Aktenlage nicht eindeutig ausfalle. Somit seien auch die Prozessaussichten nicht eindeutig.

4.3.4 Der jahrelange Konflikt zwischen dem Beschwerdegegner und B._____ ist unbestritten und in den dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Verfahrensakten dokumentiert. Eine eindeutige Einschätzung bezüglich der für diesen Konflikt verantwortlichen Person ist jedoch prima vista nicht möglich: Wie sich aus den zur Verfügung stehenden Akten ergibt, haben in der Gruppe X._____ der Beschwerdeführerin nicht nur zwischen dem Beschwerdegegner und B._____, sondern ursprünglich im gesamten Team Konflikte bestanden, wobei diese sich vorwiegend zwischen B._____ und den jeweils übrigen Arbeitskollegen entzündet zu haben scheinen (vgl. Memo zur Konfliktentwicklung in der Gruppe X._____ vom 9. Juni 2004 sowie Gesprächszusammenfassung vom 8. Februar 2002, Bericht der Vertrauensstelle für das Bundespersonal vom 10. Juni 2005, S. 1). Zwischen dem Beschwerdegegner und B._____ hat sich der Konflikt dann aber offenbar ab dem Jahr 2002 und besonders ab Mai 2004 zugespitzt (vgl. die verschiedenen Gesprächsprotokolle zur Zusammenarbeit zwischen den genannten Personen ab 31. Oktober 2003, Bericht der Vertrauensstelle für das Bundespersonal vom 10. Juni 2005, S. 2). Dies hat unter anderem zum Vorwurf gegenüber dem Beschwerdegegner geführt, er betreibe systematisches Mobbing gegen B._____. Die eingeschaltete Vertrauensstelle für das Bundespersonal hat jedoch in ihrem dazu erstellten Bericht von einer Administrativuntersuchung gegen den Beschwerdegegner abgeraten. Es wurde unter anderem festgestellt, dass der Beschwerdegegner zwar gegen die im Jahr 2002 festgelegten Verhaltensregeln verstossen habe und einige seiner Handlungen im Ansatz auch Mobbingcharakter hätten, der Kontrahent B._____ sei jedoch nicht einfach nur das wehrlose Opfer gewesen (Bericht der Vertrauensstelle für das Bundespersonal vom 10. Juni 2005, S. 6).

Diese Ausführungen zeigen, dass aufgrund der heutigen Aktenlage für das Bundesverwaltungsgericht keine klare Einschätzung zum Anteil des Beschwerdegegners am erwähnten Konflikt möglich ist. Aus diesem Grund kann auch keine Prognose darüber gemacht werden, ob die Verhaltensweisen des Beschwerdegegners als Kündigungsgründe nach Art. 12 Abs. 6 Bst. a-c BPG einzustufen sind und ob infolgedessen die ausgesprochene Kündigung rechtmässig ist. Es ist daher mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass die Prozessaussichten vorliegend nicht eindeutig sind.

4.4 Weiter ist zu prüfen, ob für den Entzug bzw. die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ein Anordnungsgrund besteht. Dabei müssen gemäss Praxis der Bundesbehörden für den Entzug der aufschiebenden Wirkung keine ausserordentlichen Umstände vorliegen, aber doch zumindest überzeugende Gründe gegeben sein. Dies ist dann zu bejahen, wenn ein schwerer, wahrscheinlich eintretender Nachteil droht, würde die

aufschiebende Wirkung nicht entzogen bleiben respektive nicht wiederhergestellt werden (BGE 129 II 286 E. 3.1; VPB 65.65 Ziff. 3.2.3; vgl. HÄNER, a.a.O., S. 253 f.; KÖLZ / HÄNER, a.a.O., Rz. 650). Es kann diesbezüglich auch ein tatsächliches, insbesondere wirtschaftliches Interesse genügen (BGE 127 II 132 E. 3).

4.4.1 Die Vorinstanz hat die Wiederherstellung der ursprünglich durch die Beschwerdeführerin entzogenen aufschiebenden Wirkung folgendermassen begründet: Es sei ein privates Interesse des Beschwerdegegners an einer weiteren Lohnfortzahlung gegeben. Mit der Beendigung der Lohnfortzahlungspflicht wären weitere Konsequenzen, namentlich die Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, verbunden und es würden sich verschiedene Fragen im Zusammenhang mit Pensionskassenbeiträgen etc. stellen. Mit diesen Schritten würde gleichzeitig der Rechtszustand festgelegt. Aufgrund der nicht eindeutigen Prozessaussichten wäre die Einstellung der Lohnfortzahlungen im jetzigen Zeitpunkt für den Beschwerdegegner unzumutbar. Zudem sei der Suspensiveffekt einer Beschwerde die Regel und es lägen im konkreten Fall keine Gründe für eine Abweichung davon vor. Dem Anliegen der Kontinuität im Beschwerdeverfahren werde damit Rechnung getragen, dass der Zustand während der Dauer der Kündigungsfrist (Lohnfortzahlung während gleichzeitiger Freistellung) fortgesetzt werde. Für die Einstellung der Lohnfortzahlung nach Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2006 gebe es im jetzigen Zeitpunkt des Verfahrens keine überzeugenden Gründe.

4.4.2 Die Beschwerdeführerin hat in ihrer Kündigungsverfügung vom 13. Juni 2006 keine Begründung für den Entzug der aufschiebenden Wirkung angegeben. Im vorliegenden Verfahren macht sie nun gegen die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung im Wesentlichen geltend, es bestünden keine begründeten Hoffnungen für den Beschwerdegegner, an seinen oder einen anderen Arbeitsplatz bei der Beschwerdeführerin zurückkehren zu können. Das Vertrauensverhältnis zwischen ihr als Arbeitgeberin und dem Beschwerdegegner als Arbeitnehmer sei zerstört. Zudem sei der bisherige Arbeitsplatz des Beschwerdegegners inzwischen neu besetzt und die Gruppe X._____ funktioniere nun einwandfrei. Auch habe der Beschwerdegegner sich nicht um ein (neues) Erwerbseinkommen bemüht, obwohl er bereits am 27. März 2006 informell frei gestellt und ihm eine Anlaufstelle angegeben worden sei. Der Beschwerdegegner hätte sich daher auch rechtzeitig bei der Arbeitslosenversicherung und bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) melden müssen. Der Beschwerdegegner ziehe es aber vor, den Steuerzahlenden weiteren Schaden zuzufügen und fordere, um das Verhältnis zu ihr, der Beschwerdeführerin, weiter zu strapazieren, eine Lohnfortzahlung über das Ende des Arbeitsvertrages hinaus. Der Beschwerdegegner habe kein schützenswertes Interesse an einer Lohnfortzahlung nach Ablauf der Kündigungsfrist, weil ihm bei einem allfälligen Obsiegen der Lohn in entsprechendem Umfang nachzuzahlen wäre.

4.4.3 Der Beschwerdegegner hatte sich in seiner Einsprache vom 5. Juli 2006 an die Beschwerdeführerin wie auch in seiner Beschwerde vom

11. Juli 2006 an die Vorinstanz noch nicht gegen den Entzug der aufschiebenden Wirkung bzw. die Einstellung der Lohnfortzahlungen per Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2006 gewandt. Erst am 12. Dezember 2006 hat der Beschwerdegegner ein Gesuch gestellt, dass ihm nach Ablauf der Kündigungsfrist weiterhin Lohn zu bezahlen sei – dies mit der Begründung, er könne sich aufgrund der Konstellation begründete Hoffnungen machen auf eine Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung bei der Beschwerdeführerin.

Vor Bundesverwaltungsgericht bestreitet der Beschwerdegegner, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Beschwerdeführerin zerstört sei. Es handle sich dabei um eine Schutzbehauptung der Beschwerdeführerin, da die Kündigung aus Hilflosigkeit und verpasster früherer Intervention heraus erfolgt sei. Zum Vorwurf des mangelnden Bemühens um eine neue Arbeitsstelle macht der Beschwerdegegner sinngemäss geltend, während des laufenden Verfahrens, solange die Rechtmässigkeit der Kündigung noch nicht erstellt sei, sei er nicht verpflichtet, sich um eine Ersatzstelle zu bemühen. Unter diesen Umständen sei es nicht gerechtfertigt, ihn als Familienvater mit schulpflichtigen Kindern zehn Jahre vor der ordentlichen Pensionierung in den Arbeitslosenstatus zu treiben, nur weil die Beschwerdeführerin das Risiko einer Rückforderung einer allfälligen Lohnzahlung scheue. Für den Beschwerdegegner komme es darauf an, dass er, falls notwendig, möglichst spät die Arbeitslosenversicherungsleistungen beanspruchen müsse, da er ohne neue Arbeitsstelle bereits nach zwei Jahren ausgesteuert würde.

4.4.4 Dass der Beschwerdegegner erst kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist um die Anordnung einer weiteren Lohnzahlungspflicht der Beschwerdeführerin und damit gleichzeitig auch um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ersucht hat, kann ihm nicht entgegen gehalten werden: Der Erlass von vorsorglichen Massnahmen, wozu auch Anordnungen im Zusammenhang mit der aufschiebenden Wirkung gehören (vgl. Titel vor Art. 55 und 56 VwVG), ist in einem hängigen Rechtsmittelverfahren jederzeit möglich, sofern die notwendigen sachlichen Voraussetzungen zur Anordnung erfüllt sind.

4.4.5 Würde die aufschiebende Wirkung nicht wiederhergestellt, würde der Beschwerdegegner bereits heute, d.h. bevor darüber entschieden worden ist, ob die ausgesprochene Kündigung rechtmässig ist oder nicht und ob allenfalls eine Rückkehr an seinen Arbeitsplatz bei der Beschwerdeführerin möglich wäre, in den Status eines Arbeitslosen geraten. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit einer Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung und dem RAV. Damit wären für ihn verschiedene Verpflichtungen verbunden, beispielsweise bezüglich Stellensuche. Ebenfalls würde die Frist bis zur Aussteuerung schon heute zu laufen beginnen. Auch der wirtschaftliche Nachteil infolge ausbleibender Lohnzahlungen im Falle der Nichtwiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ist für Personen mit Unterhaltspflichten wie dem Beschwerdegegner nicht leicht zu verkraften, auch wenn er je nach Ausgang des Verfahrens betreffend Kündigung nur vorübergehend sein sollte. Angesichts der nicht eindeutigen Verfahrens-

aussichten und der durchaus möglichen Weiterbeschäftigung bei der Beschwerdeführerin drohen dem Beschwerdegegner im Falle einer Nichtwiederherstellung der aufschiebenden Wirkung im heutigen Zeitpunkt ernsthafte Nachteile. Diese könnten nicht leicht wieder rückgängig gemacht werden. Dies gilt insbesondere im Fall, wenn das hängige Rechtsmittelverfahren zur Rechtmässigkeit der Kündigung noch einige Zeit dauern sollte. Dem Anliegen nach einer gewissen Kontinuität im Beschwerdeverfahren wird vorliegend dadurch Rechnung getragen, dass durch die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung gerade der bisherige Zustand während der Dauer der Kündigungsfrist (Lohnfortzahlung während gleichzeitiger Freistellung) bis zum Abschluss des Verfahrens fortgesetzt werden kann und dadurch ein abschliessendes Urteil in der Sache nicht vorweggenommen wird (siehe dazu auch die Entscheide der PRK vom 1. Juli 2004, CRP 2004-016, vom 27. Juli 2004 und vom 8. September 2004, CRP 2004-024, sowie des Bundesgerichts vom 22. Juli 2004, 2A.409/2004). Daher liegen genügende Anordnungsgründe für die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung im Sinne der zuvor zitierten Lehre und Rechtsprechung vor.

4.5 Verhältnismässig ist eine Massnahme dann, wenn sie zur Beseitigung des Nachteils nicht bloss geeignet, sondern insbesondere in sachlicher Hinsicht auch erforderlich ist, d.h. wenn das Erforderliche nicht mit milderen (vorsorglichen) Massnahmen erreicht werden kann (HÄNER, a.a.O., S. 343 f.; KÖLZ / HÄNER, a.a.O., Rz. 650; PETER SALADIN, Das Verwaltungsverfahrensrecht des Bundes, Basel 1979, S. 207; ALFRED KÖLZ / JÜRG BOSSHART / MARTIN RÖHL, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Aufl., Zürich 1999, § 25 N. 14 f.). Schliesslich muss sowohl der Entzug wie auch die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung in einem vernünftigen Verhältnis zu den je damit verbundenen Nachteilen stehen (sog. Zumutbarkeit, vgl. ULRICH HÄFELIN / GEORG MÜLLER / FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich 2006, Rz. 613).

4.5.1 In der angefochtenen Verfügung ist das private Interesse des Beschwerdegegners an einer Fortdauer der Lohnzahlungspflicht der Beschwerdeführerin bis zum Abschluss des Verfahrens auf die bereits oben erwähnten ernsthaften Nachteile hin untersucht und dem öffentlichen Interesse an einer Einstellung der Zahlungen per 31. Dezember 2006 gegenüber gestellt worden. Gemäss Vorinstanz überwiegt das private das öffentliche Interesse. In ihrer Vernehmlassungsschrift führt sie dazu aus, sie habe eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen. Dem Interesse des Beschwerdegegners, dass er bei einem allfälligen Obsiegen nicht nur einen Entschädigungsanspruch, sondern allenfalls auch Anspruch auf Rückkehr an seinen bisherigen Arbeitsplatz oder eine andere Stelle bei der Beschwerdeführerin habe, sei im Sinne eines provisorischen Rechtsschutzes Rechnung zu tragen, um die Rechtslage nicht zu zementieren. Die Wiederbesetzung der Arbeitsstelle des Beschwerdegegners durch einen neuen Angestellten sei als unzulässige Vorkehrung der Beschwerdeführerin zu betrachten, mit welcher der Beschwerdegegner vor vollendete Tatsachen gestellt werde.

4.5.2 Die Beschwerdeführerin bringt betreffend Interessenabwägung die aus ihrer Sicht notwendigen, aber fehlenden Bemühungen des Beschwerdegegners um einen neuen Arbeitsplatz während seiner Freistellung, die nicht mögliche Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz und das zerstörte Vertrauensverhältnis zum Beschwerdegegner als Arbeitnehmer vor. Die Vorinstanz habe diese Argumente nicht geprüft und gegen die Interessen des Beschwerdegegners abgewogen. Somit habe sie wesentliche Interessen der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin und öffentliche Interessen des Gemeinwesens am sparsamen Umgang mit Steuergeldern sowie das Interesse der Parteien nach Kontinuität im Verfahren ausser Acht gelassen.

4.5.3 Nach Meinung des Beschwerdegegners ist im Rahmen einer Interessenabwägung festzustellen, dass der Schaden auf seiner Seite (bei einer allfälligen Einstellung der Lohn- und Sozialversicherungsbeitragszahlungen) viel grösser sei als auf der Arbeitgeberseite. Die Weiterzahlung des Lohnes an den Beschwerdegegner sei budgetmässig für die Beschwerdeführerin vernachlässigbar. Für den Beschwerdegegner bedeute dies jedoch Einschränkungen der Lebensqualität für sich und seine Familie. Bezüglich Sozialversicherungsbeiträgen habe sich die Beschwerdeführerin ausserdem einer freiwilligen aufschiebenden Wirkung unterzogen und nehme demnach bei ihrem Obsiegen eine Rückforderung gegenüber dem Beschwerdegegner in Kauf.

4.5.4 Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung bewirkt im vorliegenden Fall, wie bereits erwähnt, dass die Folgen der ausgesprochenen Kündigung, inbesondere die Beendigung der Lohn- und Sozialversicherungsbeitragszahlungspflicht der Arbeitgeberin, bis zum Abschluss des Verfahrens nicht eintreten. Deshalb kann der Beschwerdegegner im heutigen Zeitpunkt (noch) nicht dazu verpflichtet sein, sich um eine neue Stelle zu bemühen. Für das vor Bundesverwaltungsgericht hängige Verfahren zur Frage der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sind Argumente zur Untermauerung oder Bestreitung der Rechtmässigkeit der Kündigungsverfügung der Beschwerdeführerin nur insoweit von Belang, als sie die bereits behandelte Entscheidprognose betreffen. Ausführungen zu einem möglichen fehlenden Bemühen des Beschwerdegegners bei der Stellensuche oder zum gestörten Vertrauensverhältnis können die hier vorzunehmende Interessenabwägung daher ebenfalls nur am Rande betreffen. Vorliegend sind nur die Vorbringen der Parteien zu den Folgen der Weiterführung des bisherigen Rechtszustandes bis zum Abschluss des Verfahrens zu prüfen.

Das einzige Interesse, das in diesem Zusammenhang von der Beschwerdeführerin gegen eine weitere Lohnzahlung vorgebracht wird, ist die Vermeidung einer möglichen Schädigung der Steuerzahlenden. Dieses Anliegen wiegt im Vergleich zum privaten Interesse des Beschwerdegegners an einer Fortdauer der Lohn- und Sozialversicherungsbeitragspflicht bis zum Abschluss des hängigen Rechtsmittelverfahrens deutlich leichter: Für den Beschwerdegegner wäre die Einstellung dieser Zahlungen wie gezeigt (E. 4.4.5) im heutigen Zeitpunkt mit schwer wiegenden rechtlichen und faktischen Nachteilen verbunden, während weitere Lohn- und

Sozialversicherungsbeitragszahlungen bis zum Abschluss des Verfahrens für die Beschwerdeführerin bzw. die Steuerzahlenden als tragbar erscheinen. Hinzu kommt, dass der Beschwerdegegner seit der Kündigung offiziell freigestellt ist und dies gemäss der nicht angefochtenen Ziff. 3 der Zwischenverfügung der Vorinstanz auch weiterhin bleiben soll. Infolgedessen muss die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner im jetzigen Zeitpunkt nicht an seiner bisherigen Stelle weiterbeschäftigen, womit im Hinblick auf die für beide Seiten unklaren Prozessaussichten und ein eventuelles gestörtes Vertrauensverhältnis allfällige Probleme im Betrieb momentan ebenfalls auszuschliessen sind. Sofern die Beschwerdeführerin die Weiterbeschäftigung des Beschwerdegegners nach dessen (bezahlter) Freistellung verunmöglicht, darf dieser Umstand allerdings nicht dem Beschwerdegegner entgegen gehalten werden.

Insgesamt kommt dem privaten Interesse des Beschwerdegegners an der Aufrechterhaltung des bisherigen Rechtszustandes und insbesondere an weiteren Lohn- und Sozialversicherungsbeitragszahlungen das grössere Gewicht zu als dem öffentlichen Interesse der Beschwerdeführerin bzw. der Steuerzahlenden an der Einstellung dieser Zahlungen (vgl. dazu den Entscheid der PRK vom 1. Juli 2004, PRK 2004-016, E. 3, sowie das Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juli 2004, 2A.409/2004, E. 6). Zumindest teilweise scheint dies die Beschwerdeführerin selbst anzuerkennen, sofern sie tatsächlich – wie vom Beschwerdegegner geltend gemacht – weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge einbezahlt, was hier aber nicht weiter untersucht zu werden braucht.

Die mit der Weiterführung des bisherigen Rechtszustandes zu gewinnende Kontinuität des Verfahrens (vgl. E. 4.4.5.) spricht in einer Interessenabwägung ebenfalls für die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung.

Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung erweist sich damit als verhältnismässig.

4.6 Die Voraussetzungen für eine Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung sind nach den vorstehenden Erwägungen erfüllt. Ziff. 1 wie auch Ziff. 2 der angefochtenen Verfügung sind nicht zu beanstanden.

5. Die Beschwerde ist aus den vorerwähnten Gründen abzuweisen.

6. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten erhoben werden.

7. Der Beschwerdeführerin wird zu Gunsten des Beschwerdegegners eine Parteientschädigung von Fr. 2000.- auferlegt (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 8 ff. des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE], SR 173.320.2).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben.
3. Der Beschwerdeführerin wird zu Gunsten des Beschwerdegegners eine Parteientschädigung von Fr. 2000.- auferlegt.
4. Dieses Urteil wird mit Gerichtsurkunde eröffnet:
   - der Beschwerdeführerin
   - dem Beschwerdegegner
   - der Vorinstanz

Die vorsitzende Richterin:	Die Gerichtsschreiberin:
Marianne Ryter Sauvant	Susanne Kuster Zürcher

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

Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, so ist sie innert 30 Tagen seit der Ausfertigung des angefochtenen Urteils zu erheben. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Sie muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Handen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (vgl. Art. 42. 48, 54 und 100 BGG).

Versand am: