bernBundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-6329/2010

Urteil vom 1. April 2011

Besetzung

Richter Markus Metz (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter André Moser,
Gerichtsschreiberin Jana Mäder.

Parteien

A._____,
vertreten durch Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV,
Zentralsekretariat, Steinerstrasse 35, Postfach,
3000 Bern 6,
Beschwerdeführerin,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Konzernrecht, Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Versetzung aus betriebsorganisatorischen Gründen.

Sachverhalt:

A.

A.a A._____ (nachfolgend: Arbeitnehmerin), geboren am _____, arbeitet seit dem 1. September 1990 für die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB); zu Beginn in der Funktion als Zugassistentin, ab dem 1. September 1996 im Hausdienst des Zürcher Hauptbahnhofs. Als Portiere in der zentralen Anlieferung war die Arbeitnehmerin für die Bedienung der Verkehrssteuerung, für das Zuweisen der Abstellplätze und Andockstellen, für das Einweisen von Fahrzeugen bei Betriebsstörungen, für den Kontakt und Koordinationsaufgaben bei Anlieferungen für SBB-Abteilungen und RailCity - ShopVille und für die Ordnung in der zentralen Anlieferung zuständig. Zu ihren besonderen Aufgaben zählten das Sortieren und die Gewichtsermittlung der Waagscheine Zürich Hauptbahnhof, Stadelhofen und Enge sowie die Übernahme interner Waren für andere Dienste.

A.b Aufgrund einer Reorganisation im Bereich RailCity wurde die Stelle der Arbeitnehmerin per 1. Juli 2007 innerhalb des Geschäftsbereichs Immobilien von RailCity zu RailClean überführt. Zuletzt war ihre Stelle als "Disponentin zentrale Anlieferung" in der Funktionsstufe 3 eingereiht.

A.c Mit Schreiben vom 17. Juni 2009 kündigte RailCity die bei RailClean eingekauften Portierleistungen in der zentralen Anlieferung per 30. September 2009 und informierte RailClean, dass der Portierdienst aufgrund des Ausbaus von RailCity Zürich und des Projekts "Verkehrsleitsystem" zukünftig an Securitrans vergeben werde.

A.d Mit Verfügung vom 23. Juli 2009 hielten die SBB (Immobilien Personal) fest, dass die Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der Ankündigungsfrist gemäss Ziffer 24 Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages der SBB (GAV SBB) per 1. November 2009 aus betriebsorganisatorischen Gründen innerhalb RailClean Region Zürich auf die Stelle als "Reinigungsfachfrau" versetzt werde. Der beiliegende Arbeitsvertrag gelte als integrierender Bestandteil der Verfügung. Gemäss diesem Vertrag lautete die Funktionsbezeichnung der Stelle "Betriebsangestellte" und die Beschäftigungsbezeichnung "Reinigungsfachfrau". Die Beschäftigung wurde in der Funktionsstufe 1 eingereiht. Der Verfügung wurde zudem der Merkmalkatalog Immobilien RailClean beigelegt.

B.
Am 14. September 2009 reichte die Arbeitnehmerin gegen die Verfügung der SBB (Immobilien Personal) vom 23. Juli 2009 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB ein mit dem Begehren, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben, soweit diese die Funktions- und Beschäftigungsbezeichnung und die Funktionsstufe berühre. Sie sei weiterhin als Betriebsangestellte der Funktionsstufe 3 einzustufen und bei der Beschäftigung sei der Begriff "Spezialaufgaben" zu verwenden. Eventualiter sei ihre Stelle in der Funktionsstufe 2 einzustufen. Zur Begründung führte sie aus, die im neuen Arbeitsvertrag festgehaltene Funktions- und Beschäftigungsbezeichnung sowie die Funktionsstufe seien nicht nachvollziehbar. Es liege erst ein provisorischer Arbeitsbeschrieb vor, welcher erst 50% des Pensums abdecken würde. Es stelle sich zudem die Frage, welche Arbeiten ihr weiter zugeteilt und ob diese für sie effektiv zumutbar sein würden.

C.
Mit Entscheid vom 30. Juni 2010 hiess der Konzernrechtsdienst der SBB die Beschwerde insoweit gut, als die Verfügung vom 23. Juli 2009 die Funktionsstufe betraf. Die Stelle der Arbeitnehmerin als "Reinigungsfachfrau" wurde neu in der Funktionsstufe 2 eingereiht. Soweit weitergehend wurde die Beschwerde abgewiesen. Die SBB stellte sich auf den Standpunkt, die neue Stelle sei für die Arbeitnehmerin zumutbar und es bestehe kein Anspruch auf berufliche Neuorientierung gemäss Ziffer 171 GAV SBB.

D.
Gegen den Entscheid der SBB vom 30. Juni 2010 erhebt die Arbeitnehmerin (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 6. September 2010 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt, der Entscheid der SBB sei insoweit aufzuheben, als diese die Beschwerde abweise. Es sei festzustellen, dass die ihr zugewiesene Tätigkeit (Reinigungsfachfrau, Funktionsstufe 2) für sie unzumutbar sei. Die SBB sei weiter anzuweisen, ihr in ihrer ursprünglichen Funktion (Disponentin, Funktionsstufe 3) den Eintritt in die spezielle Organisationseinheit für die berufliche Neuorientierung (NOA) zu ermöglichen.

E.
In ihrer Vernehmlassung vom 24. September 2010 beantragen die SBB (nachfolgend: Vorinstanz), auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, eventualiter sei die Beschwerde abzuweisen. Unklar sei, ob die

Beschwerdeführerin die Verfügung nicht bereits vor dem 5. Juli 2010 in Empfang genommen und damit die Beschwerdefrist verpasst habe. In materieller Hinsicht bringt die Vorinstanz vor, die frühere Tätigkeit der Beschwerdeführerin sei zwar nicht mit Reinigungsarbeiten vergleichbar und vom Anforderungsniveau her etwas anspruchsvoller als die jetzige Stelle, jedoch nicht in einem solchen Ausmass, dass die neue Stelle unzumutbar wäre.

F.
Die Beschwerdeführerin hält in ihrer Replik vom 28. Oktober 2010 vollumfänglich an ihren Rechtsbegehren fest.

G.
In ihrer Duplik vom 9. November 2010 äussert sich die Vorinstanz insbesondere dahingehend, dass das Rechtsbegehren der Beschwerdeführerin um Übertritt zur NOA erst anlässlich der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht gestellt worden sei und es sich dabei um ein neues bzw. erweitertes Rechtsbegehren handle, welches unzulässig sei.

H.
Die Beschwerdeführerin reicht am 30. November 2010 eine ergänzende Eingabe zur Stellungnahme vom 28. Oktober 2010 ein.

I.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird, soweit entscheidrelevant, in den nachstehenden 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). Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 30. Juni 2010 stellt eine Verfügung im Sinn von Art. 5 VwVG dar. Der Konzernrechtsdienst ist die interne Beschwerdeinstanz der SBB im Sinn von Art. 35 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom

24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) und Ziffer 196 GAV SBB. Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide solcher interner Beschwerdeinstanzen steht grundsätzlich die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht offen (Art. 36 Abs. 1 BPG). Auf das Personal der SBB finden die Bestimmungen des BPG Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]).

1.2. Zur Beschwerde ist berechtigt, wer vor der Vorinstanz 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 (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Beschwerdeführerin ist formelle Adressatin der angefochtenen Verfügung und durch diese auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Erhebung der vorliegenden Beschwerde legitimiert.

1.3. Den Akten ist zu entnehmen, dass die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin die angefochtene Verfügung am 5. Juli 2010 – wenn auch ohne unterschriftliche Bestätigung – bei der Poststelle abholte. Die Beschwerde wurde demnach mit Postaufgabe vom 6. September 2010 rechtzeitig beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht (Art. 50 i.V.m. Art. 20 ff. VwVG).

1.4. Nicht gefolgt werden kann der Ansicht der Vorinstanz, beim Rechtsbegehren hinsichtlich Übertritt zur NOA handle es sich um ein erweitertes und unzulässiges Rechtsbegehren. Obwohl die Rechtsbegehren in der Beschwerde vom 14. September 2009 die Funktions- und Beschäftigungsbezeichnung sowie die Funktionsstufe betrafen, wurde bereits damals die Zumutbarkeit noch festzulegender Arbeiten in Zweifel gezogen. Im weiteren Verfahren vor der Vorinstanz äusserte sich die Beschwerdeführerin mehrmals zur Zumutbarkeit der neuen Stelle. Dementsprechend prüfte die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid vom 30. Juni 2010 ausführlich, ob die Stelle für die Beschwerdeführerin zumutbar sei oder nicht. Die Frage der Zumutbarkeit ist somit zweifellos Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Die Zumutbarkeit und die NOA hängen nun aber so eng zusammen, dass sie nicht getrennt betrachtet werden können (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.210). Die logische und meist zwingende Folge der Bejahung der Unzumutbarkeit ist der Eintritt in die NOA (vgl. hinten E. 7). Die Vorinstanz äussert sich denn auch im

angefochtenen Entscheid dahingehend, dass eine zumutbare Lösung gefunden werden konnte und in diesen Fällen gemäss Ziffer 171 GAV SBB kein Anspruch auf NOA bestehe. Auf die im Übrigen formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 52 VwVG) ist somit einzutreten.

2.
Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen von Bundesrecht – einschliesslich der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des Sachverhalts und Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

3.

3.1. Die Vorinstanz schliesst mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag ab (Art. 38 Abs. 1 BPG). Dieser regelt das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 6 Abs. 3 BPG im Rahmen der Bestimmungen des BPG und der subsidiär anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) näher. Der zur Zeit gültige GAV SBB steht seit dem 1. Januar 2007 in Kraft (vgl. Ziffer 211 Abs. 2 und 3 GAV SBB).

3.2. Nach Ziffer 171 GAV SBB bietet die Vorinstanz Mitarbeitenden, die ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts verlieren und die nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung. Sie treten in die für die berufliche Neuorientierung geschaffene SBB-interne Organisationseinheit "Neuorientierung und Arbeit" (NOA) ein.

4.

4.1. Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass die Arbeitsstelle der Beschwerdeführerin als "Disponentin zentrale Anlieferung" aufgrund eines Reorganisationsprojekts per 30. September 2009 aufgehoben wurde. Die Vorinstanz versetzte die Beschwerdeführerin daraufhin per 1. November 2009 auf eine Stelle als "Reinigungsfachfrau" innerhalb des Bereichs RailClean. Umstritten ist, ob die von der Vorinstanz mittlerweile in der Funktionsstufe 2 eingereihte Stelle eine für die Beschwerdeführerin zumutbare Lösung im Sinn von Ziffer 171 GAV SBB darstellt.

4.2. Dem GAV SBB ist nicht explizit zu entnehmen, was unter einer zumutbaren Lösung im Sinn von Ziffer 171 Abs. 1 GAV SBB zu verstehen ist.

4.3. Bei den Ziffern 171 ff. GAV SBB handelt es sich um normative Bestimmungen. Diese Bestimmungen sind nach den für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen (FRANK VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 330 und Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3381/2009 vom 20. Oktober 2009 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). Primär ist zu diesem Zweck der Wortlaut des GAV SBB im Sinn einer grammatikalischen Auslegung zu betrachten. Wenn sich der Sinn der Norm nicht eindeutig aus dem Wortlaut ergibt, müssen weitere Auslegungsmethoden angewandt werden, um die Tragweite der Norm zu erfassen (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.183).

4.4. Zur Überprüfung, ob die der Beschwerdeführerin zugewiesene Stelle eine zumutbare Lösung darstellt, zog die Vorinstanz Bestimmungen des GAV SBB betreffend NOA sowie des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 (AVIG, SR 837.0) als Auslegungshilfen bei. Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, jedoch ist zu beachten, dass die Anforderungen an die "Zumutbarkeit" im AVIG strenger gehandhabt werden als im GAV SBB. Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Die Ausnahmen werden abschliessend in Art. 16 Abs. 2 AVIG geregelt (vgl. Botschaft zur zweiten Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes [AVIG] vom 29. November 1993, BBl 1994 I 357). Die Ausführungen des Kreisschreibens über die Arbeitslosenentschädigung vom Januar 2007 (KS ALE) des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO können deshalb auch nicht 1:1 übernommen werden.

4.5. Gemäss Wortlaut ("zumutbare Lösung") ist es nicht notwendig, dass dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin im Rahmen eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts eine gleiche oder ähnliche Stelle angeboten wird. Der Begriff "zumutbar" zeigt, dass je nach Umständen auch eine andere Tätigkeit als zumutbare Lösung gelten kann. Ob eine Arbeit zumutbar ist oder nicht, kann jeweils nur in Bezug auf eine bestimmte Arbeit und eine bestimmte Person geprüft werden (vgl. GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Band I [Art. 1-58], Bern 1988,

Art. 16, N. 4). Entscheidend sind somit immer nur die Gesamtumstände des jeweiligen Falls.

5.
Ziffer 173 Abs. 2 GAV SBB bestimmt, dass im Rahmen der beruflichen Neuorientierung mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Zumutbarkeitsvereinbarung über die individuelle Zumutbarkeit von Stellenangeboten getroffen wird. Die Zumutbarkeit von Stellenangeboten wird aufgrund von vier Kriterien beurteilt: Arbeitsweg, Tätigkeit, Arbeitszeit und Lohn.

Art. 16 Abs. 2 AVIG nennt als Kriterien für die (Un-)Zumutbarkeit einer Arbeit unter anderem: Allgemeine Arbeitsbedingungen; Fähigkeiten oder bisherige Tätigkeit des Versicherten; Alter, persönliche Verhältnisse oder Gesundheitszustand; Möglichkeit der Wiederbeschäftigung im angestammten Beruf; Arbeitsweg und Lohn.

Mit Hilfe dieser Kriterien ist im konkreten Fall zu prüfen, ob die neue Stelle für die Beschwerdeführerin zumutbar ist.

6.

6.1. Die Beschwerdeführerin kann weiterhin im Hauptbahnhof Zürich arbeiten und ihr Lohn bleibt aufgrund der im GAV SBB gewährten Garantie eingefroren (Ziffer 96 Abs. 2 GAV SBB). Hinsichtlich Arbeitsort bzw. Arbeitsweg sowie Lohn erleidet die Beschwerdeführern demnach keinen Nachteil.

6.2. Bei Antritt der neuen Stelle als Reinigungsfachfrau am 1. November 2009 konnte die Beschwerdeführerin weiterhin zu den gewohnten Arbeitszeiten (Montag bis Freitag, 5.50-14.10 Uhr) arbeiten. In der Folge wurden diese Zeiten zweimal angepasst. Seit dem 1. Oktober 2010 arbeitet die Beschwerdeführerin von 14.54-23.00 Uhr und von 22.00-4.27 Uhr jeweils im wöchentlichen Wechsel. Die Arbeitszeiten wurden auf die Zugsverbindungen der Beschwerdeführerin abgeglichen. Im Weiteren wurde in einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Beschwerdeführerin festgehalten, dass diese den ersten und dritten Sonntag pro Monat freiwillig arbeiten möchte. An diesen Sonntagen wird die Beschwerdeführerin die Lounge gründlich reinigen.

6.2.1. Richtig ist zwar, dass die Beschwerdeführerin die neuen Arbeitszeiten, welche jede zweite Woche Nachtschichten beinhalten, mit Unterschrift vom 21. September 2010 bestätigt hat. Den Akten ist jedoch

zu entnehmen, dass die ursprünglichen Arbeitszeiten für die zu erledigenden Arbeiten in der Praxis nicht geeignet sind. Die Grundreinigungsarbeiten benötigen offenbar ca. 3-4 Stunden und sind nur nachts (keine Kundenfrequenz in der Lounge) möglich. Die Beschwerdeführerin schildert ihre Situation wie folgt: "Würde ich die Arbeitszeiten (Abend- und Nachtschichten) für diese ausgesuchten körperlich relativ leichteren Arbeiten nicht akzeptieren, wäre dies eine Ablehnung der einzigen in Frage kommenden Tätigkeiten bei RailClean. Dies hätte bestimmt die Kündigung zur Folge, was ich nicht riskieren kann." Aus einer E-Mail der Beschwerdeführerin an ihren Rechtsvertreter geht zudem hervor, dass die Beschwerdeführerin bei ihrem Arbeitgeber Einwände gegen die Nachtschicht vorgebracht und ihren Rechtsvertreter gefragt hat, ob sie zur Nachtarbeit erscheinen solle. Nachvollziehbar ist sodann, dass sich die Beschwerdeführerin möglichst gut ins Team einfügen und deshalb Spezialregelungen vermeiden möchte. Dass die Beschwerdeführerin es deshalb als eher unangenehm empfinden würde, als einzige im Team keine Abend- und Nachtschichten zu leisten, ist verständlich. Weiter gibt es laut Aussage der Beschwerdeführerin Reinigungsarbeiten, welche periodisch durchgeführt werden müssen und besonders zeitintensiv sind. Um alle anfallenden Arbeiten sorgfältig zu erledigen, reiche die Zeit bis 23 Uhr nicht aus. Aus diesem Grund sei mit dem Gruppenleiter vereinbart worden, dass die Beschwerdeführerin an zwei Sonntagen im Monat mit weniger Zeitdruck die nötigen Grund- und Spezialreinigungsarbeiten erledige.

6.2.2. Die Beschwerdeführerin leistet demnach nicht auf eigenen Wunsch Nacht- oder Sonntagsarbeit, sondern ist aufgrund der Umstände (Grundreinigung nur nachts) faktisch dazu gezwungen. Um die anfallenden Arbeiten in befriedigender Qualität zu erledigen, sich ins Team einzufügen und nicht zuletzt aus Angst vor einer Kündigung sah sich die Beschwerdeführerin veranlasst, den geänderten Arbeitszeiten zuzustimmen.

6.3. Die Beschwerdeführerin arbeitet seit über 20 Jahren für die SBB; die ersten 6 Jahre als Zugassistentin, später über 13 Jahre als Disponentin zentrale Anlieferung im Zürcher Hauptbahnhof. Eine Zugassistentin (heute Reisezugbegleiterin) beratet und betreut die Fahrgäste, beantwortet Fragen zu Verbindungen und Anschlüssen, kontrolliert die Fahrberechtigungen und verkauft bei Bedarf Fahrausweise. Sie ist verantwortlich für die Qualität in den Zügen und unterstützt den/die Zugschef/in aktiv im Störungsmanagement. Zudem nimmt sie

fahrdienstliche Aufgaben wahr und setzt die Sicherheitsstandards um (vgl. Stellenangebot auf www.sbb.ch).

Als Disponentin in der zentralen Anlieferung war die Arbeitnehmerin für die Bedienung der Verkehrssteuerung, für das Zuweisen der Abstellplätze und Andockstellen, für das Einweisen von Fahrzeugen bei Betriebsstörungen, für den Kontakt und Koordinationsaufgaben bei Anlieferungen für SBB-Abteilungen und RailCity - ShopVille und für die Ordnung in der zentralen Anlieferung zuständig. Zu ihren besonderen Aufgaben zählten das Sortieren und die Gewichtsermittlung der Waagscheine Zürich Hauptbahnhof, Stadelhofen und Enge und die Übernahme interner Waren für andere Dienste.

6.3.1. Die Arbeit als Zugassistentin erfordert aufgrund des ständigen Kundenkontakts ein sicheres Auftreten, hohe Sozialkompetenz und gute sprachliche Kenntnisse. Beim Verkauf der Fahrkarten sind sodann gewisse rechnerische Kenntnisse sowie EDV-Kenntnisse erforderlich. Als Disponentin zentrale Anlieferung war die Beschwerdeführerin verantwortlich für diverse Arbeiten in der zentralen Anlieferung des Hauptbahnhofs Zürich. Sie hatte Kundenkontakt mit verschiedenen Lieferanten, musste beim Zuweisen der Abstellplätze oder bei Störungen selbständig Entscheidungen treffen oder Störungen der richtigen Stelle melden (zum Teil auch schriftlich). Die Arbeit als Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 ist demgegenüber deutlich weniger anspruchsvoll. Die Beschwerdeführerin hat keinen direkten Kundenkontakt, trägt keine Verantwortung, d.h. sie kann nicht mehr selbständig Entscheidungen treffen und die Anforderungen an die sprachlichen Kenntnisse sind tief. So reicht gemäss Merkmalkatalog Immobilien RailClean, dass sich eine Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 in der Landessprache in Wort verständigen kann. Die Beschwerdeführerin hat somit im Gegensatz zur vorherigen Stelle überhaupt keine schriftliche Arbeiten mehr zu erledigen. Gemäss Merkmalkatalog RailClean ist auch erst in der Funktionsstufe 3 eine Ausbildung oder zumindest Berufserfahrung erforderlich und sind Kenntnisse der Landessprache in Schrift verlangt. Die Beschwerdeführerin verfügt über langjährige Berufserfahrung auf dem Gebiet der Disponentin, welche sie bei der Tätigkeit als Reinigungsfach kaum einbringen kann. Auf der andern Seite handelt es sich bei der Reinigung sowie beim Waschen/Tumblern – Arbeiten, welche etwa 70-80% der Arbeitszeit der Beschwerdeführerin ausmachen – um körperlich anstrengendere Tätigkeiten als die einer Disponentin. Auch wenn die Arbeiten als eher leichter zu qualifizieren wären, was hier offen gelassen werden kann, und die Beschwerdeführerin diese grundsätzlich von ihrem Gesundheitszustand her ausführen könnte, ist es doch insbesondere angesichts ihres Alters (_____) naheliegend, dass sich diese körperlich

fordernden Arbeiten, die zum Teil in der Nacht zu verrichten sind, negativ auf ihren Gesundheitszustand auswirken können. Das dem Gericht vorliegende Arztzeugnis bestätigt denn auch, dass die Beschwerdeführerin seit ihrer Versetzung Arbeiten zu verrichten hat, welche sie körperlich und psychisch überlasten und sie unter anderem wegen Überbelastungsschmerzen im Rücken und muskulären Beschwerden wiederholt die Ärztin aufsuchen musste.

Gerade auch in Bezug auf das Alter der Beschwerdeführerin dürfte es für sie schwierig sein, eine passenderen Stelle (zu mindestens gleichen Arbeitsbedingungen wie denjenigen als Disponentin) zu finden. Ob sich die Stellensuche aufgrund des Umstands, dass die Beschwerdeführerin zurzeit als Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 angestellt ist, noch erschwert, kann dahingestellt bleiben. Tatsache ist, dass sich die Beschwerdeführerin bereits mehrmals erfolglos auf verschiedene Stellen beworben hat und somit eine rasche Neuanstellung eher unwahrscheinlich ist. Dies ist angesichts der ärztlich festgestellten Überbelastung bedenklich.

6.3.2. Die Tätigkeit als Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 unterscheidet sich grundlegend von derjenigen als Disponentin zentrale Anlieferung und entspricht nicht den Fähigkeiten der Beschwerdeführerin. Zudem fordert die Arbeit die Beschwerdeführerin körperlich so stark, dass sie sich bereits negativ auf ihren Gesundheitszustand ausgewirkt hat. Im Hinblick darauf, dass die Beschwerdeführerin während annähernd 20 Jahren deutlich qualifizierteren Tätigkeiten nachgegangen war, ist es der Beschwerdeführerin nicht zuzumuten, in den letzten _____ Jahren vor ihrer Pensionierung die Arbeit als Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 auszuüben. Nicht ins Gewicht fällt dabei, dass es schwierig sein könnte, für die Beschwerdeführerin eine ähnliche Stelle wie die der Disponentin zentrale Anlieferung zu finden. Auch eine andere nicht gleichartige Stelle ist der Beschwerdeführerin zumutbar, sofern sie an diese höhere Anforderungen stellt als die einer Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2. Offen gelassen werden kann, ob die Versetzung eine gleichwertige Lösung zum Eintritt in die NOA darstellt, da diese Frage für den Entscheid, ob die neue Stelle zumutbar ist, nicht relevant ist. Entscheidend ist, dass die Veränderung der Tätigkeit an sich sowie die deutlich ungünstigeren Arbeitszeiten (Abend-, Sonntags- und Nachtarbeit) den Umstand überwiegen, dass sich Arbeitsort und Lohn nicht verändert haben.

6.3.3. Somit kann festgehalten werden, dass die Arbeit als Reinigungsfachfrau Funktionsstufe 2 für die Beschwerdeführerin keine zumutbare Lösung darstellt.

7.
Nach Ziffer 171 GAV SBB bietet die Vorinstanz Mitarbeitenden, die ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts verlieren und die nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung. Sie treten in die für die berufliche Neuorientierung geschaffene SBB-interne Organisationseinheit NOA ein. Gemäss Wortlaut von Ziffer 171 GAV SBB gibt es somit grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Entweder es wird eine für die Mitarbeitenden zumutbare neue Stelle gefunden oder sie treten in die NOA ein. Aufgrund krankheits- oder unfallbedingter Arbeitseinschränkung können sich Mitarbeitende zudem in der beruflichen Reintegration befinden (Ziffer 155-163 GAV SBB, vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3381/2009 vom 20. Oktober 2009 E. 3.2.2). Die Beschwerdeführerin ist voll arbeitsfähig (kein Reintegrationsfall) und für sie konnte keine zumutbare Lösung gefunden werden, weshalb sie Anspruch auf Eintritt in die NOA hat.

8.
Demnach ist die Beschwerde gutzuheissen, der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 30. Juni 2010 aufzuheben und festzustellen, dass die Beschwerdeführerin Anspruch auf Eintritt in die NOA hat.

9.
Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG grundsätzlich kostenlos.

10.
Die obsiegende und vertretene Beschwerdeführerin hat Anspruch auf eine Parteientschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten. Diese ist gemäss Art. 64 Abs. 1 VwVG sowie Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE, SR 173.320.2) auf Fr. 1'500.- (einschliesslich Auslagen und allfällige MWST) festzusetzen und der Vorinstanz zur Bezahlung aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 2 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der Vorinstanz vom 30. Juni 2010 aufgehoben. Es wird festgestellt, dass die Beschwerdeführerin Anspruch hat auf Eintritt in die für die berufliche Neuorientierung geschaffene SBB-interne Organisationseinheit "Neuorientierung und Arbeit" (NOA).

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Der Beschwerdeführerin wird eine Parteientschädigung von Fr. 1'500.- zugesprochen und der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils auferlegt.

4.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Markus Metz	Jana Mäder

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können mit Beschwerde beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens 15'000 Franken beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, 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, so ist sie innert 30 Tagen seit der Ausfertigung des angefochtenen Urteils zu erheben. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Sie muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Handen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (vgl. Art. 42, 48, 54 und 100 BGG).

Versand: