



## Urteil vom 10. August 2015

---

Besetzung

Richterin Kathrin Dietrich (Vorsitz),  
Richter Maurizio Greppi, Richterin Marianne Ryter,  
Gerichtsschreiber Bernhard Keller.

---

Parteien

**X.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),  
Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6,  
Beschwerdeführer,

gegen

**Schweizerische Bundesbahnen SBB,**  
Human Resources, Personalpolitik,  
Sozialpartnerschaft und Arbeitsrecht,  
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Anpassung des Arbeitsvertrags.

**Sachverhalt:****A.**

X. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Arbeitnehmer) arbeitet als Senior Vertragsmanager bei den Schweizerischen Bundesbahnen SBB, welche mit dem per 1. Juli 2011 in Kraft getretenen neuen Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend: GAV SBB 2011) ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem einführen. In diesem Zusammenhang wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt, seine Funktion werde in Abänderung seines Arbeitsvertrags neu dem Anforderungsniveau I zugeordnet, worauf er am 14. Juli 2011 den Erlass einer Verfügung beantragte und eine Zuordnung zum Anforderungsniveau J.

**B.**

Mit Verfügung vom 11. Juni 2013 bestätigten die SBB die Zuordnung der Stelle des Arbeitnehmers ins Anforderungsniveau I mit Wirkung auf den 1. Juli 2011. Ausserdem wurde der massgebliche Jahreslohn (inkl. einer Lohngarantie, sog. Garantie 2011) verfügt.

**C.**

Gegen diese Verfügung erhob der Arbeitnehmer am 8. Juli 2013 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB (Beschwerdeinstanz). Er beantragte die Aufhebung der Verfügung, eine Überarbeitung seines Stellenbeschriebs sowie die rückwirkende Zuordnung seiner Stelle in das Anforderungsniveau J, eventuell eine Anweisung an die Arbeitgeberin, die Zuordnung der Anforderungsniveaus erneut vorzunehmen und ihm dabei vollumfänglich Akteneinsicht in sämtliche für die Zuordnung relevanten Unterlagen und Dokumente zu gewähren.

**D.**

Mit Entscheid vom 18. August 2014 wies die Beschwerdeinstanz die Beschwerde ab. Zur Begründung führt sie aus, mit dem HR-Berater und der Linie die Korrektheit und Vollständigkeit der Stellenbeschreibung abgeklärt zu haben. Ins Anforderungsniveau J gehöre die Funktion "Fachspezialist Verträge", die zusätzliche und komplexere Aufgaben als diejenige des "Senior Vertragsmanagers" im Anforderungsniveau I umfasse. Massgebend sei die Gesamtbewertung einer Funktion. Selbst wenn einzelne Bewertungskriterien für die Funktion des Arbeitnehmers ein höheres Anforderungsniveau rechtfertigen könnten, stimme das Anforderungsniveau I am ehesten mit den Hauptaufgaben in der Stellenbeschreibung überein.

**E.**

Am 18. September 2014 erhebt der Arbeitnehmer (Beschwerdeführer) gegen den Entscheid vom 18. August 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt dessen Aufhebung, eine Anweisung an die SBB (Vorinstanz), die Stelle des Beschwerdeführers rückwirkend auf den 1. Juli 2011 dem Anforderungsniveau J der Funktionskette ... zuzuordnen, eventuell die Rückweisung an die SBB zur Vornahme einer Neubeurteilung und Gewährung der vollständigen Akteneinsicht.

Er macht geltend, die Beschwerdeinstanz habe die Korrektheit und Vollständigkeit der Stellenbeschreibung, also den Sachverhalt nicht richtig festgestellt. Angebotene, relevante Beweismittel wie die Befragung des direkten Vorgesetzten, seien nicht abgenommen worden. Zudem sei das Recht auf Akteneinsicht verletzt worden. So seien mehrere Zeilen einer zu den Akten genommenen E-Mail-Nachricht vom 24. Februar 2014 schwarz eingefärbt und deren Inhalt ihm vorenthalten worden. In diesem E-Mail nehme die Leiterin Verträge zuhanden der HR-Beratung Stellung zur Frage, weshalb eine Höhereinreihung des Fachspezialisten gegenüber dem Vertragsmanager gerechtfertigt sei. Weiter bringt er vor, die zusätzlichen Anforderungen für eine Einstufung ins Anforderungsniveau J zu erfüllen; insbesondere habe nur für einen von 15 Vertragstypen eine aktuelle Vorlage bestanden. Ansonsten seien diese veraltet oder inexistent gewesen und erst nach und nach unter seiner Mitwirkung entwickelt worden.

**F.**

In der Vernehmlassung vom 19. November 2014 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde und hält am Entscheid vom 18. August 2014 fest. Die Beweismittel seien objektiv geprüft worden. Namentlich sei abgeklärt worden, ob die Stellenbeschreibung tatsächlich der Funktion des Beschwerdeführers entspreche. Diese sei zutreffend. In Bezug auf die Akteneinsicht räumt die Vorinstanz ein, irrtümlicherweise sei eine ganze Textstelle im E-Mail vom 24. Februar 2014 geschwärzt worden. Dies in der Annahme, jene Passage betreffe andere Mitarbeitende. Sie reicht eine Fassung ein, in der nur die Namen anderer Mitarbeitender geschwärzt sind und erachtet den allfälligen Mangel als geheilt.

**G.**

In seiner Replik vom 6. Januar 2014 (recte: 2015) hält der Beschwerdeführer an seinen Vorbringen fest, ergänzt diese hinsichtlich verschiedener Verträge und bestreitet die Sachverhaltsfeststellung der Beschwerdeinstanz.

Überdies bestreitet er, dass sich die dem Anforderungsniveau J zugeordnete Funktion "Fachspezialist Verträge" hinreichend von seiner unterscheide.

#### **H.**

Die Vorinstanz hält in der Duplik vom 4. Februar 2015 an ihrem Antrag fest und bestätigt bzw. präzisiert ihre Begründung.

#### **I.**

In seinen Schlussbemerkungen vom 18. Februar 2015 hält der Beschwerdeführer fest, dass die Vorinstanz gewisse Vorbringen nicht bestreite und dass seine Funktion Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen umfasse, die mit der Leitung und fachlichen Führung von bereichsübergreifenden Projekten vergleichbar seien, weshalb er dem Anforderungsniveau J zuzuordnen sei.

#### **J.**

Auf die übrigen Ausführungen der Parteien sowie die sich bei den Akten befindlichen Beweisstücke wird, soweit rechtserheblich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

#### **1.**

**1.1** Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich, soweit das VGG nichts anderes vorsieht, nach dem VwVG (Art. 37 VGG).

**1.2** Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden auch auf das Personal der SBB Anwendung (vgl. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Den SBB kam demnach in ihrer Funktion als Arbeitgeberin hinsichtlich der vorliegend streitigen Frage Verfügungsbefugnis zu (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 194 Abs. 1 GAV SBB 2011).

**1.3** Die Verfügung der SBB vom 11. Juni 2013 wurde gestützt auf die vor dem Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltende prozessuale Rechtslage zunächst beim Konzernrechtsdienst der SBB als interner Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Ziff. 195 GAV SBB 2011). Diese Zuständigkeit ist mit dem Inkrafttreten der erwähnten Revision entfallen.

Da die Verfügung der SBB am 8. Juli 2013 bei der internen Beschwerdeinstanz angefochten worden ist – also kurz nach dem Inkrafttreten der Gesetzesrevision – hätte sich diese grundsätzlich für unzuständig erklären und die Beschwerde zuständigkeitshalber an das Bundesverwaltungsgericht weiterleiten müssen (Art. 8 Abs. 1 VwVG). Das Bundesverwaltungsgericht hatte im Urteil A-495/2014 vom 27. Oktober 2014 E. 1.3 in einem vergleichbaren Fall festgehalten, dass der vorinstanzliche Entscheid unter Berücksichtigung der während eines Teils der Rechtsmittelfrist noch zutreffenden alten Rechtsmittelbelehrung, des Vertrauensschutzes des Beschwerdeführers, der für den Beschwerdeführer nicht leicht erkennbaren Mangelhaftigkeit und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass niemandem ein Nachteil entstanden ist, trotz fehlender Zuständigkeit nicht nichtig ist. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten, zumal vorliegend die Dauer zwischen der Rechts- und Zuständigkeitsänderung und der Beschwerdeerhebung nur wenige Tage betrug und damit noch kürzer als im beurteilten vergleichbaren Fall ist.

**1.4** Der Entscheid vom 18. August 2014 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 VwVG und kann ans Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 17. Juni 2005 [AS 2006 2230] und Art. 33 Bst. h VGG). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

**1.5** Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am vorinstanzlichen 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. Der Beschwerdeführer hat sich am Verfahren vor der Beschwerdeinstanz beteiligt und ist mit seinem Anliegen nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (vgl. zum Bestehen eines aktuellen Rechtsschutzinteresses bei

Beschwerden gegen Einreichungsentscheide der SBB im Zusammenhang mit dem Übergang zum neuen Funktionsbewertungs- und Lohnsystem trotz Lohngarantie: Urteil des BVGer A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 1.2.2). Seine Legitimation ist somit zu bejahen.

**1.6** Die Beschwerde wurde weiter frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

## **2.**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet, wie eine interne Beschwerdeinstanz, grundsätzlich mit uneingeschränkter Prüfungsbefugnis. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 49 VwVG). Geht es um Stelleneinreichungen oder um die Beurteilung interner Verhältnisse, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Angemessenheitsprüfung allerdings eine gewisse Zurückhaltung. Es beschränkt sich in diesen Fällen auf die Frage, ob die Einreichung oder Beurteilung auf ernstlichen Überlegungen beruht, und wird insbesondere nicht selbst als qualifizierende Behörde tätig. Im Zweifel weicht es nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. Urteile des BVGer A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 2.3, A-2878/2013 vom 21. November 2013 E. 2.3 mit zahlreichen Hinweisen und A-372/2012 vom 25. Mai 2012 E. 2).

## **3.**

Zunächst ist zu prüfen, ob die Beschwerdeinstanz das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt hat. Der Beschwerdeführer sieht eine Verletzung darin, dass sich diese nicht hinreichend mit seinen Vorbringen auseinander gesetzt habe, verschiedene Rügen hätten keinen Eingang in die Erwägungen gefunden. Der Sachverhalt sei nicht korrekt ermittelt, insbesondere sei der direkte Vorgesetzte – obwohl gemäss einschlägigem Regelwerk der SBB dafür zuständig – nicht angehört worden und der Entscheid sei nur ungenügend begründet. Zudem sei ihm das Recht auf Akteneinsicht teilweise verweigert worden, da ihm die Einsicht in ein E-Mail vom 24. Februar 2014, in dem es um die Höhereinstufung des Fachspezialisten Verträge gegenüber dem Vertragsmanager geht, mit zu vielen geschwärzten Stellen gewährt worden sei, weshalb er dessen Inhalt nicht erfassen konnte.

**3.1** Die Vorinstanz weist die Vorwürfe der ungenügenden Begründung und Sachverhaltsfeststellung zurück. Die Beschwerdeinstanz habe alle Beweismittel objektiv gewürdigt und festgestellt, dass der Bereich "Compensation & Benefits" mittels E-Mail-Korrespondenz mit dem zuständigen HR-Berater geprüft habe, ob die Stellenbeschreibung zutreffe. Dieser habe zudem mit der Leiterin Verträge Rücksprache gehalten. Die angefragte Leiterin Verträge habe den besseren Überblick über die verschiedenen Teams und Funktionen als der Teamleiter bzw. als der direkte Vorgesetzte. Aufgrund dieser Abklärungen sei der Sachverhalt genügend erstellt gewesen und das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers nicht verletzt worden. Aus dem Entscheid geht ferner hervor, dass im vorinstanzlichen Verfahren die Stellenbeschreibung angepasst und neu bewertet worden ist und sich die Beschwerdeinstanz mit den geltend gemachten zusätzlichen Tätigkeiten auseinandergesetzt und diese anhand der Kriterien für die Festlegung des Anforderungsniveaus geprüft hat. Weiter bringt die Vorinstanz vor, die Funktion des Beschwerdeführers sei mit zwei anderen verglichen und die Zuordnung zum Anforderungsniveau I ausreichend begründet worden. Die Abdeckungen im E-Mail seien irrtümlicherweise zu umfangreich erfolgt, jedoch änderten auch die nun offengelegten Passagen nichts an der Zuordnung. Soweit dadurch das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt worden sein sollte, könne diese Verletzung im Beschwerdeverfahren geheilt werden.

**3.2** Für das Verfahren vor der internen Beschwerdeinstanz gelten die Regeln des VwVG (vgl. Art. 1 Abs. 1 und 2 VwVG und Ziff. 194 Abs. 2 GAV SBB 2011; PIERRE TSCHANNEN, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, Art. 1 N. 18). Zur Anwendung kommt demnach auch Art. 49 VwVG, der der Beschwerdeinstanz, wie erwähnt (vgl. E. 2), grundsätzlich umfassende Kognition einräumt. Die interne Beschwerdeinstanz konnte somit die bei ihr angefochtenen Verfügungen uneingeschränkt auf eine allfällige unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts hin überprüfen. Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. Urteile des BVerger A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 1.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1, A-3440/2012 vom 21. Januar 2014 E. 2.1.2 und A-3716/2010 vom 26. März 2013

E. 2.1.2, jeweils m.w.H.; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, Rz. 1043; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.189, JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, 2013, Rz. 59, S. 43). Grundsätzlich hat eine Beschwerdeinstanz ihre Kognition voll auszuschöpfen. Bei unzulässiger Kognitionsbeschränkung verletzt sie das rechtliche Gehör bzw. begeht sie eine formelle Rechtsverweigerung (vgl. BGE 131 II 271 E. 11.7.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.153; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 1027).

Zur Anwendung kommt weiter Art. 12 VwVG. Wie im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt somit der Untersuchungsgrundsatz. Die Beschwerdeinstanz hat demnach von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. BGE 138 V 218 E. 6; BVGE 2009/50 E. 5.1). Dieser Grundsatz wird dadurch relativiert, dass den Parteien gewisse Mitwirkungspflichten bei der Sachverhaltsfeststellung auferlegt werden (vgl. Art. 13 VwVG; BGE 132 II 113 E. 3.2; BVGE 2009/60 E. 2.1.1; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 460, CANDRIAN, a.a.O. Rz. 63, S. 44).

**3.2.1** Nach Art. 33 Abs. 1 VwVG hat die Beschwerdeinstanz die von den Parteien angebotenen Beweise abzunehmen, wenn sie zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Bei der Beurteilung dieser Frage kommt ihr allerdings ein gewisser Ermessensspielraum zu. Sie kann insbesondere dann von der Abnahme eines Beweises absehen, wenn sie aufgrund bereits erhobener Beweise oder aus anderen Gründen den rechtserheblichen Sachverhalt für genügend geklärt hält und überzeugt ist, ihre rechtliche Überzeugung würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (sog. antizipierte Beweismündigung; vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 536 f.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.123c und 3.144). Nimmt sie rechtzeitig und formrichtig angebotene Beweise zu rechtserheblichen Tatsachen nicht ab, ohne dass die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, verletzt sie das rechtliche Gehör der betroffenen Partei und ihre Untersuchungspflicht; ausserdem ermittelt sie den Sachverhalt fehlerhaft im Sinne von Art. 49 Bst. b VwVG (vgl. Urteile des BVGer A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E.2.2.4 und A-5524/2012 vom 16. Dezember 2013 E. 5.2.1).

Hinsichtlich der Würdigung von Beweisen gilt der Grundsatz der freien Beweismündigung (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom

4. Dezember 1947 über den Zivilprozess [BZP, SR 273]). Danach haben die Bundesbehörden und -gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Beschwerdeinstanzen haben alle Beweismittel objektiv zu prüfen, unabhängig davon, von wem sie stammen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine Behörde verletzt somit den Grundsatz der freien Beweiswürdigung, wenn sie bestimmten Beweismitteln im Voraus in allgemeiner Weise die Beweiseignung abspricht oder nur ein einziges Beweismittel zum Nachweis einer bestimmten Tatsache zulassen will (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.140 mit Hinweisen). Ist für eine rechtserhebliche Tatsache der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass), darf die entscheidende Behörde diese nur als bewiesen betrachten, wenn sie gestützt auf die Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit kann dabei allerdings nicht verlangt werden. Es genügt, wenn sie an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.140a f.).

**3.2.2** Ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs ist die Pflicht der Behörden, ihre Verfügungen zu begründen (Art. 35 Abs. 1 VwVG). Das Gesetz schweigt sich zu den Anforderungen, denen eine Begründung im Einzelnen zu genügen hat, aus. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts muss die Begründung zumindest so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 134 I 83 E. 4.1, BGE 129 I 232 E. 3.2 mit Hinweisen). Dabei hat stets eine Auseinandersetzung mit dem konkret zu beurteilenden Sachverhalt zu erfolgen, da Erwägungen allgemeiner Art ohne Bezugnahme auf den Einzelfall nicht genügend sind (LORENZ KNEUBÜHLER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren [VwVG], 2008 [hiernach: VwVG-Kommentar], Rz. 8 zu Art. 35). Nicht erforderlich ist aber, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 136 I 184 E. 2.2.1, BGE 134 I 83 E. 4.1 und BGE 133 III 439 E. 3.3).

**3.2.3** Die Parteien im Verwaltungsverfahren haben zudem grundsätzlich Anspruch, in alle für ein Verfahren wesentlichen Unterlagen Einsicht nehmen zu können (Art. 26 Abs. 1 VwVG; BGE 132 II 485 E. 3.2). Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, die zum betreffenden Verfahren gehören, d.h. im fraglichen Verfahren erstellt oder beigezogen wurden und geeignet sind, Grundlage des späteren Entscheids zu bilden. Nicht erforderlich ist, dass die fraglichen Akten im konkreten Verfahren tatsächlich als Beweismittel herangezogen werden (BGE 121 I 225 E. 2a; Urteil des BVGer A-3073/2011 vom 13. Februar 2012 E. 4). Ausnahmsweise darf die Akteneinsicht zum Schutz wesentlicher öffentlicher oder privater Interessen ganz oder teilweise verweigert werden, wenn ein konkretes Geheimhaltungsinteresse das Interesse an der Akteneinsicht überwiegt, wobei sich die Verweigerung der Einsichtnahme nur auf diejenigen Aktenstücke erstrecken darf, für die Geheimhaltungsgründe bestehen. Eine Möglichkeit ist das Abdecken vertraulicher Stellen (Art. 27 Abs. 1 und 2 VwVG; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.96 und 3.99).

**3.3** Wie bereits in E. 3.1 dargelegt, hat die Beschwerdeinstanz die Vorbringen des Beschwerdeführers aufgenommen, entsprechende Abklärungen, insbesondere zur Stellenbeschreibung und den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten vorgenommen und dabei auch die Leiterin Verträge einbezogen. Gestützt auf diese Abklärungen und die gewonnenen Erkenntnisse hat sie den Sachverhalt als erwiesen erachtet und auf weitere, vom Beschwerdeführer angebotene Beweismittel verzichtet. Dieses Vorgehen ist nicht zu beanstanden und stellt weder eine Verletzung der Pflicht zur Sachverhaltsermittlung noch eine unzulässige antizipierte Beweiswürdigung (vgl. E. 3.2.1) dar. Dass die Beschwerdeinstanz gestützt auf ihre Feststellungen und Erkenntnisse zu einem anderen Schluss als der Beschwerdeführer kommt, stellt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. Ob sie die vorgenommene Funktionsbewertung zu Recht als korrekt betrachtet hat, ist eine materiell-rechtliche Frage, die nachfolgend geprüft wird (vgl. E. 4.3 ff.). Überdies besteht keine Pflicht, den direkten Vorgesetzten anzuhören: Gemäss Ziff. 6.1 des Regelwerks SBB K 140.1 betreffend die Funktionsbewertung (nachfolgend: Bewertungsrichtlinie) legt das Kompetenzzentrum "Compensation & Benefits" auf Antrag der HR-Beratung das Anforderungsniveau einer Funktion fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat es denn auch als ausreichend erachtet, wenn ein Linienvorgesetzter, der alle relevanten Funktionen kennt und damit Quervergleiche anstellen kann, einbezogen wird (vgl. Urteil des BVGer A-6812/2014 vom 7. Juli 2015 E. 3.3.2 am Ende). Selbst wenn die Leiterin Verträge diese Funktion noch nicht lange ausübt, gehört es zu ihren Aufgaben, den Überblick über die

Teams, die Aufgaben der Mitarbeitenden und die diesbezüglichen Unterschiede zu haben oder sich diesen zu verschaffen. Die Vorinstanz führt denn auch aus, dass die fachliche Führung der Fläche (womit die Regionen gemeint sein dürften) durch den Vertragsbereich in Bern wahrgenommen werde und dass diese Informationen im Rahmen von Koordinationssitzungen und Geschäften mit gemeinsamen Berührungspunkten ausgetauscht würden. Die Beschwerdeinstanz durfte daher auf die Aussagen der Leiterin Verträge abstellen und auf eine zusätzliche Befragung des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers verzichten. Zu erwähnen ist schliesslich, dass im Rahmen der Vernehmlassung an das Bundesverwaltungsgericht der direkte Vorgesetzte beigezogen worden ist und auch er die Richtigkeit der Zuordnung bestätigt hat (vgl. letzte Vernehmlassungsbeilage).

**3.4** Ebenso wenig ist eine Verletzung der Begründungspflicht ersichtlich: Die Beschwerdeinstanz setzte sich in Erwägung 4 ihres Entscheids auf mehreren Seiten mit den verschiedenen Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander, äusserte sich zu den geltend gemachten zusätzlichen Aufgaben und nannte die konkreten Gründe und Überlegungen, aufgrund derer sie entschieden hatte, namentlich weshalb sie die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers ins Anforderungsniveau I für zutreffend erachtete. Dass sie sich dabei mit verschiedenen Rügen eher pauschal auseinander gesetzt hat, ist nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführer konnte die Tragweite des Entscheids offensichtlich erkennen und war in der Lage, diesen sachgerecht anzufechten und darzulegen, inwiefern bzw. aus welchen Gründen er ihn für falsch erachtet. Damit hat die Beschwerdeinstanz ihrer Begründungspflicht Genüge getan.

**3.5** Hinsichtlich der Rüge, die Akteneinsicht sei teilweise zu Unrecht verweigert worden, räumt die Vorinstanz selbst ein, dass irrtümlich zu viele Stellen im Ausdruck der E-Mail-Nachricht vom 24. Februar 2014 (Vorakten, act. 3a) abgedeckt worden seien, in der Annahme, diese Passage betreffe andere Mitarbeiter. Soweit dies einen formellen Mangel darstelle, macht die Vorinstanz aber eine Heilung im Beschwerdeverfahren geltend; mit Ausnahme dreier kurzer Passagen bzw. Worte legte sie das Dokument im vorliegenden Beschwerdeverfahren offen.

Das Recht auf Akteneinsicht ist ein Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Dieser ist nach ständiger Rechtsprechung formeller Natur, mit der Folge, dass seine Verletzung ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde grundsätzlich zur Aufhebung des mit dem Verfahrensmangel behafteten Entscheids führt (vgl. BGE 135 I 279 E. 2.6.1, BGE 135 I 187 E.

2.2; BVGE 2009/61 E. 4.1.3, BVGE 2009/36 E. 7.3 mit weiteren Hinweisen). Nach der Rechtsprechung kann indessen eine Verletzung des Gehörsanspruchs als geheilt gelten, wenn die unterbliebene Gewährung des rechtlichen Gehörs in einem Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird, in dem die Beschwerdeinstanz mit der gleichen Prüfungsbefugnis entscheidet wie die untere Instanz. Ausgeschlossen ist die Heilung, 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 133 I 201 E. 2.2, BGE 129 I 129 E. 2.2.3, BGE 126 V 130 E. 2b, BGE 126 I 68 E. 2; Urteil des BGer 1A.234/2006 vom 8. Mai 2007 E. 2.2; BVGE 2009/53; Urteile des BVGer A-2601/2012 vom 3. Januar 2013 E. 2.2 und B-6272/2008 vom 20. Oktober 2010 E. 3.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. 2010, Rz. 1710).

In der von der Akteneinsicht ausgenommenen Passage wird das Kriterium "fachliche Führung" der nächsthöher eingereichten Funktion "Fachspezialist Verträge" relativiert, dieses treffe nicht für alle Fachspezialisten zu. Der Beschwerdeführer macht geltend, das genannte Kriterium sei bei einem umfassenden Vergleich zweier Funktionen in verschiedenen Anforderungsniveaus zu berücksichtigen und damit wesentlich. Es ist festzustellen, dass dieses Kriterium im vorinstanzlichen Verfahren thematisiert worden ist, jedoch nicht in den Entscheid eingeflossen ist. Streitgegenstand ist die Zuordnung der Funktion "Senior Vertragsmanager" und nicht diejenige des "Fachspezialisten Verträge". Zudem erfolgt die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau gestützt auf verschiedene Kriterien, die gesamthaft zu würdigen sind. Unter Würdigung aller Umstände handelt es sich bei der vorgenommenen Schwärzung zwar um einen Verfahrensfehler. Dieser kann jedoch nicht als besonders schwerwiegend eingestuft werden. Die Akteneinsicht konnte im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nachgeholt werden und der Beschwerdeführer äusserte sich sowohl in seiner Replik vom 6. Januar 2014 (recte: 2015) als auch den Schlussbemerkungen vom 18. Februar 2015 dazu. Da das Bundesverwaltungsgericht zudem grundsätzlich über dieselbe Kognition wie die Beschwerdeinstanz verfügt, lässt sich der Mangel im vorliegenden Beschwerdeverfahren heilen.

**3.6** Zusammenfassend erweisen sich die formellen Rügen gegen den Entscheid der Beschwerdeinstanz, mit Ausnahme derjenigen betreffend das Akteneinsichtsrecht, als unbegründet. Die Akteneinsicht konnte im vorliegenden Verfahren jedoch nachgeholt und der Mangel somit geheilt werden.

#### 4.

**4.1** In materieller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, die Stellenbeschreibung Nr. ... entspreche nicht seinem Arbeitsalltag. Er erfülle die Kriterien für eine Zuordnung zum Anforderungsniveau J hinsichtlich Selbständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Führungs- und Beratungskompetenz, Ausbildung, Kenntnisse, Fertigkeiten und Zusatzwissen. Er habe nicht wöchentlich, sondern täglich mit Gemeinden, Kantonen und Dritten Kontakt. Er unterstütze auch die konzeptionelle Weiterentwicklung der Vertragsgrundlagen und Verträge, da er diese angepasst oder ausgearbeitet habe. Somit erfülle er auch dieses, nur in der Stellenbeschreibung des "Fachspezialisten Verträge" aufgeführte Kriterium, das die Vorinstanz zur Abgrenzung herangezogen habe. Im Juli 2011 habe es nur eine einzige aktualisierte Vorlage gegeben, während für die übrigen 14 Vertragsarten keine oder veraltete Vorlagen existiert hätten. Weitere Vorlagen habe er von Grund auf ausarbeiten müssen und seien erst nach und nach in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst entstanden. Der Beitrag der Vertragsmanager zu diesen Vorlagen sei nicht untergeordnet, vielmehr seien die jahrelang in der Praxis entwickelten und gepflegten Verträge eine solide Basis für die Entwicklung weiterer einheitlicher Vertrags-Vorlagen gewesen. Er leiste wichtige Führungsunterstützung, indem er die Leiter Region bzw. Leiter Fachgruppen im Bereich von Umsetzungsfragen aus dem Vertragsgeschäft betreffend Anschlussgleisverträge, Bahnstabsverträge und Kreuzungsbauwerkverträge unterstütze. Er habe in seiner Stellung als Vertragsmanager an verschiedenen Weiterbildungen teilgenommen und könne auf jahrelange Praxiserfahrung zurückgreifen. Sein Fachwissen sei deshalb mit dem Niveau einer berufsbegleitenden Ausbildung mit 4 bis 6 Semestern durchaus vergleichbar. Aus diesen Gründen sei seine Funktion dem Anforderungsniveau J zuzuordnen.

**4.2** Die Vorinstanz entgegnet, im Hinblick auf die Vernehmlassung zur Beschwerde habe sie Rücksprache mit dem zuständigen HR-Berater, mit dem direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers sowie der Leiterin Verträge genommen. Diese hätten sich zu einer Sitzung getroffen, um die Fragen nochmals zusammen zu beantworten. Am 1. Juli 2011 sei die Stellenbeschreibung Nr. ... "Senior-Vertragsmanager/in" für die Funktion des Beschwerdeführers massgebend gewesen. Die erste Zuordnung der Funktion ins neue Lohnsystem sei gestützt auf die damals vorliegende Stellenbeschreibung erfolgt. Bei der Überprüfung der Beschwerde an die interne Beschwerdeinstanz sei festgestellt worden, dass diese unvollständig gewesen sei. Die überarbeitete Stellenbeschreibung sei durch "Compensation & Benefits" erneut bewertet und freigegeben worden. Auch diese sei

dem Anforderungsniveau I zugeordnet worden. Sie sei dem Beschwerdeführer am 28. Oktober 2013 zusammen mit einer Stellungnahme der SBB zugestellt worden.

Die Funktionen "Senior-Vertragsmanager" und "Fachspezialist Verträge" würden sich in den drei Kriterien "Ziele der Stelle", "Beschreibung der Aufgaben" und "Mindestanforderungen" unterscheiden. Zu den Zielen der Stelle hält die Vorinstanz fest, der "Senior Vertragsmanager" erarbeite primär konkrete Verträge, wirke bei der Erarbeitung der Vertragsgrundlagen mit und könne teilweise die Federführung dafür übernehmen, was auch der Stellenbeschreibung entspreche. Die Unterstützung der konzeptionellen Weiterentwicklung der Vertragsgrundlagen und der Verträge sei nicht das Ziel dieser Funktion, sondern dasjenige des "Fachspezialisten Verträge", wobei die Federführung bei der Ausarbeitung der Vertragsvorlagen und deren konzeptionelle Gestaltung Aufgabe der Juristen sei (vgl. E-Mail [...] vom 24. Februar 2014, Vorakten, act. 3a).

Zu den Aufgaben eines "Fachspezialisten Verträge" gehöre die Leitung grösserer bereichsübergreifende Projekte und Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von konzeptionellen und strategischen Fragen im Bereich der Netzanschlüsse, Anschlussgleise, und übrigen Verträge auf Stufe Geschäftsbereich, Infrastruktur oder SBB. Projekte und Arbeitsgruppen in diesem Sinn verfügten über einen erhöhten Handlungs- und Entscheidungsfreiraum. Eine solche bzw. vergleichbare Aufgabe nehme der Beschwerdeführer nicht wahr. Die Führungsunterstützung sei in der Stellenbeschreibung unter "Führungsaufgaben" aufgeführt, der Beschwerdeführer habe jedoch keine fachlichen Führungsaufgaben inne. Die Stellenbeschreibung des "Senior Vertragsmanagers" verlange als Mindestanforderung eine "Berufslehre in kaufmännischer Richtung mit zwei bis vier Semestern berufsbegleitender Weiterbildung (BLW oder gleichwertig) mit Fachausweis und Berufserfahrung". Letzteres erfülle der Beschwerdeführer nicht. Er werde aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in dieser Funktion eingesetzt. Von einem "Fachspezialisten Verträge" werde schliesslich eine "Berufslehre mit 4 bis 6 Semestern berufsbegleitender Ausbildung (Niveau Fachhochschule)" verlangt, dies erfülle der Beschwerdeführer klar nicht.

**4.3** Mit dem GAV SBB 2011 wurde per 1. Juli 2011 ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem eingeführt und sämtliche Anstellungsverhältnisse wurden auf diesen Zeitpunkt hin darin überführt (Ziff. 113 GAV SBB 2011). Der Lohn bemisst sich gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG nach den drei

Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Ziff. 90 GAV SBB 2011 hält – wie bereits Ziff. 89 GAV SBB 2007 – damit übereinstimmend fest, der Lohn richte sich nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung.

Ziff. 91 GAV SBB 2011 normiert die Grundsätze der Stellenbewertung. Danach wird jede Funktion summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet (Abs. 1). Dieses wird auf der Basis zwischen den Parteien gemeinsam anerkannter, analytischer Bewertungsverfahren ermittelt (Abs. 2). Eine detailliertere Regelung findet sich in der Bewertungsrichtlinie, die per 1. Juli 2011 die bisherige Richtlinie (R Z 140.1 vom 6. März 2007) ersetzte. Die Anforderungen werden durch 15 Anforderungsniveaus definiert und mit den Buchstaben A bis O bezeichnet. Nach Ziff. 2.2 ist die Funktionszuordnung die Basis für die Umsetzung einer anforderungs- und leistungsge-rechten Entlohnung über sämtliche Organisationseinheiten der SBB hinweg. Grundlage für die Einreihung einer Funktion bildet gemäss Ziff. 2.4 die Stellenbeschreibung. Der oder die Vorgesetzte umschreibt das Ziel der Funktion, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen wirklichkeits-getreu. Bei wesentlichen Änderungen passt er oder sie die Stellenbe-schreibung an (vgl. Urteile des BVGer A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 4.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5).

**4.4** Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darf das Funktionsbewertungsverfahren nicht dahingehend interpretiert wer-den, es müsse für jede tatsächlich ausgeübte Funktion eine individualisierte Stel-lenbeschreibung erstellt werden. Es erscheint vielmehr mit Blick auf eine rechtsgleiche Behandlung über die verschiedenen Organisationseinheiten der SBB hinweg als zulässig und korrekt, standardisierte bzw. Rahmenstel-lenbeschreibungen zu verwenden. Entscheidend ist daher letztlich nicht, ob die Stellenbeschreibung die Kompetenzen und Aufgaben des betroffe-nen Mitarbeiters je im Einzelnen wiedergibt, sondern dass sie dessen tat-sächlichem Anforderungs- und Tätigkeitsprofil – verglichen mit anderen (standardisierten) Stellenbeschreibungen – am nächsten kommt bzw. es am besten umschreibt. Ausschlaggebend ist die Gesamtbewertung. Selbst wenn die Zuordnung einzelner Bewertungskriterien in ein höheres Anfor-derungsniveau rechtfertigen könnte, ist dasjenige Anforderungsniveau kor-rekt, das am ehesten mit den Hauptaufgaben der Funktion gemäss Stellenbeschreibung übereinstimmt. Die Zuordnung der konkret ausgeüb-ten Funktion setzt allerdings voraus, dass über die effektiv wahrgenom-menen Aufgaben Klarheit besteht und diese mit der Stellenbeschreibung zumindest weitgehend übereinstimmen (vgl. Urteile des BVGer A-

7150/2014 vom 29. Juli 2015 E. 3.2.3.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5.3 und A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 5.1.2).

**4.5** Die Stellenbeschreibung wurde im Rahmen des vorliegenden Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht insbesondere unter Einbezug der Leiterin Verträge und – wie vom Beschwerdeführer gefordert – des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers nochmals geprüft und mit Schreiben vom 7. November 2014 (letzte Vernehmlassungsbeilage) als zutreffend bestätigt. Die Beschwerdeinstanz hatte seine Funktion mit derjenigen des "Fachspezialisten Verträge" verglichen, wobei die ausgewählten Funktionen unbestrittenermassen als geeignet und sachgerecht für einen Vergleich erachtet werden.

**4.5.1** Die Hauptaufgaben der Funktion "Senior Vertragsmanager/-in" werden in der Stellenbeschreibung Nr. ... aufgezählt. Als erstes wird die "Umsetzung der Vertragsvorgaben" genannt, die in den Bereichen Anschlussgleis-, Bahnhof- und Kreuzungsbauwerkverträge selbständig gemäss den in der Strategie Infrastruktur festgelegten Anforderungen zu erfolgen hat. Diese Aufgabe umfasst 10 % der Tätigkeit. Die mit einer Gewichtung von 40 % bedeutsamste Aufgabe trägt den Titel "Ausarbeitung / Aushandlung von Verträgen, Projektarbeiten". Die Aushandlung und Ausarbeitung von Verträgen hat unter Berücksichtigung der Vertragsvorgaben und unter Ausnutzung des Verhandlungsspielraums zu erfolgen. Zudem umfasst dieser Aufgabenbereich die Mitwirkung und teilweise die Federführung bei der Erarbeitung von Vertragsgrundlagen in Fachgruppen im Bereich Anschlussgleis-, Bahnhof- und Kreuzungsbauwerkverträge. Eine weitere Aufgabe mit einem Anteil von 20 % ist die "Abstimmung von kontroversen Vertragssituationen, Kommunikation von Grundsatzfragen". Hierzu wird präzisiert, dass anspruchsvolle Problemstellungen zu bearbeiten und die inhaltliche Abstimmung mit den Partnern zu führen ist, wobei im Bereich der drei erwähnten Verträge oft unterschiedliche Interessen und Standpunkte harmonisiert werden müssen. Zudem sind zu diesen Verträgen Grundsatzfragen zu beantworten unter Ausnutzung des Verhandlungsspielraums und unter Berücksichtigung der Vertragsgrundlagen. Schliesslich präsentiert und vermittelt ein Senior Vertragsmanager die anspruchsvollen und sensitiven Vertragsinhalte den internen und externen Vertragspartnern. Die "Wahrnehmung von Interessen der SBB" stellt die letzte Hauptaufgabe dar. Dabei sind die vertraglichen Bedürfnisse der SBB bei Bauvorhaben Dritter und Freistellungen zu prüfen. Zudem obliegt es dem Beschwerdeführer in Studien und Projekten der SBB die vertraglichen

Interessen der SBB Infrastruktur zu prüfen, Lösungsvarianten zu erarbeiten und die Projektleitung zu beraten. Für diese Teilaufgabe sind 20 % vorgesehen. Als Führungsaufgabe wird schliesslich die Tätigkeit "Führungsunterstützung" aufgeführt. Diese hat einen Anteil von 10 % und besteht darin, den Leiter Region bzw. den Leiter Fachgruppe im Bereich von Umsetzungsfragen aus dem Vertragsgeschäft im Bereich Anschlussgleis-, Bahnhof- und Kreuzungsbauwerkverträge zu beraten und zu unterstützen.

**4.5.2** Demgegenüber enthält die Stellenbeschreibung Nr. 2143500 "Fachspezialist/-in Verträge" drei Hauptaufgaben und eine Führungsaufgabe: Die erste Hauptaufgabe trägt den Titel "Entwicklung Vertragsgrundlagen" und besteht darin, Vertragsgrundlagen zu entwickeln und die Funktional-Strategien in den Bereichen Netzanschlüsse, Anschlussgleise und übrige Verträge der Infrastruktur zu überprüfen. Hierfür sind 10 % der Tätigkeit vorgesehen. Die bedeutendste Aufgabe, mit einem Anteil von 50 % ist die "Ausarbeitung / Aushandlung von Verträgen, Projektleitung bzw. -betreuung". Darunter fällt die Wahrnehmung von dispositiven Tätigkeiten mit gewissem Handlungs- und Entscheidungsfreiraum bei der Ausarbeitung und Aushandlung von Verträgen im Bereich von Netzanschlüssen, Anschlussgleisen und übrigen Verträgen der Infrastruktur. Ebenfalls zu dieser Aufgabe zählt die Leitung grösserer bereichsübergreifender Projekte und Arbeitsgruppen mit erhöhtem Handlungs- und Entscheidungsfreiraum zur Erarbeitung von konzeptionellen und strategischen Fragen im Bereich der Netzanschlüsse, Anschlussgleise und übrige Verträge auf Stufe Geschäftsbereich, Infrastruktur oder SBB. Als dritte Hauptaufgabe mit einem Anteil von 30 % wird die "Abstimmung von kontroversen Vertragssituationen, Klärung und Kommunikation von Grundsatzfragen" aufgeführt. In diesem Rahmen bearbeitet ein Fachspezialist Verträge anspruchsvolle Problemstellungen und führt die inhaltliche Abstimmung (z.T. mit divergierenden Zielvorstellungen) in einer grösseren Gruppe, deren Mitglieder unterschiedlichen Interessen und Standpunkte vertreten. Er beantwortet hierzu auch Grundsatzfragen etwa im Rahmen von Stellungnahmen oder Briefings zuhanden der Geschäftsleitung oder zuhanden der Vertragsmanager der Regionen mit mehrheitlich unterschiedlichen Inhalten und geringem Bekanntheitsgrad mit engen Terminvorgaben und/oder zeitlich häufigen Arbeitsunterbrechungen. Schliesslich präsentiert und vermittelt er die anspruchsvollen Inhalte mit zum Teil sensitivem Charakter an die Vertragsmanager der Regionen sowie den internen und externen Vertragspartnern (KTU und Dritten). Die Stellenbeschreibung sieht ferner "Personelle Führungsaufgaben und Führungsunterstützung" vor, die 10 %

ausmachen. Im Rahmen von bereichs- und divisionsübergreifenden Projekten oder einer Fachgruppe ist eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden mit vorwiegend gleichartigen jedoch bereits teilweise unterschiedlichen Funktionen auf operativer Ebene zu führen. Zudem umfasst diese Aufgabe die Beratung und Unterstützung des Leiters Verträge in strategischen und konzeptionellen Fragestellungen im Bereich Netzanschlüsse, Anschlussgleise und übrige Verträge.

**4.5.3** Der Beschwerdeführer macht insofern geltend, es habe im Juli 2011 nur eine einzige aktuelle Vertragsvorlage gegeben, für die übrigen 14 Vertragsarten hingegen nicht. Sinngemäss macht er somit geltend, seine Tätigkeit übersteige die in der Stellenbeschreibung dargestellte, vielmehr entspreche seine tatsächliche Tätigkeit derjenigen des Fachspezialisten Verträge, dies auch hinsichtlich Selbständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Beratungskompetenz, Ausbildung und Kenntnisse. Die qualitativ anspruchsvollen Arbeiten anlässlich der Ausarbeitung von Verträgen seien mit der fachlichen Führung vergleichbar.

**4.5.4** Für wie viele Vertragsarten Vorlagen bestanden, ist umstritten. Die Vorinstanz hat vorgebracht, es gäbe für die Funktion des Beschwerdeführers etwa 10 Vertragsarten, eine davon mit Varianten und zudem hätten bereits 2011 für mehrere Vertragsarten Vorlagen existiert, nämlich für den Anschlussgleisvertrag, den Leitungsvertrag, für Miete und Pacht, für den Kreuzungsbauwerkvertrag und den Bauwerkvertrag; zudem bestünden Weisungen mit Vorgaben, die den Rahmen der Vertragsverhandlung absteckten.

Aus der Stellenbeschreibung ergibt sich nicht, dass für sämtliche Vertragsarten Vorlagen bestehen müssten. Auch anderweitige Vorgaben, etwa Weisungen, sind ausreichend. Anhand dieser ist zusammen mit dem Rechtsdienst für den konkreten Fall ein Vertrag auszuarbeiten und auszuhandeln. Auch wenn der Beschwerdeführer sein Wissen und die Erfahrung für neue konkrete Verträge nutzt sowie diese und die ihm vertrauten Bedürfnisse der Praxis in die Grundlagen für Vertragsvorlagen einfließen lässt, ist der Standpunkt der Vorinstanz, seine – in der Stellenbeschreibung vorgesehene – Mitarbeit stelle im Vergleich zu derjenigen des "Fachspezialisten Verträge" kein konzeptionelles Arbeiten dar, nicht zu beanstanden. Aus den Stellenbeschreibungen ergeben sich sodann nicht nur gewisse Gemeinsamkeiten, sondern auch Unterschiede: Der "Senior Vertragsmanager" ist nur für gewisse Verträge in seiner Region zuständig, während

der "Fachspezialist Verträge" für sämtliche der Infrastruktur und insbesondere für Netzanschlussverträge exklusiv zuständig ist und dabei auch über mehr Handlungs- und Entscheidungsfreiraum verfügt, d.h. an weniger Weisungen gebunden ist. Zudem leitet er auch grössere bereichsübergreifende Projekte und Arbeitsgruppen. Selbst wenn die in der Stellenbeschreibung aufgeführten fachlichen Führungsaufgaben nicht allen Fachspezialisten Verträge obliegen, ist festzuhalten, dass diese nur einen kleinen Teil ausmachen. Für die gesamten Führungsaufgaben werden nur 10 % eingesetzt, wobei diese auch die unbestrittene personelle Führungsarbeit umfassen. Die Führungsaufgaben eines "Fachspezialisten Verträge" lassen sich zudem nicht mit der blossen Führungsunterstützung des Beschwerdeführers, wie sie in seiner Stellenbeschreibung definiert ist, vergleichen. Auch sonst verbleiben gewichtige Unterschiede zwischen den beiden Funktionen, die eine andere Zuordnung rechtfertigen. Zur Ausübung der Funktion des "Fachspezialisten Verträge" wird denn auch eine berufsbegleitende Ausbildung von 4 bis 6 Semestern auf Fachhochschulniveau verlangt sowie gute Kenntnisse des Bahnmarktes der Nachbarländer, während Letzteres für den Senior Vertragsmanager nicht zutrifft. Es genügt eine 2 bis 4 Semester dauernde berufsbegleitende Weiterbildung mit Fachausweis und Berufserfahrung. Unbestrittenermassen erfüllt der Beschwerdeführer die ausbildungsbezogenen Anforderungen an einen "Fachspezialisten Verträge" nicht. Die Vorinstanz anerkennt die jahrelange praktische Erfahrung nicht als Ersatz für die genannte Weiterbildung. Der Entscheid, ob Erfahrung und eine Weiterbildung gleichwertig sind, hängt von den konkreten Bedürfnissen und damit von internen Verhältnissen ab, weshalb die Vorinstanz insofern im Rahmen des ihr zustehenden Ermessens handelt (vgl. E. 2). Der Beschwerdeführer legt sodann nicht weiter dar, inwiefern er im Rahmen seiner Tätigkeit einen mit einem "Fachspezialisten Verträge" vergleichbaren Handlungs- und Entscheidungsfreiraum hätte.

**4.5.5** Selbst wenn der Beschwerdeführer gelegentlich über die ihm zugeteilte Stellenbeschreibung hinausgehende Aufgaben verrichten würde, erscheint seine Einreihung durch die Vorinstanz und deren Feststellung, dass sein Tätigkeits- und Anforderungsprofil demjenigen des Senior Vertragsmanagers im Anforderungsniveau I und damit dem zweithöchsten in der entsprechenden Funktionskette entspreche, als begründet und sachgerecht. Die Hauptaufgaben, namentlich die Ausarbeitung und Aushandlung der aufgeführten Verträge, sind zutreffend erfasst und bei der Zuordnung zu einem Anforderungsprofil berücksichtigt worden. Die vorinstanzliche Zuordnung ist deshalb zu bestätigen. Dies umso mehr, als sich

das Bundesverwaltungsgericht bei der Beurteilung von Stelleneinreihungen eine gewisse Zurückhaltung auferlegt und sich in solchen Fällen auf die Prüfung beschränkt, ob die Einreihung auf ernstlichen Überlegungen beruht. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

## **5.**

**5.1** Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

**5.2** Angesichts seines Unterliegens ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Der Vorinstanz steht ebenso wenig eine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

## **Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

### **1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

### **2.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

### **3.**

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

**4.**

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Kathrin Dietrich

Bernhard Keller

**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 BGG). 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 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: