

BStGer RR.2016.18 vom 15. Juni 2016

Bundesstrafgericht, 2016-06-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_RR.2016.18

FR: TPF RR.2016.18 du 15 juin 2016

IT: TPF RR.2016.18 del 15 giugno 2016

Regeste

Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG)

Erwägungen

E. 1

Das Arbeitsverhältnis des Personals des Bundesverwaltungsgerichts wird in erster Linie geregelt durch das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1; siehe Art. 1 und 2 Abs. 1 lit. f BPG).

E. 2.1

Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG). Solche Verfügungen des Bundesverwaltungsgerichts können mit Beschwerde bei der Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts angefochten werden (Art. 36 Abs. 4 BPG i.V.m. Art. 37 Abs. 2 lit. c StBOG). Das Beschwerdeverfahren richtet sich in diesen Fällen gemäss Art. 39 Abs. 2 lit. c StBOG nach dem BPG und dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG; SR 172.021). Ebenfalls zur Anwendung gelangen die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (Verwaltungsgerichtsgesetz, VGG; SR 173.32; siehe hierzu zuletzt den Entscheid des Bundesstrafgerichts RR.2014.312 vom 16. März 2015, E. 1.1). Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerde ist innerhalb von 30 Tagen nach Eröffnung der Verfügung (Art. 50 Abs. 1 VwVG) und unter Einhaltung der Formvorschriften gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG einzureichen.

E. 2.2

Anfechtungsobjekt bildet die vom Generalsekretär des Bundesverwaltungsgerichts erlassene Verfügung vom 20. Januar 2016, mit welcher die Bewertung der vom Beschwerdeführer wahrgenommenen Funktion «Prozessverantwortlicher Empfang und Sicherheit» entgegen dessen Antrag auf höhere Bewertung beibehalten wird und mit der Lohnklasse 15 bewertet bleibt. Der Generalsekretär des Bundesverwaltungsgerichts, welcher der Gerichtsverwaltung vorsteht (Art. 28 VGG), ist gemäss Art. 15 Abs. 1 lit. f des Geschäftsreglements vom 17. April 2008 für das Bundesverwaltungsgericht (VGR; SR 173.320.1) für sämtliche Personalentscheide zuständig, welche nicht die Richter und Richterinnen sowie die Gerichtsschreiber und Gerichtsschreiberinnen betreffen. Der Beschwerdeführer ist durch die angefochtene Verfügung sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht beschwert und zur Beschwerdeerhebung legitimiert. Auf dessen frist-

und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

- 4 -

E. 3.1

Die Beschwerdekammer entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Zulässige Beschwerdegründe sind gemäss Art. 49 VwVG die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a), die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (lit. b) sowie die Unangemessenheit (lit. c).

E. 3.2

Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegen sich die Beschwerdeinstanzen indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernen sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzen ihr eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (BVGE 2007/34 E. 5 S. 422 f. m.w.H.; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6898 vom 10. März 2016, E. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2013, N. 2.160).

Nach konstanter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts verhält es sich auch so bei der Überprüfung einer Stelleneinreihung – sei es einer Rückstufung oder einer Besoldungseinstufung –, sofern diese letztlich auf die Verwaltungsorganisation und die betriebliche Zusammenarbeit zurückzuführen ist (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-626/2010 vom 14. Oktober 2010, E. 2 m.w.H.). Bei Stelleneinreihungen im Zusammenhang mit eigentlichen Reorganisationsmassnahmen überprüft das Bundesverwaltungsgericht diese Massnahmen nur darauf hin, ob sie auf ernstlichen Überlegungen und sachlichen Gründen beruhen d. h. nicht lediglich vorgeschoben sind, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Dienstverhältnis Einfluss zu nehmen. Insbesondere wird das Bundesverwaltungsgericht nicht selbst als qualifizierende Instanz tätig (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6601/2013 vom 1. September 2014, E. 2.2 m.w.H.).

E. 3.3

Voraussetzung für diese Zurückhaltung ist allerdings, dass es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gibt und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat (BGE 139 II 185 E. 9.3; 133 II 35 E. 3 S. 39 f.).

- 5 -

Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, aber nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. zum Ganzen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6601/2013 vom 1. September 2014, E. 2.3 m.w.H.).

E. 3.4

Diese Grundsätze aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind bei der Beurteilung von personalrechtlichen Streitigkeiten am Bundesverwaltungsgericht auch für das Bundesstrafgericht massgebend. Es ist nämlich davon auszugehen, dass mit der diesbezüglichen Ausnahmezuständigkeit des Bundesstrafgerichts soweit möglich dieselben Verfahrensnormen zur Anwendung gelangen sollen, wie wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde selber behandeln würde (vgl. hierzu den Entscheid des Bundesstrafgerichts RR.2014.312 vom 16. März 2015, E. 1.1).

E. 4

Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG bemisst sich der Lohn nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Näheres regeln die gestützt auf Art. 15 Abs. 3 BPG erlassenen Ausführungsbestimmungen, namentlich die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3). Art. 36 BPV stellt ein System von 38 Lohnklassen auf. Das Bundesverwaltungsgericht bewertet die Funktionen und weist diese einer dieser Lohnklassen zu. Es wendet dabei die Bewertungskriterien gemäss BPV und die Richtlinien des Eidgenössischen Finanzdepartements (nachfolgend «EFD») sinngemäss an. Es sorgt dafür, dass das Lohngefüge im Vergleich mit der Bundesverwaltung kohärent ist, und koordiniert seine Funktionsbewertungen mit dem Bundesgericht (Art. 7 Abs. 1 der Verordnung vom 26. September 2003 über die Arbeitsverhältnisse des Personals des Bundesstrafgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundespatentgerichts [PVGer; SR 172.220.117]).

Massgebend für die Funktionsbewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen (Art. 52 Abs. 3 BPV). Grundlage für die Bewertung einer Funktion ist gemäss Art. 20 Abs. 1 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV; SR 172.220.111.31) die Stellenbeschreibung (Pflichtenheft). Die Stellenbeschreibung stellt die formelle Grundlage für die Bewertung und Einreihung der Stellen in die Lohnklassen dar. Darin werden die Anforderun-

- 6 -

gen, der Aufgabenbereich sowie die Kompetenzen bzw. Verantwortlichkeiten des Stelleninhabers zusammengefasst festgehalten (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6601/2013 vom 1. September 2014, E. 4.1; A-626/2010 vom 14. Oktober 2010, E. 3). Die Bewertung hat nicht zuletzt auch aufgrund von Vergleichen mit anderen Stellen zu erfolgen (sog. Quervergleiche, Art. 20 Abs. 2 VBPV).

Da sich die gesetzlichen Grundlagen für eine dezentrale Anwendung in der Praxis nur bedingt eignen und insbesondere für die im Bewertungsverfahren eine wichtige Rolle spielenden Quervergleiche nicht genügen, erliess das Eidgenössische Personalamt (nachfolgend «EPA») Referenzfunktionen, welche eine nachvollziehbare Funktionsbewertung erleichtern sollen (vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, hrsg. durch das EPA, 3. Aufl. 2011, S. 6).

E. 5.1

Die vom Beschwerdeführer unterzeichnete Stellenbeschreibung vom 4. Mai 2015 (act. 1.4; 6.1) für dessen Funktion als Prozessverantwortlicher Empfang und Sicherheit zählt folgenden Aufgabenbereich bzw. folgendes Ziel der Stelle auf:

■ Verantwortlich für die Prozesse des Bereichs Empfang und Sicherheit inkl. organisatorisches Führen, Überwachung der Prozesse seines Bereiches und Einleitung allfälliger

Optimierungen sowie Erstellung und Aktualisierung der Dokumente im Bereich Empfang und Sicherheit ■ Verantwortlich für ein einheitliches und gepflegtes Erscheinungsbild des Empfangs ■ Verantwortlich für die Zutrittsrechte und -kontrolle sowie mechanische Schliessung ■ Verantwortlich für die Sicherheitskontrolle bei Verhandlungen und Akteneinsichten ■ Verantwortlich für die Parkplatzverwaltung ■ Stellvertretender Leiter der Kerngruppe Sicherheit

Unter «Aufgaben und Zuständigkeiten» werden in der Reihenfolge ihrer Bedeutung (zusammengefasst) aufgelistet:

1. Führungsaufgaben (10 %) 2. Stellvertretungsaufgaben (5 %) 3. Aufgaben ■ Prozessverantwortung Empfang und Sicherheit (25 %) ■ Empfang/Loge (15 %) ■ Führungen/Besichtigungen (10 %) ■ Alarmierung (5 %)

- 7 -

■ Schliessmanagement (15 %) ■ Prävention (10 %) 4. Sonderaufgaben (5 %)

E. 5.2

Im Rahmen der angefochtenen Verfügung wird u. a. festgehalten, etliche der mit der Funktion des Beschwerdeführers (rund 70 %) verbundenen Aufgaben entsprechen der vom EPA definierten Referenzfunktion 68 «Fachspezialist/in Personen- und Gebäudesicherheit» (act. 1.8, Ziff. I.3). Diese Referenzfunktion ist grundsätzlich mit der Lohnklasse 10/11 bewertet und enthält unter der Rubrik «Funktionsbild» folgende Anforderungen (vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 102):

■ Setzt das vorgegebene Sicherheitskonzept für die entsprechenden Objekte bzw. Personen um und gewährleistet die allgemeine Sicherheit. ■ Betreut die Gefahrenmeldesysteme (Brandmeldeanlagen, Einbruchmeldeanlagen, Zutrittskontrollsysteme, etc.) und stellt die Alarmierung (Polizei, Feuerwehr etc.) sicher; leitet die notwendigen Sicherheitsmassnahmen/Interventionen ein. ■ Stellt die Zutrittskontrolle sicher, überwacht die Gebäudeeingänge und führt Kontrollgänge durch (Rondendienst). ■ Leistet unter Umständen bewaffneten Dienst. ■ Erledigt diverse administrative Arbeiten (Führen des Alarmdossiers, Rapporte, Korrespondenz, etc.) und leistet Logendienst.

Als Abgrenzung zur Lohnklasse 12/13 werden folgende Kriterien aufgeführt:

■ Leistet zusätzlich bewaffneten Dienst (verfügt über eine Schiessausbildung). ■ Schützt gefährdete Personen. ■ Betreut und bewacht Häftlinge.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer bringt u. a. vor, die (chronologische) Schilderung des Sachverhalts in der angefochtenen Verfügung sei fehlerhaft (act. 1, S. 3 ff.). Der Beschwerdegegner räumt diesbezüglich ein, dass seine Sachverhaltsdarstellung kleinere Ungenauigkeiten enthalte (act. 6, Ziff. I.1). Mit Blick auf den vorliegend interessierenden Beschwerdegegenstand, die Bestätigung der Einreihung der Funktion des Beschwerdeführers in die Lohnklasse 15, sind diese jedoch nicht von Belang. Entscheidend für die Funktionsbewertung sind gemäss Art. 52 Abs. 3 BPV die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen. Die gerügten und zugegebenen Ungenauigkeiten in der Darstellung des Sachverhalts sind diesbezüglich

- 8 -

nicht von rechtserheblicher Bedeutung, so dass nicht von einer unrichtigen bzw. unvollständigen Feststellung des (rechtserheblichen) Sachverhalts ausgegangen werden muss. Die rechtserheblichen Elemente im Sachverhalt kommen – sofern im Rahmen der Eingaben des Beschwerdeführers auch thematisiert – in den nachfolgenden Erwägungen zur Sprache.

E. 6.2

Aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers wird nicht ganz klar, ob er auch mit der inhaltlichen Umschreibung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten in seiner Stellenbeschreibung nicht einverstanden ist. Diese ist gemäss Art. 20 Abs. 1 VBPV Grundlage seiner Funktionsbewertung. Die von ihm ebenfalls ins Recht gelegte Stellenausschreibung (act. 1.3; vgl. Hinweis in act. 1, S. 3), welche Verantwortungsbereich und Profil für die Stelle als Prozessverantwortlicher Empfang und Sicherheit nur summarisch wiedergibt, ist demgegenüber für die Funktionsbewertung nicht von Relevanz. Die vom Beschwerdeführer selbst in der Beschwerde umschriebenen eigenen Tätigkeiten (act. 1, S. 3) sind – mit einem nachfolgend noch zu machenden Vorbehalt – allesamt auch in seiner Stellenbeschreibung enthalten. Im Rahmen der Replik macht der Beschwerdeführer jedoch geltend, der wichtigste Punkt in dieser Sache, und auch zugleich die grösste Differenz der Parteien, sei die im Pflichtenheft erfasste Arbeitsausführung (act. 8, S. 2). Seine diesbezüglichen Erläuterungen (act. 8, S. 3) zeigen ebenfalls auf, dass die von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten durch seine Stellenbeschreibung (act. 1.4; 6.1) inhaltlich grundsätzlich abgedeckt sind. Der Beschwerdeführer scheint in diesem Punkt zu verkennen, dass der Beschwerdegegner in der vom Beschwerdeführer kritisierten Beschwerdeantwort auf Seite 4 lediglich die Teile der Tätigkeiten des Beschwerdeführers aufgelistet hat, welche nach Ansicht des Beschwerdegegners den Referenzfunktionen 68 bzw. 69 zugeordnet werden können. In der (vorliegend allein massgebenden) Stellenbeschreibung selber sind die angeblich übergangenen Bereiche Notfallorganisation und die Erstellung der Dokumentation im Prozessbereich Empfang und Sicherheit jedoch enthalten. Sofern der Beschwerdeführer tatsächlich geltend machen wollte, die in seiner Stellenbeschreibung enthaltene Umschreibung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten sei nicht vollständig oder korrekt, so erwiesen sich seine diesbezüglichen Vorbringen als unbegründet.

Der einzige oben erwähnte Vorbehalt betrifft die vom Beschwerdeführer nicht vorgenommene Unterscheidung zwischen dem Ausführen von Arbeiten und der Verantwortung für diese Arbeiten. So bezeichnet er sich beispielsweise als verantwortlich für das Erstellen von Konzepten, Business Continuity Management am BVGer und das integrale Riskmanagement (act. 1, S. 3) oder auch im Bereich Alarmierung (act. 8, S. 2). Demgegenüber führt der

- 9 -

Beschwerdegegner aus, dass die Verantwortung für die vom Beschwerdeführer ausgeführten Arbeiten teilweise vom Generalsekretär und teilweise vom Vorgesetzten des Beschwerdeführers (Leiter Betrieb und Sicherheit), nicht aber vom Beschwerdeführer selbst getragen würde. Der Generalsekretär sei der Sicherheitsverantwortliche am BVGer und der Vorgesetzte des Beschwerdeführers sei der Sicherheitsbeauftragte am BVGer. Letzteres wird untermauert durch die Stellenbeschreibung für die Funktion des Leiters Betrieb und Sicherheit am BVGer (act. 6.2).

E. 6.3.1

Der Beschwerdeführer bestreitet insbesondere die vom Beschwerdegegner für seine Funktionsbewertung zugrunde gelegte Annahme, wonach etliche der mit der Funktion des Beschwerdeführers (rund 70 %) verbundenen Aufgaben der vom EPA definierten Referenzfunktion 68 «Fachspezialist/in Personen- und Gebäudesicherheit» entsprächen. Mit Blick auf seine Stellenbeschreibung sei dies nicht nachvollziehbar (vgl. act. 1, S. 2). Für ihn sei unverständlich, weshalb man ihn auf die Referenzfunktionen 68 und 69 reduzieren wolle (act. 1, S. 4), zumal es in seiner Stellenbeschreibung keine Funktion gebe, welche zu 70 % ausgeführt werde (ebenfalls act. 1, S. 4). Die Basisbewertung für seine Arbeit mit den Referenzfunktionen 68 und 69 entbehre somit jeglicher Grundlage (act. 1, S. 5). Diese Referenzfunktionen würden auch in sämtlichen ihm zur Verfügung stehenden Unterlagen wie Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Zwischenzeugnis nirgends erwähnt (act. 1, S. 2 und 4).

E. 6.3.2

Der Beschwerdeführer übergeht dabei, dass seine Funktion nicht einfach mit der oben beschriebenen Referenzfunktion 68 gleichgesetzt wird. Die Bewertung der Referenzfunktion 68 würde nämlich grundsätzlich zu einer Einstufung in die Lohnklassen 10/11 (allenfalls 12/13) führen. Eingereiht wurde der Beschwerdeführer aber in die Lohnklasse 15, da eben nur ein Teil der ihm übertragenen Tätigkeiten der Referenzfunktion 68, andere Teile einer höheren Einstufung entsprechen. Der Beschwerdegegner bestimmt den der Referenzfunktion 68 entsprechenden Anteil auf rund 70 %. Im Rahmen der Beschwerdeantwort erläutert er in sehr detaillierter Weise die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten des Beschwerdeführers zu verschiedenen Referenzfunktionen. Darauf ist nachfolgend näher einzugehen.

E. 6.3.3

Bei den dem Beschwerdeführer gemäss Stellenbeschreibung übertragenen Führungsaufgaben (im Umfang von 10 %) handelt es sich um die fachliche Führung der Mitarbeiterin in der Loge. Für Bewertung dieser Aufgabe zieht der Beschwerdegegner zu Gunsten des Beschwerdeführers die Referenz-

- 10 -

funktion 73 (Leiter/in Gruppe) heran, für welche grundsätzlich eine Einstufung in die Lohnklassen 14/15 vorgesehen ist (vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 109). Für den umfangreichsten Teil der Tätigkeit des Beschwerdeführers (Prozessverantwortung Empfang und Sicherheit) zieht der Beschwerdegegner die Referenzfunktion 50 (Spezialist/in I Kaufm.- und Verwaltungsdienste) heran. Für diese ist grundsätzlich eine Einstufung in den Lohnklassen 18/19 vorgesehen (vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 78). Alleine für die übrigen Tätigkeitsbereiche des Beschwerdeführers (siehe hierzu act. 6, S. 4) Empfang und Loge, Alarmierung, Schliessmanagement, Stellvertreteraufgaben im Bereich, Führungen und Besichtigungen, Prävention und Pikettdienst zieht der Beschwerdegegner grundsätzlich die Referenzfunktionen 68 (Fachspezialist/in Personen- und Gebäudesicherheit, grundsätzlich in den Lohnklassen 10/11, vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 102) und 69 (Mitarbeiter/in Logendienst und Empfang, grundsätzlich in den Lohnklassen 2/3/4/5/6, vgl. Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 103), im Umfang von 10 % evtl. auch 46 (Weibel/in, grundsätzlich in den Lohnklassen 12/13, vgl.

Referenzfunktionen der Bundesverwaltung, a.a.O., S. 74). Die Bewertung dieser übrigen Tätigkeitsbereiche erfährt zudem gemäss den Ausführungen des Beschwerdegegners eine zusätzliche Korrektur nach oben, weil die Ausübung dieser Funktionen am BVGer eine erhöhte Exposition darstelle, die betrieblichen Anforderungen in physischer Hinsicht zu einer mittleren bis hohen Schwierigkeit führen und das Mass an betrieblichen Gefährdungen beträchtlich sei.

E. 6.3.4

Die genannten Zuordnungen von Teilbereichen der Tätigkeit des Beschwerdeführers zu den verschiedenen genannten Referenzfunktionen und deren Funktionsbildern erscheint nachvollziehbar und korrekt. Die vom Beschwerdeführer betreffend Pikettdienst angeführte Bestimmung von Art. 13 VBPV (siehe act. 8, S. 3) enthält selbst keine Zuordnung von Pikettdienst zu einer bestimmten Lohnklasse, sondern regelt nur die Höhe der Entschädigung (diese in Abhängigkeit der anderweitig festgelegten Lohnklasse). Eine rein mathematische Gewichtung der jeweiligen Bewertung der verschiedenen Teilbereiche im Aufgabenfeld des Beschwerdeführers im Verhältnis ihres Umfangs würde für sich alleine genommen nicht zu einer Einreihung des Beschwerdeführers in die Lohnklasse 15 genügen. Die vom Beschwerdegegner genannten Umstände, welche diesbezüglich eine Korrektur nach oben ermöglichten, sind aber ebenfalls nachvollziehbar und erscheinen als gerechtfertigt. Insgesamt beruht die angefochtene Funktionsbewertung des Beschwerdeführers nach dem Gesagten als auf ernstlichen Überlegungen und sachlichen Gründen beruhend.

- 11 -

E. 6.4

Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, dass Funktionen innerhalb des Bundes mit ähnlich angelegten Aufgabenbereichen wie beispielsweise der Sicherheitsverantwortliche Bundeshaus West oder der Leiter Logistik und Sicherheit am Bundesstrafgericht sehr viel höher eingereiht seien als seine Tätigkeit (act. 1, S. 3). Die vom Beschwerdeführer angeführten Vergleiche sind jedoch ungeeignet, da der Umfang der Aufgabenkreise, die teilweise erforderliche Vorbildung und insbesondere das Mass der betrieblichen Verantwortlichkeiten erheblich von der Funktion des Beschwerdeführers abweichen. Diesbezüglich kann auf die weitergehenden Ausführungen des Beschwerdegegners in act. 6, S. 5 f. verwiesen werden.

E. 6.5

Auch in formeller Hinsicht erscheint die vorgenommene Funktionsbewertung als korrekt. Der Beschwerdegegner holte für die Funktionsbewertung eine Stellungnahme vom EPA ein und koordinierte das Vorgehen mit dem Bundesgericht (vgl. hierzu u. a. act. 1.6). Diesbezüglich werden auch vom Beschwerdeführer keine Beanstandungen erhoben.

E. 7

Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Sie ist daher abzuweisen.

E. 8

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Beschwerdeverfahren nach Art. 36 BPG und damit dasjenige vor dem Bundesstrafgericht kostenlos, ausser bei Muttwilligkeit. Vorliegend ist daher keine Gerichtsgebühr zu erheben. Der Beschwerdegegner hat als Bundesbehörde

trotz Obsiegens keinen Anspruch auf Entschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Entscheid des Bundesstrafgerichts RR.2014.312 vom 16. März 2015, E. 9 mit Hinweis; MAILLARD, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2016, Art. 64 VwVG N. 14; BEUSCH, Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Zürich/St. Gallen 2008, Art. 64 VwVG N. 10).

- 12 -

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