



PRK 2004-004

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Guido Corti, Salome Zimmermann Oertli  
Die Gerichtsschreiberin: Jeannine Müller

## **Entscheid vom 8. Juni 2004**

in Sachen

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

gegen

**Y.**, ...

betreffend

Bezahlung von Überzeit

---

### **Sachverhalt:**

A.- X. wurde am 31. Mai 2000 in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag von der Schweizerischen Eidgenossenschaft, vertreten durch Y., für die Dauer vom ... bis ... (~ *zweieinhalb Jahre*) befristet als "Ressortprojektleiter des Projekts A" angestellt. Gemäss Ziffer 1.2 des Vertrags bildete die Verordnung vom 9. Dezember 1996 über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag in der allgemeinen Bundesverwaltung (AS 1997 S. 3) einen integrierenden Bestandteil. Die Angestelltenordnung vom 10. November 1959 (AngO; AS 1959 1181) galt sinngemäss, so-

weit der Arbeitsvertrag oder die Verordnung über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag in der allgemeinen Bundesverwaltung nichts Abweichendes vorsahen.

X. verpflichtete sich zu einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Unter Ziffer 6 des Vertrags wurde festgehalten, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nach eigenem Ermessen und im Rahmen der Bedürfnisse des Projekts frei einteile (Vertrauensarbeitszeit) und demzufolge von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bzw. Kontrollpflicht befreit sei. Zudem bestehe kein Anspruch auf Kompensation oder Vergütung für geleistete Überstunden oder Mehrarbeit. Bezüglich der Funktion hielt der Vertrag unter Ziffer 2 fest, dass der genaue Pflichtenkreis und die dazu gehörenden Kompetenzen separat durch den Projektleiter des Projekts A festgelegt werden. In den Weisungen für den Einsatz der Projektorganisation, Ausstellungen an dem Projekt A, ..., vom ... wurde der Funktionsumfang in Ziffer 4.4 erstmals festgehalten. Darin wurde zusätzlich angeführt, dass der Ressortprojektleiter ... im Weiteren Spezialaufgaben und –aufträge nach Weisung des Projektleiters übernehme. Für die Betriebsphase von ... bis ... wurde mit dem Organigramm vom ... die Organisation für die Bundesprojekte angepasst und umstrukturiert.

B. Mit Schreiben vom 3. Juli 2002 wurde X. mitgeteilt, dass sein Arbeitsvertrag per ... auslaufe und seinerzeitige auf eine weitere Zusammenarbeit verzichtet werde, zumal das Projekt A per ... geschlossen werde. X. machte mit Datum vom 1. August 2002 geltend, sein Ferienanspruch betrage 93,5 Tage und per ... habe er Mehrarbeit von über 2000 Stunden geleistet. Er stellte Antrag auf Verlängerung des Arbeitsvertrags für die Dauer der Rückbau- und Abschlussarbeiten, voraussichtlich bis ... und auf eine anschliessende zeitliche Vertragsverlängerung zur Abgeltung des aufgelaufenen Ferienanspruchs sowie der geleisteten Mehrarbeit. Die Anträge auf Verlängerung des Arbeitsvertrags und auf Vergütung der Überzeiten wurden mit Schreiben des Generalstabschefs vom 18. September 2002 abgelehnt. Indes wurde der angebotenen Abgeltung der nicht bezogenen Ferien entsprochen.

X. stellte mit Schreiben vom 28. November 2002 einen “Wiedererwägungsantrag“, verlangte jedoch keine Vertragsverlängerung mehr, sondern lediglich die Entschädigung der von ihm zusätzlich zum Aufgabenbereich gemäss Arbeitsvertrag geleisteten “Mehrarbeit“ von 2'633 Stunden. Er machte im Wesentlichen geltend, dass er zum bereits bestehenden Aufgabenbereich per Anfang 2002 einen vollständig anderen übernommen habe, weshalb die ursprünglich abgeschlossene Vereinbarung (keine Entschädigung von Überstunden) nicht mehr gelte. Am 25. Mai 2003 teilte Y. mit, dass es beabsichtige, das Gesuch negativ zu entscheiden. X. wurde eine Frist von zwei Wochen gesetzt, sich zu dieser geplanten Verfügung und zur Stellungnahme des Projektleiters Z. vom 7. April 2003 zum Antrag auf Bezahlung von Überstunden zu äussern. Nach beantragter Fristverlängerung liess X. – seit diesem Zeitpunkt wieder anwaltlich vertreten – Y. mit Datum vom 7. Juli 2003 eine Stellungnahme zukommen. In der Folge wurde er mit Datum vom 28. August 2003 erneut eingeladen, sich innert zwei Wochen zu einer zweiten Stellungnahme von Z. vom 22. August 2003 sowie zu der vom gleichen Tag datierenden Stellungnahme des Direktors der Gruppe C, W., zu äussern. Nach einer weiteren Fristerstreckung reichte X. Stellungnahme mit Eingabe vom 30. September 2003 ein. Auf eine Stellungnahme zur ihm mit

Schreiben vom 28. Oktober 2003 zur Kenntnis gebrachten Stellungnahme von T., Vorsitzender der Projektaufsicht, vom 20. Oktober 2003 verzichtete er jedoch.

C. Mit Verfügung vom 11. Dezember 2003 (Posteingang: 15. Dezember 2003) wies Y. den Antrag von X. auf Bezahlung von Überstunden ab. Es erwog, dass der öffentlichrechtliche Arbeitsvertrag klar vorsehe, dass keine Abgeltung von Überstunden erfolge. Die Nichtabgeltung sei von X. und seinem damaligen Rechtsvertreter im seinerzeitigen Verfahren thematisiert und akzeptiert worden. Wenn nun, nachdem der Vertrag nicht mehr verlängert wurde, eine Überstundenentschädigung verlangt werde, so handle X. nicht nur gegen den klaren Wortlaut im Vertrag, sondern auch gegen Treu und Glauben.

Dagegen lässt X. (nachfolgend Beschwerdeführer genannt) mit Eingabe vom 23. Januar 2004 (Posteingang: 26. Januar 2004) Beschwerde an die Eidgenössische Personalrekurskommission (nachfolgend PRK genannt) erheben und beantragt die Aufhebung der Verfügung von Y. vom 11. Dezember 2003 sowie die Ausrichtung einer angemessenen Vergütung für die im Rahmen der Projektorganisation A geleistete Mehrarbeit, unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Im Wesentlichen wird geltend gemacht, dass der Beschwerdeführer während seines Einsatzes für das Projekt A regelmässig Aufgaben im Interesse der Projekte wahrgenommen hat, welche nicht zu seinem Aufgabenbereich gehörten, wie er durch seinen Arbeitsvertrag und die Weisungen für den Einsatz der Projektorganisation festgehalten worden war. Diese seien insbesondere nicht durch die Generalklausel "Spezialaufgaben und -aufträge nach Weisung des Projektleiters" abgedeckt. Daher fände auch die Bestimmung des Ausschlusses der Auszahlung von Mehrarbeit keine Anwendung. Es handle sich hierbei um die Übertragung zusätzlicher Aufgaben und Aufträge, welche insoweit einen faktischen separaten Arbeitsvertrag darstellten. Von den ausgewiesenen insgesamt 2'612 Stunden Mehrarbeit seien rund 2'200 als entschädigungsberechtigt zu berücksichtigen.

D.- Am 8. März 2002 schloss Y. in seiner Vernehmlassung auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Es hielt dafür, dass es sich entgegen den beschwerdeführerischen Darstellungen keineswegs um neue und zusätzliche Aufgaben ausserhalb der vertraglichen Verpflichtungen gehandelt habe. Da zudem die Mehrarbeit nie vom Projektleiter visiert wurde, fehle für den Nachweis jeder Beweis. Der Beschwerdeführer verzichtete mit Schreiben vom 25. März 2004 auf die Beantragung einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 EMRK, hielt indes an den beantragten Beweismitteln, insbesondere an den Zeugenbefragungen fest.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK, insbesondere auch auf diejenigen in den diversen beigebrachten Stellungnahmen, wird - soweit entscheiderelevant - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### Erwägungen:

1.- a) Am 1. Januar 2002 trat das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste in Kraft (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]). Nach Art. 41 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 3 Abs. 3 der Verordnung vom 3. Juli 2001 über die Überführung der nach dem Beamtengesetz begründeten Dienstverhältnisse in Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz (Überführungsverordnung, BtG - BPG; SR 172.220.111.1) unterstehen die bis am 31. Dezember 2001 gestützt auf die Verordnung vom 9. Dezember 1996 über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag in der allgemeinen Bundesverwaltung begründeten befristeten Arbeitsverträge, soweit die Vertragsparteien diese nicht durch schriftlichen Arbeitsvertrag nach Art. 8 BPG in neurechtliche Arbeitsverhältnisse überführen, weiterhin dem alten Recht. Der hier massgebende befristete öffentlichrechtliche Arbeitsvertrag wurde am 31. Mai 2000 per 1. Juni 2000 unterzeichnet, wobei die die vorgenannte Verordnung vom 9. Dezember 1996 als integrierender Bestandteil bestimmt wurde. In der vorliegenden Beschwerdesache sind somit die Bestimmungen des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 (BtG; AS 43 439) sowie die dazugehörigen Verordnungen massgebend.

b) Nach Art. 79 AngO i.V.m. Art. 58 Abs. 2 Bst. b Ziff. 3 BtG ist die PRK auf dem Gebiete der Dienstverhältnisse des Bundespersonals Rechtsmittelinstanz für Beschwerden gegen Beschwerdeentscheide und erstinstanzliche Verfügungen der Departemente, der Bundeskanzlei, der Oberzolldirektion und letzter Instanzen autonomer eidgenössischer Anstalten oder Betriebe, soweit anschliessend die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht offen steht. Mit der vorliegenden Beschwerde wird eine Verfügung betreffend Abweisung des Antrags auf Bezahlung von Überstunden angefochten. Ein Ausschlussgrund für die Verwaltungsgerichtsbeschwerde gemäss Art. 99 bis 101 (in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung) des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege (OG; SR 173.110) liegt nicht vor. Die PRK ist demnach zur Behandlung der gegen die Abweisungsverfügung von Y. gerichteten Beschwerde sachlich und funktionell zuständig. Der Beschwerdeführer ist als Verfügungsadressat offensichtlich berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung der Verfügung. Er ist daher zu Beschwerdeführung legitimiert. Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (Art. 50 und 51 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]).

c) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide 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 der angefochtenen Verfügung (Art. 49 Bst. c VwVG). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem

Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1984, S. 315; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, S. 225 Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (vgl. Entscheid der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8 E. 3; André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, S. 60 ff. Rz. 2.62, mit Hinweisen).

2.- a) In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, indem die Vorinstanz sich in der angefochtenen Verfügung vom 11. Dezember 2003 nicht ernsthaft mit den in seinen Eingaben im Detail ausgeführten Zusatzaufgaben auseinandergesetzt habe. Nach Art. 35 Abs. 1 VwVG sind schriftliche Verfügungen zu begründen. Der Bürger soll wissen, warum die Behörde entgegen seinem Antrag entschieden hat. Die Begründung eines Entscheids muss deshalb so abgefasst sein, dass der Betroffene ihn gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Dies ist nur möglich, wenn sowohl er wie auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheides ein Bild machen können. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde leiten liess und auf welche sich ihr Entscheid stützt. Das bedeutet indessen nicht, dass sich diese ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinander setzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 126 I 102 f. E. 2b, mit Hinweisen). Die Würdigung der Parteivorbringen muss sich jedoch insoweit in der Begründung niederschlagen, als die vorgebrachten Behauptungen und Einwände für die Verfügung wesentlich sind (BGE 121 I 57, 118 V 56 ff.; vgl. zum Ganzen: Kölz/Häner, a.a.O., S. 128 Rz. 354 f.). Diesen Minimalanforderungen genügt der Entscheid der Vorinstanz ohne weiteres. Die angefochtene Verfügung nimmt zudem sowohl unter Ziffer II/5., 3. Punkt als auch unter Ziffer II/5., 4. Punkt zum Aufgabenbereich des Beschwerdeführers Stellung und qualifiziert dessen Behauptungen. Auch die angebliche Auslastung in der Planungsphase von ... bis ... (~ *ein Jahr*) wird von der Vorinstanz unter dem rechtserheblichen Sachverhalt (Ziffer I/3) behandelt.

b) Doch selbst wenn angenommen werden müsste, dass die Vorinstanz bei der Begründung der Verfügung das rechtliche Gehör verletzt hätte, würde dies vorliegend nichts ändern. Gemäss bundesrechtlicher Rechtsprechung wird eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dann geheilt, wenn die Beschwerdeinstanz mit der gleichen Überprüfungsbefugnis wie die vorhergehene Instanz ausgestattet ist. Die Heilung ist aber ausgeschlossen, wenn es sich um eine besonders schwerwiegende Verletzung der Parteirechte handelt, zudem darf dem Beschwerdeführer kein Nachteil erwachsen und die Heilung soll die Ausnahme bleiben (BGE 126 V 132 E. 2b; 126

I 72 f. E. 2; Michele Albertini; Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, Bern 2000, S. 458 ff.). Bei Verstössen gegen die Begründungspflicht erachtet das Bundesgericht den Mangel als behoben, wenn die Rechtsmittelbehörde eine hinreichende Begründung liefert oder wenn die unterinstanzliche Behörde anlässlich der Anfechtung ihres Entscheids eine hinreichende Begründung nachschiebt, etwa in der Vernehmlassung (Lorenz Kneubühler, Die Begründungspflicht, Bern 1998, S. 214 mit Hinweisen). Bereits die Vernehmlassung von Y. würde diese Voraussetzungen erfüllen, ganz gewiss wäre eine Verletzung des rechtlichen Gehörs jedoch mit dem vorliegenden Entscheid geheilt.

3.- a) Der Beschwerdeführer stellt den Antrag, insgesamt fünf Personen als Zeugen zu befragen. Die Vorinstanz ihrerseits nennt, sofern die PRK die Einvernahme von Zeugen als notwendig erachtet, zehn weitere Personen, die sie diesfalls als Zeugen einvernehmen lassen möchte. Als zusätzliche Beweismittel nennt der Beschwerdeführer ein Parteiverhör sowie die gerichtliche Edition verschiedener Sitzungsprotokolle und Aufzeichnungen zwecks Urkundenbeweis. Nach Art. 33 Abs. 1 VwVG nimmt die Behörde die ihr angebotenen Beweisanträge ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen. Sind die Tatsachen bereits aus den Akten genügend ersichtlich, ist die Behörde nicht gehalten, Beweise abzunehmen (vgl. BGE 125 I 430 E. 7b; Moser, a.a.O., S. 121 f. Rz. 3.66). Angebotene Beweismittel dürfen übergangen werden, falls eine antizipierte Beweiswürdigung ergibt, dass die angebotenen Beweise unerheblich sind. Dies ist insbesondere der Fall, wenn angenommen werden kann, dass die Durchführung des Beweises im Ergebnis nichts ändern wird. Bei der Beurteilung der Tauglichkeit eines Beweismittels kommt der entscheidenden Instanz ein gewisser Ermessensspielraum zu (BGE 124 I 208 E. 4a; 122 II 464 E. 4a mit Hinweisen; Albertini; a.a.O., S. 375 ff.). Bezüglich Zeugeneinvernahmen gelten im Verwaltungs(beschwerde)verfahren besondere Regeln, die diesem Beweismittel im Vergleich zum Zivil- und Strafprozess eine untergeordnete Bedeutung beimessen. Gemäss Art. 14 Abs. 1 VwVG kann eine Zeugeneinvernahme nur angeordnet werden, wenn sich der Sachverhalt auf andere Weise nicht hinreichend abklären lässt (vgl. Moser, a.a.O., S. 122 Rz. 3.68).

b) In den Akten befinden sich mehrere teilweise umfassende Stellungnahmen, welche einerseits von verschiedensten als Zeugen genannten Personen stammen oder andererseits durch den Beschwerdeführer selbst verfasst wurden. Soweit die Parteien die Zeugeneinvernahme dieser Personen oder ein Parteiverhör beantragen, sind die Tatsachen durch die schriftlichen Stellungnahmen rechtsgenügend belegt. Bei den von beschwerdeführerischer Seite her beantragten Zeugen handelt es sich gemäss Beschwerdeschrift vorwiegend um Mitarbeiter, mit welchen der Beschwerdeführer unmittelbar zusammengearbeitet hat. Diese sollen dessen umfangreiches absolviertes Pensum bestätigen. Das Gesuch des Beschwerdeführers um Bezahlung von Überstunden wurde abgelehnt, weil der Arbeitsvertrag keine Kompensation oder Vergütung für geleistete Überstunden oder Mehrarbeit vorsehe und die übernommenen Aufgaben zu seinem vertraglich bestimmten Aufgabenbereich gehört hätten. Inwiefern unter diesen Umständen die Einvernahme der Mitarbeiter für die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts von Bedeutung sein könnten, ist nicht ersichtlich. Den Beweisanträgen der Parteien wird folglich nicht entsprochen.

4.- a) Gegenstand des Verfahrens bildet die Frage, ob dem Beschwerdeführer vermögensrechtliche Ansprüche zustehen, die über die bisher ausgerichteten hinausgehen. Für diese Beurteilung sind die Bestimmungen des Beamtengesetzes, der Angestelltenordnung sowie der Verordnung über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag in der allgemeinen Bundesverwaltung massgebend. Nach Art. 62 Abs. 1 BtG i.V.m. Art. 2 Bst. d der Verordnung über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag können Arbeitsverhältnisse mit öffentlichrechtlichen Arbeitsverträgen begründet werden, wenn die Stelle zur Erfüllung von Spezialaufgaben befristet besetzt wird. Bei Vertragsverhältnissen zwischen dem Staat als Arbeitgeber und Privaten als Arbeitnehmern ist der Staat, unabhängig von der Qualifikation des Arbeitsverhältnisses als öffentlichrechtliches oder privatrechtliches, stets gezwungen, die verfassungsmässigen Grundsätze wie Legalitätsprinzip, Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeitsprinzip und die Grundrechte zu respektieren (vgl. Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 198). Im Bereich des öffentlichen Dienstrechts gilt der Vorrang des öffentlichen Rechts. Dennoch ist das Heranziehen privatrechtlicher Arbeitsvertragsnormen nicht gänzlich ausgeschlossen. Mangels ausdrücklicher Verweisung ist ein Rückgriff auf das Privatrecht jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn das Dienstrecht eine Materie abschliessend regelt (BGE 124 II 53). Bestehen Lücken, so werden diese nach allgemein anerkanntem Grundsatz zuerst durch die analoge Anwendung von Bestimmungen, die das öffentliche Recht für verwandte Fälle kennt, geschlossen (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 4. Auflage, Zürich 2002, S. 63 Rz. 305; Max Imboden/René A. Rhinow, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Band I, 6. Auflage, Basel und Frankfurt am Main 1986, S. 11, Nr. 2 B IV). Solange neben den öffentlichrechtlichen Angestelltenverhältnissen noch die Kategorie der Beamten besteht, sind beamtenrechtliche Regeln zur Ergänzung und Auslegung beizuziehen (Michel; a.a.O., S. 215). Erst wenn das öffentliche Recht eine Lücke nicht zu schliessen vermag, ist ein Rückgriff auf das Privatrecht denkbar. Es wird nur subsidiär und analog angewandt, und zwar nur insoweit, als es für in allen Wesensmerkmalen vergleichbaren Situationen konzipiert ist. Damit wird das Privatrecht zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens (BGE 122 I 332 E. 1a/bb; BGE 102 II 57 f. E. 1).

b) Die Arbeitszeit und ihre Schichtung wird in der Angestelltenordnung geregelt (Art. 12 ff. AngO). Nach Art. 12b AngO kann die Amtsstelle bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit Mehrarbeit oder Überzeitarbeit anordnen. Mehrarbeit liegt vor, wenn der teilzeitbeschäftigte Angestellte innerhalb der ordentlichen Sollarbeitszeit gelegentlich mehr als die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen hat (Art. 12b Abs. 2 AngO). Überzeitarbeit liegt vor, wenn mehr als 8,4 Stunden im Tag oder mehr als 42 Stunden in der Woche oder wenn an einem arbeitsfreien Tag gearbeitet werden muss (Art. 12b Abs. 3 AngO). Auch gemäss Art. 13 Abs. 3 der Verordnung vom 26. März 1980 über die Arbeitszeit in der Bundesverwaltung (Arbeitszeitverordnung; AS 1980 332) gilt als Überzeit ausdrücklich nur Arbeit, die über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinausgeht und die der Vorgesetzte anordnet oder nachträglich anerkennt. Nach Art. 59 Abs. 1 AngO beträgt die Vergütung für angeordnete Überzeitarbeit je Stunde 125 % des auf die Stunde umgerechneten Gehalts. Angestellte, welche höher als in der 23. Gehalts-

klasse eingereiht sind, dürfen Überzeitarbeit nur durch Freizeit ausgleichen. Allerdings bestimmt Art. 4 Abs. 1 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 2 der Verordnung über den öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag in der allgemeinen Bundesverwaltung, dass im öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag von der AngO abweichende Vereinbarungen getroffen werden dürfen, solange sie die zwingenden Mindestansprüche nach dem Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches; Fünfter Teil: Obligationenrecht (OR; SR 220 berücksichtigen).

c) Grundlage einer Vergütung, die über das bisher ausgerichtete Gehalt hinausgeht, können zudem Art. 59 Abs. 2 und 3 AngO sein, welche den Anspruch auf wiederkehrende oder einmalige Vergütungen für ausserordentliche Dienstleistungen regeln. Beim Begriff der ausserordentlichen Dienstleistungen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher der Verwaltung einen gewissen Beurteilungsspielraum einräumt (BGE 102 Ib 242 f. E. 2). Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass es sich bei den Vergütungen nach diesen Bestimmungen um Leistungszulagen handelt (vgl. Christoph Meyer, Leistungslohn im öffentlichen Dienstrecht, in: Peter Helbling/Thomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 136 f.). Der Entscheid, ob eine solche ausgerichtet wird und allenfalls in welcher Höhe, erfordert exakte Kenntnisse der konkreten Verhältnisse, insbesondere der Anforderungen an die angestammte und an die zusätzliche Aufgabe. Gestützt auf diese Kenntnisse ist gegebenenfalls eine Beurteilung der Leistung vorzunehmen, welche die PRK mit der gebotenen Zurückhaltung überprüft (vgl. Ziff. 1c; Entscheid der PRK vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in: VPB 64.32).

Des Weiteren sieht Art. 60 Abs. 1 AngO eine Vergütung für Stellvertretung in einem höher eingereichten Dienstposten vor, wenn diese Verwendung nicht zum Pflichtenkreis des Angestellten gehört oder wenn sie an den Angestellten wesentlich höhere Anforderungen stellt oder nicht der Ausbildung dient.

5.- a) Im vorliegenden Fall fordert der Beschwerdeführer aus dem befristeten Vertragsverhältnis vom ... bis ... (~ *zweieinhalb Jahre*) eine Bezahlung von rund 2'200 Stunden Überzeit. Gemäss öffentlichrechtlichem Arbeitsvertrag betrug der Beschäftigungsgrad 100%, wobei pro rata temporis-Zahlungen auf der Basis von 2'221 Jahresarbeitsstunden zu berechnen waren. Der Vertrag erwähnt unter Ziffer 6 explizit, dass kein Anspruch auf Kompensation oder Vergütung für geleistete Überstunden oder Mehrarbeit besteht. Wie unter E. 4b dargelegt, ist eine solche Abmachung nicht zu beanstanden, zumal sie im Einklang mit den öffentlichrechtlichen Bestimmungen steht und ebenso wenig den privatrechtlichen Regelungen des OR zuwiderläuft, sieht Art. 321c OR doch vor, dass von der Zuschlagszahlung für Überstunden abweichende Vereinbarungen getroffen werden dürfen. Eine solche Abmachung erscheint umso verständlicher, wenn sich der Angestellte wie in casu seine Arbeitszeit weitgehend selber einteilen kann und von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bzw. Kontrollpflicht befreit ist (Vertrauensarbeitszeit) sowie wenn der Lohn relativ hoch ist (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. Auflage, Zürich 1993, S. 79 Rz. 6 zu Art. 321c OR). Das Jahresgrundgehalt des Beschwerde-



führers betrug Fr. ... brutto, zusätzlich wurden ihm ein Ortszuschlag gemäss den Bestimmungen der Angestelltenordnung sowie eine Erfolgsprämie von max. Fr. ... pro Jahr ausgerichtet. Der Angestelltenordnung kann entnommen werden (Art. 45), dass der Höchstbetrag für die höchste Gehaltsklasse (31) Fr. 152'523.-- im Jahr beträgt (Stand Index 126,1 [Februar 1999]). Das Jahresgrundgehalt des Beschwerdeführers übersteigt diese Summe. Wie aus der Vernehmlassung der Vorinstanz vom 8. März 2004 hervorgeht, handelt es sich beim Salär des Beschwerdeführers um die Gehaltshöhe eines Vizedirektors. Aus diesem Grund ist eine Bezahlung von Überzeit gestützt auf Art. 59 Abs. 1 AngO abzulehnen.

b) aa) Es fragt sich jedoch, ob der Beschwerdeführer, welcher gemäss öffentlichrechtlichem Arbeitsvertrag keine Überzeitentschädigung zugut hat, allenfalls im Rahmen von ausserordentlichen Dienstleistungen zu entschädigen ist. Gemäss Rechtsprechung kann eine ausserordentliche Dienstleistung dann vorliegen, wenn ein Angestellter eine den normalen Pflichtenkreis übersteigende Sonderleistung erbringen muss; folglich Leistungen, welche nicht im Bereich der ihm gemäss Pflichtenheft auferlegten Tätigkeiten liegen und nicht damit im Zusammenhang stehen (vgl. BGE 110 Ib 241 E. 2a). In Betracht fallen aber auch Dienstleistungen, welche zwar in engem Zusammenhang mit dem ordentlichen Aufgabenkreis stehen, aber über die im Pflichtenheft umschriebenen Aufgaben hinausreichen. Übereinstimmend ist auch die Rechtsprechung bezüglich privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen: "Hat ein Angestellter, der keine Überstundenentschädigung zugut hat, Arbeit ausgeführt, welche ausserhalb seines Pflichtenhefts liegt und artfremd ist, so ist ihm dafür eine Entschädigung auszurichten" (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 6. Februar 1997, veröffentlicht in: Schweizer Arbeitgeber [SA] vom 11. März 1999; Hans Ueli Schürer; Arbeitsrecht in der Gerichtspraxis, Zürich 1995, I/6.3 mit Hinweisen).

bb) Zunächst ist der Aufgabenbereich des Beschwerdeführers abzuklären. Was nämlich in Rahmen eines Pflichtenhefts zu leisten ist, stellt keine ausserordentliche Dienstleistung dar. Nebst dem Pflichtenheft an sich kann sich der Pflichtenkreis z.B. auch aus einem Organigramm ergeben (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., S. 63 Rz. 7 zu Art. 321 OR). Der Pflichtenkreis eines Arbeitnehmers muss sich somit nicht zwingend aus einem explizit als Pflichtenheft betitelten Dokument ergeben. Es genügt, wenn sich der Aufgabenkreis genau festlegen lässt und dem Arbeitnehmer als massgeblich zugänglich ist. Des Weiteren ist der Arbeitgeber auch berechtigt, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung mittels internen Weisungen innerhalb des vertraglich festgelegten Rahmens entsprechend seinen Bedürfnissen zu konkretisieren. Bei einem flexiblen Arbeitsvertrag, wie es vorliegend der Fall ist, kann dieses Weisungsrecht regelmässig ziemlich weit gehen (vgl. Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien 1996, S. 56). Unter Ziffer 2 des Arbeitsvertrags (Funktion) wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer "als Ressortprojektleiter ... des Projekt A eingesetzt wird und direkt dem Projektleiter des Projekt A unterstellt ist. Der genaue Pflichtenkreis und die dazu gehörenden Kompetenzen werden separat durch den Projektleiter des Projekt A festgelegt." Aufgrund der besonderen Ausgestaltung eines Vorhabens wie das Projekt A war es kaum möglich, bereits zu Beginn der Arbeitsaufnahme durch den Beschwerdeführer ein genaues Pflichtenheft zu erstellen. Da sich die Landesausstellung zu diesem Zeitpunkt in der Planungsphase befand, konnte noch gar nicht verbindlich festgelegt werden, welche Aufgaben der Beschwerdeführer

später alle zu übernehmen hätte. Es erhellt, dass der Aufgabenkreis des Beschwerdeführers, so wie auch der übrigen Mitarbeiter, die notwendige Flexibilität und Möglichkeit zur Anpassung aufweisen musste.

cc) In den Weisungen für den Einsatz der Projektorganisation vom ... wurde unter Ziffer 4.4 der Funktionsumfang des Beschwerdeführers erstmals im Detail festgelegt. Demgemäss hatte der Beschwerdeführer die Aufgabe, die TeilprojektleiterInnen in den Bereichen ... zu unterstützen; insbesondere trug er die Vorgehensverantwortung in der personellen, organisatorischen Planung des Betriebs des projekt. Zudem hatte er Spezialaufgaben und –aufträge nach Weisung des Projektleiters zu übernehmen. Der Beschwerdeführer behauptet nun, dass dieser detaillierte Funktions- und Aufgaben-Katalog abschliessend den“genauen Pflichtenkreis“ und damit auch das zeitliche Haupttätigkeitsfeld innerhalb des Arbeitsvertrags definiere. Aus den Akten geht indes hervor, dass der Arbeitsanfall für den Beschwerdeführer in der ersten Phase (...) (~ *ein Jahr*) noch klein war und er daher nicht ausgelastet gewesen wäre. Daher musste er in dieser Zeit mit Spezialaufgaben betraut werden, welche nicht immer unter die genau aufgelisteten, zugeteilten Aufgaben fallen konnten. Es ist offensichtlich, dass mit dem Zusatz “im Weiteren übernimmt er Spezialaufgaben und –aufträge nach Weisung des Projektleiters“ solche Aufgaben gemeint sind, welche sich auch ausserhalb des bereits genannten Pflichtenkreises befinden können. Unter Berücksichtigung des unter E. 5b/bb Genannten kann der Auffassung, wonach sich die Spezialaufgaben ausschliesslich auf den in der fraglichen Weisung detailliert genannten Pflichtenkreis hätten beziehen dürfen, nicht zugestimmt werden, zumal es nicht einmal darauf ankommt, ob eine einzelne Aufgabe explizit genannt ist. Ein Pflichtenheft muss nicht alle Aufgaben auflisten, es genügt, wenn nach den Umständen ersichtlich ist, dass eine Leistung zum Pflichtenkreis des jeweiligen Angestellten gehört (vgl. Entscheid der PRK vom 22. Januar 1998, veröffentlicht in: VPB 62.54). In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer der einzige Vollzeit-Angestellte war. Es erhellt, dass es gerade Sinn und Zweck seiner Anstellung war, die dadurch vorhandene Arbeitskraft nicht nur für die explizit genannten Aufgabenbereiche, sondern auch nach Bedarf einzusetzen. Somit ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdeführer auch in anderen Teilprojekten – wie z.B. als Projektleiter ad interim Projekt B von ... bis ... (*drei Monate*) – eingesetzt wurde. Es trifft auch nicht zu, dass der Pflichtenkreis des Beschwerdeführers durch die genannte Weisung vom ... umfassend und abschliessend festgelegt worden ist. Daneben sind ebenfalls – wie aus den Akten hervorgeht – das Organigramm ... vom ... sowie das Organigramm ... Phase Betrieb vom ... massgebend. Zusätzlich sind auch die Funktionsbeschreibungen ... (Operations) und Betriebsleiter/in in ... Ausstellung, Auszüge aus dem Betriebshandbuch, Beilage zu Kapitel 5, zu berücksichtigen, welche sich – entgegen der Aussage des Beschwerdeführers – sehr wohl in seinem Besitz befanden. Erst aus der Gesamtheit dieser Dokumente lässt sich der Pflichtenkreis des Beschwerdeführers für alle Phasen des Vorhabens des Projekt A abschliessend bestimmen. Wäre er mit dieser Art der Festlegung seines Pflichtenkreises oder mit den darin enthaltenen Aufgaben nicht einverstanden gewesen, wäre es die Pflicht des Beschwerdeführers gewesen, sich bei der zuständigen Stelle zu beschweren und allenfalls ein jeweils neues Pflichtenheft zu verlangen. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers wurden ihm somit keine Aufgaben und Aufträge übertragen, welche ausserhalb des ver-

traglich festgelegten Pflichtenkreises lagen, da diese insbesondere durch das Organigramm vom ... sowie durch die Funktionsbeschreibungen im Betriebshandbuch gedeckt waren.

dd) Des Weiteren ist zu überprüfen, ob der Beschwerdeführer in einem ins Gewicht fallenden Ausmass Überzeit zu leisten hatte, weil er trotz seines Einsatzes die ihm durch das Pflichtenheft übertragenen Aufgaben in der ordentlichen Arbeitszeit nicht bewältigen konnte und sich eine Vergütung aus diesem Grunde rechtfertigen würde. Bereits während der Vertragsverhandlungen musste dem Beschwerdeführer klar sein, dass es sich vorliegend um eine sehr zeitintensive Anstellung handeln würde, bei der insbesondere keine geregelte Arbeitszeit möglich wäre. Dies wird durch den Umstand, dass sein damaliger Rechtsvertreter im Zusammenhang mit dem vertraglichen Ausschluss der Vergütung für Überstunden im Schreiben vom 2. Mai 2000 an Y. ausdrücklich festhielt, dass der Beschwerdeführer im Laufe des Projektablaufs in erheblichem Ausmass Mehrarbeit bzw. Überzeit leisten wird, untermauert. Wie bereits unter E. 5b/bb und cc dargelegt, musste der Beschwerdeführer ebenfalls davon ausgehen, dass sich sein Aufgabenkreis je nach Stand und Notwendigkeit verändert. Ihm musste des Weiteren auch bewusst gewesen sein, dass er im Gegenzug ein grosszügiges Einkommen erzielen würde. Vor allem, da er vorher bereits in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis mit dem Bund stand, kannte er die verschiedenen Lohnklassen und musste erkennen, dass es sich bei seinem jährlichen Grundgehalt nicht um eine Abgeltung für eine Arbeitsleistung im üblichen Rahmen handelte. Da er den Arbeitsvertrag vorbehaltlos eingegangen ist, hat er auch die sich daraus ergebenden Konsequenzen zu tragen. Gemäss Rechtsprechung darf von Bediensteten einer hohen Gehaltsklasse oder leitenden Angestellten erwartet werden, dass sie, soweit es die dienstlichen Umstände erfordern, ein gewisses Mass an zusätzlichen Leistungen auch ohne besondere Vergütung erbringen (unveröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts vom 3. Oktober 1996 i.S. L. gegen EVD [2.A 255/1995], E. 2c in fine und vom 12. Juli 1989 i. S. Sch., E. 3a in fine). Dies muss umso mehr gelten, je höher das jeweilige Salär ist. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass der unbestrittenermassen grosse Aufwand des Beschwerdeführers durch das hohe Gehalt grundsätzlich abgedeckt war. Ob darüber hinaus gehende abgeltungspflichtige Überstunden entstanden sind, ist im Folgenden zu klären.

ee) Der Beschwerdeführer behauptet zu Recht nicht, ausdrücklich zur Leistung von Überzeit aufgefordert worden zu sein; eine solche Aufforderung lässt sich den Akten auch in keiner Weise entnehmen. Hat der Arbeitnehmer jedoch Überzeit auf eigene Initiative geleistet, muss er dies innert nützlicher Frist dem Arbeitgeber anzeigen, so dass dieser organisatorische Massnahmen zur Verhinderung künftiger Mehrarbeit vorkehren und die Überzeit überhaupt genehmigen kann (Art. 13 Abs. 4 Arbeitszeitverordnung; vgl. auch BGE 129 III 174 E. 2.2; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern 2002, S. 62; Christoph Senti, Überstunden, in: Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2003, S. 376 mit weiteren Hinweisen). Hat der Arbeitgeber keinerlei Kenntnis über notwendige Mehrarbeit und muss er dies nach den Umständen auch nicht haben, spricht einiges dafür, die vorbehaltlose Engegnahme des üblichen Lohnes sinngemäss als Verzicht auf Entschädigung für allfällig geleistete Überstunden zu verstehen (BGE 129 III 175 E. 2.3). Von vornherein unbehelflich ist in diesem Zusammenhang der vom Beschwerdeführer angerufene Entscheid BGE 126 III 337, wonach der Arbeitnehmer, der

die Bezahlung von Überzeitarbeit im Sinne von Art. 13 des Bundesgesetzes über die Arbeit, Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) verlangt, unabhängig von der inzwischen verflossenen Zeit nicht rechtsmissbräuchlich handelt. Dieser Einwand verkennt, dass gemäss Art. 3 lit d ArG gerade die höheren leitenden Angestellten dem Arbeitsgesetz überhaupt nicht unterstellt sind, weil davon ausgegangen wird, dass einerseits die Leistung von Überzeit bereits im Lohn enthalten ist und andererseits von solchen Angestellten auch ein erhöhter Arbeitsaufwand erwartet werden darf ohne zusätzliche Vergütung.

Der Beschwerdeführer hält dafür, der Projektleiter Z., welchem er unterstellt gewesen sei, habe seine Einwände und Hinweise, wonach seine Aufgaben nur durch wesentliche Mehrarbeit neben den zunehmend komplexer werdenden Anforderungen in seiner Haupttätigkeit geleistet werden können, zur Kenntnis genommen und ihm als Arbeitnehmer dadurch die Einwilligung der benötigten zusätzlichen Arbeitszeit kund getan. Schliesslich bedeute das Wort "Unterstellung" in der militärischen Terminologie die "freie Verfügung über einen Verband" zu haben, was die Übernahme der Gesamtverantwortung beinhalte und damit auch die Pflicht des Projektleiters, die hohe zeitliche Mehrbelastung anzuerkennen und den zuständigen Instanzen entsprechend zu kommunizieren. Dieser Ansicht kann jedoch nicht gefolgt werden. So muss man sich fragen, inwiefern es überhaupt angebracht erscheint, dem Begriff "unterstellt sein" in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag zwischen Y. als Arbeitgeber und einer Privatperson als Arbeitnehmer grundsätzlich eine militärische Bedeutung beimessen zu wollen. Vor allem, da es sich vorliegend um einen Arbeitnehmer handelt, der dem höheren Kader angehört und dem einiges an Verantwortung übertragen wurde. Eine eingehendere Auseinandersetzung mit den Bedeutungen der militärischen Sprache kann indes dahingestellt bleiben, bestand für Z. als Projektleiter angesichts der klaren Bestimmungen im Arbeitsvertrag (keine Mehrarbeit oder Überzeitarbeit; Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung) und dem hohen Gehalt des Beschwerdeführers als Kadermitglied klarerweise kein Anlass, Y. als Arbeitgeber lediglich aufgrund der Hinweise auf die angebliche Mehrbelastung anzugehen. Vielmehr wäre es am Beschwerdeführer selbst gelegen, den behaupteten erheblichen Mehraufwand an einer der zahlreichen Sitzungen anzugeben oder einen Vorbehalt bezüglich der Aufgabenzuteilung geltend zu machen, was er jedoch stets unterlassen hat. Die Gruppe C erwähnt denn auch in ihrem Schreiben vom 22. August 2003, dass es aus ihrer Sicht nicht nachvollziehbar sei, wie ein Kadermitglied mit unmittelbarem Zugang zu den höchsten Entscheidungsträgern zu einer solchen Anhäufung von Arbeitszeit kommen könne. Insbesondere sei fraglich, weshalb der Beschwerdeführer gegen die von ihm nachträglich behauptete übermässige Arbeitsbelastung keine Gegenmassnahmen einleitete. Dies müsse, wenn denn die Notwendigkeit einer solchen Massnahme gegeben gewesen wäre, von einem Führungsmitglied erwartet werden können. Aus dem Gesagten folgt, dass Y. keinerlei Kenntnis über allfällig notwendige Mehrarbeit hatte und dies nach den Umständen auch nicht haben musste.

ff) Zudem sind Überstunden, welche nicht angeordnet worden sind, nur abgeltungswürdig, soweit sie für den Arbeitgeber objektiv notwendig waren (BGE 129 III 174 E. 2.2; vgl. Brühwiler, a.a.O., S. 78 Rz. 12b zu Art. 321c). Der Beschwerdeführer selbst hat sich für den Posten als Stellvertreter des Projektleiters anboten. Sofern durch diese Stellvertretung tatsächlich

ein erheblicher Mehraufwand entstanden ist, wird deutlich, dass die dadurch beim Beschwerdeführer entstandenen Überstunden nicht objektiv notwendig waren, da die Stellvertretung – hätte sich der Beschwerdeführer nicht selbst gemeldet oder hätte er vorgebracht, bereits überlastet zu sein – bestimmt einer anderen Person übertragen worden wäre, welche über genügend freie Kapazitäten verfügte. Wie einer Stellungnahme vom 22. März 2004 entnommen werden kann, standen dem Beschwerdeführer sowohl in der Planungsphase (die Tätigkeit als Teilprojektleiter ad interim eingeschlossen) als auch während der Betriebsphase eine nicht unbeachtliche Menge von Mitarbeitern zur Verfügung, welche ihn unterstützten sollten. Ab Frühling 2002 stand ihm zusätzlich S. als Stellvertreter zur Seite, welcher sich die Betreuung der vier Ausstellungen je hälftig mit dem Beschwerdeführer teilte. Den Akten kann entnommen werden, dass er die personellen Ressourcen indes nicht genügend eingesetzt hat. Soweit durch die fehlende Delegation Überstunden beim Beschwerdeführer entstanden sind, handelt es sich aber auch hier nicht um objektiv notwendige Überstunden. Ob allenfalls bei den Mitarbeitern objektiv notwendige Überstunden entstanden wären, kann an dieser Stelle nicht ermittelt werden und ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerdesache ohnehin nicht relevant.

gg) Ungeachtet der vorstehenden Erwägungen trägt der Arbeitnehmer für das Vorliegen abgeltungspflichtiger Überstunden die Beweislast (vgl. BGE 123 III 471 f. E. 3b; Streiff/von Kaenel, a.a.O., S. 82 Rz. 10 zu Art. 321c). Der Beschwerdeführer hat für sich Zeiterfassungskarten geführt. Auch wenn er diese in seinem Büro aufbewahrte und teilweise auf dem Bürotisch deponierte, kann nicht ernstlich behauptet werden, damit sei der Nachweis von abgeltungspflichtigen Überstunden erbracht. Bei den aufgeführten Stunden handelt es sich um reine Parteibehauptungen. Diesbezüglich ändern auch die umfassenden Zusammenstellungen des Beschwerdeführers über seine angeblichen Tätigkeiten während seiner Anstellung nichts. Es ist indes unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Zeiterfassungskarten weder vom Projektleiter, Z., noch vom Vorsitzenden der Projektaufsicht, T., visieren liess. Ebenso wenig lieferte er diese Zeiterfassungskarten oder sonstige Rapporte beim Arbeitgeber ab. Einzig diese Vorgehensweisen aber könnten in der vorliegenden Sache den rechtsgenügenden Beweis erbringen (vgl. auch Streiff/von Kaenel, a.a.O., S. 82 Rz 10 zu Art. 321c). Dem Beschwerdeführer gelingt demnach der Nachweis abgeltungspflichtiger Überstunden weder in qualitativer (Genehmigung von objektiv notwendiger Überzeit) noch in quantitativer Hinsicht.

hh) Darüber hinaus besteht ebenso wenig ein Anspruch auf Vergütung für Stellvertretung in einem höher eingereichten Dienstposten nach Art. 60 Abs. 1 AngO (vgl. E. 4c), was vom Beschwerdeführer auch gar nicht geltend gemacht wird. Die lediglich ferienhalber notwendige Stellvertretung für den Projektleiter dauerte nie länger als zwei Wochen und der Projektleiter Z. war während dieser Zeit bis auf wenige Tage stets erreichbar. Zudem gehörte eine derartige Stellvertretung ohne weiteres zum Pflichtenkreis des Beschwerdeführers und dürfte keine wesentlich höheren Anforderungen an ihn gestellt haben.

6.- Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer unbestrittenermassen ein grosses Engagement gegenüber seinem Arbeitgeber gezeigt hat. Aufgrund der klaren vertrag-

lichen Bestimmungen hatte der Beschwerdeführer aber grundsätzlich keinen Anspruch auf Abgeltung von Mehrarbeit und Überzeit. Auch lagen sämtliche ihm übertragenen Aufgaben innerhalb des vertraglich festgelegten Pflichten- und Aufgabenkreises. Der Beschwerdeführer bezog für seine Anstellung ein überdurchschnittlich hohes Einkommen, womit auch die Pflicht verbunden war, sofern es die dienstlichen Umstände erforderten, zusätzliche Leistungen auch ohne besondere Vergütung zu erbringen. Soweit der Beschwerdeführer eine Abgeltung für darüber hinaus gehende, nicht unter seine Pflicht fallende Leistungen verlangt, gelingt ihm der Nachweis weder bezüglich der quantitativen (ob und in welchem Umfang) noch hinsichtlich der qualitativen (objektiv notwendig und durch Y. genehmigt) Voraussetzungen. Somit ist ein Anspruch auf eine Vergütung für ausserordentliche Dienstleistungen vorliegend nicht gegeben. Gleichsam besteht in casu auch kein Anspruch auf Vergütung für Stellvertretung. Mangels Vorhandensein weiterer entschädigungswürdiger Überzeit erübrigt es sich, auf die weiteren Punkte wie rechtsmissbräuchliche Geltendmachung, Ausgleich von Überzeit oder öffentlichrechtliche Verjährungsfristen einzugehen.

7.- Der Beschwerdeführer hat nach dem Gesagten keine weiteren vermögensrechtlichen Ansprüche gegenüber Y. als die bereits abgegoltenen. Die Beschwerde ist daher abzuweisen. In Verfahren vor der PRK, die sich nicht nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) richten, wird in analoger Anwendung von Art. 343 Abs. 2 OR (in der Fassung des Bundesgesetzes vom 15. Dezember 2000 [AS 2001 1048]) vom Grundsatz der Kostenfreiheit bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten mit einem klar bezifferbaren Streitwert von über 30'000.-- eine Ausnahme gemacht (Entscheid der PRK vom 24. Oktober 1995, veröffentlicht in: VPB 60.73 E. 5; Moser, a.a.O., S. 148 Rz. 4.12). Da der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren eine Vergütung für rund 2'200 Überstunden geltend macht und bei pro rata temporis-Zahlungen auf der Basis von 2'221 Jahresstunden ein Grundgehalt von Fr. ... bezogen hat, ist offensichtlich, dass die massgebliche Streitwertgrenze überschritten ist. Der Beschwerdeführer hat bei diesem Verfahrensausgang als unterliegende Partei die Verfahrenskosten von Fr. ..., bestehend aus Spruch- und Schreibgebühren, zu tragen. Die Beschwerdeinstanz hat im Dispositiv den Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 63 Abs. 1 VwVG und Art. 1 ff., insbesondere Art. 5 Abs. 3 der Verordnung über Kosten und Entschädigung im Verwaltungsverfahren vom 10. September 1969 [SR 172.041.0]).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

1. Die Beschwerde von X. vom 23. Januar 2004 wird abgewiesen, und die Verfügung von Y. vom 11. Dezember 2003 wird bestätigt.

2. Die Verfahrenskosten im Betrag von Fr. ... (Spruch- und Schreibgebühren) werden dem Beschwerdeführer auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. ... verrechnet.
3. Dieser Entscheid wird dem Vertreter des Beschwerdeführers sowie Y. schriftlich eröffnet.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieser Entscheid kann innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden (Art. 97 ff. OG). Die Beschwerdeschrift ist 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 der angefochtenen Verfügung 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 Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidg. Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Jeannine Müller