



PRK 2005-014

Der Präsident: André Moser
Die Richter: Guido Corti, Beatrice Vogt
Der Gerichtsschreiber ad hoc: Eugen Roesle

Entscheid vom 28. November 2005

in Sachen

X., ..., Beschwerdeführer, vertreten durch Fürsprecher ...

gegen

Eidgenössisches Personalamt (EPA), Eigerstrasse 71, 3003 Bern

betreffend

Änderung der Lohnklasseneinreihung / Funktionsbewertung

Sachverhalt:

A.- X., geboren ... (56 Jahre alt), ist seit 1973 als Angestellter in der Bundesverwaltung tätig und bekleidet gegenwärtig im (...) des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) die Funktion (...). Im Arbeitsvertrag vom 22. November 2001 wurde der Lohn von X. in die Lohnklasse 27 eingereiht. Dieser beläuft sich bei einem Beschäftigungsgrad von 100% und als Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A seit Januar 2004 auf Fr. 148'776.55 (exklusive Ortszuschlag und Betreuungszulage). Zu jenem Zeitpunkt wurden im Rahmen der Reorganisation EPA (Reo 04) sämtliche Stellenbeschreibungen überarbeitet und neu bewertet, wobei der Lohn von X.

neuerdings der Lohnklasse 26 zugeordnet wurde. X. zeigte sich mit dieser Änderung nicht einverstanden und tat seine Meinung in den Besprechungen vom 30. Januar 2004 und vom 6. Juli 2004 kund. Er teilte dem EPA mit Schreiben vom 28. Juli 2004 mit, dass er das ihm per 25. Mai 2004 übergebene und angepasste Arbeitsvertragsformular nicht unterzeichnen werde. Eine einvernehmliche Regelung zwischen dem EPA und X. kam in der Folge nicht zu Stande.

B.- Am 19. November 2004 verfügte das EPA, dass die von X. ausgeübte Funktion in der 26. Lohnklasse eingereiht und im Arbeitsvertrag per 1. Juni 2005 angepasst werde, während die nominelle Lohngarantie gemäss Art. 52 Abs. 7 der Bundespersonalverordnung bis zum 31. Mai 2007 dauere. Nach Ablauf dieser nominellen Lohngarantie werde X. gemäss Ziff. 8 des Sozialplans für die Bundesverwaltung nicht zurückgestuft. Die Teuerung werde X. wieder ausgerichtet, sobald der Lohn den Höchstbetrag der 26. Lohnklasse nicht mehr übersteige und die Personalbeurteilung es rechtfertige. Als Begründung führte das EPA im Wesentlichen an, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit haben müsse, auch gegen den Willen des Arbeitnehmers Lohnsenkungen durchzuführen und eine entsprechende Verfügung als verhältnismässigeres Mittel als die Kündigung zu gelten habe. Der von X. nicht unterzeichnete Stellenbeschrieb bilde nicht Inhalt des Arbeitsvertrags, sondern sei als Weisung zu qualifizieren, welche der Zustimmung des Arbeitnehmers und damit dessen Unterschrift nicht bedürfe.

C.- Mit Eingabe vom 20. Dezember 2004 erhob X. beim Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) Beschwerde gegen die Verfügung des EPA vom 19. November 2004 und beantragte die vollständige Aufhebung derselben unter Entschädigungsfolge zu Lasten des Bundes. Er wies dabei die Beschwerdeinstanz auf die Frage hin, ob die Voraussetzungen eines Sprungrekurses nicht gegeben seien und die Sache der zuständigen Instanz zu überweisen sei. In materiel-ler Hinsicht machte er geltend, dass sich die Lohnklasseneinreihung als Essentiale des Arbeitsvertrags einer einseitigen Abänderung durch Hoheitsakt entziehe. Allenfalls sei die Lohnänderung auf dem Weg der Änderungskündigung vorzunehmen. Im Weiteren brachte X. vor, dass seit der letzten Anpassung des Pflichtenhefts die Anforderungen, der Arbeitsumfang und die Verantwortlichkeiten zugenommen hätten und das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden sei, indem andere Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgaben in der Lohnklasse 27 eingereiht seien. Ausserdem habe X. den ihm vorgelegten (um eine Lohnklasse angepassten) Stellenbeschrieb nie unterschrieben.

D.- Am 25. Januar 2005 nahm das EPA Stellung zur Beschwerde von X. Die Voraussetzungen zu einem Sprungrekurs hielt es im vorliegenden Fall für nicht gegeben, weil das EFD dem EPA weder eine Weisung erteilt, noch sich in anderer Weise engagiert habe, die seine Unbefangenheit bei der Beurteilung der Beschwerde gefährden könnte. Die Funktionsbewertung sei formell richtig erfolgt und habe mit der Lohnklasse 26 zu einem materiell richtigen Resultat geführt, setze dem Arbeitgeber für die vertragliche Lohnvereinbarung einen verbindlichen Rahmen und sei für sich allein nicht beschwerdefähig.

E.- In seiner Stellungnahme vom 1. März 2005 zur Beschwerdeantwort des EPA vom 25. Januar 2005 verwies X. im Wesentlichen auf das bereits in seiner Beschwerde vom 20. Dezember 2004 Vorgebrachte und hielt an deren Rechtsbegehren fest.

F.- Mit Schreiben vom 10. Mai 2005 überweist das EFD die Beschwerde von X. (Beschwerdeführer) zuständigkeitshalber an die Eidgenössische Personalrekurskommission (PRK).

G.- Am 9. Juni 2005 reicht das EPA seine Duplik zur Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 1. März 2005 ein.

H.- Mit Eingabe vom 15. November 2005 reicht das EPA auf Aufforderung der PRK die Stellenbeschriebe von Y., Z., W., V. und T. zur Einsichtnahme nach.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidewesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) Am 1. Januar 2002 ist das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) 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 vom Beschwerdeführer angefochtene Verfügung erging am 19. November 2004, also nach Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes. Der Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers, den dieser am 22. November 2001 mit dem EPA schloss und welcher den Beginn des (neurechtlichen) Arbeitsverhältnisses auf den 1. Januar 2002 festgelegt hat, ist ebenso nach dem Bundespersonalgesetz und dessen Ausführungserlassen zu beurteilen.

b) Die Berücksichtigung von Rechtsänderungen, welche erst nach dem Erlass des angefochtenen Entscheids eingetreten sind, richtet sich nach der massgeblichen intertemporalrechtlichen Regelung. Gemäss Rechtsprechung ist die Rechtmässigkeit eines Verwaltungsaktes grundsätzlich nach der Rechtslage zur Zeit seines Erlasses zu beurteilen (Entscheid der PRK vom 21. Juli 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden (VPB) 60.72. E. 3 mit Hinweisen). Für die Rekurskommission sind mithin jene Rechtssätze massgebend, die bei der Erfüllung des rechtlich zu ordnenden oder zu Rechtsfolgen führenden Tatbestandes Geltung haben. Nachher eingetretene Änderungen haben grundsätzlich unberücksichtigt zu bleiben. Eine Ausnahme ist dann zu machen, wenn zwingende Gründe eine sofortige Anwendung des neuen Rechts verlangen. Ferner ist bei offenen, im Zeitpunkt der Rechtsänderung noch andauernden Sachverhalten in aller Regel das neue Recht anwendbar (André Moser, in: André Moser/Peter Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.79). Die Wirkungen der zu verfügbaren Lohnklassenänderung richteten sich am 19.

November 2004 nach dem damals geltenden Art. 52 Abs. 7 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3). Im Rahmen der auf den 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Änderung der Bundespersonalverordnung vom 22. Dezember 2004 wurde Art. 52 Abs. 7 BPV aufgehoben und durch Art. 52a BPV ersetzt, der ebenso die Rechtsfolgen bei der Tieferbewertung einer Funktion regelt. Der vorliegend zu beurteilende Sachverhalt hat sich gesamthaft vor der besagten Rechtsänderung zugetragen, zu der keine intertemporalrechtlichen Bestimmungen bestehen und sich ebenso wenig zwingende Gründe zur sofortigen Anwendung des neuen Rechts ausmachen lassen.

c) Der direkte Beschwerdeweg an die PRK gegen personalrechtliche Verfügungen des EPA als Arbeitgeberin im Sinne von Art. 35 Abs. 1 BPG steht grundsätzlich nicht offen. Im Normalfall unterliegen lediglich die Beschwerdeentscheide einer internen Beschwerdeinstanz der Anfechtung bei der PRK (Art. 36 Abs. 1 BPG). Nach Art. 47 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) ist eine Verfügung indes mittels Sprungrekurs unmittelbar bei der nächsthöheren Beschwerdeinstanz anzufechten, wenn eine nicht endgültig entscheidende Beschwerdeinstanz im Einzelfall eine Weisung erteilt hat, dass oder wie eine Vorinstanz verfügen soll. Wird auf diese Weise eine verwaltungsinterne Beschwerdeinstanz übergangen, bildet im Verfahren vor der Rekurskommission (allein) die Verfügung einer unteren Instanz Anfechtungsobjekt (Entscheid der PRK vom 23. Juni 2004, veröffentlicht in VPB 68.151 E. 1a/bb; Entscheid vom 24. Februar 1997, veröffentlicht in VPB 61.80 E. 1a; Moser, a.a.O., Rz. 2.18). Wie dem Überweisungsschreiben des EFD vom 25. April 2005 zu entnehmen ist, hat das Generalsekretariat des Eidgenössischen Finanzdepartementes (GS EFD) an der Tieferbewertung der Stelle des Beschwerdeführers tatsächlich mitgewirkt und faktisch mitentschieden, die Stelle sei in der 26. Lohnklasse einzureihen. Die Verfügung des EPA vom 19. November 2004 ist entsprechend in derart enger Zusammenarbeit des EPA mit dem GS EFD ergangen, dass die Voraussetzungen für einen Sprungrekurs als gegeben erachtet werden können (vgl. auch Entscheid der PRK vom 18. November 2003, veröffentlicht in VPB 68.48 E. 1b). Die PRK ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde somit zuständig.

d) Der Beschwerdeführer ist durch den vorinstanzlichen Entscheid beschwert und somit zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 48 Bst. a VwVG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist mithin einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG (Art. 112 Abs. 1 BPV).

2.- a) 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 Entscheids (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 (Entscheid der PRK vom 25. April 1995 [PRK 1994-021], veröffentlicht in VPB 60.8 E. 3; Entscheid der PRK vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl. auch Moser, a.a.O., Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 617 f.).

b) So verhält es sich nach der Rechtsprechung der PRK zum Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 (BtG; SR 172.221.10) auch bei der Überprüfung einer Stelleneinreihung, sei dies 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 (vgl. Entscheid der PRK vom 8. März 2001 i.S. B. [PRK 2000-036], E. 2c 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). Es kann deshalb nicht Aufgabe der PRK sein, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden (Entscheid der PRK vom 13. Juni 2003 [PRK 2003-011], veröffentlicht in VPB 68.8 E. 4b; Entscheid der PRK vom 25. April 2002 in Sachen K. [PRK 2002-001], E. 3b, bestätigt mit Urteil des Bundesgerichts vom 23. Juli 2002 [2A.264/2002]).

3.- Gemäss Art. 8 Abs.1 BPG ist das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals öffentlich-rechtlicher Natur. Unter Vorbehalt gewisser Sonderregelungen entsteht es durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. Dem Angestellten eines solchen Arbeitsverhältnisses steht das Recht auf einen, in einer der 38 Lohnklassen festgesetzten und nach der Funktion, der Erfahrung und Leistung bemessenen, Lohn zu. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kommt den finanziellen Ansprüchen der Beamten in der Regel nicht der Charakter wohlervorbener Rechte zu (ebenso Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl., Zürich 2002., Rz. 1591; Peter Hänni, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht von Heinrich Koller/Georg Müller/René Rhinow/Ulrich Zimmerli (Hrsg.), Basel 1995, Rz. 137; a.M. Christine von Arx, Die einseitige Abänderbarkeit eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrages, Diss. Basel 2002, S. 93), sofern nicht das Gesetz die entsprechenden Beziehungen ein für alle Mal festlegt und von den Einwirkungen der gesetzlichen Entwicklung ausnimmt oder bestimmte, mit einem einzelnen Anstellungsverhältnis verbundene Zusicherungen abgegeben worden sind (Urteil des Bundesgerichtes vom 22. Oktober 2003 [2P.217/2003], E. 3.4 mit Hinweisen).

4.- Die Stellenbeschreibung (vormals Pflichtenheft genannt) stellt die formelle Grundlage für die Bewertung und Einreihung der Stellen in die Lohnklassen dar. In der Stellenbeschreibung werden die Aufgaben, Kompetenzen und die Verantwortlichkeiten des Stelleninhabers zusammengefasst festgehalten. Dabei haben sich die Pflichten nicht nach der Stellenbeschreibung zu richten, sondern die Stellenbeschreibung nach den Pflichten. Entsprechend hat die vorgesetzte

Stelle den Stellenbeschrieb nachzuführen und nicht der Angestellte selber. Demzufolge ist die Stellenbeschreibung als eigentliche Weisung des Arbeitgebers zu verstehen und bedarf keiner Unterschrift des Angestellten (Entscheidung der PRK vom 25. April 2002 i.S. K. [PRK 2002-001], E. 3b), genauso wie eine Anpassung des Pflichtenhefts als dienstliche Anordnung über die Erfüllung der dem Bediensteten obliegenden Aufgaben zu verstehen ist (vgl. Entscheidung der PRK vom 14. September 2001 i.S. L. [PRK 2001-002], E. 1b mit Hinweisen; Entscheidung des Bundesrates vom 31. August 1988, veröffentlicht in VPB 53.3 E. 2). Mit der Unterschrift unter die Stellenbeschreibung stimmt der Angestellte der Stellenbeschreibung nicht zu, sondern bezeugt lediglich, die Stellenbeschreibung erhalten zu haben und zu wissen, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten ihm zugeordnet sind. Nach Abschluss des Arbeitsvertrags hat der Angestellte grundsätzlich keinen Pflichten mehr zuzustimmen, sondern im Umfang des vom Arbeitsvertrag vorgegebenen Rahmens diese lediglich zu vollziehen (Hermann Schroff/David Gerber, a.a.O., Rz. 99 u. 100).

5.- Der Anspruch der Rechtsgleichheit findet seine Grundlage in Art. 8 BV und verlangt zunächst einmal, dass Rechte und Pflichten der Betroffenen nach dem gleichen Massstab festzusetzen sind. Ihm kommt im Verwaltungsrecht eine umfassende Geltung zu, d.h., er ist von allen staatlichen Organen in allen Funktionen (Rechtsetzung und Rechtsanwendung) zu beachten (vgl. Entscheidung der PRK vom 13. Januar 1998, veröffentlicht in VPB 63.19 E. 2b; Ulrich Häfelin/Georg Müller, a.a.O., Rz. 489).

Gleiches ist nach Massgabe seiner Gleichheit gleich, Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln. Dadurch werden unterschiedliche Regelungen, denen keine rechtlich erheblichen Unterscheidungen zugrunde liegen, verboten, aber es wird auch verhindert, dass eine rechtliche Gleichbehandlung stattfinden kann, wo sich in tatsächlicher Hinsicht erhebliche Unterschiede vorfinden. In der Rechtsetzung ist gemäss der bundesgerichtlichen Definition der Anspruch auf materielle Gleichbehandlung dann verletzt, wenn ein Erlass rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn er Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Vorausgesetzt ist, dass sich der unbegründete Unterschied oder die unbegründete Gleichstellung auf eine wesentliche Tatsache bezieht (vgl. BGE 123 I 7 E. 6a; 121 I 104 E. 4a; Ulrich Häfelin/Georg Müller, a.a.O., Rz. 497 ff.). Mit anderen Worten müssen dort, wo das Gesetz an gleiche Sachverhalte anknüpft, ernsthafte, sachliche Gründe vorliegen, damit eine Ungleichbehandlung vor der Verfassung standhält (vgl. BGE 121 I 134 E. 3d).

Im öffentlichen Dienstrecht wird das Gebot der rechtsgleichen Behandlung dann verletzt, wenn gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt wird. Dem Gesetzgeber kommt aber insbesondere in Organisations- und Besoldungsfragen grundsätzlich ein grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum zu (vgl. Entscheidung der PRK vom 21. Februar 2003, veröffentlicht in VPB 67.111 E. 3b mit Hinweisen). Die zuständigen Behörden können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auswählen, die für die Besoldung der Bediensteten massgebend sein sollen. Nicht verlangt wird dabei, dass die Besoldung allein nach der Qualität der geleisteten Arbeit bzw. den tatsächlich gestellten Anforderungen bestimmt wird. Massgeblich ist, dass sich

etwaige Ungleichbehandlungen vernünftig begründen lassen bzw. sachlich haltbar sind. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist das Gebot der rechtsgleichen Behandlung nicht verletzt, wenn die Lohnunterschiede auf objektiven Motiven wie Alter, Dienstalter, Erfahrung, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Leistung, Aufgabenbereich oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind (BGE 123 I 7 E. 6a-c, mit Hinweisen; BGE 124 II 440 E. 7a). Dies gilt ebenso für den Bereich der Rechtsanwendung, in welchem die Behörden verpflichtet sind, gleiche Sachverhalte mit gleichen relevanten Tatsachen gleich zu behandeln, es sei denn, ein sachlicher Grund rechtfertige eine unterschiedliche Behandlung (BGE 131 I 107 E. 3.1; BGE 125 I 163 E. 3a).

6.- Im vorliegenden Fall wurde mit Verfügung des EPA vom 19. November 2004 die vom Beschwerdeführer innegehabte Funktion in die 26. Lohnklasse eingereiht, nachdem im Wesentlichen dieselbe Tätigkeit gemäss dem auf den 1. Januar 2002 hin wirksamen (unbefristeten) Arbeitsvertrag noch in der 27. Lohnklasse eingestuft war. Der Beschwerdeführer bringt vor, dass generell kein Raum für eine Anpassung der Lohnklasse mittels Verfügung bestehe und eine Änderung der Einstufung auf dem Weg der Änderungskündigung vorzunehmen sei. Gleichzeitig unterstreicht er, dass die Essentialia des Arbeitsverhältnisses, wozu die Einreihung ins Lohnsystem gehöre, seit der Geltung des neuen Bundespersonalrechts nicht mehr durch einseitigen Hoheitsakt geregelt werden könnten. Indem auf die Möglichkeit hingewiesen wird, dass die Einreihung in eine Lohnklasse allenfalls mittels Änderungskündigung vorzunehmen sei, räumt der Beschwerdeführer aber selber ein, dass die Funktionsbewertung nie definitiv, sondern allenfalls Gegenstand einer Anpassung sein kann. Wäre dem nicht so, wäre eine angemessene Reaktion auf veränderte politische oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen unmöglich. Allein schon bezüglich der auf unbefristete Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse ergäbe sich ein unhaltbarer Zustand, wenn die Funktionen nicht gegebenenfalls neu bewertet werden könnten (unabhängig von einer allfälligen Änderung der dem Angestellten zugewiesenen Aufgaben). Inhaltliche Änderungen eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags, welche in die Rechte und Pflichten des Angestellten eingreifen, ergehen deshalb in Form von (anfechtbaren) Verfügungen. Eine Änderungskündigung im öffentlichen Recht wirkt, wie das EPA festgestellt hat, einige Fragezeichen auf, während in Bezug auf den zivilrechtlichen Arbeitsvertrag das Bundesgericht die Möglichkeit einer Änderungskündigung bejaht hat (BGE 123 III 250 E. 3b). Vorliegend muss jedoch nicht geprüft werden, ob die Änderungskündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses vor dem Legalitätsprinzip standhält (dies verneinend: Christine von Arx, a.a.O., S. 101). Die Vorinstanz hat nämlich zu Recht und in Einklang mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip die betreffende Funktion des Beschwerdeführers als mildere Massnahme auf dem Verfügungsweg tiefer bewertet, anstatt ihm die Kündigung auszusprechen. Eine konkrete Zusicherung des EPA gegenüber dem Beschwerdeführer, nach welcher dessen Lohn in der betreffenden Höhe garantiert sei, wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht und lässt sich aufgrund der vorliegenden Akten nicht ausmachen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung der PRK (teils noch zum Beamtenengesetz) dem Vorgehen des EPA, eine Änderung der Lohneinreihung per Verfügung vorzunehmen, nichts entgegengesetzt werden kann (Entscheid der PRK vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in VPB 68.8

E. 4c; Entscheid der PRK vom 22. November 2004 i.S. S. [PRK 2004-027], Entscheid der PRK vom 11. Februar 2005 i.S. S. [PRK 2004-025]).

7.- Der Beschwerdeführer macht ausserdem geltend, dass die neue Lohneinreihung aus materiellen Gründen nicht gerechtfertigt sei.

a) Die Stellenbeschreibung ist eine Weisung des Arbeitgebers und nicht Bestandteil des Anstellungsvertrages. Wie oben (E. 4) dargetan, bedarf sie keiner Unterschrift des Angestellten, um ihre Wirkungen zu entfalten. Die vom Beschwerdeführer vorgebrachte Rüge der fehlenden Unterschrift verfängt daher nicht.

b) Vorliegend kann nicht gesagt werden, dass die neue Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers nicht auf ernstlichen Überlegungen beruht. In diesem Zusammenhang gelingt dem Beschwerdeführer der Beweis der im Vergleich zur letzten Stellenbeschreibung erhöhten Anforderungen, Verantwortlichkeiten und eines grösseren Arbeitsumfangs nicht. Es mag sein, dass der Beschwerdeführer eine Vielzahl verschiedener Aufgaben zu bewältigen hat. Wenn die Vorinstanz aber in einer Gesamtwürdigung zum Schluss kommt, dass die Stelle des Beschwerdeführers im Quervergleich der Funktionsstufe 26 entspricht, so ist dagegen nichts einzuwenden, da es nicht Aufgabe der PRK ist, an Stelle des EPA als qualifizierende Bewertungsinstanz zu treten.

c) Der Beschwerdeführer bringt vor, dass andere Mitarbeiter mit vergleichbaren bis identischen Stellebeschreibungen in der 27. Lohnklasse verblieben und nicht wie er, tiefer eingestuft wurden. Die Aufgabenbereiche von S. und Y. entsprechen, wie die Vorinstanz bestätigt, demjenigen des Beschwerdeführers. Die Stellenbeschriebe von W. und V. dagegen sind mit zusätzlichen Aufgaben aus dem Bereich „Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG)“ ergänzt und gesamthaft mit der Tätigkeit des Beschwerdeführers nur bedingt vergleichbar.

Wie das EPA in seiner Stellungnahme vom 25. Januar 2005 ausführt, wurde mit Blick auf die absehbaren Altersrücktritte von S. und Y. nach Rücksprache mit dem EFD auf eine Neubewertung dieser beiden Funktionen, die kaum in dieser Form weiter bestehen werden, verzichtet. Aus dem gleichen Grund entfiel auch die Neubewertung von T. Dieses Vorgehen ist verständlich und bildet einen sachlichen Grund für eine ungleiche Behandlung. Auch das Bundesgericht sieht im Alter ein taugliches Kriterium, um Lohndifferenzen zwischen Angestellten zu rechtfertigen (vgl. E. 5). Betreffend die Stellenbeschriebe von W. und V. gelingt dem Beschwerdeführer der Nachweis nicht, inwiefern deren zum Vergleich herangezogene Profile trotz unbestrittenen zusätzlichen Aufgaben nicht die Vielfalt seiner eigenen Aufgaben erreichen sollten. Die Stelle von Z. schliesslich umfasst andere Bereiche, die im Vergleich zum Tätigkeitsfeld des Beschwerdeführers zusätzliche Anforderungen stellen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das EPA den ihm zustehenden grossen Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Lohneinreihung seiner Mitarbeiter nicht überschritten hat, die tiefere Lohneinstufung des Beschwerdeführers nicht willkürlich ist und sich sachlich begründen lässt.

d) Der Beschwerdeführer stellt schliesslich den Antrag, dass betreffend der Frage seiner Einreihung ein Gutachten von einer neutralen Stelle vorzunehmen sei. Nach dem Gesagten besteht aber keine Notwendigkeit zu einer solchen Massnahme. Bevorstehende Altersrücktritte oder zusätzliche Aufgaben der zum Vergleich beigezogenen Mitarbeiterprofile rechtfertigen deren Zuordnung zu einer höheren Lohnklasse, weshalb keine relevanten Erkenntnisse aus einem Gutachten zu erwarten sind und der Beweisantrag in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen ist (vgl. Entscheid der PRK vom 13. Februar 2004, veröffentlicht in VPB 68.90 E. 6 mit Hinweisen sowie Entscheid der Eidgenössischen Rekurskommission für die Staatshaftung vom 18. März 2005, veröffentlicht in VPB 69.78 E. 5a mit Hinweisen).

8.- Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigung sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

1. Die Beschwerde von X. vom 20. Dezember 2004 wird abgewiesen und die Verfügung des Eidgenössischen Personalamts vom 19. November 2004 bestätigt.
2. Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer und dem Eidgenössischen Personalamt 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 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide 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 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:

Der Gerichtsschreiber ad hoc:

André Moser

Eugen Roesle