BVGer A-5844/2022 vom 30. Januar 2025

Bundesverwaltungsgericht, 2025-01-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5844_2022

FR: TAF A-5844/2022 du 30 janvier 2025

IT: TAF A-5844/2022 del 30 gennaio 2025

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen der Vorinstanz im Bereich des Bundespersonalrechts können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] i. V. m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.11]). Da keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

Der Beschwerdeführer beteiligte sich am vorinstanzlichen Verfahren und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.4

Was die Rechtsbegehren des Beschwerdeführers anbelangt, bestreitet die Vorinstanz teilweise deren Zulässigkeit.

E. 1.4.1

Dazu führt die Vorinstanz aus, auf das Rechtsbegehren in Ziffer 2, wonach dem Beschwerdeführer rückwirkend ab dem 1. August 2022 bis zum 31. März 2023 eine Funktionszulage auszurichten sei, könne nicht eingetreten werden. Nachdem sich die angefochtene Verfügung nicht über diesen Anspruch äussere, könne dieser nicht Streitgegenstand im Beschwerdeverfahren sein.

E. 1.4.2

Dem entgegnet der Beschwerdeführer, aus den Akten sei ersichtlich, dass auch die Kürzung der Funktionszulage ab 1. August 2022 bis 31. März 2023, auf die sich die Lohnbesitzstandsgarantie beziehe, strittig gewesen sei. Die beiden Ansprüche gehörten untrennbar zusammen. Der Vorinstanz hätte deshalb klar sein müssen, dass er beide Fragen habe behandelt haben wollen. Insofern habe die Vorinstanz zu Unrecht nur die Zeit ab 1. April 2023 mittels Verfügung geregelt. Damit habe sie eine Rechtsverweigerung begangen. Aufgrund des liquiden Sachverhalts und um prozessuale Leerläufe zu vermeiden, erscheine

es angezeigt, dass das Bundesverwaltungsgericht direkt über diesen Punkt entscheide.

E. 1.4.3

Anfechtungsobjekt im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht bildet der vorinstanzliche Entscheid (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-4054/2022 vom 24. Oktober 2024 E. 1.3). Der Streitgegenstand wird durch den Gegenstand des angefochtenen Entscheids und durch die Parteibegehren bestimmt, wobei der angefochtene Entscheid den möglichen Streitgegenstand begrenzt (BGE 133 II 35 E. 2). Die Beschwerdeanträge müssen sich deshalb im Rahmen des angefochtenen Entscheiddispositivs bewegen (vgl. BGE 136 II 165 E. 5). Streitgegenstand kann somit grundsätzlich nur sein, was bereits Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen und was gemäss der Dispositionsmaxime zwischen den Parteien noch strittig ist (BGE 136 II 457 E. 4.2; Urteile des Bundesgerichts [BGer] 1C_506/2016 vom 6. Juni 2017 E. 2.2 und 1C_73/2015 vom 6. Mai 2015 E. 2.2; Urteile BVGer A-253/2023 vom 6. November 2024 E. 2 und A-1148/2024 vom 25. Oktober 2024 E. 6.1).

E. 1.4.4

Zwar war das Gesuch um Erlass einer Verfügung in der E-Mail vom 13. September 2022 offen formuliert («[...] da wir nach wie vor eine unterschiedliche Auffassung betreffend Rechtsprechung haben, und ich nach meiner Intervention beim Direktor nichts mehr gehört habe, möchte ich eine beschwerdefähige Verfügung. [...]»). Aufgrund der Umstände und der Interessenlage des Beschwerdeführers war jedoch in guten Treuen anzunehmen, dass letzterer sämtliche seiner strittigen Ansprüche, mithin auch die Zusprechung einer Funktionszulage ab 1. August 2022 bis 31. März 2023 in der bisherigen Höhe, mit der ersuchten Verfügung beurteilt haben wollte. Dem ist die Vorinstanz nicht nachgekommen. Letzteres kann deshalb grundsätzlich nicht Streitgegenstand vor Bundesverwaltungsgericht sein. Dies wäre nur möglich, wenn die Vorinstanz darüber nach richtiger Gesetzesauslegung hätte entscheiden müssen (vgl. oben E. 1.4.3), was nicht der Fall ist. Der Vorinstanz kann nur eine - allenfalls - unrichtige Gesuchsauslegung vorgeworfen werden. Ebenso wenig ist dem Rechtsbegehren aus prozessökonomischen Gründen zu entsprechen. Für solche Fälle, in denen über einen geltend gemachten Anspruch nicht innert nützlicher Frist eine vorinstanzliche Verfügung ergeht, verweist das Gesetz auf das Institut der Rechtsverweigerungsbeschwerde (vgl. Art. 46a VwVG). Von dieser hätte der Beschwerdeführer längst Gebrauch machen können.

E. 1.4.5

Im Ergebnis ist auf das Rechtsbegehren, wonach dem Beschwerdeführer rückwirkend ab 1. August 2022 bis 31. März 2023 eine Funktionszulage in der Höhe der hälftigen Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 zu bezahlen sei, nicht einzutreten.

E. 1.5

Im Übrigen geben die weiteren Beschwerdevoraussetzungen (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) keinen Anlass zu Bemerkungen. Demnach ist - unter Vorbehalt der erwähnten Einschränkung - auf die Beschwerde einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des

rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Dabei braucht es sich nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen; es kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1). Unangemessenheit liegt vor, wenn die Behörde den zu überprüfenden Entscheid nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien getroffen hat, dieser jedoch zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Unangemessenheit bedeutet somit inopportune Wahl einer (von mehreren) rechtlich zulässigen Rechtsfolgen (BVGE 2015/2 E. 4.3.2).

E. 2.2

Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (statt vieler BGE 148 III 134 E. 3.4.1). Will die beschwerdeführende Partei neue Tatsachen einführen, ist es an ihr, vor dem Bundesverwaltungsgericht den zutreffenden bzw. vollständigen Sachverhalt zu schildern. Im Lichte ihrer Mitwirkungspflichten darf von der beschwerdeführenden Partei erwartet werden, dass sie ihre Vorbringen substanziiert, damit das Bundesverwaltungsgericht darüber Beweis abnehmen kann (vgl. Urteil BGer 2C_177/2018 vom 22. August 2019 E. 3.3). Kommt das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass (weitere) Beweiserhebungen unnötig sind oder dass ein konkretes Beweismittel nicht tauglich ist, um ihm sichere Kenntnisse von den rechtswesentlichen Geschehensabläufen zu verschaffen, kann es in Vorwegnahme des Beweisergebnisses von der Beweisführung absehen (antizipierte Beweiswürdigung; statt vieler BVGE 2010/20 E. 7.1). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (statt vieler Urteil BVGer A-309/2024 vom 28. November 2024 E. 4).

E. 3

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs.

E. 3.1

Diesbezüglich führt der Beschwerdeführer aus, die Vorinstanz habe ihm den Verfügungsentwurf unmittelbar vor seiner Ferienabwesenheit zugestellt und ihm nach seiner Rückkehr eine zweite Fristerstreckung verweigert. Die Vorinstanz habe Einsicht in seine Ferienplanung. Darauf hätte sie Rücksicht nehmen müssen. Ausserdem sei der Vorinstanz die Anwaltsvollmacht vom 10. November 2022 bekannt gewesen. Zwischen der Bevollmächtigung und dem Gesuch vom 14. November 2022 um Gewährung einer zweiten Fristerstreckung habe nur ein Arbeitstag gelegen. Dennoch habe die Vorinstanz sein Gesuch ohne Begründung abgelehnt und gleichzeitig die Verfügung eröffnet, obwohl ihm kein trölerisches Verhalten habe vorgeworfen werden können. Darüber hinaus habe die Vorinstanz die Rechtsmittelfrist faktisch verkürzt, indem sie ihm das Personaldossier erst rund zwei Wochen nach Erlass der angefochtenen Verfügung überreicht habe. Die Vorinstanz hätte ihm dieses ohne Weiteres elektronisch zustellen können. Das

vorinstanzliche Verhalten sei als schwere Verletzung seines rechtlichen Gehörs zu werten, dessen Heilung vor Bundesverwaltungsgericht nicht möglich sei. Die angefochtene Verfügung sei bereits aus diesem Grund aufzuheben.

E. 3.2

Die Vorinstanz weist diese Vorwürfe von sich. Der Beschwerdeführer habe die Gelegenheit gehabt, sich zum Verfügungsentwurf zu äussern. Er hätte dies bereits anlässlich der Besprechung vom 7. Juli 2022 tun können. Zudem habe er die Möglichkeit zu einer schriftlichen Stellungnahme innert einer verlängerten Frist von rund einem Monat erhalten. Dies müsse ausreichen, zumal der Sachverhalt dem Beschwerdeführer seit Juli 2022 bekannt gewesen sei. Ausserdem verfüge er über den eidgenössischen Fachausweis Personalfachmann und sei während rund zehn Jahren bei ihr im Bereich (...) tätig gewesen. Mit Fragen der lohnmässigen Einreihung sei er deshalb vertraut. Er wäre unter diesen Umständen in der Lage gewesen, die Sache selbst rechtlich zu beurteilen. Seinem Rechtsvertreter habe sie keine Nachfrist einräumen müssen. Einerseits habe die verlängerte Frist bereits einen Monat betragen. Andererseits habe der Beschwerdeführer selber zum Ausdruck gebracht, dass er bis 15. November 2022 auf jeden Fall Stellung nehmen könne («[...] Da das Ganze nicht zu pressieren scheint und damit ich die Verfügung auch wirklich prüfen und dazu Stellung nehmen kann (was erst nach meinen Ferien möglich sein wird) beantrage ich [...].»). Darauf müsse er sich behaften lassen. Es habe kein besonderer Anlass bestanden, um sich nach den Ferien des Beschwerdeführers zu erkundigen. Ohnehin sei dessen erstes Fristverlängerungsgesuch gutgeheissen worden. Der Beschwerdeführer habe es im Weiteren in der Hand gehabt, noch vor seinen Ferien einen Anwalt zumindest erstmals zu kontaktieren, zumal er seit Monaten gewusst habe, dass sie die Änderung des Arbeitsvertrags verfügen werde. Eine weitere Verlängerung der Frist sei unter den gegebenen Umständen nicht geboten gewesen. Der Rechtsvertreter habe seit seiner Mandatierung mindestens vier Tage verstreichen lassen und das Gesuch erst am Tag vor Fristablauf eingereicht. Wäre eine Fristverlängerung wirklich geboten gewesen, hätte der Grundsatz von Treu und Glauben in der gegebenen Situation ein sofortiges Handeln, allenfalls in Form einer Kontaktaufnahme per Telefon oder E-Mail erfordert. Was das Personaldossier anbelange, so habe der Rechtsvertreter auf den angekündigten Zustellungstermin nicht mit einem Ersuchen um frühere Zustellung reagiert. Sie verfüge nur noch über elektronische Personaldossiers. Jenes des Beschwerdeführers weise aufgrund der verschiedenen Änderungen seines Anstellungsverhältnisses einen beträchtlichen Umfang auf. Jedes Dokument habe einzeln ausgeduckt und in einem Ordner zusammengefasst werden müssen. Dies habe mehr als acht Arbeitsstunden in Anspruch genommen, zu einer Zeit, in der die Arbeitsbelastung im Amt sehr hoch gewesen sei. Eine elektronische Übermittlung sei nicht möglich gewesen, da das für die Finanzen und die HR-Daten verwendete SAP keine elektronische Übermittlung zulasse.

E. 3.3.1

Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 VwVG). Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines ihn betreffenden Entscheids zur Sache zu äussern (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Dementsprechend hat die Behörde die Parteien anzuhören, bevor sie verfügt (Art. 30 Abs. 1 VwVG). Für die Ausübung des Äusserungsrechts darf eine bestimmte Frist gesetzt werden. Diese muss angemessen, d. h. so bemessen sein, dass dem Betroffenen eine gehörige Wahrung seines Äusserungsrechts - gegebenenfalls unter Beizug eines Rechtsvertreters - effektiv möglich ist (vgl. BGE 133 V

196 E. 1.2; Urteil BGer 2C_289/2015 vom 5. April 2016 E. 2.4.1). Bei der Ansetzung der Frist ist der Komplexität des Sachverhalts und der aufgeworfenen Rechtsfragen, aber auch Aspekten wie der Verfahrensökonomie Rechnung zu tragen (Wiederkehr/Meyer/Böhme, in: Orell Füssli Kommentar, VwVG Kommentar, 2022 [nachfolgend: OFK VwVG], Rz. 26 zu Art. 30 VwVG, mit Verweis auf Urteil 2C_289/2015 E. 2.4.1).

E. 3.3.2

Als behördlich angesetzte Frist kann die Anhörungsfrist aus zureichenden Gründen erstreckt werden, wenn die Partei vor Ablauf der Frist darum nachsucht (vgl. Art. 22 Abs. 2 VwVG). Praxisgemäss ist dafür das Dartun einer Arbeitsüberlastung grundsätzlich ausreichend (vgl. Urteil BVGer C-2457/2018 vom 14. Oktober 2019 E. 7.3.3; Wiederkehr/Meyer/Böhme, in: OFK VwVG, a. a. O., Rz. 12 zu Art. 22 VwVG; Patricia Egli, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Rz. 24 zu Art. 22 VwVG). Ein Rechtsanspruch auf Fristerstreckung lässt sich aus Art. 22 Abs. 2 VwVG jedoch nicht herleiten. Vielmehr räumt sie der Behörde ein umfassendes Entschliessungsermessen ein, wobei das behördliche Ermessen pflichtgemäss (Art. 5 Abs. 2 BV) auszuüben ist (Urteile BGer 2C_1008/2022 vom 21. Dezember 2022 E. 3.1.3 und 2A.160/2004 vom 9. Juni 2005 E. 3.2). Die Behörde entscheidet unter Berücksichtigung der Natur der Streitsache, der betroffenen Interessen und den Verfahrensumständen (vgl. Urteil BGer 1A.94/2002 vom 2. Juli 2002 E. 3.1). Zudem beachtet sie die Interessen der Parteien, soweit diese nach Treu und Glauben handeln, d. h. diese haben alles zu vermeiden, was geeignet ist, den normalen Ablauf eines Verfahrens unnötig zu verzögern (Urteile BVGer A-620/2022 vom 8. November 2022 E. 2.1 und A-174/2020 vom 2. Februar 2021 E. 2.2.3 m. w. H.). Es wird insbesondere nicht verlangt, dass die Partei keinerlei Verschulden am Hinderungsgrund trifft (Urteil 1A.94/2002 E. 3.4). Bestellt eine Partei erst kurz vor Ablauf einer behördlichen Frist bzw. direkt nach Ansetzung einer kurzen Frist einen Rechtsvertreter, so ist für die Einarbeitung - vorbehältlich eines offensichtlichen Rechtsmissbrauchs - eine kurze Nachfrist zu gewähren (Waldmann/Bickel, in: Praxiskommentar VwVG, a. a. O., Rz. 48 zu Art. 30 VwVG; Patrick Sutter, in: Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2. Aufl. 2019, Rz. 12 zu Art. 30 VwVG).

E. 3.3.3

Die Partei oder ihr Vertreter hat Anspruch auf Akteneinsicht (vgl. Art. 26 Abs. 1 VwVG). Das Recht auf Akteneinsicht ist Teilgehalt des rechtlichen Gehörs (BGE 144 I 11 E. 5.3). Es erstreckt sich grundsätzlich auf alle Akten, die geeignet sind, Grundlage für die spätere Entscheidung zu bilden (vgl. BGE 144 II 427 E. 3.1.1). Für das Ergreifen von Rechtsmittel ist das «nachträgliche» Einsichtsrecht zentral (vgl. BGE 121 I 225 E. 2b). Die Modalitäten der Einsichtnahme sind so auszugestalten, dass die Parteien ihre Verfahrensrechte wirksam wahrnehmen können. In diesem Sinne muss die Dauer der Einsichtnahme angemessen und unter besonderer Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls festgesetzt werden. Werden die Akten zugestellt, muss genügend Zeit für das Aktenstudium und die Stellungnahme eingeräumt werden. Die Stellungnahme darf nicht durch ein entsprechendes «Timing» der Akteneinsicht faktisch verhindert werden (Waldmann/Oeschger, in: Praxiskommentar VwVG, a. a. O., Rz. 84 und 88 zu Art. 26 VwVG; Urteil BVGer A-2684/2010 vom 19. Januar 2011 E. 5.1.5.1). Dies gilt auch für das nachträgliche Einsichtsrecht (vgl. Urteile BVGer E-1410/2021 vom 5. Februar 2024 E. 4.5.1 und C-6979/2010 vom 9. Juli 2012 E. 3.3). Um eine wirksame Vertretung sicherzustellen, kann

es unter Umständen angezeigt sein, ein allfälliges Akteneinsichtsgesuch prioritär zu behandeln und die Unterlagen dem Rechtsvertreter möglichst umgehend zur Verfügung zu stellen (vgl. BGE 139 I 206 E. 3.2).

E. 3.3.4

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus - im Sinne einer Heilung des Mangels - selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (statt vieler BGE 137 I 195 E. 2.3.2). Der Umstand, wonach eine Partei ihren Anspruch auf rechtliches Gehör nur dank der Beschwerde wahren kann, ist bei der Festsetzung der Kosten und der Entschädigung Rechnung zu tragen (BGE 126 II 111 E. 7b; Urteile BGer 1C_254/2017 vom 5. Januar 2018 E. 3.2 und 1C_255/2017 vom 24. Oktober 2017 E. 7.3).

E. 3.4.1

Es ist richtig, dass dem Beschwerdeführer die Anhörungsfrist zum Verfügungsentwurf vor seinen Ferien angesetzt wurde. Diese wurde ihm jedoch auf das von ihm gewünschte Datum erstreckt. Inwiefern dadurch sein rechtliches Gehör verletzt worden sein soll, ist nicht ersichtlich.

E. 3.4.2

Weiter brachte der Beschwerdeführer im E-Mail vom 18. Oktober 2022 klar zum Ausdruck, dass er nach seinen zweiwöchigen Ferien den Verfügungsentwurf prüfen und dazu Stellung nehmen könne. Indem die Vorinstanz daraufhin die erste Fristerstreckung gewährte, akzeptierte sie diesen Umstand konkludent. Sie kann deshalb nicht in guten Treuen behaupten, er habe insgesamt einen Monat Zeit gehabt, um sich zum Sachverhalt zu äussern. Ebenso wenig kann ihm deshalb vorgeworfen werden, nicht bereits vor den Ferien einen Anwalt mandatiert zu haben. Eingehender zu prüfen ist, ob ihm die Vorinstanz nach pflichtgemässem Ermessen eine weitere Fristerstreckung hätte gewähren müssen. Der Beschwerdeführer kehrte unbestrittenermassen am Abend des 6. November 2022 von seinen Ferien zurück. Damit blieben ihm noch neun Tage für die Stellungnahme, was angesichts der Länge der Verfügung und seines Vorwissens grundsätzlich als angemessen erscheint (vgl. Urteil BGer 2C_289/2015 vom 5. April 2016 E. 2.7.1). Gleichzeitig erwies sich der Sachverhalt als komplex; insbesondere stellen sich Fragen zur Vertragsauslegung. Dass der Beschwerdeführer deshalb nicht eine eigene Stellungnahme verfasste, sondern einen Rechtsanwalt zur Wahrung seiner Interessen aufsuchte, ist trotz seines Fach- und Vorwissens verständlich. Des Weiteren handelte es sich nicht um ein dringliches Verfahren, zumal die Vorinstanz die Funktionszulage für die Co-Stellvertretung bereits ab August 2022 auf den korrigierten Betrag von Fr. 256.30 gekürzt hatte (vgl. oben Bst. M). Ein finanzielles Risiko drohte der Vorinstanz damit zu keiner Zeit. Alsdann wurde gemäss der

aktenkundigen Vollmacht das Mandatsverhältnis am Donnerstag, dem 10. November 2022, geschlossen. Aufgrund der geltend gemachten Arbeitsbelastung, des dazwischen liegenden Wochenendes und der mangelnden Dringlichkeit des Verfahrens erweist sich das Fristerstreckungsgesuch vom Montag, dem 14. November 2022, nicht als trölerisch. Unter Berücksichtigung aller Umstände erscheint die vollständige Ablehnung des rechtzeitig eingetroffenen Fristerstreckungsgesuchs mit gleichzeitiger Eröffnung der Verfügung als unangemessen. Dies ist als schwere Verletzung des rechtlichen Gehörs des Beschwerdeführers zu qualifizieren (vgl. Urteil BVGer E-6110/2017 vom 16. November 2017 E. 4.4).

E. 3.4.3

Der Beschwerdeführer war im Besitz der wesentlichsten Unterlagen, die Grundlage des angefochtenen Entscheids bildeten. Er konnte damit seinen Rechtsvertreter bereits ab dem 10. November 2022 mit der nötigen Dokumentation bedienen. Die Durchsicht des Beweismittelverzeichnisses der Beschwerde bestätigt denn auch, dass der Rechtsvertreter über alle Dokumente - ausser eventuell dem Protokoll der Sitzung vom 13. Juli 2022 - verfügt haben dürfte. Er hatte damit genügend Zeit, um seine Beschwerde in Kenntnis der nach seiner Ansicht rechtserheblichen Beweismittel zu verfassen. Dass er dies bewerkstelligen konnte, beweist seine Beschwerdeschrift. In der Zustellung des (übrigen) Personaldossiers in der Woche 48 ist somit keine Gehörsverletzung zu erblicken. Ob die Vorinstanz das Personaldossier noch früher (elektronisch) hätte zustellen müssen, braucht vor diesem Hintergrund nicht beantwortet zu werden.

E. 3.4.4

Zusammengefasst verletzte die Vorinstanz das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers schwer, indem sie ihm die zweite Fristerstreckung für eine Stellungnahme vollständig verweigerte. Von der beantragten Aufhebung des angefochtenen Entscheids kann jedoch abgesehen werden. Der Beschwerdeführer konnte sich vor Bundesverwaltungsgericht ausführlich zum Streitgegenstand äussern. Eine Rückweisung der Sache an die Vor-instanz würde sich deshalb als prozessökonomischer Leerlauf erweisen. Der Gehörsverletzung wird jedoch bei der Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen des Entscheids Rechnung getragen werden (vgl. oben E. 3.3.4).

E. 4

In materieller Hinsicht kritisiert der Beschwerdeführer, die Höhe der Lohnbesitzstandsgarantie für die einst wahrgenommene Co-Stellvertretung sei infolge einer unrichtigen Sachverhaltsfeststellung zu niedrig ausgefallen.

E. 4.1

Dazu führt der Beschwerdeführer aus, der Betrag von Fr. 574.45 sei nicht, wie von der Vorinstanz behauptet, irrtümlich festgesetzt worden. Im Gegenteil sei dessen Berechnung in der Tabelle Lohndifferenz festgehalten und vom damaligen stellvertretenden Personalleiter erläutert worden. Dieser habe bekräftigt, dass die Tabelle Lohndifferenz - entgegen deren Titel - auch die Lohnzahlung ab Dezember 2016 regle. Seine Funktionszulage habe sich aus der hälftigen Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 ergeben. Sowohl im Schreiben vom 13. Januar 2016 als auch in jenem vom 20. Dezember 2016 sei diese Differenz als «halbe Funktionszulage» bezeichnet worden. Er habe deshalb davon ausgehen dürfen, dass mit dem Begriff «22 + ½» im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 der Lohn gemäss Lohnklasse 22 zuzüglich der «halben Funktionszulage» in der gleichen Höhe gemeint

gewesen sei. Es habe sich dabei um einen Kompromiss gehandelt, da er gegenüber A._____ um zwei Lohnklassen tiefer eingereiht gewesen und im Rahmen seines Funktionswechsels zurückgestuft worden sei. Solche Kompromisse seien in der Bundesverwaltung üblich, so etwa im Sprachdienst der Vorinstanz. Dort hätten sich zwei Mitarbeitende die Stellvertretung des Leiters Sprachdienst geteilt. Dafür hätten sie je eine volle Funktionszulage erhalten. An seiner Ansicht vermöchten die Formulierungen im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 nichts zu ändern. Diese hätten sich auf die Berechnungen in der Tabelle Lohndifferenz bezogen. Die Diskrepanz zwischen dem Wortlaut des Arbeitsvertrags und der Berechnung der Funktionszulage sei mit dem stellvertretenden Personalleiter besprochen worden. Jener habe ihm zugesichert, dass die Formulierungen nur aus formellen Gründen gewählt worden seien. Auch sei nicht davon auszugehen, dass ein solcher Irrtum während rund sechs Jahren unentdeckt geblieben wäre, nachdem die Funktionszulage wegen der Teuerung fortlaufend auf zuletzt Fr. 592.45 angepasst worden sei. Ausserdem verletze die Berechnungsweise nicht die massgebende Bestimmung Art. 52b BPV. Diese sehe die Gewährung einer halben Lohnklasse für eine Co-Stellvertretung nicht vor. Indem ihm im Ergebnis eine zusätzliche Lohnklasse gewährt worden sei, sei seine Funktion verordnungskonform entschädigt worden. Ferner sei die Co-Stellvertretung bereits vor August 2016 und nicht im Rahmen einer Reorganisation im Herbst 2016 entschieden worden. Vielmehr habe die Vorinstanz den Arbeitsvertrag mit ihm zu einem deutlich früheren Zeitpunkt, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, abschliessen wollen. Der entsprechende Entwurf sei ihm im Januar 2016 überreicht worden. Da die Vorinstanz die Kündigungsfrist nicht beachtet habe, habe er sich geweigert, diesen zu unterschreiben. Der damalige Direktor der Vorinstanz habe daraufhin erkannt, dass er im Recht gewesen sei, und die Anpassung des Arbeitsvertrags korrekterweise per 1. Dezember 2016 verfügt. Dass seine Darstellung zutreffe, ergebe sich aus der von Januar 2016 bis November 2016 ausgerichteten Lohnnachzahlung gemäss Lohnklasse 23 sowie dem vorinstanzlichen Schreiben vom 18. August 2016. Dazu komme, dass ihm die Vorinstanz spätestens mit Schreiben vom 20. Dezember 2016 mitgeteilt hätte, wenn er eine Lohneinbusse hätte in Kauf nehmen müssen. Da dies nicht beabsichtigt gewesen sei, sei ihm lediglich eröffnet worden, dass seine bisherige «halbe Funktionszulage» per Ende November «abgegrenzt» und er ab 1. Dezember 2016 in der Lohnklasse «22 + ½» eingestuft sein werde. Aufgrund seiner unveränderten Tätigkeit wäre eine Lohnreduktion auch nicht nachvollziehbar gewesen. Im Übrigen hätte sich die Vorinstanz doppelt geirrt, würde ihre Darstellung zutreffen. In diesem Fall hätte sie nämlich zusätzlich die Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 falsch berechnet. Dies sei unwahrscheinlich, hätte sich doch dann die «irrtümlich» errechnete Funktionszulage auf Fr. 496.95 belaufen müssen und nicht auf Fr. 574.45, wie im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 festgehalten. Unbesehen davon komme bei der Auslegung von Verträgen die Unklarheitenregel zur Anwendung. Da die Auslegung der Bezeichnung «+ ½» mindestens zwei Deutungen zulasse, habe die Vorinstanz das für sie ungünstigere Auslegungsergebnis hinzunehmen.

E. 4.2

Die Vorinstanz entgegnet, aus dem Titel der Tabelle Lohndifferenz gehe klar hervor, dass die darin festgesetzte Funktionszulage nur für den Zeitraum bis Ende November 2016 gegolten habe. Der diesbezügliche Betrag von Fr. 574.45 sei für die teilweise übernommenen Aufgaben von A._____ bezahlt worden. Davon zu unterscheiden sei die Funktionszulage in der Höhe einer halben Lohnklasse, die ihm ab 1. Dezember 2016 für die Co-Stellvertretung ausbezahlt worden sei. Gegenüber dem Arbeitsvertrag vom 1. Januar

2016 hätten sich nämlich sehr wohl Veränderungen ergeben. So habe letzterer noch eine andere Funktion beinhaltet, als jene, die der Beschwerdeführer schliesslich ab 1. Dezember 2016 ausgeübt habe. Des Weiteren sei es ihre ständige Praxis, für eine alleinige Stellvertretung (20%-Pensum) eine ganze, und für eine Co-Stellvertretung (10%-Pensum) eine halbe Lohnklasse als Funktionszulage zu gewähren. Unter der «halben Lohnklasse» könne nichts anderes als die Hälfte der Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 verstanden werden. Diese Differenz hätte richtigerweise Fr. 248.50 betragen. Der Betrag im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 beruhe deshalb offensichtlich auf einem Irrtum; dieser stehe in keinem Zusammenhang mit der früher gewährten Zulage für die Mehrarbeit aufgrund des Weggangs von A._____. Bezüglich des ihr vorgeworfenen «doppelten Irrtums» sei klarzustellen, dass ihr lediglich bei der Bezifferung der neuen Funktionszulage ein Irrtum unterlaufen sei. Die Tabelle Lohndifferenz weise dagegen keinen Rechnungsfehler auf. Mithin habe er die beiden Zulagen für zwei unterschiedliche Funktionen erhalten, die unterschiedlich zu entschädigen gewesen wären. Es treffe daher nicht zu, dass die Tabelle Lohndifferenz für die Ermittlung der Funktionszulage ab Dezember 2016 herangezogen worden sei und dass sich die Formulierungen im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2016 auf diese bezogen hätten. Weiter stelle die Auszahlung von Löhnen einen routinemässigen Vorgang dar. Bei diesem werde ohne besonderen Anlass nicht jedes Mal geprüft, ob der auszuzahlende Betrag auf einwandfreien Grundlagen beruhe. Überdies habe die Reorganisation und die Einführung der Co-Stellvertretungen im Zeitpunkt der Erläuterung der Tabelle Lohndifferenz im August 2016 noch gar nicht festgestanden. In aller Form zurückgewiesen werde die Behauptung, wonach der stellvertretende Leiter Personal dem Beschwerdeführer etwas anderes zugesichert habe. Bei der lohnmässigen Einreihung ihrer Mitarbeitenden gehe sie generell keine Kompromisse ein, sondern halte sich an die geltenden Vorgaben. Das angeführte Beispiel in ihrem Sprachdienst existiere nicht.

E. 4.3.1

Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung (Art. 15 Abs. 1 BPG). Der Lohn wird im Rahmen der Lohnklassen festgesetzt (vgl. Art. 15 Abs. 3 BPG i. V. m. Art. 36 und Art. 37 BPV). An Angestellte, die Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass eine dauerhafte Höhereinreihung gerechtfertigt ist, können Funktionszulagen ausgerichtet werden (Art. 15 Abs. 4 BPG i. V. m. Art. 46 Abs. 1 BPV). Die Funktionszulagen entsprechen höchstens dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag und dem Höchstbetrag der Lohnklasse der höher eingereihten Funktion (Art. 46 Abs. 2 BPV).

E. 4.3.2

Jede Funktion wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen (Art. 52 BPV). Die vollumfängliche und dauernde Stellvertretung des oder der Vorgesetzten wird in der Regel mit einer zusätzlichen Lohnklasse abgegolten (vgl. Art. 52b Abs. 1 BPV). Fällt die Stellvertretungsfunktion weg, wird dem betreffenden Arbeitnehmer dafür eine zeitlich beschränkte Lohnbesitzstandsgarantie gewährt (vgl. Art. 52b Abs. 2 i. V. m. Art. 52a BPV).

E. 4.3.3

Im Bereich des Bundespersonalrechts entstehen Arbeitsverhältnisse durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags (Art. 8 Abs. 1 BPG). Jede

Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form (Art. 30 Abs. 1 BPV). Für die Auslegung verwaltungsrechtlicher Verträge ist wie bei einem privatrechtlichen Vertrag in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR; subjektive Vertragsauslegung). Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen, ist der Vertrag so auszulegen, wie er nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste (objektive Vertragsauslegung; statt vieler BGE 144 V 84 E. 6.2.1).

E. 4.3.3.1

Die subjektive Vertragsauslegung bezieht sich auf den Willen der Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BGE 144 V 84 E. 6.2.1). Was die Parteien beim Vertragsabschluss gewusst, gewollt oder tatsächlich verstanden haben, ist eine Tatfrage (BGE 147 III 153 E. 5.1). Weil es sich beim wirklichen Willen um eine innere Tatsache handelt, kann er nicht direkt bewiesen werden. Daher ist der Wille anhand von Indizien zu ergründen (vgl. Urteile BGer 5A_220/2020 vom 9. September 2020 E. 6.1 und 5A_550/2019 vom 1. September 2020 E. 5.1). Auch wenn der Wortlaut das primäre Willensindiz darstellt (vgl. BGE 117 II 609 E. 6c.bb; Urteil BGer 4C.94/2000 vom 20. Juli 2000E. 2c), ist dieser für das tatsächliche Verständnis des Parteiwillens nicht allein massgebend, vielmehr indizieren die gesamten Umstände, unter denen sie abgegeben wurden (Entstehungsgeschichte, Begleitumstände, Parteiverhalten, Vertragszweck, Verkehrssitte und Usanzen) den inneren Willen der Parteien (vgl. BGE 143 III 157 E. 1.2.2; vgl. Wolfgang Wiegand, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Obligationenrecht I, Basler Kommentar, 7. Aufl. 2020 [nachfolgend: OR I BSK], Rz. 27 ff. zu Art. 18 OR). Nachträgliches Parteiverhalten kann berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt (BGE 132 III 626 E. 3.1). Jene Partei, die einen vom Wortlaut abweichenden Sinn des Vertrags behauptet, trägt dafür die Beweislast (vgl. Wiegand, in: OR I BSK, a. a. O., Rz. 16 zu Art. 18 OR mit Verweis auf Urteil BGer 4C.94/2006 vom 17. Juli 2007).

E. 4.3.3.2

Die objektive Vertragsauslegung ergibt sich nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich auch aus anderen Elementen ergeben wie aus dem verfolgten Ziel, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen. Dabei kann einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht auf dem Wege der objektiven Vertragsauslegung ein Inhalt beigemessen werden, der dem Bundespersonalrecht widerspricht. Vorbehalten bleibt eine ausdrückliche abweichende Vereinbarung. Bei der Auslegung öffentlich-rechtlicher Verträge ist in Zweifelsfällen zu vermuten, dass die Verwaltung nicht bereit ist, etwas anzuordnen oder zu vereinbaren, was mit den von ihr zu wahrenden öffentlichen Interessen und der einschlägigen Gesetzgebung im Widerspruch steht (BGE 144 V 84 E. 6.2.1; Urteil BGer 1C_66/2024 vom 31. Oktober 2024 E. 2.3).

E. 4.3.3.3

Wenn die Auslegungsmittel zu keinem eindeutigen Ergebnis führen, kommt - insbesondere bei vorformulierten Bestimmungen - unter anderen die Unklarheitenregel (in dubio contra stipulatorem) zum Tragen. Danach sind mehrdeutige Klauseln gegen den Verfasser auszulegen (vgl. statt vieler Urteil BGer 4A_327/2015 vom 9. Februar 2016 E. 2.2.1 [nicht publiziert in BGE 142 III 91]).

E. 4.4

Strittig und zu klären ist, ob sich die im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 für die Co-Stellvertretung festgesetzte Funktionszulage in der Höhe einer halben Lohnklasse («+ ½»), für die der Beschwerdeführer Lohnbesitzstandsgarantie geniessen soll, betragsmässig auf die halbe Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 oder 22 und 24 bezieht.

E. 4.4.1

Zunächst ist zu prüfen, ob bezüglich der Bezeichnung «+ ½» ein natürlicher Konsens hinsichtlich dessen Tragweite bestand (vgl. oben E. 4.3.3).

E. 4.4.1.1

Die Bezeichnung ist unter dem Titel «Ziffer 4 Lohn» Bestandteil der Festlegung «Lohnklasse gemäss Funktionsbewertung: 22 + ½». Es wird zudem festgehalten: «Die halbe Lohnklasse bezieht sich auf die Co-Stellvertretung [...]». Ausgehend von der Lohnklasse 22 stellt die Bezeichnung «+ ½» nach dem allgemeinen Sprachgebrauch auf die nächsthöhere Lohnklasse ab, mithin auf die halbe Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 (22.5). Hätte für die Co-Stellvertretung die Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 festgesetzt werden sollen, wäre eine explizitere Formulierung naheliegender gewesen. Dies aus rein formellen Gründen nicht getan zu haben, erscheint nicht schlüssig. Dafür, dass mit der Bezeichnung «+ ½» dennoch die halbe Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 gemeint gewesen war, spricht im Vertrag einzig der ziffernmässig erwähnte, entsprechende Betrag von Fr. 574.45 (vgl. dazu unten E. 4.4.1.2). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass als erstes die Höhe der Funktionszulage abstrakt definiert und erst danach der sich daraus ergebende Betrag anhand der (aktuellen) Lohntabellen eruiert wird. Ein Berechnungsfehler ist daher wahrscheinlicher, als dass zwar formell eine Funktionszulage von einer halben Lohnklasse festgelegt wurde, aber faktisch damit die hälftige Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 gemeint war. Der Wortlaut im Vertrag spricht daher eher für die Version der Vorinstanz.

E. 4.4.1.2

Der Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 verweist nicht auf die Tabelle Lohndifferenz. Diese ist damit (formell) nicht Bestandteil. Im Gegenteil bezieht sich die darin festgehaltene Funktionszulage ausdrücklich auf die Co-Stellvertretung (vgl. oben E. 4.4.1.1) und nicht auf eine zuvor wahrgenommene Funktion oder Aufgabe. Bezeichnenderweise spricht denn auch die Entstehungsgeschichte der Tabelle Lohndifferenz gegen einen Zusammenhang mit dem Vertrag. Als Basis der Tabelle Lohndifferenz bezeichnet diese die Verfügung vom 25. Juli 2016 "Umsetzung des Arbeitsvertrages vom 1. Februar 2012". Die Verfügung wurde erlassen, da der Beschwerdeführer mit der Lohnklasse 22, die infolge seines freiwilligen Stellenwechsels festgesetzt wurde, nicht einverstanden war (vgl. oben Bst. A ff., E, G f.). Zuvor war er aufgrund seiner vollumfänglichen Stellvertretungsfunktion der Lohnklasse 22 + 1 und damit faktisch der Lohnklasse 23 zugeteilt (vgl. oben Bst. A). Zwar zahlte ihm die Vorinstanz bereits ab Januar 2016 den Lohn basierend auf der Lohnklasse 22 aus. Mangels Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags vom 1. Januar 2016 behielt der Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2012 unter Berücksichtigung der viermonatigen Kündigungsfrist seine Gültigkeit bis Ende November 2016. Aus diesem Grund musste einerseits die Lohndifferenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 bis Juli 2016 für die Zeit bis zum Verfügungserlass nachbezahlt werden. Danach wurde bis Ende November 2016 der Lohn während der Kündigungsfrist gemäss Lohnklasse 23 weiterbezahlt (vgl. oben Bst. H). Andererseits musste die halbe Funktionszulage für die teilweise Übernahme der Aufgaben

von A._____ neu berechnet werden. Anstatt einer Funktionszulage in der Höhe der hälftigen Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 wurde ihm bis Ende November 2016 eine in der Höhe der hälftigen Differenz zwischen der Lohnklassen 23 und 24 zugesprochen. Die Beträge wurden anschliessend monatlich summiert. Der jeweiligen Summe wurde dann der Betrag, den der Beschwerdeführer bereits erhalten hatte (bis Juli Fr. 574.45 für die Funktionszulage für die teilweise Übernahme der Aufgaben von A._____, berechnet auf der Grundlage der Lohnklassen 22 und 24) angerechnet, um die nachzuzahlende Differenz zu eruieren. Im Ergebnis lässt sich die Tabelle Lohndifferenz schlüssig mit der Verfügung vom 25. Juli 2016 und deren Nachwirkungen in Einklang bringen. Bezeichnenderweise war die Tabelle Lohndifferenz mit «Lohndifferenz X._____ Januar - November 2016» betitelt. Ein Konnex zum Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 ist nicht ersichtlich. Zwar ist darauf für den Dezember 2016 als Funktionszulage für die teils übernommenen Aufgaben von A._____ der Betrag von Fr. 574.45 als hälftige Differenz der Lohnklassen 22 und 24 vermerkt. Dies lässt sich jedoch damit erklären, dass ihm diese Funktionszulage gemäss dem vorinstanzlichen Schreiben vom 13. Januar 2016 «bis auf weiteres» gewährt werden sollte, was auch den Dezember 2016 theoretisch miteinschloss. Im Ergebnis lässt sich aus der Tabelle Lohndifferenz nichts ableiten, was die Annahme eines natürlichen Konsenses zwischen den Parteien stützen würde. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, überzeugt nicht. Der Grund für den ihm zur Unterschrift unterbreiteten Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2016 lässt sich mit dem Stellenwechsel und dem gesundheitsbedingten Aufschub der Lohnklassenanpassung erklären. Mithin war dieser nicht ein Entwurf des (späteren) Arbeitsvertrags vom 26. Dezember 2016. Dies ergibt sich bereits aus den unterschiedlichen Funktionsbezeichnungen (Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2016: «Wissenschaftlicher Mitarbeiter, [...], Bern»; Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016: «Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Co-Stellvertretung der Leitung [...]»). Hätte die Vorinstanz den Beschwerdeführer bereits im Januar 2016 zum dauernden Co-Stellvertreter machen wollen, so hätte sie dies im Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2016 vermerkt bzw. in ihrem Entscheid vom 25. Juli 2016 verfügt. Dem war jedoch nicht so. Weiter ist es zwar zutreffend, dass er gemäss Schreiben vom 13. Januar 2016 und 20. Dezember 2016 für die teils übernommenen Aufgaben von A._____ mit einer «halben Funktionszulage» entschädigt wurde. Die Funktionszulage für die Co-Stellvertretung wurde jedoch im Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 nicht als «halbe Funktionszulage» bezeichnet, sondern als Funktionszulage in der Höhe einer «halben Lohnklasse». Darunter konnte man nicht dasselbe verstehen, zumal sich eine halbe Lohnklasse nur auf eine ganze Lohnklasse beziehen kann und damit auch der Bezugspunkt zur Lohnklasse 24 von A._____ wegfiel. Es lässt sich auch nicht erstellen, dass der Beschwerdeführer sowohl vor als auch nach Dezember 2016 die gleichen Aufgaben wahrgenommen hätte. Von einer teilweisen Übernahme der Stellvertretungsaufgaben von A._____ ist nirgends in den Akten die Rede und die Vorinstanz bekräftigt auch vor Bundesverwaltungsgericht, dass keine Stellvertretungsaufgaben auf den Beschwerdeführer übertragen worden seien. Erst mit dem Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 wurde der Beschwerdeführer mit der Co-Stellvertretung betraut. Vor diesem Hintergrund ist es glaubhaft, dass die Reorganisation erst im Herbst 2016 entschieden wurde und die Tabelle Lohndifferenz deshalb bereits aus chronologischen Gründen nicht damit im Zusammenhang stehen konnte. Im Übrigen leuchtet es nicht ein, weshalb die Vorinstanz spätestens mit Schreiben vom 20. Dezember 2016 die Lohneinbusse hätte mitteilen müssen. Dass sich eine solche ab Dezember 2016 ohnehin ergeben würde, war bereits aus der Tabelle

Lohndifferenz und deren Erläuterungen ersichtlich. Die dem Beschwerdeführer mitgeteilte Abgrenzung betraf damit den Schnitt zwischen der ihm gestützt auf Art. 46 BPV temporär gewährten halben Funktionszulage für die teilweise Aufgabenübernahme von A._____ und die neu gestützt auf Art. 52b BPV gewährte Funktionszulage für die Co-Stellvertretung. Schliesslich ist kein «doppelter Irrtum» auf Seiten der Vorinstanz feststellbar. Es ist zu berücksichtigen, dass der betragsmässige Anstieg zwischen den Lohnklassen nicht linear verläuft. Die damalige hälftige Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 von monatlich Fr. 574.45 (Fr. 147'248 [LK 24] - Fr. 132'313 [LK 22]) : 13 [Monate]) : 2 [hälftige Differenz]) kann nicht gleichgesetzt werden mit der Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 (Fr. 138'773 [LK 23] - Fr. 132'313 [LK 22]) : 13 [Monate]), die einem Betrag von Fr. 496.95 entsprach.

E. 4.4.1.3

Weiter ist die Behauptung des Beschwerdeführers, zwei Co-Stellvertreter im Sprachdienst der Vorinstanz hätten in einem früheren Zeitpunkt auch je eine volle Funktionszulage erhalten, nicht glaubhaft. Insbesondere nachdem die Vorinstanz dies mit Verweis auf ihre nachvollziehbare Praxis bestreitet und der Beschwerdeführer seine Behauptung nicht weiter substanziiert. Eine lohnmässige Gleichbehandlung einer alleinigen Stellvertretung mit einer Co-Stellvertretung, die im Vergleich dazu einen tieferen Aufwand und weniger Verantwortung mit sich bringt, entbehrte auch jeglicher sachlicher Rechtfertigung. Dass eine (widersprüchliche) Praxis bei der Vorinstanz existierte, die die Version des Beschwerdeführers stützen könnte, ist damit nicht erwiesen.

E. 4.4.1.4

Alsdann stellt die regelmässige Auszahlung der Funktionszulage kein Nachverhalten der Vorinstanz dar, das eindeutig als Indiz für einen natürlichen Konsens dienen könnte. Es ist nachvollziehbar, dass deren Höhe durch die auszahlende Stelle nicht ohne Anlass überprüft wird. Insbesondere wenn die Höhe des ausbezahlten Betrags, wie vorliegend, nicht aus dem Rahmen fällt.

E. 4.4.1.5

Ferner hatte der Beschwerdeführer selber einst eine volle Stellvertretungsfunktion inne, wofür er mit einer ganzen Lohnklasse (22 + 1) abgegolten wurde (vgl. oben Bst. A). Insofern konnte er nicht in guten Treuen davon ausgehen, dass dies auch mit der Bezeichnung «22 + ½» der Fall wäre.

E. 4.4.1.6

Schliesslich bleibt die bestrittene Behauptung des Beschwerdeführers, der stellvertretende Personalleiter habe ihm zugesichert, dass die Tabelle Lohndifferenz auch die Lohnzahlung ab Dezember 2016 regle und die Formulierung «+ ½» nur aus formellen Gründen gewählt worden sei. Soweit die Vorinstanz dessen Befragung bzw. der Beschwerdeführer (generell) seine und jene von O._____, der dem Gespräch angeblich beiwohnte, verlangt, kann davon abgesehen werden. Gestützt auf den Wortlaut der vertraglichen Bestimmung, die Entstehungsgeschichte sowie den Zweck der Tabelle Lohndifferenz ist es für das Bundesverwaltungsgericht ausreichend erstellt, dass die Vorinstanz mit der Formulierung «+ ½» nur die hälftige Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 gemeint haben konnte. Würde der damalige stellvertretende Personalleiter oder O._____ das Gegenteil vor Gericht behaupten, wäre dies aufgrund der offenkundigen Widersprüchlichkeit zur Sachlage unglaubhaft.

E. 4.4.1.7

Zusammengefasst lässt sich nicht erstellen, dass die Parteien im Sinne eines natürlichen Konsenses mit der Formulierung «+ ½» die hälftige Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 24 verstanden.

E. 4.4.2

Nach dem Gesagten ist die vertragliche Formulierung «Lohnklasse gemäss Funktionsbewertung: 22 + ½» nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (vgl. oben E. 4.3.3). Danach kann darunter vernünftigerweise nur die Lohnklasse 22 zuzüglich der halben Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23 (22.5) gemeint sein (vgl. dazu oben E. 4.4.1.1). Diese Auslegung entspricht denn auch der gesetzlichen Vorgabe von Art. 52b BPV. Letztere statuiert als Grundsatz, dass eine vollumfängliche Stellvertretung des oder der Vorgesetzten in der Regel mit einer zusätzlichen Lohnklasse abgegolten wird (vgl. oben E. 4.3.2). Dabei erlaubt die Bestimmung grundsätzlich eine tiefere Abgeltung, zum Beispiel wenn die Abgeltung die gleiche Einreihung wie des Vorgesetzten zur Folge hätte (Art. 52b Abs. 1 Bst. a BPV) oder wenn die Angestellten in dessen Abwesenheit keine Personalführungsaufgaben übernehmen müssen (Bst. b). Es ist deshalb sachgerecht, dass eine bloss teilweise übernommene bzw. geteilte Stellvertretungsfunktion nicht mit einer zusätzlichen ganzen, sondern einer reduzierten Lohnklasse abgegolten wird. Die gegenteilige Ansicht des Beschwerdeführers, wonach Art. 52b BPV die Gewährung einer halben Lohnklasse für eine Co-Stellvertretung nicht vorsehe, weshalb eine solche mit einer ganzen Lohnklasse entschädigt werden müsse, lässt die Reduktionsmöglichkeiten, die die Norm vorsieht, ausser Acht. Sie würde sich im Ergebnis als stossend erweisen. Ohnehin hätte eine ganze zusätzliche Lohnklasse einen Betrag von lediglich Fr. 496.95 ergeben (vgl. oben E. 4.4.1.2). Der Betrag von Fr. 574.45 wäre bereits aus diesem Grund nicht verordnungskonform. In dieser Höhe war der Betrag nur möglich, da eine Funktionszulage nach Art. 46 BPV auch über eine Lohnklasse hinausgehen kann, weil als Grundlage die Lohnklasse jener Funktion herangezogen wird, deren Aufgaben übernommen wurden (vgl. oben E. 4.3.1). Ausserdem liegt keine ausdrückliche Vereinbarung vor, mit der bewusst von den Vorgaben von Art. 52b BPV abgewichen werden sollte. Schliesslich kann aufgrund des klaren Auslegungsergebnisses die Unklarheitenregel von vorneherein nicht zur Anwendung kommen.

E. 4.5

Die Auslegung ergibt somit nach dem massgebenden Vertrauensprinzip, dass die Parteien mit der Formulierung «Lohnklasse gemäss Funktionsbewertung: 22 + ½» die Einreihung des Beschwerdeführers in die Lohnklasse 22 zuzüglich der Zusprechung einer Funktionsentschädigung in der Höhe einer halben Lohnklasse, ausmachend die hälftige Differenz zwischen den Lohnklassen 22 und 23, vereinbarten. Der damit in Widerspruch stehende Betrag von monatlich Fr. 574.45 ist auf einen Erklärungsirrtum der Vorinstanz zurückzuführen. Infolgedessen ist der Betrag von Fr. 574.45 für die Vorinstanz unverbindlich (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG i. V. m. Art. 23 und Art. 24 Abs. 1 Ziff. 3 OR; vgl. zur analogen Anwendung von Art. 23 ff. OR auf Willensmängel bei verwaltungsrechtlichen Verträgen BGE 132 II 161 E. 3.1). Die mit der angefochtenen Verfügung gewährte Lohnbesitzstandsgarantie auf den korrigierten Betrag erweist sich als rechtens. Der Entscheid der Vorinstanz basiert auf einer korrekten Sachverhaltsfeststellung.

E. 5

Alternativ macht der Beschwerdeführer geltend, er sei in seinem Vertrauen in die Höhe der ihm bisher ausbezahlten Funktionszulage zu schützen.

E. 5.1

Zur Begründung führt der Beschwerdeführer sinngemäss aus, er habe sich auf die Tabelle Lohndifferenz, die mündlichen Erläuterungen dazu sowie auf die Höhe der im Arbeitsvertrag bezifferten Funktionszulage verlassen dürfen. Es habe keinerlei Veranlassung bestanden, diese als falsch zu erkennen. Schliesslich habe er Dispositionen getroffen, die er nicht ohne Nachteile rückgängig machen könne, da er seine Ausgaben der vermeintlichen künftigen Höhe seines Lohnes angepasst habe. Überdies seien die Anforderungen an den Gutglaubensschutz tiefer anzusetzen, da sich die Höhe der Funktionszulage innerhalb des gemäss Art. 52b BPV zulässigen Rahmens bewege. Zwingendes Recht sei damit nicht verletzt worden. Es sei daher auch nicht nötig, ihm eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung zuzubilligen.

E. 5.2

Dem entgegnet die Vorinstanz, der Beschwerdeführer sei aufgrund seiner Ausbildung und seiner langjährigen Erfahrung (vgl. oben E. 3.2) mit ihrer Praxis bestens vertraut gewesen. Er hätte die Unrichtigkeit der Funktionszulage ohne Weiteres erkennen können. Es mangle auch an irreversiblen Dispositionen, die der Beschwerdeführer im Vertrauen gestützt auf objektiv unzutreffende Angaben gemacht habe. So habe sie auf die Rückforderung der bereits ausbezahlten Funktionszulagen verzichtet. Für künftige Dispositionen könne er keinen Vertrauensschutz geniessen. Schliesslich wäre es stossend, wenn der Beschwerdeführer aufgrund einer irrtümlichen Berechnung während seiner gesamten weiteren Anstellungsdauer besser gestellt wäre, als andere Mitarbeitende in vergleichbaren Situationen.

E. 5.3

Jede Person hat Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden (Art. 9 BV). Der in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben verleiht einer Person Anspruch auf den Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden, sofern sich dieses auf eine konkrete, die betreffende Person berührende Angelegenheit bezieht. Vorausgesetzt ist im Weiteren, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage hat vertrauen dürfen und gestützt darauf nachteilige Dispositionen getroffen hat, die sie nicht mehr rückgängig machen kann. Ausserdem scheitert die Berufung auf den Grundsatz von Treu und Glauben dann, wenn ihr überwiegende öffentliche Interessen gegenüberstehen (BGE 137 I 69 E. 2.5.1 und 129 I 161 E. 4.1; Urteile BGer 2C_512/2023 vom 5. Juni 2024 E. 5.1 und 2C_105/2023 vom 7. September 2023 E. 6.1).

E. 5.4

Der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag vom 26. Dezember 2016 stellt eine qualifizierte Vertrauensgrundlage dar (vgl. BGE 122 I 328 E. 7a und 103 Ia 505 E. 4a; Urteil BGer 1C_321/2017 vom 7. August 2018 E. 3.2). Weiter wurden die Fr. 574.45 in der Tabelle Lohndifferenz ausdrücklich als «1/2 Diff. 22 - 24», im Vertrag vom 26. Dezember 2016 jedoch als «halbe Lohnklasse» (+ ½), die dem Beschwerdeführer zusätzlich zur Lohnklasse 22 gewährt wird, bezeichnet. Dass die unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen nicht denselben Betrag ergeben können, hätte ihm bei gehöriger Sorgfalt auffallen müssen. Auf

die Höhe der Funktionszulage hätte er deshalb nicht vertrauen dürfen. Ausserdem verzichtete die Vorinstanz ausdrücklich auf die Rückforderung der bereits geleisteten Beträge und zahlte erst ab August 2022 die korrigierten Funktionszulagen aus. Nachteilige Dispositionen, die nicht mehr rückgängig gemacht werden könnten, liegen damit von vorneherein nicht vor. Auf geplante künftige Dispositionen kann sich der Beschwerdeführer nicht berufen, da die Vertrauensgrundlage, gestützt auf die er Dispositionen treffen müsste, nicht mehr besteht. Schliesslich würde die Beibehaltung der zu hohen Funktionszulagen dem öffentlichen Interesse an einer rechtsgleichen Behandlung der Angestellten des Bundes in vergleichbaren Situationen zuwiderlaufen. Das gegenläufige finanzielle Interesse des Beschwerdeführers an der Beibehaltung der zu hohen Funktionszulage würde dieses nicht überwiegen.

E. 5.5

Nach dem Gesagten geht die Berufung des Beschwerdeführers auf den Vertrauensschutz fehl.

E. 6

Zusammengefasst erweist sich die Beschwerde als unbegründet. Diese ist abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist.

E. 7

Es bleibt, über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu entscheiden.

E. 7.1

Nachdem die Beschwerde nicht mutwillig erhoben wurde, sind keine Verfahrenskosten zu erheben (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG).

E. 7.2

Dem unterliegenden Beschwerdeführer steht grundsätzlich keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG). Aufgrund der Verletzung seines rechtlichen Gehörs ist ihm dennoch ein Teilbetrag zulasten der Vor-instanz zuzusprechen (vgl. oben E. 3.3.4). Das Bundesverwaltungsgericht erachtet eine diesbezügliche Parteientschädigung von Fr. 1'200.-- (inkl. Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. c des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]) als angemessen. Der Vorinstanz ist keine Parteientschädigung zu entrichten (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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