

BStGer RR.2018.15 vom 14. Juni 2018

Bundesstrafgericht, 2018-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_RR.2018.15

FR: TPF RR.2018.15 du 14 juin 2018

IT: TPF RR.2018.15 del 14 giugno 2018

Regeste

Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG). Aufschiebende Wirkung (Art. 34a BPG).

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 34 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung, wenn bei Strei- tigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande kommt. 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 des Bundesgesetzes vom

- 5 -

19. März 2010 über die Organisation der Strafbehörden des Bundes [StBOG; SR 173.71]). Zulässige Beschwerdegründe sind gemäss Art. 49 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) 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). 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 Eröff- nung der Verfügung (Art. 50 Abs. 1 VwVG) und unter Einhaltung der Form- vorschriften gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG einzureichen.

E. 1.2

Anfechtungsobjekt bildet vorliegend die von der Generalsekretärin am 22. November 2017 erlassene Verfügung betreffend die (einseitige) Ände- rung des Arbeitsvertrages des Beschwerdeführers vom 21. Januar 2009 (act. 4.1). Die Verfügung vom 22. November 2017 ist damit zulässiges An- fechtungsobjekt im Sinne von Art. 34 Abs. 1 BPG. Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid sowohl formell als auch materiell be- schwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist. Die angefochtene Verfü- gung wurde dem Beschwerdeführer am 27. November 2017 persönlich über- geben (act. 4.1). Damit ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Be- schwerde einzutreten.

E. 2.1

Das Gericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; vgl. Art. 12 VwVG). Sofern keine anderslauten- den Rügen

vorgebracht werden, geht es allerdings grundsätzlich davon aus, die entscheiderelevanten Sachumstände seien bereits vollständig erhoben worden. Es führt nur dann ein eigenes Beweisverfahren durch, wenn sich im Rahmen der Instruktion oder Entscheidvorbereitung diesbezügliche Zweifel ergeben. Die gerichtliche Untersuchungspflicht wird dabei insbesondere durch die Mitwirkungspflichten der Parteien gemäss Art. 13 VwVG eingeschränkt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 3.1).

E. 2.2

Das Gericht würdigt die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Bundeszivilprozess [BZP; SR 273]; BGE 137 II 266

- 6 -

E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1). Es erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), nur dann als bewiesen, wenn es gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich. Es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.3; A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 4.1.2; A-5705/2014 vom 29. April 2015 E. 6.2.1). Für die (objektive) Beweislast gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-253/2015 vom 14. September 2015 E. 3.2 m.H.).

E. 3.1

In formeller Hinsicht macht der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Er bringt im Wesentlichen vor, es hätten nie „Gespräche“ mit ihm stattgefunden. Stattdessen seien ihm Weisungen und Direktiven vorgelegt worden, zu welchen er anschliessend schriftlich Stellung genommen habe. Seine Stellungnahmen seien in der Verfügung vom 22. November 2017 jedoch nirgends erwähnt worden. Auch seine Stellungnahme bezüglich die „letzte Bewährungschance“ sei offenbar verloren gegangen (act. 1, S. 2 ff.).

E. 3.2

Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 29 ff. VwVG haben die Parteien in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungsinstanzen Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren

Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C_20/2016 vom 18. November 2016 E. 3.3 und 8C_397/2016 vom 16. November 2016 E. 5.2, je m.w.H.). Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teil des Gehörsanspruchs folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweisheblichen Akten

- 7 -

den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betref- fenden Verfügung darauf abgestellt wird. Denn die betroffene Partei kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung gestützt hat (BGE 132 V 387 E. 3.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_631/2014 vom 16. De- zember 2014 E. 4.2.1.1).

E. 3.3

Der Beschwerdeführer wurde anlässlich der Ermahnung und Erteilung von Weisungen am 8. Mai 2017 darauf hingewiesen, dass für seine Vorgesetzten die ihm neu zugeteilten Aufgaben keinem Arbeitspensum von 100 % ent- sprechen würden. Zudem wurde ihm mitgeteilt, dass, sollte sich dies bestä- tigen, eine Reduktion seines Pensums zu einem späteren Zeitpunkt geprüft werde (act. 10.32, S. 3). Hierzu nahm der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 15. Mai 2017 Stellung und verwies dabei auf seine früheren Stellung- nahmen vom 22./30. April 2015, 9. Mai 2015, 26. Juni 2015 und 1. Au- gust 2016 (act. 10.33). Der Beschwerdegegner nahm von der Stellung- nahme des Beschwerdeführers Kenntnis und hielt im Schreiben vom 17. Mai 2017 an seinen bisherigen Ausführungen, Ermahnungen und Wei- sungen fest (act. 10.34). Nach Auswertung der Arbeitsleistungen des Be- schwerdeführers anhand der detaillierten Zeiterfassungsblätter kam der Vor- gesetzte des Beschwerdeführers zum Schluss, dass die neu zugeteilten Auf- gaben einem Arbeitspensum von höchstens 60-80 % entsprechen, weshalb dem Beschwerdeführer in der Folge die Möglichkeit eingeräumt wurde, zur geplanten Reduktion seines Arbeitspensums Stellung zu nehmen (act. 10.37). Mit Eingabe vom 6. November 2017 liess sich der Beschwerde- führer hierzu ausführlich vernehmen und erklärte sich mit der Pensumsre- duktion nicht einverstanden (act. 10.38). Überdies wurde dem Beschwerde- führer anlässlich des Gesprächs vom 14. November 2017 eine weitere Mög- lichkeit eingeräumt, sich zur geplanten Pensumsreduktion mündlich zu äus- sern. Daraufhin erliess die Generalsekretärin am 22. November 2017 die hier angefochtene Verfügung und nahm dabei auf die Vorbringen des Beschwer- deführers Bezug (act. 4.1, S. 3 f.). Unter diesen Umständen ist eine Verlet- zung des rechtlichen Gehörs nicht auszumachen. Die Rüge geht fehl.

E. 3.4

Das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach sich die von ihm dem Be- schwerdegegner eingereichten Stellungnahmen nicht in seiner Personalakte befinden würden und dass diese im Rahmen der hier angefochtenen Verfü- gung unberücksichtigt geblieben worden seien (act. 1, S. 2 ff.), ist ebenfalls unbegründet. Aus den dem Gericht vorliegenden Akten geht hervor, dass sich die vom Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner eingereichten Stel-

- 8 -

lungnahmen in seiner Personalakte befinden (act. 10.0). Von der Möglic- keit, in die vom Beschwerdegegner eingereichten Akten Einsicht zu nehmen, machte der Beschwerdeführer

keinen Gebrauch. Bei diesem Ergebnis ist von der zusätzlichen Edition seiner Personalakte abzusehen und der vom ihm gestellte Editionsantrag ist abzuweisen.

E. 4.1

Weiter bringt der Beschwerdeführer zusammengefasst vor, die Verfügung vom 22. November 2017 sei im Zusammenhang mit der Personalbeurteilung 2017 ergangen, deren Sachverhaltsdarstellung bestritten sei und Gegenstand eines noch nicht abgeschlossenen Differenzbereinigungsverfahrens bilde. Seine Leistungen und sein Verhalten hätten den geltenden Richtlinien und Software-Regelungen von [...] entsprochen und seien nie ungenügend gewesen. Für den Entzug der [...] und den Erlass von speziellen Aufgaben und Weisungen habe kein Grund bestanden. Es habe nie einen Grund gegeben, seinen Stellenbeschrieb anzupassen (act. 1, S. 2 f.; act. 14, S. 2).

E. 4.2

Wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird, ist die vorliegende Beschwerde entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers unabhängig von der Personalbeurteilung vom 30. Oktober 2017 zu beurteilen.

E. 4.2.1

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass Mitarbeiter- bzw. Personalbeurteilungen nicht beschwerdefähig sind und Realakte ohne Verfügungsqualität darstellen (vgl. HELBLING, in: Bundespersonalgesetz [BPG], Stämpfli Kommentar, Portmann/Uhlmann [Hrsg.], 2012, Art. 34 N. 42). Diesbezüglich sieht Art. 6 Abs. 1 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV; SR 172.220.111.31) vor, dass Angestellte, die mit der Personalbeurteilung nicht einverstanden sind, innerhalb von vierzehn Tagen seit der Unterzeichnung des Beurteilungsformulars bei der Person, denen ihr Vorgesetzter direkt unterstellt ist, schriftlich eine Überprüfung verlangen können, die mit den beiden am strittigen Mitarbeitergespräch Beteiligten ein Gespräch führt und innerhalb von vierzehn Tagen entscheidet (sog. Differenzbereinigungsverfahren). Für den Fall, dass keine Einigung erzielt wird, sehen die Bundesämter eine weitere Stelle innerhalb des Amtes vor, bei der schriftlich eine weitere gesprächsweise Überprüfung verlangt werden kann (Art. 6 Abs. 2 VBPV).

E. 4.2.2

Der Beschwerdeführer bringt nicht überzeugend vor, weshalb die am 22. November 2017 verfügte Pensumsreduktion im Zusammenhang mit der Qualität der von ihm seit Juli 2017 geleisteten Arbeit stehen soll. Dies ist aufgrund der vorliegenden Akten auch nicht ersichtlich. Die Zuweisung anderer Arbei-

- 9 -

ten erfolgte infolge der im Mai 2017 und August 2016 ergangenen Ermahnungen des Beschwerdeführers wegen seiner ungenügenden Leistung und seines Verhaltens. Aufgrund des Verhältnismässigkeitsprinzips und der Fürsorgepflicht verzichtete der Beschwerdegegner auf eine Kündigung und wies stattdessen dem Beschwerdeführer neue Arbeiten zu. Daraufhin wurden der Stellenbeschrieb per 1. Juli 2017 angepasst und eine neue Zielvereinbarung geschlossen (act. 10.35, 10.36). Der Beschwerdeführer wurde zudem nebst anderem verpflichtet, seine Arbeit täglich zu dokumentieren, und eine neue Standortbestimmung wurde spätestens per 31. Oktober 2017 vereinbart (act. 10.37). Das vom Beschwerdeführer erwähnte Personalbeurteilungsgespräch fand am 30. Oktober 2017

statt und stellte die vorgängig erwähnte Standortbe- stimmung dar (act. 10.37). Anlässlich des Beurteilungsgesprächs wurden die Leistungsziele im Durchschnitt als genügend (Beurteilungsstufe 2, vgl. Art. 17 lit. c BPV) und die Verhaltensziele als klar ungenügend (Beurteilungs- stufe 1; vgl. Art. 17 lit. d BPV) beurteilt (act. 10.37, S. 1). Zugleich wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass der Umfang der zu diesem Zeitpunkt zu leistenden Arbeit einem Pensum von 60-80 % entspreche. Im Anschluss an das Gespräch nahm der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 6. Novem- ber 2017 ausführlich Stellung und erklärte sich mit der Personalbeurteilung nicht einverstanden (act. 10.38). Gestützt auf die Ausführungen des Be- schwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 6. November 2017 eröffnete der Beschwerdegegner ein Differenzbereinigungsverfahren i.S.v. Art. 6 VBPV, in welchem die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Be- schwerdeführers mit Entscheid des Leiters der Abteilung B. vom 20. Novem- ber 2017 bestätigt wurde (act. 10.29). Nachdem der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 4. Dezember 2017 um eine weitere Überprüfung seiner Per- sonalbeurteilung verlangt hat (Beilage 24 zur Beschwerdereplik, Schreiben vom 4. Dezember 2017), räumte der Beschwerdegegner dem Beschwerde- führer Gelegenheit ein, die Differenzen in der Beurteilung in einem Gespräch mit der Generalsekretärin zu klären (act. 10.41).

E. 4.2.3

Aufgrund der vorgängigen Darstellung ergibt sich, dass das vom Beschwer- deführer eingeleitete Differenzbereinigungsverfahren die am 30. Okto- ber 2017 erfolgte Beurteilung seiner Leistung und seines Verhaltens betrifft. Vorliegend ist hingegen zu beurteilen, welchem Beschäftigungsgrad die dem Beschwerdeführer neu zugewiesenen Aufgaben entsprechen und nicht auch, ob die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Beschwerde- führers korrekt erfolgte. Angesichts des Verfahrensgegenstandes ist auf die Ausführungen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Qualität seiner Leis- tung und seines Verhaltens, und damit auch in Bezug auf die Einhaltung der geltenden Richtlinien, vorliegend nicht einzugehen. Dies bildet Gegenstand

- 10 -

des – soweit ersichtlich – noch hängigen Differenzbereinigungsverfahrens. Aus demselben Grund sind die Ausführungen des Beschwerdeführers hin- sichtlich seiner seit 2007 für den Beschwerdegegner erbrachten Arbeiten so- wie den negativen Bescheid hinsichtlich der Möglichkeit, die Arbeit teilweise von zuhause aus zu erbringen (sog. Telearbeit), nicht zu behandeln. Ent- sprechend ist auf die Anhörung der ehemaligen oder aktuellen Arbeitskolle- gen des Beschwerdeführers zu seiner Arbeit und zu deren Arbeitsverhältnis zu verzichten und der diesbezügliche Antrag ist abzuweisen. Aus denselben Überlegungen ist auch der Antrag des Beschwerdeführers abzuweisen, wo- nach seine Beschwerde der Präsidentenkonferenz zur Stellungnahme zu un- terbreiten sei (act. 1, S. 4). Im Übrigen ist nicht ersichtlich, inwiefern eine Stellungnahme der Präsidentenkonferenz zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde hätte beitragen können, zumal der Präsidentenkonferenz in Personalangelegenheiten keine Kompetenzen zukommen (vgl. Art. 14 VGR). Abzuweisen ist damit auch der Antrag des Beschwerdeführers, das vorliegende Beschwerdeverfahren sei bis zur Stellungnahme der Präsi- dentenkonferenz zu sistieren (act. 14).

E. 4.3

Nach dem Gesagten bleibt im Folgenden zu prüfen, ob der Beschwerdegeg- ner berechtigt war, die Änderung des Beschäftigungsgrades zu verfügen.

E. 5.1

Nachdem über die Reduktion des Beschäftigungsgrades von 100 % auf 80 % keine Einigung zu Stande gekommen war, hat der Beschwerdegegner die Änderung des Arbeitsvertrages mit Wirkung per 1. April 2018 verfügt. Der Beschwerdeführer stellt sich im Wesentlichen auf den Standpunkt, die ihm neu zugewiesene Arbeit entspreche einem Pensum von 100 % (act. 1, S 2 ff.; act. 14).

E. 5.2.1

Das Arbeitsverhältnis entsteht gemäss Art. 8 Abs. 1 BPG durch Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag hat zumindest die in Art. 25 Abs. 2 BPV genannten Punkte zu regeln. Zu diesen sog. wesentlichen Bestandteilen des Arbeitsverhältnisses gehört unter anderem der Beschäftigungsgrad (Art. 25 Abs. 2 lit. e BPV).

E. 5.2.2

Arbeitsverträge können im gegenseitigen Einvernehmen und unter Einhaltung der schriftlichen Form grundsätzlich jederzeit geändert werden (Art. 13 BPG, Art. 30 Abs. 1 BPV). Können sich Parteien nicht auf eine Lösung einigen und ist eine Anpassung des Vertrages unumgänglich, so muss dieser – unter Vorbehalt der Fälle nach Art. 25 Abs. 3, 3bis und 4 BPV – nach den Bestimmungen von Art. 10 Abs. 3 und 4 BPG gekündigt werden (Art. 30

- 11 -

Abs. 2 BPV; Urteil des Bundesgerichts 8C_356/2017 vom 22. Januar 2018 E. 7.1). Aus Gründen der Verhältnismässigkeit kann es jedoch geboten sein, mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen zu offerieren (sog. Änderungskündigung; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2498/2016 vom 11. April 2017 E. 3.3 m.w.H.).

E. 5.2.3

Ferner erlaubt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses mittels Verfügung. Dem Arbeitgeber ist es jedoch verwehrt, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen aufzulösen. Anders als im privaten Arbeitsvertragsrecht herrscht im Bundespersonalrecht keine Kündigungsfreiheit. Der Arbeitgeber muss daher die Möglichkeit haben, das Arbeitsverhältnis – sofern über eine Änderung keine Einigung zu Stande kommt – einseitig anzupassen, wenn sich die Verhältnisse geändert haben. Er ist dabei nicht völlig frei. Zunächst bedarf die einseitige Vertragsänderung mittels Verfügung bereits von Verfassungsrechts wegen eines sachlichen bzw. dienstlichen Grundes. Ein solcher kann etwa in organisatorischen Veränderungen (vgl. Art. 25 Abs. 3 BPV), Veränderungen der zu erfüllenden Bundesaufgaben oder Budgetrestriktionen (aufgrund veränderter politischer Anschauungen) liegen. Die einseitige Änderung des Arbeitsvertrages konkurriert zudem mit dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Vertrauensschutz, welcher Ausfluss des verwaltungsrechtlichen Vertrages ist. Eine einseitige Anpassung etwa der Lohnregelung wird nach der Rechtsprechung deshalb nur dann als zulässig erachtet, wenn sie nicht allzu drastisch ausfällt und eine angemessene Übergangsfrist besteht bzw. die Zeitspanne bis zum Wirksamwerden der Änderung zumindest der Kündigungsfrist entspricht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2498/2016 vom 11. April 2017 E. 3.3 m.w.H.).

E. 5.3.1

Der Beschwerdegegner verfügte die Änderung des Beschäftigungsgrades nachdem die Auswertung der detaillierten Zeiterfassungsblätter des Beschwerdeführers ergeben hätte, dass das ihm seit 1. Juli 2017 zugewiesene Aufgabengebiet einem Pensum von 60-80 % entspreche. Mangels anderer zumutbarer Arbeit in anderen Bereichen, die dem Beschwerdeführer hätten zugewiesen werden können, reduzierte der Beschwerdegegner das Pensum auf 80 %. Dies ist aufgrund nachfolgender Überlegungen nicht zu beanstanden.

E. 5.3.2

Der Beschwerdeführer legt nicht dar, weshalb die ihm seit 1. Juli 2017 zugewiesenen Aufgabengebiete insgesamt einen Beschäftigungsgrad von 100 % ausmachen würden. Insbesondere äusserte er sich zu der vom Beschwerdegegner erstellten detaillierten Berechnung des Pensums der einzelnen Aufgaben nicht. Dies blieb unbestritten.

- 12 -

Die Berechnungen des Vorgesetzten des Beschwerdeführers ergeben, dass die derzeit vom Beschwerdeführer auszuführenden Aufgaben einen Beschäftigungsgrad von insgesamt 60 % ausmachen. Bei dieser Berechnung wurde dem Beschwerdeführer für die Kontrolle eines anonymisierten Entscheids rund fünf Minuten zugestanden, obschon sein Vorgesetzter hierfür zwei Minuten weniger benötige und der Beschäftigungsgrad des Beschwerdeführers bei drei Minuten pro Entscheid rund 7 % tiefer liegen würde (act. 16.1, S. 4). Damit steht fest, dass aufgrund einer vertretbaren Zeitvorgabe pro Fall wegen des höheren Zeitaufwandes des Beschwerdeführers sein Pensum derzeit rund 60 % beträgt. Unter diesen Umständen hatte der Beschwerdegegner berechtigte Gründe, das Pensum des Beschwerdeführers von 100 % zu reduzieren. Die Reduktion des Beschäftigungsgrades lediglich auf 80 % trägt dem Alter des Beschwerdeführers und seiner Gesamtanstellungsdauer bei der Bundesverwaltung grosszügig Rechnung und ist nicht zu bemängeln. Somit durfte der Beschwerdegegner mangels einer Einigung das Arbeitspensum des Beschwerdeführers einseitig auf 80 % reduzieren.

E. 5.4

Die Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen an der vorgängigen Schlussfolgerung nichts zu ändern.

E. 5.4.1

Dem Argument des Beschwerdeführer, wonach seine Arbeiten zweifellos einem 100 %-Pensum entsprechen würden, wenn er direkt mit den Gerichtsschreibern an deren Arbeitsplatz (floorwalking) zusammenarbeiten könne (act. 1, S. 3), entgegnet der Beschwerdegegner, dass das sog. „floorwalking“ nicht Teil der vom Beschwerdeführer zu erledigenden Aufgaben darstelle. Der Beschwerdeführer sei für die Abteilung B. angestellt und nicht zur Unterstützung von Richtern und Gerichtsschreibern (act. 10, S. 2 f.). In der angefochtenen Verfügung führte der Beschwerdegegner zudem aus, dass die Schulung von Richtern und Gerichtsschreibern bereits 5 % des Pflichtenhefts des Beschwerdeführers ausmache und eine diesbezügliche Erhöhung nicht vorgesehen sei (act. 4.1, S. 3). Soweit es um verwaltungsorganisatorische Fragen geht, auferlegt sich das Bundesstrafgericht – wie auch das Bundesverwaltungsgericht – eine gewisse Zurückhaltung. Sofern keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts ersichtlich sind und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den

Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft und die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat, entfernt sich das Gericht im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt das eigene Ermessen nicht an deren Stelle (BGE 139 II 185 E. 9.3 S. 199; BVGE 2007/34 E. 5 m.w.H.; statt

- 13 -

vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-403/2016 vom 29. August 2016 E. 2.). Der Beschwerdegegner nahm detaillierte Berechnungen der einzelnen Aufgabengebiete und des jeweiligen Pensums vor. Aufgrund der vorliegenden Akten und den Ausführungen des Beschwerdegegners ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer keine weiteren Aufgaben zugeteilt werden können. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die vom Beschwerdeführer sinngemäss vorgebrachte Erhöhung des „floorwalkings“. Das „floorwalking“ stellte gemäss den Aufgabenbeschreibungen im Jahr 2012 und 2015 eine von vielen dem Beschwerdeführer zugewiesener Aufgaben dar (act. 10.12, 10.18). In der Stellenbeschreibung vom 29. Juni 2017 wird das „floorwalking“ zusammen mit der Indexierungsschulung mit 5 % angegeben (act. 10.35). Im Übrigen legt der Beschwerdeführer nicht dar, in welchem Umfang sich die Erhöhung dieser Tätigkeit auf sein Pensum auswirken könnte. Jedenfalls ist nicht zu erkennen, dass das zusätzliche „floorwalking“ sein effektives Pensum von 60 % auf 100 % zu erhöhen vermöchte.

E. 5.4.2

Weiter findet die Behauptung des Beschwerdeführers, es würden beim Beschwerdegegner künftig mehr Urteile in der WEB-Version erstellt werden, in den vorliegenden Akten keine Stütze. Vielmehr lässt sich aus der vom Beschwerdegegner eingereichten statistischen Darstellung (act. 16.1, S. 3) darauf schliessen, dass sich die Anzahl der erstellten Urteile in der [...] -Version seit 2011 in etwa gleichem Rahmen bewegt und als relativ stabil bezeichnet werden kann. Hinweise, dass die Anzahl der Publikationen im Jahr 2018 eine Veränderung erfahren würde, die für den Beschwerdeführer einen Beschäftigungsgrad von 100 % mit sich brächte, sind weder den Ausführungen der Parteien noch den eingereichten Akten zu entnehmen. Der Beschluss des Beschwerdegegners, sämtliche Urteile, mithin auch formelle Entscheide zu veröffentlichen, wurde gemäss den Angaben des Beschwerdegegners noch nicht umgesetzt.

E. 5.5

Insgesamt ergibt sich, dass der Beschwerdegegner berechtigt war, die einseitige Änderung des Arbeitsvertrages zu verfügen. Damit erweist sich die angefochtene Verfügung als rechtens und die Beschwerde ist vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 6

Das – im Übrigen nicht ausreichend begründete – Gesuch des Beschwerdeführers um Erteilung der aufschiebenden Wirkung wird mit dem vorliegenden Entscheid gegenstandslos. Das Nebenverfahren RP.2018.3 ist daher von der Geschäftskontrolle als erledigt abzuschreiben.

- 14 -

E. 7

Gemäss Art. 13 Abs. 5 GIG i.V.m. Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Beschwerdeverfahren nach Art. 36 BPG, und damit dasjenige vor dem Bundesstrafgericht, unabhängig vom Ausgang

des Verfahrens grundsätzlich kostenlos, weshalb vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

- 15 -

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