Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-1688/2011

Urteil vom 7. Dezember 2011

Besetzung

Richter Lorenz Kneubühler (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot, Richter Jérôme Candrian, Richter Christoph Bandli, Richterin Kathrin Dietrich,
Gerichtsschreiber Stephan Metzger.

Parteien

X._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Y._____,
Vorinstanz.

Gegenstand

Änderung der Funktionsbewertung (Rückstufung).

Sachverhalt:

A.
X._____ war bis zum 31. Dezember 2008 als (…) im A._____ in der Funktion (…) beschäftigt.

B.
Am (Datum) beschloss der Bundesrat, die mit den (…) Aufgaben im Bereich (…) ins Y._____ zu transferieren. Im Rahmen dieses Wechsels wurde neben anderen auch die Stelle von X._____ per 1. Januar 2009 ins Y._____ überführt. Die Generalsekretariate der beiden betroffenen Departemente regelten die Übertrittsmodalitäten anfangs Dezember 2008 in einer Vereinbarung "Transfer des (Dienst) in das Y._____ / Übernahme von betroffenem Personal im A._____ durch das Y._____". Dort wird namentlich festgehalten, das Y._____ übernehme die vom Transfer betroffenen Mitarbeitenden zu den bisher im A._____ geltenden Arbeitsbedingungen.

Mit Unterschrift vom 15. Dezember 2008 hat X._____ mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft, handelnd durch das A._____, eine Vereinbarung betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossen. Darin werden die für ihn geltenden Übertrittsmodalitäten geregelt, wobei auch dort festgehalten wird, der verwaltungsinterne Übertritt erfolge zu denselben Anstellungsbedingungen.

C.
Mit Unterschrift vom 15. Dezember 2008 hat X._____ einen vom 5. Dezember 2008 datierten öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft, vertreten durch Y._____, abgeschlossen. Dieser Vertrag hält die bisher für X._____ im A._____ geltenden Anstellungsbedingungen, insbesondere seine Funktion "(…)" sowie die 28. Lohnklasse (LK), fest.

D.
Mit Entscheid vom 24. Februar 2011 hat das GS Y._____ verfügt, die Funktion "(…)", die X._____ inne habe, werde per 1. Juli 2011 von der LK 27+1 in die LK 26+1 (d.h. bei Ausserachtlassen der Stellvertreterfunktion von der LK 27 in die LK 26) zurückgestuft; zudem hat es auf diesen Zeitpunkt hin entsprechende Anpassungen des Arbeitsvertrags angeordnet. Es begründete dies damit, die Funktion erfülle hinsichtlich dem erforderlichen Wissen, der Selbständigkeit und

des Verantwortungsgrades die Anforderungen an die 26. LK, nicht aber an die 27. Dies ergebe sich aus Quervergleichen sowohl innerhalb des Y._____ als auch gegenüber ähnlichen Funktionen in anderen Departementen. Die von X._____ dagegen vorgebrachten Einwände seien allesamt unbegründet. Insbesondere müsse sich das Y._____ die Vereinbarung zwischen ihm und dem GS A._____ nicht entgegenhalten lassen; im Übrigen sei dieser ohnehin nachgelebt worden.

E.
Mit Eingabe vom 18. März 2011 hat X._____ (Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Verfügung vom 24. Februar 2011 erhoben und beantragt deren Aufhebung. Auf die Begründung wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

F.
Das Y._____ beantragt in seiner Vernehmlassung vom 9. Mai 2011 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden könne.

G.
Mit Verfügung vom 12. Mai 2011 hat das Bundesverwaltungsgericht X._____ die Gelegenheit gegeben, bis zum 26. Mai 2011 zur Vernehmlassung des Y._____ Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 5. Juni 2011 beantragt der Beschwerdeführer eine Erstreckung dieser Frist, macht geltend, er habe erst am 3. Juni 2011 von der Verfügung vom 12. Mai 2011 Kenntnis genommen und entschuldigt sein Säumnis mit einer Ferienabwesenheit. Mit Verfügung vom 7. Juni 2011 hat das Bundesverwaltungsgericht dieses Fristerstreckungsgesuch abgewiesen. Mit Schreiben vom 9. Juni 2011 hat X._____ (Beschwerdeführer) dennoch verspätet eine Stellungnahme zur Vernehmlassung des Y._____ (Vorinstanz) eingereicht und hält an seinem Rechtsbegehren fest.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Gemäss Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) unterliegen Verfügungen des Arbeitgebers der Beschwerde an die in den Ausführungsbestimmungen bezeichnete interne Beschwerdeinstanz. Ausgenommen sind namentlich erstinstanzliche Verfügungen der Departemente, die direkt beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar sind (Art. 35 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 36 Abs. 1 BPG). Ein Ausnahmefall im Sinne von Art. 32 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32; vgl. insbesondere Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG) ist nicht gegeben, weshalb das Bundesverwaltungsgericht damit zur Beurteilung der vorliegenden, gegen eine Verfügung des Y._____ gerichteten Beschwerde zuständig ist (vgl. auch Art. 31 VGG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG, SR 172.021] und Art. 33 Bst. d VGG).

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

2.
Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vor-instanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Als formeller Adressat hat der Beschwerdeführer ein aktuelles, schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung der angefochtenen Verfü-gung. Er ist vor der Vorinstanz mit seinen Anliegen zudem nicht durchge-drungen, weshalb er auch materiell beschwert und folglich zur Beschwer-de befugt ist.

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

3.
Der Beschwerdeführer hat die ihm angesetzte Frist zur Einreichung von Gegenbemerkungen zur Vernehmlassung der Vorinstanz ungenutzt verstreichen lassen und erst mit Eingabe vom 9. Juni 2011 dazu Stellung genommen.

Gemäss Art. 21 Abs. 1 VwVG müssen schriftliche Eingaben spätestens am letzten Tag der Frist der Behörde eingereicht oder zu deren Handen

der schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden. Eine behördlich angesetzte Frist kann gemäss Art. 22 Abs. 2 VwVG aus zureichenden Gründen erstreckt werden, wenn die Partei vor Ablauf der Frist darum nachsucht. Art. 24 Abs. 1 VwVG sieht die Möglichkeit vor, eine aus unverschuldeten Gründen versäumte Frist wiederherzustellen. Sein Erstreckungsgesuch hat der Beschwerdeführer nach Fristablauf und somit verspätet gestellt. Bei einer Ferienabwesenheit während eines laufenden Verfahrens handelt es sich sodann – wie bereits in der Verfügung des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juni 2011 festgehalten – offensichtlich nicht um ein unverschuldetes Säumnis. Dennoch besteht gemäss Art. 32 Abs. 2 VwVG die Möglichkeit, verspätete Parteivorbringen aufgrund der Untersuchungsmaxime und des Grundsatzes der Rechtsanwendung von Amtes wegen trotz Verspätung zu berücksichtigen, wenn diese für die Beurteilung der Sache ausschlaggebend sind (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, N 2.147). Die vom Beschwerdeführer in seiner Eingabe vom 9. Juni 2011 gemachten Vorbringen erfüllen diese Voraussetzung nicht und bleiben deshalb im Folgenden unbeachtlich.

4.

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm angefochtenen 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 oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (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 hat, das heisst nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat. Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indessen eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen entfernt es sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (BVGE 2007/34 E. 5 mit weiteren Hinweisen; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5455/2007 vom 11. Juni 2008

E. 5.4 und A-1782/2006 vom 24. Mai 2007 E. 2.4.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., N 2.149 ff.; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich 2010, Rz. 473 ff. mit Hinweisen).

Bei Stelleneinreihungen im Zusammenhang mit eigentlichen Reorganisationsmassnahmen überprüft das Bundesverwaltungsgericht diese Massnahmen 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. Die Überprüfung von Stelleneinreihungen hat sich darüber hinaus auch generell – nicht nur bei Reorganisationsmassnahmen – auf das Vorliegen ernstlicher Überlegungen zu beschränken. Es kann nicht Aufgabe des Bundesverwaltungsgerichts sein, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-7932/2007 vom 29. Oktober 2008 E. 2, A-3629/2007 vom 9. Januar 2008 E. 4, A-1764/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 2). Ob letztendlich – wie vom Beschwerdeführer behauptet – eine Reorgani-sation oder – wie von der Vorinstanz dargelegt – eine erstmalige Organisation des Bereichs „(…)“vorliegt, ist demnach für die folgenden Erwägungen unerheblich.

5.
Der Beschwerdeführer erachtet die vorinstanzlich angeordnete Rückstufung aus verschiedenen Gründen als unzulässig. Unter anderem macht er einen Vertrauensschutz-Tatbestand geltend und beruft sich auf die Übertrittsvereinbarung, die er im Dezember 2008 mit seinem ehemaligen Arbeitgeber, dem A._____, abgeschlossen hat. Die vorliegend interessierende Ziff. 3 dieser Vereinbarung hat folgenden Wortlaut (Anonymisierung durch Bundesverwaltungsgericht):

> "Der verwaltungsinterne Übertritt vom GS A._____ ins Y._____ erfolgt zu denselben Anstellungsbedingungen, d.h. die aktuelle Funktion, Lohnklasse, Besoldung, Guthaben aus Ferien-/GLAZ-/Überzeit und Treueprämien sowie Sondervereinbarungen (Ausbildung, Veränderung Beschäftigungsgrad, Ausübung Nebenerwerb) bleiben bestehen."

5.1. Die Vorinstanz vertritt die Auffassung, diese Vereinbarung sei zwischen dem Beschwerdeführer und dem A._____ abgeschlossen worden und für sie deshalb nicht verbindlich; das Y._____ müsse sich Vereinbarungen, die andere Arbeitgeber der Bundesverwaltung abgeschlossen hätten, nicht entgegenhalten lassen. Sollte das

Bundesverwaltungsgericht dieser Auffassung nicht folgen, so sei der Vereinbarung nachgelebt worden, da der Beschwerdeführer unmittelbar nach seinem Transfer ins Y._____ keine Tieferbewertung habe hinnehmen müssen; diese sei erst zwei Jahre später anlässlich der Konsolidierung des Bereichs erfolgt. Eine eigentliche Zusicherung liege nicht vor, da die Vereinbarung keine Rückschlüsse auf ein wohlerworbenes Recht zulasse; sie sei vielmehr vage formuliert und vor allem in zeitlicher Hinsicht unbestimmt gehalten.

Der Beschwerdeführer hält dem entgegen, die Vereinbarung zwischen ihm und dem A._____ sei für das Y._____ sehr wohl verbindlich, stütze sich diese doch auf eine Abmachung zwischen den Generalsekretariaten dieser beiden Departemente.

5.2. Das Dienstverhältnis eines Bediensteten des Bundes ist nicht unabänderlich. Ein umfassender Schutz bestimmter Ansprüche besteht nur dort, wo diese als wohlerworbene Rechte betrachtet werden können, welche durch den Anspruch auf Treu und Glauben (Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]) und die Eigentumsgarantie (Art. 26 BV) geschützt sind (BGE 106 Ia 163 E. 1b; vgl. auch BGE 132 II 485 E. 9.5). Dies trifft für die vermögens-rechtlichen Ansprüche der öffentlichen Angestellten in der Regel nicht zu, sondern nur dann, wenn das Gesetz die entsprechenden Beziehungen ein für allemal festlegt und von den Einwirkungen der gesetzlichen Ent-wicklung ausnimmt, oder wenn bestimmte, mit einem einzelnen Anstel-lungsverhältnis verbundene Zusicherungen abgegeben werden (BGE 134 I 23 E. 7.1 mit zahlreichen Hinweisen). Eine solche Zusicherung liegt vor, wenn sich die behördliche Angabe auf eine konkrete, den betreffenden Bürger berührende Angelegenheit bezieht, die Amtsstelle, welche die Auskunft erteilt hat, hierfür zuständig war oder jedenfalls in guten Treuen für zuständig gehalten werden durfte, der Adressat die Unrichtigkeit des Bescheides nicht ohne weiteres hat erkennen können und er im Vertrauen auf die erhaltene Auskunft nicht ohne Nachteil wieder rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat. Eine behördliche Information steht zudem immer unter dem Vorbehalt einer allfälligen späteren Rechtsände-rung (vgl. BGE 137 I 69 E. 2.5.1; BGE 131 II 627 E. 6.1; BGE 129 I 161 E. 4.1; BGE 118 Ia 253 E. 4b mit Hinweisen; PIERRE TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Bern 2009, § 22 Rz. 15 und 19).

5.3. Indem die Vorinstanz geltend macht, die Vereinbarung vom Dezember 2008 sei nicht von ihr, sondern vom A._____ abgeschlossen worden und vermöge sie deshalb nicht zu binden, scheint sie das Vorliegen einer Zusicherung am Kriterium der Zuständigkeit zur Auskunftserteilung scheitern lassen zu wollen. – Zu Unrecht: Um den verwaltungsinternen Übertritt des Beschwerdeführers ins Y._____ zu ermöglichen, musste vorweg dessen bestehendes Arbeitsverhältnis mit dem A._____ aufgelöst werden. Dies geschah durch die Vereinbarung vom 12. bzw. 15. Dezember 2008 betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, was diese als verwaltungsrechtlichen Vertrag qualifiziert. Wie sich aus dem Rubrum der Vereinbarung ohne weiteres ergibt, wurde sie zwischen dem Beschwerdeführer und der Schweizerischen Eidgenossenschaft abgeschlossen und nicht zwischen diesem und dem A._____. Dieses Departement bzw. seine Generalsekretärin handelten vielmehr bloss im Namen der Eidgenossenschaft. Diese war aber offensichtlich zuständig, dem Beschwerdeführer Zusicherungen hinsichtlich der Modalitäten seiner Weiterbeschäftigung abzugeben.

Vorliegend haben die beiden Departemente die Übernahme der vom Transfer betroffenen Mitarbeitenden des GS A._____ durch das GS Y._____ zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zusammen vereinbart (vgl. Ziff. 4 der undatierten, am 1. Dezember 2008 in Kraft getretenen Vereinbarung zwischen den Generalsekretariaten der beiden Departemente). Dies war dem Beschwerdeführer bekannt, wird doch im Ingress der Auflösungsvereinbarung zwischen ihm und dem GS A._____ auf diese Abmachung Bezug genommen. Bei dieser Sachlage durfte der Beschwerdeführer das A._____ als zuständig erachten, mit ihm eine Vereinbarung betreffend den unveränderten Fortbestand seiner Arbeitsbedingungen zuzusichern.

5.4. Die Vorinstanz ist der Auffassung, sie habe der Vereinbarung nachgelebt, denn der Beschwerdeführer habe "unmittelbar beim Transfer … keine Tieferbewertung hinnehmen" müssen, sondern erst einige Zeit später (Verfügung vom 24. Februar 2011, Ziff. 8). Dem ist zuzustimmen, denn Art. 52a der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) normiert die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag eines gemäss BPG angestellten Arbeitnehmers jederzeit hinsichtlich Lohnklasse anzupassen, sofern seine Funktion tiefer bewertet werden muss oder wenn eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen wird. Mangels einer Vereinbarung über die zeitlichen Umstände des

unveränderten Fortbestands der Anstellungsbedingungen ist die Einhaltung der Vereinbarung als gegeben zu betrachten, kann doch der Beschwerdeführer aus der Übertrittsvereinbarung nicht ableiten, für die gesamte weitere Dauer seines Anstellungsverhältnisses ungeachtet aller äusseren Umstände vor einer Veränderung seiner Anstellungsbedingungen geschützt zu sein. Aus diesen Gründen steht der Vertrauensgrundsatz einer Anpassung des Arbeitsvertrages nach einer mehr als zweijährigen Weiterbeschäftigung gemäss der in der Vereinbarung festgehaltenen Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

6.

Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Restrukturierung sei lediglich vorgeschoben, um auf die Arbeitsverhältnisse Einfluss zu nehmen und eine Rückstufung vorzunehmen. Die Vorinstanz ihrerseits bestreitet nicht, dass keine eigentliche Reorganisation stattgefunden hat. Vielmehr legt sie dar, dass der Bereich „(…)“ erstmals überhaupt eine Organisation erfahren habe und dass die Ende 2010 festgelegte Organisation erstmalige Bewertungen der Funktionen nötig gemacht habe.

Das Argument des Beschwerdeführers überzeugt nicht. Bereits zum Zeitpunkt der Überführung des Dienstes für Analyse und Prävention (DAP) vom GS A._____ ins GS Y._____ Anfang 2009 wurde die künftige Struktur des Bereichs „(...)“ in ihren Grundzügen festgelegt. Die detaillierte Ausgestaltung der Organisation benötigte nicht zuletzt aufgrund politischer Entscheide (Bewilligung von Arbeitsstellen) Zeit. Erst die Konstituierung und Konsolidierung der neuen Struktur ermöglichte es, das Erstellen fehlender Stellenbeschriebe und gesetzeskonformer Funktionsbewertungen nachzuholen. Das Argument, es handle sich um eine vorgeschobene Reorganisation, um auf die Dienstverhältnisse Einfluss zu nehmen, erscheint aus diesen Gründen nicht als stichhaltig.

7.

7.1. Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Näheres regeln die gestützt auf Art. 15 Abs. 3 BPG erlassenen Ausführungsbestimmungen. Art. 36 BPV stellt ein System von 38 Lohnklassen auf. Jede Funktion wird bewertet und einer dieser Klassen zugewiesen (Art. 52 Abs. 1 BPV). Vor ihrem Entscheid über die Zuweisung holt die zuständige Stelle das

Gutachten der Bewertungsstelle nach Art. 53 BPV ein (Art. 52 Abs. 2 BPV). Zuständige Bewertungsstellen für die Funktionen der Lohnklassen 1 bis 31 sind die Departemente (Art. 53 Abs. 1 Bst. b BPV). Für die Funktionsbewertung sind die nötige Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen massgebend (Art. 52 Abs. 3 BPV). Grundlage für die Bewertung ist gemäss Art. 20 Abs. 1 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung vom 6. Dezember 2001 (VBPV, SR 172.220.111.31) die Stellenbeschreibung (Pflichtenheft). Die Bewertung hat nicht zuletzt auch aufgrund von Vergleichen mit anderen Stellen zu erfolgen (sog. Quervergleiche, Art. 20 Abs. 2 BPV). Muss eine Funktion tiefer bewertet werden oder wird eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst (Art. 52a BPV).

7.2. Die neue Einstufung der Funktion des Beschwerdeführers ist auf die Überführung des (…) vom GS A._____ ins GS Y._____ zurückzuführen, welche ihre Grundlage in einem Beschluss des Bundesrates vom (Datum) hat. Im Zuge dieses Transfers wurde auch die Funktion des Beschwerdeführers als „stellvertretender Chef (…)“ überführt. Die Bewilligung neuer Stellen im Herbst 2010 und die neue Zuweisung und Verteilung der Aufgaben erforderte die Erstellung neuer Stellenbeschriebe durch den Chef (...). Aufgrund dieses Stellenbeschriebs wurde die Funktion "(...)" des Beschwerdeführers erstmalig im GS Y._____ einer Grundbewertung unterzogen und der Lohnklasse 26 zugewiesen, wobei eine zusätzliche Lohnklasse (LK 26+1) für die vollumfängliche Stellvertretung des Chefs (...) gewährt wurde. Dieser Sachverhalt ist nicht bestritten.

Im Wesentlichen ist die Frage streitig, ob die Stelle des Beschwerdeführers, welche er seit dem 1. Januar 2009 beim GS Y._____ inne hat, jedoch durch die Konsolidierung im Bereich „(...)“ eine Veränderung hinsichtlich Aufgabenbereich erfahren hat und neu als „Stv Chef (...)“ bezeichnet wird, zu Recht der LK 26 zugeteilt worden ist oder ob eine Einreihung in LK 27 angezeigt wäre. Demzufolge ist zu prüfen, ob die Bewertung der Funktion des Beschwerdeführers den gesetzlichen Vorgaben genügt.

7.3. Grundlage für die Funktionsbewertung bildet gemäss Art. 20 Abs. 1 VBPV die Stellenbeschreibung (Pflichtenheft), die im vorliegenden Fall vom Chef (...) mit Datum vom 17. Dezember 2010 verfasst wurde.

7.3.1. Der Beschwerdeführer bringt betreffend Funktionsbewertung im Wesentlichen vor, seine Aufgaben (bzw. seine Tätigkeiten) seien weitgehend gleich geblieben, im neuen Stellenbeschrieb aber nicht explizit ausformuliert worden, sondern in allgemeinen Delegationsnormen enthalten. Auch die Entscheidungskompetenzen seien mindestens gleich zu bewerten wie jene im GS A._____. Hingegen habe das Aufgabenspektrum und die fachlichen Anforderungen insgesamt erheblich zugenommen, insbesondere betreffend (…). Weggefallen seien aber die Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen sowie die Teilnahme (Leitung und Mitwirkung) an departementsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten, wobei es sich bei diesen Aufgaben um Nebenaufgaben gehandelt habe. Insbesondere beanstandet der Beschwerdeführer, bei der Funktionsbewertung aufgrund des Stellenbeschriebs sei zu Unrecht ein summarisches Verfahren zur Anwendung gekommen.

7.3.2. Die Vorinstanz bestreitet nicht, dass ein Ausbau des Aufgabenbereichs stattgefunden hat, doch macht sie geltend, die heutige Funktion des Beschwerdeführers beinhalte weder höhere Kompetenzen noch höhere Anforderungen. Im Weiteren entgegnet die Vorinstanz, dass die Funktionsbewertung für die Lohnklassen 1 bis 27 in der Bundesverwaltung mittels summarischem Verfahren gestützt auf die entsprechende Verordnung (unveröffentlicht) und Art. 52 Abs. 1 bis 3 BPV als Grundlage durchgeführt werde. Zunächst sei die Stammaufgabe einer Funktion zu bewerten und erst anschliessend werde gestützt auf Art. 20 Abs. 4 VBPV eine zusätzliche Lohnklasse für eine vollumfängliche Stellvertretung gewährt. Die Stammaufgabe der Funktion des Beschwerdeführers im GS A._____ sei in der Lohnklasse 27 eingereiht gewesen, weshalb zu Recht das summarische Verfahren zur Anwendung gekommen sei.

7.3.3. Als Rechtsgrundlage hält Art. 52 Abs. 1 bis 3 BPV für die Funktionsbewertung fest, dass die Zuweisung einer Funktion zu einer Lohnklasse aufgrund eines Gutachtens der gemäss Art. 53 BPV zuständigen Bewertungsstelle erfolgt und dabei die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen massgebend sind. Die von der Vorinstanz erwähnte Verordnung über die Funktionsbewertung in der Bundesverwaltung fällt als Rechtsgrundlage dagegen ausser Betracht, da es sich um eine unveröffentlichte Quelle handelt, die weder dem Beschwerdeführer noch dem urteilenden Gericht

bekannt ist. Hingegen hat die Vorinstanz ein Gutachten der nach Art. 53 Abs. 1 Bst. b BPV zuständigen Fachstelle Personal des Y._____ veranlasst, um die Funktion des Beschwerdeführers neu im Gefüge der Lohnklassen einzureihen. Dieses Gutachten vom 22. Dezember 2010 wurde weitgehend in die Verfügung vom 24. Februar 2010 übernommen und liegt dem Bundesverwaltungsgericht vor. Die Gesetzgebung enthält keine Hinweise, in welcher Tiefe eine Funktionsbewertung zu erfolgen hat. Die Praxis fordert diesbezüglich ernstliche Überlegungen und sachliche resp. nachvollziehbare Gründe als Basis für eine Stelleneinreihung (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-626/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 2, A- 1764/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 5.1, A-3629/2007 vom 9. Januar 2008 E. 3.4 und A-7932/2007 vom 29. Oktober 2008 E. 5.2), wobei die in Art. 52 Abs. 3 BPV erwähnten Beurteilungskriterien auf den konkreten Fall bezogen zu prüfen sind. In diesem Gutachten werden die allgemeinen Anforderungen der Lohnklassen 24 und höher einlässlich dargestellt, und die Fachstelle Personal des Y._____ hat auch verschiedene, ihr als relevant erscheinenden Funktionen verglichen. Ungeachtet der inhaltlichen Richtigkeit von deren Einschätzung kann nicht von einem bloss summarischen Verfahren gesprochen werden; der diesbezügliche Einwand des Beschwerdeführers ist unbegründet.

7.3.4. Die Fachstelle Personal Y._____ hat in ihrem Gutachten in Erwägung gezogen, die Lohnklasse 24 setze Aufgaben grundlegender Art voraus, welche Entscheidkompetenzen einschliesse und besonders qualifizierte Berufskenntnisse erfordere. Für die Lohnklasse 25 werde ein grösserer Handlungs- und Beurteilungsspielraum vorausgesetzt und Basis für die Lohnklasse 26 sei das Vorhandensein hochgradigen Spezialwissens im Sinne einer fachlichen Autorität. Dabei habe der Stelleninhaber einen abgeschlossenen Fachbereich zu verantworten und müsse über erweiterte Entscheidkompetenzen verfügen. Zudem werde von einem Arbeitnehmer in der Lohnklasse 26 auch erwartet, dass er die Leitung von Projekten von besonders grosser Bedeutung und/oder Teilprojekten übernehmen könne, welche in der Regel von grosser strategischer Bedeutung seien. Hingegen würde die Einstufung einer Funktion in die Lohnklasse 27 bedingen, dass eine noch weitergehende Verantwortung übernommen werde. Die Vorinstanz stellt denn in ihrer aufgrund des Gutachtens der Fachstelle Personal Y._____ erstellten Verfügung auch fest, dass es sich bei der Überprüfung, Analyse und Verifizierung der komplexen (…) Tätigkeiten und bei der Ableitung von Handlungs- und Entscheidungsempfehlungen zuhanden des Chefs

Y._____ und der parlamentarischen Oberaufsicht um Aufgaben handelt, welche ein fundiertes Spezialwissen im Sinne einer fachlichen Autorität sowie einen grossen Selbständigkeits- und Verantwortungsgrad erfordern. Daraus geht hervor, dass die Stellenbeschreibung der Funktion des Beschwerdeführers als "Stv Chef (...)" die wesentlichen, in Art. 52 Abs. 3 BPV aufgeführten und kumulativ zu berücksichtigenden Kriterien enthält. Aus dem Gutachten der Fachstelle Personal Y._____ ist ersichtlich, dass diese Kriterien ausreichend geprüft wurden.

7.4. Im Weiteren erfolgt die Bewertung der Funktion gestützt auf Quervergleiche mit anderen Stellen. Auf diese Weise soll ein stimmiges Einreihungsgefüge der Funktionen und Lohnklassen aufrechterhalten werden. Im vorliegenden Fall hat die Fachstelle Personal Y._____ verschiedene Quervergleiche durchgeführt, welche im Gutachten vom 22. Dezember 2010 berücksichtigt wurden.

7.4.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, die zum Quervergleich beigezogenen Bewertungsgrundlagen würden den Besonderheiten einer Aufsichtsfunktion über (…) nicht Rechnung tragen und es werde Ungleiches verglichen. Deshalb seien die Bewertungsgrundlagen auch nicht tauglich, um eine Tiefereinreihung zu begründen und zu rechtfertigen. Der Beschwerdeführer legt dar, dass sich die Bewertung der Aufsichtsfunktion auf dem Spezialgebiet (…) wesentlich von der Bewertung der beigezogenen Standardfunktionen und insbesondere von den zum Quervergleich beigezogenen Funktionen im Y._____ unterscheide, da es um die rechtmässige, wirksame und verhältnismässige Aufgabenerfüllung für (…) gehe, was von unmittelbarer politischer Bedeutung und Brisanz sei.

7.4.2. Art. 20 Abs. 2 VBPV sieht vor, dass die Bewertung einer Funktion u.a. gestützt auf Vergleiche mit anderen Stellen zu erfolgen hat. Die Vorinstanz hat diese durch die Fachstelle Personal Y._____ durchgeführten Quervergleiche in ihre Verfügung aufgenommen, wobei insbesondere Faktoren wie die Komplexität und Vielfältigkeit der Aufgaben sowie die der Funktion zu Grunde liegenden Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zum Tragen kommen. Die Verwendung dieser Kriterien ermöglicht einen Vergleich von verschiedenartigen Fachbereichen. So hat die Vorinstanz resp. die Fachstelle Personal Y._____ einerseits einen Vergleich mit anderen anspruchsvollen Funktionen im Generalsekretariat Y._____ durchgeführt, wobei unter Beachtung funktionsspezifischer Besonderheiten die Funktion des

Beschwerdeführers mit den Stellen von "Inspektoren/Inspektorinnen", "Leiter/in Preisprüfungen", „Leiter/in Revisionen“ im Y._____ und "Juristen/Juristinnen“ im Bereich Recht – welche allesamt der Lohnklasse 25 zugeordnet sind – durchgeführt wurden. Andererseits wurde ein Quervergleich mit Funktionen in anderen Departementen angestellt, wobei auch die der Lohnklasse 27 zugeordneten Stellen im A._____ herangezogen wurden. Diese Y._____-internen Quervergleiche führten aufgrund der sehr breit gefächerten Tätigkeitsbeschreibungen und der damit verbundenen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen der (…) im A._____ zu einer sachlichen Begründung der Abgrenzung von einer Lohnklasse zu den (…) des Bereichs „(...)“. Im Weiteren wurden Y._____-externe Quervergleiche mit den in der Lohnklasse 27 angesiedelten und mit sehr hohem Autonomiegrad ausgestatteten Stellen der Wirtschafts- und Finanzexperten in der Bundesanwaltschaft sowie mit den der Lohnklasse 25 zugeordneten Steuerexperten der Eidgenössischen Steuerverwaltung gezogen. Das Gutachten der Fachstelle Personal Y._____ zeigt demnach, dass die Vorinstanz weitreichende Vergleiche angestellt hat, was eine fundierte und differenzierte Einbettung der Funktion des "Stv Chef (...)" in das Gesamtgefüge der Lohnklassen ermöglicht hat. Die Einstufung der Stelle des Beschwerdeführers in die Lohnklasse 26 lässt sich somit als sachlich begründet bezeichnen. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass die verschiedenen, dem Vergleich zugrunde liegenden Tätigkeiten je spezifische Eigenheiten aufweisen. So mag es zutreffen, dass die Tätigkeit des Beschwerdeführers in einem (…) Bereich eine gewisse politische Bedeutung aufweist, doch dürfte Ähnliches in je unterschiedlicher Weise auch für die Vergleichspositionen zutreffen. Die Einreihung der einzelnen Funktionen in die entsprechenden Lohnklassen beruht auf vertretbaren Gründen und ergibt gesamthaft betrachtet ein stimmiges Ganzes. Dies insbesondere auch im Hinblick darauf, dass das Bundesverwaltungsgericht nicht selber als qualifizierende Instanz tätig wird, wenn die durch die Vorinstanz vorgenommene Stelleneinreihung auf ernstlichen Überlegungen beruht (vgl. oben E. 4; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1764/2010 vom 14. Oktober 2010 E. 5.3 und A-7932/2007 vom 29. Oktober 2008 E. 6).

7.5. Auch die Prüfung der spezifischen Verantwortung des Beschwerdeführers, auf die nachfolgend noch gesondert einzugehen ist, führt zu keiner anderen Beurteilung.

7.5.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, der Bereich „(...)“ diene der Exekutiv-Aufsicht und sei ein Führungsinstrument des Chefs Y._____, dem sie direkt unterstellt sei. Sie trage auch unmittelbar die fachtechnische Verantwortung, da Prüfungen weisungsungebunden und unabhängig durchgeführt würden. So liege die Verantwortung für die Ausarbeitung von Prüfungskonzepten, die Durchführung der Prüfungen und Analysen, die Erstellung der Berichte sowie die Berichterstattung vor dem Departementschef und der Geschäftsprüfungsdelegation vollumfänglich in der Verantwortung des (…) analog dem Stellenbeschrieb GS A._____. Im Weiteren führt der Beschwerdeführer aus, der Chef (...) führe die Organisationseinheit nur administrativ, nicht fachlich. Aus diesem Grunde stimme der Stellenbeschrieb des Chefs (...) nicht mit der gelebten Realität überein.

7.5.2. Die Vorinstanz führt aus, die Beurteilung der Fachstelle Personal Y._____ habe gezeigt, dass die Tätigkeiten der zu bewertenden Funktion weniger breit gefächert seien und dass Kompetenzen sowie Verantwortlichkeiten gegenüber der im GS A._____ ausgeübten Funktion abgenommen hätten. Der Fachbereich werde fachlich, organisatorisch und administrativ durch den Chef (...) geführt, wodurch Kompetenzen und Verantwortung der Unterstellten begrenzt würden. Im Übrigen werde die umfassende Stellvertreterfunktion mit einer zusätzlichen Lohnklasse abgegolten.

7.5.3. Für die Bewertung der Funktion ist gemäss Art. 52 Abs. 3 BPV insbesondere auch das Mass der Verantwortlichkeiten massgebend. Dieses wurde im Rahmen des Gutachtens der Fachstelle Personal Y._____ geprüft und durch die Funktionenbewertung bestätigt.

Vorliegend ist nicht der Stellenbeschrieb des Chefs (...) zu beurteilen, sondern die Bewertung der Funktion "Stv Chef (...)". Insofern ist es unbehelflich, wenn der Beschwerdeführer argumentiert, der Stellenbeschrieb des Chefs (...) stimme nicht mit der gelebten Realität überein. Tatsächlich wurde durch die Konsolidierung des Bereichs „(...)“ im GS Y._____ im Rahmen der erstmaligen Bewertung der Funktionen eine neue Organisationsstruktur festgelegt und der Funktion "Stv Chef (...)" eine Funktion "Chef (...)" übergeordnet. Sinn und Zweck dieser Hierarchie ist es, Verantwortungen zuzuordnen. Damit ist klargestellt, dass der Inhaber der vorgesetzten Funktion die Gesamtverantwortung für die ihr unterstellten Bereiche trägt, selbst wenn den Untergebenen faktisch weiterhin ein hohes Mass an Autonomie zukommt. Mit anderen

Worten trägt der Inhaber der vorgesetzten Funktion im Aussenverhältnis die formelle Gesamtverantwortung, selbst wenn der ihm unterstellte Stelleninhaber im Innenverhältnis die fachliche und materielle Verantwortung gegenüber dem Vorgesetzten trägt. Nur wenn der Beschwerdeführer in seiner Funktion als Stellvertreter des Chefs (...) den Geschäftsbereich vollumfänglich vertritt, trägt er die Gesamtverantwortung für sein Handeln unter erweiterten Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Diese Stellvertreterfunktion wird gemäss Art. 20 Abs. 4 VBPV denn auch mit einer zusätzlichen Lohnklasse berücksichtigt, sodass der Funktion des Beschwerdeführers die Lohnklasse 26+1 zugewiesen wurde.

7.6. Der Beschwerdeführer hat das 55. Altersjahr überschritten. Somit greift Art. 52a BPV Platz. Nach dieser Bestimmung wird im Falle der Tieferbewertung der Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, die Lohnklasse im Arbeitsvertrag zwar angepasst. Der Lohn bleibt aber unverändert und wird bloss vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Art. 39 BPV ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist. Damit hat der Verordnungsgeber eine Regelung geschaffen, die dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz Rechnung trägt.

8.

8.1. Der Beschwerdeführer macht sinngemäss eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, indem er beanstandet, er sei im Verfahren der Funktionsbewertung nicht angehört worden und die Vorinstanz sei in der Verfügung vom 24. Februar 2011 auf seine mit Stellungnahme vom 11. Februar 2011 vorgebrachten Argumente nicht eingegangen.

8.2. Die Vorinstanz bestreitet eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Dem Beschwerdeführer sei der Erlass der Verfügung angezeigt und die Möglichkeit eingeräumt worden, sich dazu zu äussern. Die angefochtene Verfügung setze sich sodann detailliert mit seinen Vorbringen auseinander.

8.3. Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte und für das Verfahren vor Bundesbehörden namentlich in den Art. 26 bis 33 und 35 Abs. 1 VwVG konkretisierte Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst u.a. das Recht der Parteien, von der Behörde vor Erlass der Verfügung angehört zu werden (Art. 30 Abs. 1 VwVG). Diesem Recht entspricht die Pflicht der Behörde,

die Äusserungen der Betroffenen tatsächlich zur Kenntnis zu nehmen und sich damit in der Findung und Begründung des Entscheides sachgerecht auseinanderzusetzen (PATRICK SUTTER, in: Christoph Auer/Markus Müller/Benjamin Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], Zürich/St.Gallen 2008, Art. 30 N 1 und 5). Zum Anspruch auf rechtliches Gehör zählt auch der Anspruch auf eine ausreichende Begründung der Verfügung (Art. 35 Abs. 1 VwVG). Eine solche Begründung liegt vor, wenn der Betroffene die wesentlichen Argumente der Behörde kennt und die Verfügung sachgerecht anfechten kann. Betroffene – und Rechtsmittelinstanz – müssen sich von der Angelegenheit ein Bild machen können. Mindestens kurz sind deshalb die Überlegungen zu nennen, die für die Behörde entscheidend waren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die Behörde mit jeder tatbeständlichen Behauptung, jedem rechtlichen Einwand und jedem Beweismittel auseinandersetzen muss. Eine Beschränkung auf die wesentlichen Gesichtspunkte genügt. Die Frage, was die wesentlichen Gesichtspunkte einer Entscheidung sind, muss für jeden Einzelfall individuell bestimmt werden. Insbesondere bei schweren Eingriffen und bei ausgeprägten Ermessensentscheiden sind die Anforderungen erhöht (vgl. zum Ganzen FELIX UHLMANN/ALEXANDRA SCHWANK, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, Zürich 2009, Art. 35 N 17 ff. mit zahlreichen Hinweisen auf die Rechtsprechung).

8.4. Vorliegend wurde der Beschwerdeführer schon im Verlauf der Funktionsbewertung über die Neubewertung informiert. Er äusserte sich anlässlich des auf seinen Wunsch anberaumten Gesprächs vom 14. Dezember 2010 mit der Generalsekretärin und dem Personalchef Y._____ in seiner durch ihn selbst verlesenen Stellungnahme und erklärte sich mit der Funktion und der Funktionsbewertung gemäss neuem Arbeitsvertrag nicht einverstanden. Am 25. Januar 2011 wurde dem Beschwerdeführer der Erlass einer Verfügung betreffend die Funktionsbewertung seiner Stelle angekündigt. Bei dieser Gelegenheit wurde ihm die Möglichkeit eingeräumt, sich zu äussern, wovon er mit Eingabe vom 11. Februar 2011 Gebrauch machte. Der Beschwerdeführer war somit über die geplante Verfügung und deren Begründung ausreichend im Bild und äusserte sich vorgängig dazu.

8.5. Aus der Begründung der angefochtenen Verfügung wird deutlich, dass die Vorbringen des Beschwerdeführers von der Vorinstanz tatsächlich zur Kenntnis genommen wurden, denn diese setzt sich darin inhaltlich damit auseinander. Dies gilt namentlich hinsichtlich ihrer

Erwägungen betreffend die Bewertungsgrundlagen, die Quervergleiche, die Verteilung der Verantwortlichkeiten und die Ausführungen zur erstmaligen Organisation des Bereichs „(...)“. Im Weiteren nimmt die Vorinstanz, wo nicht explizit, so doch dem Sinngehalt nach auf die Argumente des Beschwerdeführers Bezug. Im Übrigen durfte sie sich auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränken.

8.6. Wegen des praxisgemäss grossen Ermessensspielraums der Vorinstanz bei der Stelleneinreihung hat deren Begründung vorliegend erhöhten Anforderungen zu genügen. Wie in den vorstehenden Erwägungen aufgezeigt worden ist, wird sie diesen gerecht. Sie setzt sich in rechtsgenüglicher Weise mit den wesentlichen Gesichtspunkten auseinander. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der Vorbringen des Beschwerdeführers, sondern auch bezüglich der im Einzelnen dargelegten Gründe und Grundlagen für die Funktionsbewertung und deren Umsetzung auf das konkrete Arbeitsverhältnis. Der Beschwerdeführer war denn auch in der Lage, die Verfügung sachgerecht anzufechten. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist im Ergebnis somit zu verneinen.

9.

Diese Erwägungen führen zum Schluss, dass die Vorinstanz eine ganzheitliche Funktionsbewertung im Sinne des Art. 52 Abs. 1 bis 3 BPV durchgeführt hat. Sie zeigen, dass die Bewertung der Funktion "Stv Chef (...)" auf ernstlichen Überlegungen beruht und dass die Anforderungen an die Lohnklasse 26 insgesamt erfüllt sind. Die Bewertung erscheint im Weiteren angemessen, da sie auf ernstlichen, sachlichen und nachvollziehbaren Gründen beruht und das Gesamtgefüge der Lohnklassen gewahrt wird. Die Einstufung in diese Lohnklasse erfolgte zu Recht. Die Beschwerde ist somit abzuweisen und die angefochtene Verfügung vom 24. Februar 2011 ist zu bestätigen.

Verfahrenskosten sind angesichts des personalrechtlichen Charakters des vorliegenden Rechtsstreits keine zu erheben (Art. 34 Abs. 2 BPG). Die nicht anwaltlich vertretenen Parteien haben keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG, Art. 7 Abs. 1 und 8 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen und die angefochtene Verfügung vom 24. Februar 2011 wird bestätigt.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben und es werden keine Parteientschädigung gesprochen.

3.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. 04-14; Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Der Gerichtsschreiber:
Lorenz Kneubühler	Stephan Metzger

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 Abs. 1 Bst. c BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: