



Urteil vom 1. Oktober 2015

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richterin Kathrin Dietrich,
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Gerichtsschreiber Bernhard Keller.

Parteien

A. _____,
vertreten durch die 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; Funktionsbewertung.

Sachverhalt:**A.**

A. _____ (nachfolgend: Arbeitnehmer) arbeitet als Fachspezialist [...] bei den Schweizerischen Bundesbahnen (nachfolgend SBB). Per 1. Juli 2011 trat der neue Gesamtarbeitsvertrag SBB 2011 (nachfolgend: GAV SBB 2011) in Kraft, der ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem vorsieht. In Zusammenhang mit dem Übergang zu diesem System wurde dem Arbeitnehmer am 30. Mai 2011 in einem sog. "Verständigungsschreiben" mitgeteilt, seine Funktion werde in Abänderung seines Arbeitsvertrags neu dem Anforderungsniveau G zugeordnet. Mit Schreiben vom 5. September 2011 erhob der Arbeitnehmer Einsprache und beantragte die Überarbeitung der unvollständigen und nicht aktuellen Stellenbeschreibung, die Neueinreihung der Stelle ins Anforderungsniveau I sowie die Bekanntgabe der verwendeten Funktionskette.

B.

Mit Verfügung vom 17. Mai 2013 wurde die Änderung des Einzelarbeitsvertrags resp. die Zuordnung der Stelle des Arbeitnehmers zum Anforderungsniveau H in der Funktionskette 3030 rückwirkend auf den 1. Juli 2011 festgestellt und der massgebliche Jahreslohn verfügt. Zusammen mit dieser Verfügung erhielt der Arbeitnehmer die auf seine Person ausgestellte Stellenbeschreibung Nr. Weiter wurde ausgeführt, den Begehren des Arbeitnehmers sei mit dieser Verfügung entsprochen worden, weshalb auf weitergehende Begründungen sowie auf eine Rechtsmittelbelehrung verzichtet werde.

C.

Gegen diese Verfügung erhob der Arbeitnehmer am 13. Juni 2013 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB. Er beantragte, die Verfügung vom 17. Mai 2013 nichtig zu erklären, da seinen Begehren nicht entsprochen sowie auf eine Begründung und Rechtsmittelbelehrung verzichtet worden sei.

D.

Mit Entscheid vom 22. Oktober 2013 hob der Konzernrechtsdienst die Verfügung vom 17. Mai 2013 auf und wies die SBB an, die Anpassung des Arbeitsvertrags neu zu verfügen.

E.

Mit E-Mail vom 31. Oktober 2013 nahm der HR-Berater nach Rücksprache

mit dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers Stellung zu den Einschätzungen der SBB. Er bestätigte, dass die Stellenbeschreibung Nr. ... mit den durch den Arbeitnehmer tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen übereinstimme.

F.

Mit Verfügung vom 6. November 2013 hielten die SBB an der Zuordnung der Stelle des Arbeitnehmers zum Anforderungsniveau H fest. In der Begründung wurde erläutert, die vom Arbeitnehmer aufgeführten Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen seien in der beiliegenden Stellenbeschreibung des Anforderungsniveaus H enthalten und entsprechend bewertet worden oder würden grundsätzlich nicht in Stellenbeschreibungen aufgeführt.

G.

Gegen diese Verfügung führte der Arbeitnehmer am 20. Dezember 2013 erneut Beschwerde beim Konzernrechtsdienst. Er beantragte, die Verfügung vom 6. November 2013 sei aufzuheben und seine Stelle dem Anforderungsniveau I der Funktionskette 3030 zuzuordnen. Eventuell seien die SBB anzuweisen, die Zuordnung des Anforderungsniveaus erneut vorzunehmen. Hierbei sei ihm vollumfänglich Akteneinsicht zu gewähren.

H.

Der Konzernrechtsdienst trat auf die Beschwerde ein und wies diese mit Entscheid vom 27. August 2014 ab.

I.

Gegen diesen Entscheid des Konzernrechtsdiensts erhebt der Arbeitnehmer (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 29. September 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und seine Stelle dem Anforderungsniveau I der Funktionskette 3030 zuzuweisen. Eventuell sei die Beschwerde an die Vorinstanz zur Vornahme einer Neubeurteilung und Gewährung der vollständigen Akteneinsicht zurückzuweisen.

J.

Mit Stellungnahme vom 28. Oktober 2014 beantragt der Konzernrechtsdienst die Abweisung der Beschwerde.

K.

Mit Teilurteil und Zwischenverfügung vom 14. November 2014 erklärt das Bundesverwaltungsgericht den Entscheid des Konzernrechtsdiensts vom

27. August 2014 für nichtig, da dieser nach neuem Personalrecht nicht mehr zuständig war. Weiter wird festgehalten, dass das Anfechtungsobjekt dieses Verfahrens die Verfügung der SBB Human Resources, Compensations & Benefits vom 6. November 2013 ist und diese Organisationseinheit im Verfahren Vorinstanz ist.

L.

Mit Schreiben vom 15. Dezember 2014 reicht der Beschwerdeführer eine entsprechend angepasste Beschwerde gegen die Verfügung der SBB vom 6. November 2013 ein. Er hält an seinen bisherigen Anträgen fest und beantragt weiterhin, seine Stelle dem Anforderungsniveau I der Funktionskette 3030 zuzuordnen. Er rügt Verfahrensmängel und macht sinngemäss geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unvollständig abgeklärt und die Begründungspflicht sowie sein Recht auf Akteneinsicht verletzt. In der Sache bringt er vor, die SBB hätten seine Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen nicht korrekt bewertet und seine Funktion zu tief eingestuft.

M.

Die Vorinstanz beantragt mit Stellungnahme vom 14. Januar 2015 die Abweisung der Beschwerde. Es liege weder eine ungenügende Überprüfung des Sachverhalts noch eine ungenügende Begründung vor. Der Beschwerdeführer sei auf sein Recht, Einsicht in die Akten zu nehmen, hingewiesen worden. Ferner sei die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers in das Anforderungsniveau H korrekt.

N.

Der Beschwerdeführer hält in seinen Schlussbemerkungen vom 17. Februar 2015 an seinen Begehren fest. Zudem präzisiert er, die Art und Weise wie die Vorinstanz den HR-Berater einbezogen habe, sei nicht geeignet gewesen, den rechtserheblichen Sachverhalt abzuklären. Aus diesem Grund könne die E-Mail vom 31. Oktober 2013 nicht als Beweismittel zugelassen werden.

O.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindenden Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021). Bereits im Teilurteil vom 14. November 2014 wurde zu den Eintretensvoraussetzungen festgehalten, dass die SBB in personalrechtlichen Streitigkeiten eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts sind (Art. 36 Abs. 1 i.V.m Art. 2 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]), dass keine Ausnahme bezüglich des Sachgebiets nach Art. 32 VGG gegeben ist und dass der Beschwerdeführer zur Beschwerde legitimiert ist, weshalb zusammenfassend auf die frist- und formgerecht erhobene Beschwerde einzutreten ist.

2.

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. 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, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Angemessenheitsprüfung allerdings eine gewisse Zurückhaltung. Es beschränkt sich in diesen Fällen auf die Frage, ob die Einreichung 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 nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. Urteile des BVGer A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 2.3 und A-2878/2013 vom 21. November 2013 E. 2.3 mit zahlreichen Hinweisen).

3.

3.1 In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer sinngemäss, die Vorinstanz habe das rechtliche Gehör verletzt, dies im Rahmen einer ungenügenden Sachverhaltsermittlung und hinsichtlich des Akteneinsichtsrechts. Indem sich die Vorinstanz nicht ernsthaft mit den Rügen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt habe, habe sie zudem die Begründungspflicht verletzt. Die verschiedenen vom Beschwerdeführer im Schreiben vom 5. September 2011 vorgebrachten und in seiner Funktion tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen,

seien pauschal als von der neuen Stellenbeschreibung abgedeckt betrachtet worden. Der Quervergleich mit der Funktion des Projektleiters im Anforderungsniveau I sowie der Vergleich mit der zwei Stufen höheren Funktion des Fachingenieurs [...] im Anforderungsniveau J taugten nicht, um die Einstufung seiner Funktion zu begründen. Weiter habe es die Vorinstanz unterlassen, den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers in das Einstufungsverfahren einzubeziehen. Selbst wenn, wie die Vorinstanz mit Verweis auf die E-Mailkorrespondenz vom 31. Oktober 2013 sowie 8. Januar 2015 vorbringe, der direkte Vorgesetzte einbezogen worden sein sollte, seien die in der E-Mail formulierten Fragen nicht objektiv gewesen. Dadurch habe der tatsächliche Sachverhalt nicht abgeklärt werden können, weshalb die E-Mail vom 31. Oktober 2013 nicht als Beweismittel zuzulassen sei. Weiter habe die Vorinstanz den Beschwerdeführer nicht auf die Stellungnahme des HR-Beraters bzw. des direkten Vorgesetzten aufmerksam gemacht, ihm dadurch entscheidrelevante Akten vorenthalten und sein Recht auf Akteneinsicht verletzt.

3.2 Die Vorinstanz entgegnet, ein Vergleich mit einer Funktion, die zwei Anforderungsniveaus über jener des Beschwerdeführers liege, werde vom Bundesverwaltungsgericht als zulässig erachtet, wenn keine vergleichbare Stelle im nächsthöheren Anforderungsniveau vorhanden sei. Durch den Vergleich mit der Funktion des Fachingenieurs [...] im Anforderungsniveau J und den Quervergleich mit der Funktion des Projektleiters im Anforderungsniveau I sei schlüssig dargelegt worden, weshalb die Stelle des Beschwerdeführers dem Anforderungsniveau H zugeordnet wurde. Weiter habe der HR-Berater mit E-Mail vom 8. Januar 2015 bestätigt, dass der damalige direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers in die Abklärungen im Rahmen der E-Mailkorrespondenz vom 31. Oktober 2013 einbezogen wurde. Dessen Angaben seien in der Verfügung vom 6. November 2013 berücksichtigt worden. Der Beschwerdeführer sei mit der Verfügung vom 6. November 2013 zudem ausdrücklich auf die Möglichkeit, Akteneinsicht zu verlangen, hingewiesen worden. Soweit trotzdem das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt worden sein sollte, könne diese Verletzung im Beschwerdeverfahren geheilt werden.

3.3 Für das Verfahren vor der Vorinstanz 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 (VwVG), 2008, Art. 1 N. 18).

3.3.1 Gemäss Art. 35 VwVG hat die Vorinstanz ihre Entscheide zu begründen. Dabei ist nicht erforderlich, dass sich die entscheidende Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss 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 138 IV 81 E. 2.2; 134 I 83 E. 4.1 m.w.H.). Die Anforderungen an die Begründungspflicht sind unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls sowie der Interessen der Betroffenen festzulegen (vgl. zum Ganzen Urteil des BVGer A-7116/2013 vom 2. September 2014 E. 3.3.1; ferner Urteil des BVGer A-495/2014 vom 27. Oktober 2014 E. 3.2.2 m.w.H.; vgl. MOSER/ BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem BVGer, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.103 ff.).

Die Vorinstanz nahm die Einwände des Beschwerdeführers auf. Sie setzte sich mit jeder vom Beschwerdeführer zusätzlich vorgebrachten Aufgabe separat auseinander und legte dar, weshalb diese durch die Stellenbeschreibung für das Anforderungsniveau H abgedeckt oder für die Einstufung grundsätzlich nicht relevant sei. Zudem stellte sie die Funktion des Beschwerdeführers der Funktion Fachingenieur [...] zum Vergleich gegenüber und erläuterte ausführlich, welche zusätzlichen bzw. komplexeren Aufgaben das Anforderungsniveau J beinhalte. Die Vorinstanz führt aus, im Bereich [...] existiere keine Funktion im Anforderungsniveau I, welche zum Vergleich hinzugezogen werden könnte. Dies wird durch den Beschwerdeführer weder bestritten noch wird geltend gemacht, mit welcher Funktion sein Aufgabengebiet korrekterweise hätte verglichen werden müssen. Unter diesen Umständen erscheinen der Vergleich mit der Funktion im Anforderungsniveau J sowie der zusätzliche Quervergleich mit der Stelle des Projektleiters im Anforderungsniveau I zur Begründung der vorgenommenen Zuordnung als sachgerecht. Aus den Erwägungen der Vorinstanz geht somit klar hervor, auf welche Grundlagen und Überlegungen sie ihren Entscheid stützte, weshalb die angefochtene Verfügung die Anforderungen von Art. 35 VwVG erfüllt (vgl. dazu Urteil des BVGer A-7007/2013 vom 12. Juni 2014 E. 4.5.1).

3.3.2 Zur Anwendung kommt ferner Art. 12 VwVG, der den Untersuchungsgrundsatz vorsieht. Die Vorinstanz 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 (KÖLZ/ HÄNER/BERTSCH, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, Rz. 460, JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, 2013, Rz. 63, S. 44).

Gemäss dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Zivilprozess [BZP, SR 273]) haben die Bundesbehörden und -gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. 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 wenn 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.).

Die Vorinstanz führt in ihrer Stellungnahme aus, die Einordnung der Funktion in das entsprechende Anforderungsniveau sei alleine Sache ihrer Organisationseinheit Compensation & Benefits. Die direkten Vorgesetzten seien dafür nicht zuständig, sondern hätten die Stellenbeschreibung zusammen mit dem HR-Berater auf ihre Vollständigkeit und Übereinstimmung mit dem tatsächlichen Arbeitsalltag des Mitarbeitenden zu prüfen. Der HR-Berater habe mit E-Mail vom 8. Januar 2015 bestätigt, im Rahmen der E-Mailkorrespondenz vom 31. Oktober 2013 Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers genommen und mit diesem geklärt zu haben, ob die Stellenbeschreibung zutreffend sei.

Aus diesen Ausführungen – wie auch aus den Akten – geht hervor, dass im Rahmen des Verfahrens Stellungnahmen des HR-Beraters sowie des direkten Vorgesetzten eingeholt und der Verfügung vom 6. November 2013 zu Grunde gelegt wurden. Auch wenn die Vorinstanz dem HR-Berater beim Einholen der Stellungnahme mitteilte, *"wir möchten alle Argumente aus*

dem Gesuch [des Beschwerdeführers] heraus entkräften", so kann, entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers, das Vorgehen der Vorinstanz nicht als suggestiv bewertet werden. Durch die aufgeworfenen Fragen in der E-Mail wurde klarerweise der Auftrag erteilt, zu den vorgebrachten Argumenten Stellung zu nehmen und diese nach Möglichkeit zu widerlegen. Beispielsweise enthielt die der E-Mail beigefügte Tabelle die Frage, "Gibt es einen Punkt im Steb [Stellenbeschrieb], unter dem diese Aufgabe subsumiert werden kann?". Dem HR-Berater sowie dem direkten Vorgesetzten war es somit möglich, aus ihrer Sicht zur Tätigkeit des Beschwerdeführers und seinen Vorbringen Stellung zu nehmen. Es ist kein Grund ersichtlich, ihre Angaben in der E-Mail vom 31. Oktober 2013 nicht als Beweismittel im vorliegenden Verfahren zuzulassen. Damit hat die Vorinstanz den tatsächlichen Sachverhalt genügend und in korrekter Weise abgeklärt und durfte auf den festgestellten Sachverhalt abstellen. Eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes bzw. des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung ist deshalb zu verneinen.

3.3.3 Weiter sieht in gesetzlicher Konkretisierung des Anspruchs auf rechtliches Gehör Art. 26 Abs. 1 VwVG vor, dass die Partei oder ihr Vertreter Anspruch darauf hat, die Akten in ihrer Sache einzusehen. Das Akteneinsichtsrecht wird gewöhnlich nur auf Gesuch hin gewährt (vgl. Urteil des BVGer A-5061/2013 vom 5. März 2014 E. 2.2.1). Eine Benachrichtigung der Parteien über ein neu beigezogenes Aktenstück ist unter Umständen jedoch angezeigt, wenn das Aktenstück eine entscheidenerhebliche Tatsache betrifft (vgl. WALDMANN/OESCHGER, in: Praxiskommentar VwVG, 2009, Art. 26 N. 70 S. 559).

Der Beschwerdeführer wurde mit der Verfügung vom 6. November 2013 explizit auf dessen Recht, in die Akten Einsicht zu nehmen, aufmerksam gemacht. Ob allenfalls eine separate Anzeige betreffend die eingeholte Stellungnahme in der E-Mail vom 31. Oktober 2013 angezeigt gewesen wäre, kann indessen offen gelassen werden, wenn, wie die Vorinstanz geltend macht, eine allfällige Gehörsverletzung im vorliegenden Verfahren geheilt würde.

Ein Verletzung des Gehörsanspruchs kann nach der Rechtsprechung dann 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 137 I 195 E. 2.3.2; Urteile des BVGer A-1722/2014 vom 20. Mai 2015 E. 4.2 und A-3826/2013 vom 12. Februar 2015 E. 3.2; je m.w.H.).

Der Beschwerdeführer konnte die E-Mail vom 31. Oktober 2013 im vorliegenden Verfahren einsehen und hatte die Möglichkeit, sich sowohl in seiner Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht vom 15. Dezember 2014 als auch in der Stellungnahme vom 17. Februar 2015 dazu zu äussern. Das Bundesverwaltungsgericht verfügt zudem grundsätzlich über dieselbe Kognition wie die Vorinstanz. Weiter ist vorliegend – wenn überhaupt – von einer leichten Verletzung des Gehöranspruchs des Beschwerdeführers auszugehen. Der Beschwerdeführer musste damit rechnen, dass durch die Vorinstanz Erhebungen zum Sachverhalt erfolgen würden. Zudem wurde er auf sein Recht auf Akteneinsicht hingewiesen, machte jedoch keinen Gebrauch davon. Da ferner nicht ersichtlich ist, inwiefern dem Beschwerdeführer daraus ein Nachteil erwachsen sollte, wäre ein allfälliger Mangel im vorliegenden Verfahren geheilt.

3.4 Zusammenfassend erweisen sich die formellen Rügen des Beschwerdeführers als unbegründet bzw. wäre eine allfällige Gehörsverletzung im vorliegenden Verfahren geheilt.

4.

4.1 In materieller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, dass er auf Grund der von ihm ausgeübten tatsächlichen Tätigkeiten richtigerweise dem Anforderungsniveau I hätte zugeordnet werden müssen. Somit ist einerseits zu überprüfen, ob die durch den Beschwerdeführer geltend gemachten zusätzlichen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen in der Stellenbeschreibung Nr. ... berücksichtigt sind, andererseits ist abzuklären, ob die Zuordnung der Stellenbeschreibung Nr. ... zum Anforderungsniveau H richtig war.

4.2 Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG, der durch die per 1. Juli 2013 in Kraft getretene Revision des Bundespersonalrechts keine Änderung erfuhr, bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Der GAV SBB 2011, mit dem, wie erwähnt (vgl. vorne A), per 1. Juli 2011 ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem eingeführt wurde, 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 (vgl. Ziff. 90). Gemäss der Übergangsbestimmung von Ziff. 113 GAV SBB 2011 wurden auf den 1. Juli 2011 alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

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 Richtlinie SBB K 140.1 Funktionsbewertung (Beilage zur Stellungnahme vom 14. Januar 2015), 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 leistungsgeordneten 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 wirklichkeitsgetreu. Bei wesentlichen Änderungen passt er oder sie die Stellenbeschreibung an (vgl. Urteile des BVGer A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 4.2 und A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5).

4.3 Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darf das Funktionsbewertungsverfahren nicht dahingehend interpretiert werden, es müsse für jede tatsächlich ausgeübte Funktion eine individualisierte Stellenbeschreibung erstellt werden. Es erscheint vielmehr mit Blick auf eine rechtsgleiche Behandlung über die verschiedenen Organisationseinheiten der SBB hinweg als zulässig und korrekt, standardisierte bzw. Rahmenstellenbeschreibungen zu verwenden (vgl. Urteile des BVGer A-5321/2013 vom 23. April 2014 E.4.3, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5.3, und A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 5.1.2). Die Zuordnung der konkret ausgeübten Funktion setzt allerdings voraus, dass über die effektiv wahrgenommenen Aufgaben Klarheit besteht.

4.4 Mit Schreiben vom 5. September 2011 führte der Beschwerdeführer zusätzliche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen auf, die er wahrnehme und machte geltend, die Zuordnung ins Anforderungsniveau G beruhe offensichtlich auf Basis einer falschen, unvollständigen und nicht aktuellen Stellenbeschreibung. Er verlangte eine Überarbeitung der Stellenbeschreibung und gestützt darauf die Zuordnung seiner Funktion ins Niveau I. Mit Verfügung vom 6. November 2013 nahm die Vorinstanz diese

Argumentation auf, passte die Stellenbeschreibung an und ordnete sie dem Anforderungsniveau H zu. Sie legte dar, dass die geltend gemachten zusätzlichen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen nun berücksichtigt seien. In der Folge bestreitet der Beschwerdeführer weiterhin die Richtigkeit der gemachten Zuordnung und verweist pauschal auf seine ursprüngliche Argumentation vom 5. September 2011. Jedoch geht er weder auf die Erwägungen der Vorinstanz betreffend die neu erfolgte Zuordnung ein, noch bringt er vor, weshalb die Ausführungen des HR-Beraters sowie des direkten Vorgesetzten in der E-Mail vom 31. Oktober 2013 nicht korrekt sein sollten.

Die in Punkt 4 der Verfügung vom 6. November 2013 von der Vorinstanz gemachten Erwägungen zeigen nachvollziehbar und schlüssig auf, dass die zehn vom Beschwerdeführer zusätzlich vorgebrachten Aufgaben durch die Stellenbeschreibung Nr. ... abgedeckt bzw. generell nicht in Stellenbeschreibungen aufgeführt werden. So wurde einleuchtend dargelegt, dass die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Betreiber eines aktiven Produktmanagements für die Optimierung und Umsetzung der Elektroplanung (Normschemas mit CAE) inkl. der Leitung von Koordinationssitzungen ohne weiteres durch die Stellenbeschreibung "Produktmanagement für spezifische Themen der Sekundärtechnik (z.B. Installationsarbeiten, CAD, Stromlaufschema) in den KW, FU/UR, BLK" erfasst wird. Weiter ist die Argumentation schlüssig – und wurde durch den direkten Vorgesetzten bestätigt –, wonach der Beschwerdeführer keine anspruchsvollen Projekte wahrnehme und seine Tätigkeit als Bauleiter und teilweise als Projektleiter von anspruchsvollen Sekundärprojekten durch die Beschreibung "plant, leitet, überwacht bzw. führt die Phasen Montage, Prüfung und Inbetriebsetzung der neuen bzw. umgebauten Werke durch" abgedeckt wird. Nicht zu beanstanden ist weiter die Einschätzung der Vorinstanz, wonach die freiwillige Aufgabe des Beschwerdeführers als Care Giver sowie seine Tätigkeiten im Rahmen der Stellvertretung eines Teamkollegen nicht in der Stellenbeschreibung festgehalten werden. Weder aus der Argumentation des Beschwerdeführers noch aus den Akten sind ferner Hinweise ersichtlich, weshalb die Stellenbeschreibung unzutreffend bzw. unvollständig sein sollte. Die vorgenommene Zuordnung der Stelle des Beschwerdeführers zur Stellenbeschreibung Nr. ... ist demzufolge nicht zu beanstanden.

4.5 Aus den eingereichten Unterlagen geht weiter hervor, dass im Funktionsbereich der [...] keine Funktion im Anforderungsniveau I vorgesehen ist. Analog den Bereichen Primärtechnik / Bau und Schutztechnik ist der

Bereich der [...] so aufgebaut, dass es Technische Assistenten im Anforderungsniveau G, Fachspezialisten im Anforderungsniveau H, Fachingenieure im Anforderungsniveau J und die Funktion des Fachingenieurs mit Fachführung im Anforderungsniveau K gibt. Aufgrund der Ausführungen der Vorinstanz erscheint deshalb der Vergleich der Funktion des Beschwerdeführers mit der nächst höheren Funktion in seinem Bereich (Fachingenieur [...] im Anforderungsniveau J) sachgerecht, um über die Zuordnung der Stellenbeschreibung in das richtige Anforderungsniveau zu entscheiden (vgl. E. 3.3.1). Hierbei ergibt sich – auch unter Berücksichtigung der Stellungnahme des direkten Vorgesetzten – klar, dass die Stellenbeschreibung Nr. ... die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben des Fachingenieurs nicht enthält bzw. dass diese Aufgaben nicht in den Zuständigkeitsbereich des Beschwerdeführers fallen. So benötigt der Fachspezialist beispielsweise eine Weiterbildung einer höheren Fachschule, eine Meisterprüfung oder langjährige Erfahrung im entsprechenden Bereich, wogegen der Fachingenieur zusätzlich eine Ausbildung als Elektroingenieur FH (Bachelor of Science einer Fachhochschule) oder ein Diplom einer höheren Fachschule mit gleichwertiger Weiterbildung und Erfahrung benötigt. Ferner ist der Fachspezialist für die Detailprojektierung und das Produktmanagement zuständig. Der Fachingenieur dagegen übernimmt unter anderem die Leitung von monodisziplinären Projekten sowie von der Beratung und der Betriebsunterstützung.

Aus dem Quervergleich, den die Vorinstanz mit der Funktion des Projektleiters zog, geht weiter hervor, dass die Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers auch die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben einer Funktion im Anforderungsniveau I nicht erfüllt. Insbesondere trägt der Beschwerdeführer keine Verantwortung über die Kosten und Ressourcen von Projekten, sondern ist lediglich für deren Koordination und Ausführung zuständig.

Der Beschwerdeführer bestreitet sodann auch nicht, dass seine Stelle die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben der Vergleichsfunktionen nicht beinhaltet. Auch aus den Akten sind keine Hinweise ersichtlich, die den Schluss auf eine falsche Zuordnung der entsprechenden Stellenbeschreibung zulassen würden. Die Zuordnung der Stellenbeschreibung Nr. ... zum Anforderungsniveau H ist deshalb ebenso wenig zu beanstanden.

4.6 Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass die Stellenbeschreibung Nr. ... die tatsächliche Funktion des Beschwerdeführers adäquat abbildet und deren Zuordnung zum Anforderungsniveau H korrekt ist. Folglich

ist die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers ins Anforderungsniveau H nicht zu beanstanden.

5.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Sachverhalt im vorliegenden Fall vollständig und korrekt erstellt und in objektiver Würdigung der angefochtenen Verfügung zugrunde gelegt wurde. Die Vorinstanz begründete ihren Entscheid in genügender Weise und verletzte den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nicht. Ein allfälliger Mangel bei der Gewährung des Akteneinsichtsrechts wäre im vorliegenden Verfahren geheilt. Schliesslich erfolgte die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau H zu Recht, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Mit Teilurteil und Zwischenverfügung vom 14. November 2014 wurde zwar der Entscheid des Konzernrechtsdiensts der SBB wegen dessen Unzuständigkeit aufgehoben. Inhaltlich erweisen sich die Rügen des Beschwerdeführers jedoch als unbegründet, weshalb er im vorliegenden Verfahren dennoch vollumfänglich unterliegt. Er hat somit keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (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 ist ebenfalls keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an:

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

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Marianne Ryter

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 Rechtschrift 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: