



PRK 2006-014

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli  
Die Gerichtsschreiberin: Sonja Bossart

## **Entscheid vom 7. September 2006**

in Sachen

**X.**, ..., Beschwerdeführer, vertreten durch ...

gegen

**Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport**, General-  
sekretariat, Personal VBS, Maulbeerstrasse 9, 3003 Bern

betreffend

Funktionsbewertung; besoldungsmässige Rückstufung;  
Lohngarantie

---

### **Sachverhalt:**

A.- X. (im Rang eines Obersten) arbeitete seit dem 1. Juli 1996 beim Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) als Kommandant (...) und als Kommandant Waffenplatz A. In dieser Funktion war er in die Lohnklasse 29 eingeteilt. Im Rahmen der Reorganisation VBS XXI wurden sämtliche Stellenbeschreibungen im Bereich Verteidigung des VBS neu erstellt und alle Funktionen neu bewertet. Die Stelle von X. wurde am 10. Oktober 2003 als „Kommandant (...)“ mit Angabe der Lohnklasse 27 ausgeschrieben. Mit

Abkommandierungsverfügung vom 16. Dezember 2003 wurde X. der neue Einsatz bzw. die neue Funktion mitgeteilt als „Ter Region ..., Kdt Koordinationsabschnitt ...“. Diese neue Funktion übernahm er Anfang 2004. Am 1. Februar 2004 wurde ein Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2002 ausgestellt. Die Personalkategorie bzw. Stelle/Funktion wurde definiert als „Berufsoffizier (E3)“. Unter dem Titel „Lohn“ wurde nach wie vor die bisherige Lohnklasse 29 angegeben und vermerkt, dass die Neubewertung der Funktion bzw. die allfällige Änderung der Lohnklasse im Rahmen des Reformprojektes XXI vorbehalten bleibe. Weiter wurde festgehalten, dass im Falle einer Tieferbewertung ab 1. Februar 2004 Anspruch auf eine 2-jährige nominelle Lohngarantie bestehe. X. unterschrieb diesen Nachtrag am 23. Februar 2004, fügte jedoch als Bemerkung an: „Mit der Tieferbewertung (E3 statt E4) aufgrund des erweiterten Aufgabenbereiches nicht einverstanden.“

Am 20. Dezember 2004 wurde eine neue Stellenbeschreibung erstellt. Dergemäss umfasste die Funktion des Beschwerdeführers die (bisherige) Aufgabe als „Kdt Koord Abschnitt ...“ (50%) sowie die neue Tätigkeit als „Mitarbeiter des Kdt Ter Reg ...“ (50%), was namentlich Aufgaben im Rahmen des Einsatzes „AMBA CENTRO“ beinhaltete. Anders als in seiner früheren Stellung hatte X. hingegen die Teilfunktion als Waffenplatzkommandant nicht mehr inne.

Mit vom 30. November 2005 datierender Funktionenbewertung des VBS, Bereich Personal, wurde die Funktion von X. („Kdt Koord Abschn ...“) in die 27. Lohnklasse eingereiht. Am 6. Februar 2006 wurde X. die beabsichtigte Rückstufung angezeigt und das rechtliche Gehör gewährt. Hierzu liess X. am 13. Februar 2006 Stellung nehmen.

B.- Am 17. Februar 2006 verfügte das VBS erstens, Oberst X. werde gestützt auf Art. 52a Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) per 1. März 2006 von der 29. in die 27. Lohnklasse zurückgestuft. Zweitens werde festgestellt, dass die Lohngarantie am 1. Februar 2004 begonnen habe und per 31. Januar 2006 ablaufe und drittens wurde festgehalten, dass der Arbeitsvertrag auf 1. März 2006 wie folgt geändert werde: Lohnklasse 27, Lohn Fr. 148'777.-- (inkl. 13. Monatslohn, exkl. Zulagen). Das VBS erläuterte zur Begründung, bedingt durch die Reorganisation des Bereichs Verteidigung im Rahmen des Reformprojektes VBS XXI sei jede Funktion neu bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen worden. Die Rückstufung des Beschwerdeführers stütze sich auf Art. 52a Abs. 1 BPV sowie Ziff. 8 des Sozialplans für die Bundesverwaltung. Dem Beschwerdeführer werde eine Lohngarantie von 2 Jahren ab dem Zeitpunkt der Übernahme der Funktion auf den 1. Februar 2004 gewährt. Aus Gründen der Rechtsgleichheit habe diese Lohngarantie für alle Betroffenen ab dem Zeitpunkt der Übernahme der Funktion zu laufen begonnen, auch wenn gewisse Funktionen damals noch nicht neu bewertet gewesen seien. Jedoch sei aufgrund des Stellenbeschriebs und der organisatorischen Eingliederung bereits ersichtlich gewesen, dass eine Tieferbewertung erfolgen werde. Die Funktion des Beschwerdeführers gemäss Stellenbeschrieb umfasse sämtliche Aufgaben als Kdt Koord Abschnitt ... sowie die Übernahme von Aufgaben als Stellvertreter des Kdt Koord Stel .... Weiter beinhalte der Stellenbeschrieb die Aufgabe als Mitarbeiter des Kdt Ter Reg ..., insbesondere die Tätigkeiten im Rahmen des Einsatzes „AMBA CENTRO“, die Beratung des Kdt Ter Reg ... in Fachgebieten und die Übernahme von Aufgaben als Stellvertreter des Kdt Ter Reg. ....

Die Stelle des Beschwerdeführers sei mit all diesen Aufgaben von der Bewertungsinstanz in die 27. Lohnklasse eingereiht worden. Eine Funktionsbewertung ad personam komme demnach nicht in Frage, es liege keine Funktionserweiterung vor.

C.- Gegen diese Verfügung lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 21. März 2006 bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde führen. Er beantragt, die Ziff. 1 bis 3 der Verfügung seien aufzuheben und die bisherige Einstufung des Beschwerdeführers in Lohnklasse 29 habe unverändert zu bleiben. Zum Sachverhalt wird namentlich ausgeführt, der Beschwerdeführer habe seine Doppelfunktion (Abschnittskommandant und verantwortlicher (...) AMBA CENTRO) per 1. Januar 2004 angetreten, obwohl erst im Dezember 2004 der genaue Stellenbeschrieb vorgelegen habe. Das Kommando AMBA CENTRO habe er aufgrund eines mündlichen Auftrags seines Vorgesetzten (Ende 2003) übernommen. Die löhnmässig tiefere Einstufung habe sich schliesslich erst im Februar 2006 entschieden. (...). Der Beschwerdeführer verlange eine Bewertung aufgrund des Vergleiches mit den anderen Abschnittskommandanten, welche zu 50% ihres Pflichtenheftes ein Waffenplatzkommando führen. Er bringt vor, nicht nur die Funktion AMBA CENTRO übersteige von Arbeitszeit und Bereitschaft her wesentlich diejenige eines Waffenplatzkommandos, sondern er habe auch einen sehr grossen Koordinationsabschnitt zu verantworten und überdies auf diesem Gebiet befindliche Schiessplätze zu betreuen. Die Bewertung des Pflichtenhefts ergebe somit, dass die Lohnrückstufung rückgängig zu machen sei. Das Verhalten des Arbeitgebers verstosse zudem gegen Treu und Glauben. Im Vorfeld der Reorganisation der Armee seien zahlreiche Informationen dahingehend ergangen, dass keine finanziellen Rückstufungen vorgesehen seien (z.B. „infolash 4/2003“). Aufgrund der Informationen des VBS habe der Beschwerdeführer sich im Jahre 2003 entschieden, seine bisherige Funktion beizubehalten. Hätte er gewusst, dass er das Opfer einer Rückstufung würde und dies zusammen mit einer gewaltigen Mehrbelastung, hätte er sich für eine andere Stelle beworben.

D.- Das Eidgenössische Personalamt (EPA) ergreift mit Eingabe vom 1. Mai 2006 die von der PRK gewährte Gelegenheit, sich zur Beschwerde vernehmen zu lassen und führt aus, dass eine Reduktion der Lohnklasse in Form einer anfechtbaren Verfügung ergehen könne, diesfalls der Arbeitgeber aber die vorgesehene Kündigungsfrist zu berücksichtigen habe, bevor die Änderung des Arbeitsvertrags in Kraft trete. Für die zweijährige Lohngarantie stelle die Verfügung vom 17. Februar 2006 - unter zusätzlicher Berücksichtigung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist - den auslösenden Akt dar. Weiter müsse Art. 52a Abs. 2 BPV beachtet werden. Entscheidend sei für diese Bestimmung der Zeitpunkt der Neubewertung der Funktion. Sollte die Neubewertung der Funktion nach dem 13. März 2005, an welchem der Beschwerdeführer das 55. Altersjahr zurückgelegt hatte, vorgenommen worden sein, würde der Lohn im Sinne von Art. 52a Abs. 2 BPV bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverändert bleiben.

E.- In seiner Vernehmlassung vom 18. Mai 2006 beantragt das VBS, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen und macht unter anderem geltend, eine Übersicht über alle Stellen der Armee zeige, dass jene des Beschwerdeführers klar der Lohnklasse 27 zugeteilt werden müsse, ansonsten das ganze Bewertungs- und Organisationsschema auseinander fiele. Mit dem

Wechsel und dem Wegfall der Funktion des Waffenplatzkommandanten sei eine Reduktion der Aufgaben verbunden gewesen. Überdies seien die neuen Aufgaben des Beschwerdeführers (AMBA CENTRO), da auch im Stellenbeschrieb vom 20. Dezember 2004 enthalten, ebenfalls in der Stellenbewertung berücksichtigt worden. Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, seine Funktion AMBA CENTRO übersteige bezogen auf Arbeitszeit und Bereitschaft diejenige eines Waffenplatzkommandos, hält das VBS fest, dass lange Arbeitszeiten mit dem Alltag eines Berufsoffiziers notwendig verbunden seien. Hingegen habe die Stelle als Waffenplatzkommandant eine breitere Aufgabpalette mit sich gebracht als die Funktion eines Koordinationsabschnittskommandanten. Weiter bestreitet das VBS die Ausführungen in der Stellungnahme des EPA an die PRK betreffend Beginn der Frist für die Lohngarantie bzw. die zusätzliche Berücksichtigung der Kündigungsfrist. Ferner sei nicht zutreffend, dass der Beschwerdeführer in seinem Vertrauen enttäuscht worden sei, nachdem dieser bei Antritt der neuen Stelle aufgrund der Angaben in der Stellenausschreibung, im Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag und in der Abkommandierungsverfügung sehr wohl gewusst habe, dass diese tiefer bewertet werde. Zu den Ausführungen des EPA im Zusammenhang mit Art. 52a Abs. 2 BPV hält das VBS fest, dass bei Beginn der Lohngarantie am 1. Februar 2004 noch der alte Art. 52 BPV gegolten habe und der damalige Sozialplan, auf welchen Art. 52 BPV verweist, habe ein Verbot der Rückstufung für Mitarbeitende vorgesehen, welche das 57. Altersjahr vollendet hätten. Damit komme der Beschwerdeführer nicht in den Genuss dieser privilegierten Behandlung. Die vom EPA vertretene Ansicht, wonach es darauf ankomme, wann die Stelle neu bewertet worden sei, würde zu einer rechtsungleichen Behandlung führen. Mitarbeiter mit früher bewerteten Stellen würden schlechter behandelt als gleichaltrige Personen, deren Funktion später eingestuft worden sei.

F.- Anlässlich der mündlichen und öffentlichen Verhandlung vom 7. September 2006 äussern sich die Parteien abschliessend zum Sachverhalt. Die jeweiligen Rechtsbegehren werden in den Schlussvorträgen bestätigt.

Auf die weiteren Ausführungen in den Eingaben an die PRK sowie anlässlich der Verhandlung wird - soweit entscheidwesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Erwägungen:**

1.- a) Am 1. Januar 2002 sind das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) und die dazu gehörige Bundespersonalverordnung BPV für die Bundesverwaltung in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 3. Juli 2001 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2]). Die Verfügung des VBS ist am 17. Februar 2006 ergangen. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Gegen personalrechtliche Verfügungen des VBS steht der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 35 Abs. 2 und Art. 36 Abs. 1 BPG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG [SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

2.- Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis 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 entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8, E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, E. 2 je mit Hinweisen; vgl. auch André Moser, in: Moser / Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., v.a. 2.62).

So verhält es sich nach konstanter Rechtsprechung der PRK (sowohl unter dem Regime des Beamtengesetzes als auch unter jenem des BPG) auch bei der Überprüfung einer Stelleneinreihung, sei es einer Rückstufung oder einer Besoldungseinstufung, sofern diese letztlich auf die Verwaltungsorganisation und die betriebliche Zusammenarbeit zurückzuführen ist. Dabei gilt insbesondere, dass sich eigentliche Reorganisationsmassnahmen, wozu unter anderem auch die Neueinteilung der Ämter gehört, der gerichtlichen Überprüfung weitgehend entziehen. Die Rekurskommission beurteilt Reorganisationsmassnahmen entsprechend nur darauf hin, ob sie auf ernstlichen Überlegungen beruhen und nicht lediglich vorgeschoben sind, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Dienstverhältnis Einfluss zu nehmen (Entscheid der PRK vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in VPB 68.8, E. 2, 4b/bb mit Hinweisen; siehe auch Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 193 f. sowie 198 f. betr. Rückstufung des Amtes).

3.- a) Dem Gesetzgeber kommt insbesondere in Organisations- und Besoldungsfragen grundsätzlich ein grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum zu. Die zuständigen Behörden können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auswählen, die für die Besoldung der Bediensteten massgebend sein sollen (BGE 125 II 537 E. 5b, 548 E. 5c; 123 I 8 E. 6b; 121 I 51, 104). Aus Gründen der Praktikabilität dürfen an sich auch schematische Lösungen getroffen werden, wobei der Grundsatz der Rechtsgleichheit zu beachten ist (Markus Müller, Lineare Lohnkürzungen im öffentlichen Dienstrecht als Problem der Rechtsgleichheit,

in: Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 1997, S. 843, mit Hinweisen). Die Grenze einer zulässigen Schematisierung ist überschritten, wenn die Regelung bezogen auf den Zweck des Rechtsinstituts zu einem unhaltbaren, mit sachlichen Gründen schlechterdings nicht mehr haltbaren Ergebnis führt (BGE 106 Ia 244 E. 3b; Beatrice Weber-Dürler, Verwaltungsökonomie und Praktikabilität im Rechtsstaat, in: ZBl 1986, S. 210 ff.; Ulrich Häfelin/Walter Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 5. Auflage, Zürich 2001, S. 215 Rz. 755; zum Ganzen siehe Entscheide der PRK vom 13. Juni 2003, a.a.O., E. 3b und vom 21. Februar 2003, veröffentlicht in VPB 67.111, E. 3b).

b) Das BPG bestimmt in Art. 15 Abs. 1, dass der Grundlohn anhand der drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung bemessen wird. Die Gewichtung der Kriterien, die Regelung der Mindestlöhne und die Grundsätze der Lohnfestlegung wurden bewusst offen gelassen, damit den Ausführungsbestimmungen ein genügender Gestaltungsspielraum bleibt (Art. 15 Abs. 2 und 3 BPG; Entscheid der PRK vom 22. November 2004 [PRK 2004-027], E. 3a; Peter Hänni, Personalrecht des Bundes, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band I, Organisationsrecht, Teil 2, 2. Aufl., Basel/Genf/München 2004, Rz. 122 f.; BGE 125 II 537 E. 5b, 548 E. 5c).

Nach Art. 52 Abs. 1 BPV wird jede Funktion bewertet und einer Lohnklasse (gemäss Art. 36 BPV) zugewiesen. Vor ihrem Entscheid über die Zuweisung der einzelnen Funktionen zu einer Lohnklasse holt die zuständige Stelle nach Art. 2 das Gutachten der Bewertungsstelle nach Art. 53 ein (Art. 52 Abs. 2 BPV). Massgebend für die Bewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen (Art. 52 Abs. 3 BPV).

Gemäss Art. 52 Abs. 5 BPV regeln die Departemente im Einvernehmen mit dem EFD die Einreihung der Funktionen, die allein in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen. Entsprechend wurden in der Verordnung des VBS vom 21. Juni 2005 über die Bewertung der besonderen Funktionen im VBS (Funktionsbewertungsverordnung VBS; SR 172.220.111.343.1; in Kraft seit 1. Juli 2005) die Grundlagen für die Bewertung erlassen (Art. 2) sowie in deren Anhängen die einzelnen Funktionsbewertungen aufgeführt.

c) Die Wirkungen der zu verfügenden Lohnklassenänderung richteten sich ursprünglich nach Art. 52 Abs. 7 BPV. Im Rahmen der auf den 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Änderung der BPV (siehe AS 2005 3) wurde diese Norm aufgehoben und durch Art. 52a BPV ersetzt, der unter dem Titel „Tieferbewertung einer Funktion“ die Rechtsfolgen einer solchen Rückstufung regelt, so die ordentliche Lohngarantie von zwei Jahren (Abs. 1) und jene für Personen, die das 55. Altersjahr zurückgelegt haben (Abs. 2).

4.- Im vorliegenden Fall wendet sich der Beschwerdeführer gegen die Einreihung seiner seit 1. Februar 2004 ausgeübten Funktion in die Lohnklasse 27, während er sich zuvor noch in der Lohnklasse 29 befunden hatte.

a) Vorab ist festzustellen, dass nach Rechtsprechung der PRK - auch unter dem Regime des BPG - die Änderung der Lohnreihung im Sinne von Art. 52a BPV per Verfügung statthaft ist (Entscheid der PRK vom 28. November 2005 [PRK 2005-015], E. 6 mit Hinweisen).

b) Formelle Grundlage für die Bewertung und Einreihung der Stellen in die Lohnklassen ist die Stellenbeschreibung (Entscheid der PRK vom 25. April 2002 [PRK 2002-001], E. 3b; Art. 2 Abs. 2 Funktionsbewertungsverordnung VBS). Nach den nicht anzuzweifelnden Angaben des VBS basierte auch die vorliegende Neueinreihung durch die zuständige Stelle (Einreihungsentscheide vom 30. November 2005, Vernehmlassungsbeilage 3, siehe auch Ausführungen in der Stellungnahme des VBS Personal in derselben Beilage) auf dem neuen Stellenbeschrieb nach der Reorganisation (vom 20. Dezember 2004, Beschwerdebeilage 7). In dieser Stellenbeschreibung wurden dem Beschwerdeführer die bereits bisher ausgeübte Tätigkeit „als Kdt Koord Absch ...“ (50%) sowie neu jene „als Mitarbeiter des Kdt Ter Reg ...“ (50 %) zugewiesen (während im Gegenzug seine alte Funktion als Waffenplatzkommandant wegfiel). Der Teilbereich als Mitarbeiter bzw. Stellvertreter des Kdt Ter Reg ... umfasste unter anderem den Einsatz „AMBA CENTRO“. Damit ist davon auszugehen, dass bei der Bewertung der Stelle des Beschwerdeführers grundsätzlich sämtliche von ihm ausgeübten Tätigkeiten und alle im Stellenbeschrieb enthaltenen Verantwortlichkeiten einbezogen worden sind. Dies gilt namentlich für die seit Anfang 2004 neu ausgeübte - und vom Beschwerdeführer speziell hervorgehobene - Funktion AMBA CENTRO. Demnach kommt zudem eine Höhereinreihung gestützt auf Art. 52 Abs. 6 BPV, welche der Beschwerdeführer (hauptsächlich in seinem Schreiben an das VBS vom 13. Februar 2006) für den Einsatz AMBA CENTRO verlangt, nicht in Frage. Da der Beschwerdeführer keine zusätzliche Funktion ausübt, welche nicht bereits anlässlich der Einreihung seiner Stelle aufgrund der Stellenbeschreibung berücksichtigt worden wäre, fehlt es an der von Art. 52 Abs. 6 BPV vorausgesetzten „Funktionserweiterung“.

c) Die lohnmassige Rückstufung des Beschwerdeführers findet ihren Ursprung in der Armeereform XXI, mit welcher eine vollständige Reorganisation des Bereichs Verteidigung vorgenommen worden ist. In diesem Rahmen wurden sämtliche Stellen, jene des Beschwerdeführers inklusive, in Bezug auf den Aufgabenbereich neu definiert und ebenso neu bewertet (siehe Einreihungsentscheide über die Territorialregionen 1, 3 und 4 in Vernehmlassungsbeilage 3). Die Neueinstufung beruht also auf Reorganisationsmassnahmen, welche sich der gerichtlichen Kontrolle weitgehend entziehen (vorne E. 2). Überdies hat sich die Überprüfung einer Stelleneinreihung durch die PRK generell - nicht nur bei Reorganisationen - auf das Vorliegen ernstlicher Überlegungen zu beschränken. Es kann nicht Aufgabe der PRK sein, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden (oben E. 2; vgl. auch den Entscheid der PRK vom 13. Juni 2003, a.a.O., E. 4b/bb mit Hinweisen). Massgeblich ist vorliegend, dass unter dem Gesichtspunkt des Rechtsgleichheitsprinzips die Funktion des Beschwerdeführers gleich eingestuft wurde wie andere Funktionen mit vergleichbaren Voraussetzungen und Aufgaben (siehe auch Art. 2 Abs. 3 Funktionsbewertungsverordnung VBS) und dessen Funktionsbewertung sich in die Gesamtbewertungsstruktur einfügt.

Der Beschwerdeführer verlangt eine Bewertung aufgrund des Vergleiches mit den anderen Abschnittskommandanten, welche zu 50% ihres Pflichtenheftes ein Waffenplatzkommando führen, was im Übrigen auch seiner vor der Reorganisation ausgeübten Position entspricht. Er wendet ein, nicht nur die Funktion AMBA CENTRO übersteige von den Anforderungen, der Arbeitszeit und Bereitschaft her wesentlich diejenige eines Waffenplatzkommandos, sondern er habe einen sehr grossen Koordinationsabschnitt zu verantworten und überdies auf diesem Gebiet befindliche Schiessplätze zu betreuen.

aa) Als Erstes ist festzustellen, dass die Einreihung der Teilfunktion des Beschwerdeführers als Koordinationsabschnittskommandant in die Lohnklasse 27 nicht zu beanstanden ist, da auch die übrigen Kommandanten eines Koordinationsabschnittes („Kdt Koord Absch“) mit der 27. Lohnklasse bewertet sind (siehe Einreichungsentscheide in Vernehmlassungsbeilage 3). Dies gilt auch für jene, die gleichzeitig Waffenplatzkommandanten sind; nach den Ausführungen der Vertreter des VBS anlässlich der Verhandlung vor der PRK sind die Abschnittskommandanten grundsätzlich generell in der Lohnklasse 27 eingereiht, dies unabhängig davon, ob sie gleichzeitig einen Waffenplatz kommandieren oder nicht (S. 3 Protokoll; siehe überdies auch Bewertungsraster). Nicht zum Vergleich herangezogen werden können hingegen die Kommandanten der Waffenplätze (...), welche aufgrund der Grösse dieser Waffenplätze bzw. aufgrund der Doppelfunktion des Kommandanten des Waffenplatzes (...) höher (Klasse 28 bzw. 29) eingereiht sind (siehe Ausführungen des Vertreters des VBS an der Verhandlung vor der PRK, S. 3 f. Protokoll; siehe ferner Funktionsbewertungsverordnung VBS, Anhang 3 Ziff. 8, 9, Klasse 28, 29). Abgesehen von diesen Positionen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer gleich eingeordnet ist wie die anderen Koordinationsabschnittskommandanten mit Waffenplatzverantwortlichkeit. Damit kann zudem davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer auch bei Beibehaltung seiner früheren Funktionen zurückgestuft worden wäre. Im Rahmen von Reorganisationen mit Neudefinition und Neubewertung sämtlicher Stellen kann es auch dann zu Rückstufungen kommen, wenn der Verantwortungs- und Aufgabenbereich eines Angestellten sich nicht bzw. nicht massgeblich verkleinert hat.

bb) Damit müsste vorliegend nachgewiesen sein, dass dem Beschwerdeführer klar grössere Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auferlegt sind als den anderen in die Klasse 27 eingereihten Funktionen, beispielsweise den anderen Abschnittskommandanten und (gleichzeitigen) Waffenplatzkommandanten (bzw. als ihm selbst in seiner alten Funktion). Der Nachweis, dass seine neue Funktion (namentlich die Aufgabe AMBA CENTRO, welche er im Übrigen seit Juli 2006 nicht mehr ausübt, siehe S. 5 Protokoll der Verhandlung) gegenüber den genannten Funktionen erhöhte Anforderungen, Verantwortlichkeiten und einen grösseren Arbeitsumfang umfasst, ist dem Beschwerdeführer jedoch nicht gelungen.

cc) Nach Angaben des VBS sind im Rahmen der Funktionsbewertungen im gesamten Departementsbereich Verteidigung bzw. Heer umfassende Quervergleiche durchgeführt worden (siehe Stellungnahme VBS Personal, Vernehmlassungsbeilage 3). Tatsächlich ist mit Blick auf das gesamte Einreichungsgefüge der Territorialregionen der Einreichungsentscheid nicht zu beanstanden. So sind auf vergleichbarer Hierarchiestufe - und aus den dargelegten Gründen (Proto-



koll S. 3 f.; vorne E. 4c/aa) - nur gerade die erwähnten Waffenplatzkommandanten (...) höher eingestuft als der Beschwerdeführer. Hingegen sind die Stellen in einer höheren Hierarchie, so namentlich der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers, der Kommandant Koordinationsstelle 4, in der Lohnklasse 29 eingereiht. Hierzu ist anzumerken, dass der Beschwerdeführer im Rahmen der Reorganisation insbesondere auch eine neue Unterstellung erhielt; zwischen ihm und dem Kommandanten der Territorialregion ... befindet sich neu der erwähnte Kommandant der Koordinationsstelle ... (siehe S. 2 f. Protokoll der Verhandlung vor der PRK). Damit ist nachvollziehbar, dass eine Einreihung in die Klasse 29 für das VBS nicht in Betracht kam. Insgesamt und unter Berücksichtigung des Gesamtsystems der Lohnklassen innerhalb der Territorialregionen ist die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers in die Klasse 27 als auf ernstlichen, sachlichen Überlegungen beruhend zu beurteilen und nicht in Zweifel zu ziehen. Die Beschwerde erweist sich somit betreffend den Antrag auf Beibehaltung in der Lohnklasse 29 als unbegründet und ist insofern abzuweisen.

d) Der Beschwerdeführer sieht einen Anspruch auf Beibehaltung der alten Lohnklasse überdies im Grundsatz von Treu und Glauben begründet.

Der Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens setzt gestützt auf Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) eine Auskunft oder Zusicherung bzw. generell eine Vertrauensgrundlage voraus (siehe Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl., Zürich 2002, Rz. 631 ff., 669 ff.; Beatrice Weber-Dürler, Vertrauensschutz im Öffentlichen Recht, Basel und Frankfurt am Main 1983, S. 79 ff., 128 ff.). Eine solche Vertrauensgrundlage wurde vom Beschwerdeführer jedoch nicht belegt. Zur Begründung des Vorbringens, im Vorfeld der Reorganisation der Armee seien zahlreiche Informationen dahingehend ergangen, dass keine finanziellen Rückstufungen vorgesehen seien, verweist er einzig auf das „infolash 4/2003“. Eine Vertrauensbasis, welche geeignet ist zur Begründung eines Anspruchs aus Treu und Glauben, muss inhaltlich bestimmt sein und sich auf eine konkrete, die betroffene Person berührende Angelegenheit beziehen (statt vieler: Entscheid des Bundesgerichts vom 8. Januar 2004 [2A.256/2003], E. 5.2; BGE 121 II 479). Eine allgemein und vage gehaltene Äusserung in einem Infobulletin, welche keine konkrete Aussage in Bezug auf den fraglichen Sachverhalt enthält und auch nicht direkt an den Beschwerdeführer gerichtet ist, kann offensichtlich keine solche Grundlage für den Schutz aus Treu und Glauben darstellen. Weitere Vertrauensgrundlagen werden vom Beschwerdeführer erst gar nicht genannt. Die vorgebrachte Tatsache, dass er erst lange nach Stellenantritt von der definitiven Einreihung erfahren hat, kann allein keinen Anspruch aus Vertrauensschutz begründen. Auch hier mangelt es an einer Vertrauensbasis mit der Zusicherung des Verbleibs in der 29. Klasse. Im Gegenteil wurde bereits bei Übernahme der neuen Funktion des Beschwerdeführers im Februar 2004 klar gestellt, dass diese neu bewertet werde und dabei auch eine Rückstufung in die Lohnklasse 27 (bzw. in Stufe E3) möglich sei (siehe u.a. Nachtrag zum Arbeitsvertrag in Vernehmlassungsbeilage 2). Nachdem es vorliegend bereits an einer Vertrauensgrundlage fehlt, erübrigt sich die Prüfung der weiteren Voraussetzungen des Vertrauensschutzes. Die Berufung des Beschwerdeführers auf Treu und Glauben schlägt fehl.

5.- a) Was die Rechtsfolgen der Lohnklassenänderung anbelangt, ist vorerst abzuklären, ob diese sich nach dem bis Ende 2004 in Kraft stehenden Art. 52 (Abs. 7) aBPV oder dem neuen Art. 52a BPV (siehe E. 3c) richten.

Nach den allgemeinen Grundsätzen zum intertemporalen Recht ist bei zeitlich offenen Dauersachverhalten (wie beim öffentlichen Anstellungsverhältnis) neues Recht sofort anwendbar, auch wenn der dauerhafte Sachverhalt durch eine vor Inkrafttreten des neuen Rechts eingetretene Tatsache ausgelöst wurde (Pierre Moor, *Droit administratif*, Bd. I, Bern 1994, S. 173; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 337). Diese Regel wird auch in Art. 41 Abs. 4 BPG wiedergegeben, wonach Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, automatisch nach dem neuen Recht gelten. Trotzdem entfaltet das Bundespersonalgesetz in materieller Hinsicht keine Rückwirkung (Entscheide der PRK vom 10. Mai 2001, veröffentlicht in VPB 65.96, E. 2a; vom 19. Juni 2002 [PRK 2001-032], E. 3). Das neue Recht gilt nämlich nur für den Teil des Dauersachverhalts, welcher sich nach Inkrafttreten des neuen Rechts ereignet hat; keinen Einfluss hat es auf den Teil des Sachverhalts, der sich vorher abgespielt hat, diesbezüglich gilt nach wie vor grundsätzlich das alte Recht (Moor, a.a.O., S. 173). Zur Bestimmung des anwendbaren materiellen Rechts ist damit - auch bei Dauersachverhalten - grundsätzlich auf den Zeitpunkt, in welchem die relevanten Tatsachen sich abgespielt haben, abzustellen (Entscheide der PRK vom 9. November 2005, veröffentlicht in VPB 70.36, E. 6a; vom 29. September 2003 [CRP 2003-019], E. 2b; Moor, a.a.O., S. 170 f.).

Zu untersuchen ist damit, ob der im Zusammenhang mit Art. 52 Abs. 7 aBPV bzw. Art. 52a Abs. 2 BPV massgebliche Sachverhalt sich vor oder nach dem 1. Januar 2005 abgespielt hat. Intertemporalrechtlich ist als relevante Tatsache für die Tieferbewertung hauptsächlich die vom 17. Februar 2006 datierende Verfügung des VBS betreffend Rückstufung (welche sich im Übrigen gemäss Ziff. 1 des Dispositivs ausdrücklich auf Art. 52a BPV abstützt) anzusehen. Auch die (interne) Neubewertung der Funktion (Ende November 2005) ist im Übrigen nach dem 1. Januar 2005 vorgenommen worden. Folglich gilt Art. 52a BPV als anwendbar. Betreffend den für die Regelung von Art. 52a Abs. 2 BPV (in materieller Hinsicht) relevanten Sachverhalt bzw. Zeitpunkt ist im Übrigen auf die folgenden Ausführungen (E. 5b) zu verweisen, deren Ergebnis an dieser intertemporalrechtlichen Betrachtung nichts ändert.

b) Art. 52a Abs. 2 BPV lautet wie folgt:

„Muss die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag sofort angepasst. Der Lohn bleibt unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Artikel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der auf Grund der Funktionsbewertung und der Personalbeurteilung gerechtfertigt ist. Artikel 40 bleibt vorbehalten.“

Nachdem das EPA in seiner Stellungnahme an die PRK Art. 52a Abs. 2 BPV im vorliegenden Fall grundsätzlich als massgeblich betrachtet hat, setzte sich das VBS in der Vernehmlassung erstmals näher mit dieser Vorschrift auseinander, kam jedoch zum Ergebnis, dass der

Beschwerdeführer nicht von dieser Lohngarantie profitieren könne. Der Beschwerdeführer seinerseits beruft sich anlässlich der öffentlichen Verhandlung vor der PRK nunmehr ebenfalls ausdrücklich auf diese Bestimmung.

Es ist somit zu prüfen, ob der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters von der Lohngarantie nach Art. 52a Abs. 2 BPV erfasst wird. Der deutsche (und auch der italienische) Wortlaut dieser Bestimmung spricht sich nicht explizit dazu aus, welches der relevante Zeitpunkt ist, in welchem eine Person das 55. Altersjahr zurückgelegt haben muss, damit sie von der Regel profitieren kann. Sowohl nach dem (impliziten) Wortlaut, als auch nach dem Sinn der Regelung ist jedoch nicht daran zu zweifeln, dass der Zeitpunkt der Tieferbewertung gemeint sein muss. Dies wird zudem durch die französische Version von Art. 52a Abs. 2 BPV klargestellt, welche explizit den Zeitpunkt der „Neubewertung der Funktion“ („... lors de la réévaluation de cette fonction“) erwähnt. Für den Standpunkt des VBS, es sei für das Erreichen der Altersgrenze auf den Moment abzustellen, in welchem der Angestellte seine neue Funktion aufgenommen hat (siehe S. 7 Vernehmlassung), ergeben sich aus der Verordnung keine Hinweise. Ebenfalls nicht einzu- sehen ist, inwiefern es - wie vom VBS geltend gemacht - zu einer rechtsungleichen Behandlung führen sollte, wenn auf den Zeitpunkt der Bewertung abgestellt wird. Mit dem Zeitpunkt der Bewertung wurde ein für alle Beschäftigte gleichermassen geltendes Kriterium gewählt, welches auch sachlich begründet ist. Grundsätzlich ist denn auch anzustreben (und es sollte auch möglich sein), im Falle von Restrukturierungen die Bewertungen betreffend alle Angestellten einer Einheit gleichzeitig vorzunehmen, muss die Klassifizierung der Stellen doch in einer Gesamtbe- trachtung vorgenommen werden und soll ein ganzheitliches System ergeben. Auch im Rahmen der vorliegenden Restrukturierung im Bereich Heer wurden die (internen) Bewertungen für alle Betroffenen (mit wenigen Ausnahmen) Ende November 2005 vorgenommen und ab dem 1. Ja- nuar 2006 verfügt (siehe Protokoll der Verhandlung vor der PRK vom 7. September 2006, S. 5 f.). Somit sichert das Abstellen auf den Zeitpunkt der Bewertung die rechtsgleiche Behandlung mindestens ebenso wie das Abstellen auf den Moment der Übernahme der Funktion.

Was nun genau mit „Zeitpunkt der Neubewertung“ gemeint ist, ob es sich um den Mo- ment des internen, noch nicht an die Betroffenen kommunizierten Entscheids über die Neuein- reihung (vorliegend 30. November 2005) oder um den Zeitpunkt der darauf folgenden Änderung im Arbeitsvertrag bzw. der Verfügung (vorliegend 17. Februar 2006) handelt, ergibt sich aus Art. 52a BPV (auch in der französischen Fassung) nicht zweifelsfrei. Jedenfalls kann nach dem Ge- sagten kein früherer Zeitpunkt als jener der internen Neubewertung der Funktion massgeblich sein. Ob richtigerweise sogar auf den Moment der Verfügung der Neueinreihung abgestellt wer- den müsste, kann vorliegend offen bleiben. Der Beschwerdeführer ist am (...) geboren. Sowohl zum Zeitpunkt der (internen) Neubewertung am 30. November 2005 als auch zum Zeitpunkt der Verfügung vom 17. Februar 2006 hatte er entsprechend Art. 52a Abs. 2 BPV das 55. Altersjahr zurückgelegt; er fällt mithin so oder so unter den Anwendungsbereich dieser Bestimmung. Auf Ziff. 8 des Sozialplans der Bundesverwaltung (Stand 1. Februar 2005), welche vom VBS er- wähnt wird, braucht folglich nicht zurückgegriffen zu werden.

c) Es ergibt sich folglich, dass vorliegend die Lohnklasse zwar angepasst werden durfte (oben E. 4), der effektive Lohn des Beschwerdeführers gestützt auf Art. 52a Abs. 2 BPV jedoch unverändert zu bleiben hat, d.h. namentlich nicht gekürzt werden darf. Der Lohn wird nach dieser Bestimmung allerdings ebenfalls vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Art. 39 BPV ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der auf Grund der Funktionsbewertung und der Personalbeurteilung gerechtfertigt ist. Die Ausrichtung eines an die niedrigere Lohnklasse angepassten Lohns ab dem 31. Januar 2006 erweist sich als nicht rechters. Die Beschwerde ist demnach teilweise gutzuheissen, und Ziff. 2 sowie Ziff. 3, soweit die Höhe des Lohns betreffend, des Dispositivs der angefochtenen Verfügung sind aufzuheben. Dem Beschwerdeführer ist der vor der Anpassung an die neue Lohnklasse geltende Lohn (bzw. jener, welcher aufgrund der zweijährigen Garantiefrist bis zum 31. Januar 2006 bezahlt wurde) weiterhin - bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses - auszurichten.

Unter diesen Umständen erübrigt sich die Prüfung der Frage, wann die zweijährige Garantiefrist nach Art. 52a Abs. 1 BPV zu laufen begann (ob gemäss VBS mit dem Antritt der neuen Funktion am 1. Februar 2004 oder nach Ansicht des Beschwerdeführers sowie des EPA mit der Verfügung vom 17. Februar 2006) und bis wann der Beschwerdeführer von dieser profitiert hätte. Selbst wenn diese Frist nicht wie von der Vorinstanz angenommen am 31. Januar 2006 bereits abgelaufen wäre und mithin aktuell noch laufen würde, wäre dem Beschwerdeführer aufgrund von Art. 52a Abs. 1 BPV kein höherer Lohn auszurichten als gemäss der ihm ebenfalls zustehenden Lohngarantie von Art. 52a Abs. 2 BPV; beide Bestimmungen kennen dieselben Modalitäten betreffend den garantierten Lohn (namentlich Ausnahme von Teuerungsausgleich und Lohnentwicklung nach Art. 39 BPV).

6.- Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Aufgrund der teilweisen Gutheissung der Beschwerde wird dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer zu Lasten der Vorinstanz eine reduzierte Parteientschädigung zugesprochen (Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG). Diese ist in Anwendung von Art. 64 Abs. 5 VwVG i.V.m. Art. 8 der Verordnung über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren vom 10. September 1969 (VKV; SR 172.041.0) und Art. 6 des Tarifs vom 9. November 1978 über die Entschädigung an die Gegenpartei für das Verfahren vor dem Bundesgericht (SR 173.119.1) auf Fr. 2'000.-- festzulegen.

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

### **erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 21. März 2006 wird teilweise gutgeheissen und Ziff. 2 sowie Ziff. 3, soweit die Höhe des Lohns betreffend, des Dispositivs der Verfügung des VBS vom 17. Februar 2006 werden aufgehoben. Dem Beschwerdeführer ist weiterhin - bis zur Auflösung des Arbeitsver-

hältnisses - ein Lohn in der Höhe auszurichten, wie er vor der Anpassung aufgrund der Rückstufung galt.

- 2.- Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und Ziff. 1 sowie Ziff. 3, soweit die Lohnklasse 27 betreffend, des Dispositivs der Verfügung des VBS vom 17. Februar 2006 werden bestätigt.
- 3.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
- 4.- Dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wird zu Lasten des VBS eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'000.-- zugesprochen.
- 5.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers und dem VBS schriftlich eröffnet.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;
  - b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
  - c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.
-

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Sonja Bossart

Eröffnung des begründeten Entscheids an die Parteien am: 14. September 2006