Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-5181/2013

Urteil vom 2. Mai 2014

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter André Moser,
Gerichtsschreiber Stephan Metzger.

Parteien

A._____,
vertreten durch die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV,
Beschwerdeführerin,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Infrastruktur Human Resources, Brückfeldstrasse 16,
3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Begehren um Neufestsetzung des Lohnes.

Sachverhalt:

A.
A._____ ist am 1. November 2010 als "Zugverkehrsleiter-Anwärterin" in den Dienst der Schweizerischen Bundesbahnen SBB eingetreten und absolvierte eine Zweitausbildung zur Zugverkehrsleiterin. Im Arbeitsvertrag vom (…) wurde ein Jahreslohn von Fr. 58'500.– vereinbart. Nach erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung wurde A._____ per 1. Dezember 2011 als "Zugverkehrsleiterin Junior" im Anforderungsniveau F angestellt. Der Jahreslohn in dieser Funktion wurde im Arbeitsvertrag vom (…) auf Fr. 62'500.– festgesetzt.

B.
Seit dem 1. Dezember 2012 ist A._____ in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" (Anforderungsniveau G) tätig. Im Arbeitsvertrag vom (…) wurde der Jahreslohn auf Fr. 65'500.– festgelegt. Da A._____ befand, dieser Lohn sei zu tief, fanden in der Folge unter Mitwirkung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV als ihre Vertreterin zwei Gespräche statt, welche jedoch erfolglos blieben. Am 21. Mai 2013 verlangte ihre Vertreterin deshalb den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung.

C.
Mit Verfügung vom 30. Juli 2013 wiesen die SBB das Begehren um Neufestsetzung eines höheren Jahreslohns ab. Zur Begründung brachten sie im Wesentlichen vor, der Laufbahnschritt von der "Zugverkehrsleiterin Junior" zur "Zugverkehrsleiterin Professional" sowie die damit einhergehende Neufestsetzung des Lohns seien korrekt umgesetzt worden. Der Besuch einer höheren Fachschule habe keinen Einfluss auf die Lohnfestsetzung, da diese Ausbildung keinen direkten, zusätzlichen Nutzen bringe. Im Weiteren liege der festgelegte Jahreslohn über dem Basiswert und sei im Quervergleich mit anderen Zugverkehrsleitern stimmig. Daher könne dem Begehren um Festsetzung des Jahreslohns auf mindestens Fr. 68'000.– nicht entsprochen werden.

D.
Gegen diese Verfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 16. September 2013 beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde. Sie beantragt, die Verfügung sei aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, den Jahreslohn per 1. Dezember 2011 auf Fr. 63'500.– und per 1. Dezember 2012 auf Fr. 68'000.– festzusetzen mit entsprechender Anpassung der Arbeitsver-

träge. Eventualiter sei die Vorinstanz anzuweisen, den Jahreslohn unter Berücksichtigung der von der Beschwerdeführerin eingebrachten Argumente per 1. Dezember 2012 neu festzulegen und den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen. Die Beschwerdeführerin macht unter anderem geltend, bei den beiden Funktionswechseln habe die Vorinstanz keine Lohnverhandlung durchgeführt, wie dies in Ziff. 93 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrags SBB 2011 (nachfolgend: GAV SBB 2011) und Ziff. 5 Abs. 2 Anhang 1 dieses GAV verlangt werde. Zudem habe es die Vorinstanz unterlassen, ihre nutzbare Erfahrung – u.a. Matura, Lehrabschluss, Berufserfahrung und Besuch einer höheren Fachschule – in die Lohnfestsetzung einzubeziehen, womit sie in GAV-widriger Weise den Ermessensspielraum unterschritten habe. Schliesslich habe sie gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen, indem sie ihr nach dem Abschluss der Zweitausbildung die in Aussicht gestellte Lohnerhöhung von Fr. 5'000.– nicht gewährt, sondern diese um Fr. 1'000.– reduziert habe.

E.
In ihrer Vernehmlassung vom 14. Oktober 2013 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde. Sie bringt im Wesentlichen vor, die Lohnfindung sei im Rahmen mehrerer Gespräche offen und transparent erfolgt. Es treffe daher nicht zu, dass keine korrekte Lohnverhandlung stattgefunden habe. Zudem sei der Vorwurf der nicht berücksichtigten Erfahrung nicht haltbar.

F.
Die Beschwerdeführerin hält in ihrer Stellungnahme vom 2. Dezember 2013 an ihren Begehren vollumfänglich fest. Sie bringt insbesondere vor, dass keine Lohnverhandlungen stattgefunden hätten, die diesen Namen verdienten. Ausserdem bekräftigt sie ihren Standpunkt, wonach ihre nutzbare Erfahrung bei der Lohnfestsetzung hätte berücksichtigt werden müssen.

G.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheiderheblich – 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.

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]). Der Vorinstanz kam demnach hinsichtlich der vorliegend streitigen Frage Verfügungsbefugnis zu (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 194 Abs. 1 GAV SBB 2011). Ihr Entscheid ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG und stammt von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. h VGG. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG).

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG 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. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist mit ihrem Begehren auf Festsetzung eines höheren Jahreslohns nicht durchgedrungen. Sie ist demnach durch die angefochtene Verfügung beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Somit ist sie zur Beschwerde legitimiert.

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

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 rechtserheb-

lichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 49 VwVG). In Rechtsprechung und Doktrin ist es indes anerkannt, dass eine Rechtsmittelbehörde, die nach der gesetzlichen Ordnung mit freier Prüfung zu entscheiden hat, ihre Kognition einschränken darf, soweit die Natur der Streitsache dies sachlich rechtfertigt bzw. gebietet (vgl. BGE 139 I 72 E. 4.5; 131 II 680 E. 2.3.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., 2013, Rz. 2.154). Auf dem Gebiet des Personalrechts auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Prüfung der Angemessenheit dann eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 2.3 und A-2878/2013 vom 21. November 2013 E. 2.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.160). Zurückhaltung bei der Angemessenheitsprüfung übt es ferner bei Stelleneinreihungen (vgl. die vorstehend zitierten Urteile des Bundesverwaltungsgerichts) und bei Lohnberechnungen bzw. -festsetzungen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5131/2013 E. 2 und A-2069/2008 vom 18. Dezember 2008 E. 1.4.1).

3.

3.1 In ihrer Beschwerde beantragt die Beschwerdeführerin die Anpassung ihres Jahreslohns per 1. Dezember 2011 in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Junior" sowie per 1. Dezember 2012 in der Funktion als "Zugverkehrsleiter Professional". Die Festsetzung des Lohns während der Ausbildung zur Zugverkehrsleiterin bestreitet sie hingegen nicht. Vorab ist zu klären, ab wann die Beschwerdeführerin Lohnansprüche überhaupt rückwirkend geltend machen kann.

3.1.1 Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ergibt sich aus dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) kein direkter bundesrechtlicher Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung, wie dies für den Bereich der Lohngleichheitsgarantie für Mann und Frau der Fall ist. Von Verfassungs wegen kann lediglich verlangt werden, dass der rechtsungleiche Zustand auf geeignete Weise und innert angemessener Frist behoben wird. Was

die Angemessenheit der Frist anbelangt, so darf in vertretbarer Weise berücksichtigt werden, wann sich ein Betroffener erstmals gegen die beanstandete Rechtsungleichheit gewehrt hat. Es ist nicht unhaltbar, einen rechtsungleichen Zustand erst mit Wirkung ab jenem Zeitpunkt zu korrigieren, in dem durch den Betroffenen ein entsprechendes Begehren überhaupt gestellt worden ist. Für gewisse Bereiche, in denen eine rückwirkende Korrektur sachlich gar nicht stattfinden kann – z.B. bei bisherig befolgten rechtsungleichen Verboten –, ist diese Konsequenz selbstverständlich. Aber auch bei Lohnforderungen, die an sich rückwirkend erfüllt werden könnten, erscheint es weder stossend noch willkürlich, die unter dem Titel der allgemeinen Rechtsgleichheit erforderliche Korrektur erst ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung des entsprechenden Anspruchs zu gewähren (vgl. BGE 131 I 105 E. 3.7 und Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2069/2008 vom 18. Dezember 2008 E. 3.1.2.1).

3.1.2 Aus den Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin ihr Begehren um Neufestsetzung des Jahreslohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Junior" erstmals in ihrer Beschwerdeschrift vom 16. September 2013 vorbringt. Zwar erwähnt sie in ihrer Stellungnahme vom 2. Dezember 2013, dass sie sich bereits im Rahmen des Bewerbungsprozesses gegen den Lohn nach der Zweitausbildung zur Wehr gesetzt habe. Auf diesen Zeitpunkt ist aber nicht abzustellen: Einerseits liegt es gerade in der Natur des Bewerbungsprozesses, die Lohnfrage zu diskutieren und Vorschläge anzunehmen oder abzulehnen. Andererseits kann den Akten nicht entnommen werden, dass sie diesen Lohn damals als zu tief gerügt hätte, womit es am Nachweis fehlt. Das Begehren um Neufestsetzung des Jahreslohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" brachte sie hingegen im Lohngespräch vom 25. März 2013 erstmals zur Sprache.

3.1.3 Vor dem Hintergrund der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist somit festzustellen, dass vorliegend lediglich die Korrektur des Lohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" ab März 2013 in Betracht kommt. Eine rückwirkende Korrektur des Lohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Junior" ist hingegen nicht möglich, da dieses Begehren erstmals in der Beschwerdeschrift gestellt wurde. Daran vermag auch der von der Beschwerdeführerin sinngemäss angerufene Art. 128 Ziff. 3 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220), wonach Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf von fünf Jahren verjähren, nichts zu ändern. Nach Ansicht des Bundesgerichts kann im Rahmen der Verjährungsfristen nur der Lohn bei einer nachweislich ungerechtfertigten

Diskriminierung rückwirkend geltend gemacht werden, da in diesem Fall ein direkter Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Lohn besteht (BGE 131 I 105 E. 3.6). Bei ungleichen Besoldungen, die nicht geschlechtsspezifisch bedingt diskriminierend sind, gilt als Schranke das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot, aus welchem sich eben gerade kein solcher Anspruch ergibt (vgl. E. 3.1.1). Auf die Festsetzung des Jahreslohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Junior" ist – vorbehältlich der folgenden Erwägungen – demnach nicht weiter einzugehen.

3.2 Zu prüfen bleibt das Vorbringen der Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe ihren Lohn nach Abschluss der Zweitausbildung lediglich um Fr. 4'000.– erhöht, obwohl sie ihr während des Anstellungsprozesses eine Lohnerhöhung von Fr. 5'000.– zugesichert habe. Da eine solche Zusicherung auch eine direkte Auswirkung auf die Höhe des Jahreslohns in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" hätte, ist nachfolgend darüber zu befinden, ob die Beschwerdeführerin tatsächlich damit rechnen durfte, dass ihr Jahreslohn nach erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung um Fr. 5'000.– hätte erhöht werden sollen.

3.2.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, aus der mit "Ausgangslage" betitelten Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung gehe hervor, dass die Vorinstanz den Absolventen der Zweitausbildung zum Zugverkehrsleiter eine Lohnerhöhung von Fr. 5'000.–, mindestens jedoch den Basiswert des Anforderungsniveaus F, offeriere. Dieser internen Regelung entsprechend sei ihr eine Lohnerhöhung in besagter Höhe in Aussicht gestellt worden. Die Vorinstanz habe diesen Betrag jedoch auf Fr. 4'000.– reduziert und damit nicht nur ihre eigene Regelung verletzt, sondern auch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen.

3.2.2 Die Vorinstanz legt ihrerseits den Ablauf des Prozesses der Lohnfindung eingehend dar: So habe sie der Beschwerdeführerin in Anwendung der internen Regelung einen Jahreslohn von Fr. 56'325.– während und von Fr. 61'325.– nach der Zweitausbildung angeboten. Der Lohn wäre also nach Abschluss dieser Ausbildung um Fr. 5'000.– höher gewesen. Unter Berücksichtigung ihrer familiären Situation sei ihr schliesslich ein Jahreslohn von Fr. 58'500.– während und von Fr. 62'500.– nach der Ausbildung angeboten worden, womit sie sich einverstanden erklärt habe. Der Grund für eine geringere als im ersten Vorschlag vorgesehene Lohnerhöhung liege darin, dass die ausserordentlich gewährte Erhöhung des Ausbildungslohns bei der Festsetzung des Lohns nach der Ausbildung anlehnend an die interne Regelung ausgeglichen worden sei. Der Be-

schwerdeführerin habe damit klar sein müssen, dass die Lohnerhöhung nach der Ausbildung Fr. 4'000.– betrage.

3.2.3 Der beschriebene Lohnfindungsprozess ist in den Vorakten dokumentiert und von der Vorinstanz glaubhaft dargelegt worden. Es lässt sich feststellen, dass lediglich der erste Vorschlag der Vorinstanz eine Lohnerhöhung von Fr. 5'000.– vorgesehen hat. Eine Zusicherung, dass der Lohn nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung um diesen Betrag erhöht werde, kann daraus nicht abgeleitet werden, da es sich um einen (unverbindlichen) Vorschlag handelte, den die Beschwerdeführerin überdies abgelehnt hat. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin liegt auch keine Verletzung der internen Regelung, welche diese Lohnerhöhung vorsehe, vor, da bereits in Abweichung der internen Regelungen ein deutlich höherer Ausbildungslohn gewährt wurde. Sodann führt die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 2. Dezember 2013 selber aus, dass sie sich im Rahmen der Bewerbungsgespräche gegen den in Aussicht gestellten Lohnausgleich bzw. die Nivellierung nach Abschluss der Ausbildung ausgesprochen habe, da ihre Fähigkeiten zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht bekannt gewesen seien. Damit ist klar, dass sie bereits vor Beginn des Anstellungsverhältnisses Kenntnis von der reduzierten Lohnerhöhung hatte und daher nicht von einer Zusicherung gesprochen werden kann.

3.2.4 Mangels erfolgter Zusicherung ist demnach bei der Prüfung der Frage, ob der Lohn in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" korrekt festgesetzt worden ist, von dem Jahreslohn auszugehen, wie er im Arbeitsvertrag vom (…) festgehalten wurde. Massgeblich für die Beurteilung dieser Frage ist der GAV SBB 2011, welcher am 1. Juli 2011 in Kraft getreten ist (vgl. Ziff. 210 Abs. 2 GAV SBB 2011).

4.

4.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihr Lohn in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" sei zu tief. Eine Lohnverhandlung, wie sie Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 verlange, habe nicht stattgefunden, da die Vorinstanz eine solche von vornherein verunmöglicht habe, indem sie sich bei der Lohnfindung von starren internen Regelungen habe leiten lassen und den Lohn um einen fixen Betrag erhöht habe. Als Folge davon sei ihre nutzbare Erfahrung – u.a. Matura, Lehre, Berufserfahrung und der Besuch einer höheren Fachschule – gänzlich ausser Acht gelassen worden, obwohl dieses Kriterium gemäss dem GAV SBB 2011 bei der

Lohnfestsetzung zu beachten sei. Damit habe die Vorinstanz den ihr zukommenden Ermessensspielraum unterschritten. Im Berufsalltag einer "Zugverkehrsleiterin Professional" sei ihre Erfahrung sehr wohl nutzbar, dies insbesondere hinsichtlich des technischen Verständnisses, des Verantwortungsbewusstseins, der Aufnahmefähigkeit sowie der Selbständigkeit. Dass die Vorinstanz bei der Lohnfestsetzung die im GAV vorgesehenen Spielräume nicht genutzt habe, zeige sich auch an ihrer Argumentation, der Lohn sei im Quervergleich zu anderen Zugverkehrsleitern stimmig. Wenn der Lohn nicht ausgehandelt werde, könne es auch keine Differenzierungen geben. Den Arbeitsvertrag habe sie schliesslich unterzeichnet, um ihre Anstellung nicht zu gefährden.

4.2 Die Vorinstanz ist hingegen der Auffassung, den Laufbahnschritt sowie die damit einhergehende Neufestsetzung des Lohns korrekt umgesetzt zu haben. Daher sei der Vorwurf der nicht berücksichtigten Erfahrung nicht haltbar. Die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte nutzbare Erfahrung bringe in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" keinen direkten, zusätzlichen Nutzen und habe im Rahmen des Laufbahnschritts demnach keinen Einfluss auf die Neufestsetzung des Lohns. Nutzbar sei eine Erfahrung dann, wenn sie einen direkten Bezug zu der entsprechenden Tätigkeit habe, was vorliegend nicht der Fall sei. Ferner liege der Lohn der Beschwerdeführerin über dem Basiswert des Anforderungsniveaus G und sei auch im internen Quervergleich stimmig.

4.3 Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Ziff. 90 des GAV SBB 2011 hält damit übereinstimmend fest, der Lohn richte sich nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung. Nach Ziff. 92 GAV SBB 2011 definiert ein Lohnspektrum für jedes Anforderungsniveau den jeweiligen Basis- und Höchstwert für die Löhne (vgl. Abs. 1). Der Lohn muss innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums liegen (vgl. Abs. 2). Von dieser Regel kann namentlich bei Anstellungen in den Anforderungsniveaus F oder höher nach einer Zweitausbildung gemäss Anhang 1 des GAV abgewichen werden. In diesen Fällen dürfen die Anfangslöhne den Basiswert des Anforderungsniveaus E nicht unterschreiten (vgl. Ziff. 92 Abs. 2 i.V.m. Ziff. 96 Abs. 1 Bst. b GAV SBB 2011). Gemäss Ziff. 93 GAV SBB 2011 wird der Lohn beim Eintritt in die Unternehmung oder bei einem Wechsel der Funktion oder des Anforderungsniveaus im Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums ausgehandelt. Basis bilden die Ausbildung und die nutzbare Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers sowie der interne und externe Vergleich (vgl. Abs. 1). Die

Einzelheiten und die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung werden separat geregelt (vgl. Abs. 2).

4.4 Vorliegend ist die Lohnfestsetzung im Rahmen des Laufbahnschritts von der "Zugverkehrsleiterin Junior" zur "Zugverkehrsleiterin Professional" zu prüfen. Massgeblich ist somit Ziff. 93 GAV SBB 2011, da es sich bei diesem Laufbahnschritt nicht um eine Anstellung nach einer Zweitausbildung handelt. Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 sieht zwar vor, dass der Lohn innerhalb des jeweiligen Lohnspektrums festzusetzen ist, die weiteren Kriterien – Ausbildung, nutzbare Erfahrung, interner und externer Vergleich – werden jedoch nicht weiter konkretisiert. Der Vorinstanz kommt somit ein grosser Ermessensspielraum bei der Lohnberechnung bzw. Lohnfestsetzung zu. Dies gilt zum einen hinsichtlich der Frage, wie diese Kriterien einzeln, im Verhältnis zueinander und insgesamt zu gewichten sind und zum anderen, welche Ausbildung und welche nutzbare Erfahrung in welchem Umfang sowie welche internen und externen Vergleiche wie zu berücksichtigen sind.

Das ihr zustehende Ermessen hat die Vorinstanz pflichtgemäss auszuüben. Dies tut sie namentlich dann nicht, wenn sie ihren Ermessensspielraum nicht ausschöpft oder von vornherein auf die Ermessensausübung verzichtet. In diesem Fall liegt eine rechtswidrige Ermessensunterschreitung vor. Übt sie ihr Ermessen aus, jedoch in einer Weise, die den Umständen des Einzelfalls nicht gerecht wird und deshalb unzweckmässig ist, ist ihr Entscheid zwar nicht rechtswidrig, aber unangemessen (vgl. TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., § 26 Rz. 11 ff.).

4.5 Wie bereits dargelegt (E. 4.1) ist die Beschwerdeführerin der Ansicht, die Vorinstanz habe das ihr zustehende Ermessen unterschritten, da diese bei der Lohnfestsetzung die nutzbare Erfahrung nicht berücksichtigt habe.

Aus den Akten ergibt sich, dass am 25. März 2013 die Lohnsituation der Beschwerdeführerin zwischen ihr, ihrer Vertreterin sowie der Vorinstanz diskutiert wurde. Die Beschwerdeführerin sowie ihre Vertreterin rügten dabei den Lohn als zu tief und machten geltend, aufgrund des Alters, der erweiterten Sprachkompetenzen, der Matura wie auch des Studiums sei der Lohn höher festzusetzen. In der Folge prüfte die Vorinstanz ihr Anliegen und am 23. April 2013 fand ein weiteres Gespräch zwischen ihr und der Vertreterin statt. Wie Letztere in ihrem Schreiben vom 21. Mai 2013

ausführt, erläuterte die Vorinstanz anlässlich dieses Gesprächs ein weiteres Mal umfassend, weshalb die Lohnfestsetzung trotz der Vorbringen der Beschwerdeführerin und ihrer Vertreterin korrekt sei.

Im Rahmen dieser Gespräche wurde die Lohnsituation der Beschwerdeführerin und damit auch die Frage, ob die von ihr geltend gemachten individuellen Kriterien lohnerhöhend zu berücksichtigen seien, eingehend besprochen. Die Vorinstanz verneinte diese Frage jedoch und legte die Gründe dafür dar. Dass sie die vorgebrachten und allfällige weitere individuelle Kriterien im Sinne von Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 wegen des von ihr bei diesem Laufbahnschritt grundsätzlich angewandten Systems zur Lohnfestsetzung aus prinzipiellen Gründen von vornherein nicht berücksichtigte, ist nicht ersichtlich. Demnach kann auch nicht gesagt werden, sie habe den ihr nach dieser Bestimmung zukommenden Ermessensspielraum hinsichtlich der nutzbaren Erfahrung von vornherein eingeschränkt und sich nicht auf eine Lohnverhandlung unter Einbezug dieser Kriterien eingelassen. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin unterschritt sie somit weder ihren Ermessensspielraum, noch verhinderte sie eine Aushandlung des Lohns, so wie es Ziff. 93 GAV SBB 2011 vorschreibt.

4.6 Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz – wie dies die Beschwerdeführerin implizit vorbringt – ihr Ermessen unzweckmässig ausgeübt hat. Dabei auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung (vgl. E. 2).

4.6.1 Die Vorinstanz begründet ihren Entscheid damit, dass die geltend gemachte Erfahrung der Beschwerdeführerin keinen direkten, zusätzlichen Nutzen bringe für die Tätigkeit als "Zugverkehrsleiterin Professional". Zudem sei ihr festgesetzter Jahreslohn im Quervergleich mit anderen Zugverkehrsleitern stimmig.

In ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2013 führt die Vorinstanz weiter aus, gemäss Stellenbeschreibung der Funktionen "Zugverkehrsleiter-Anwärterin" und "Zugverkehrsleiterin Junior" – und, obwohl von ihr nicht erwähnt, auch der Funktion "Zugverkehrsleiterin Professional" – würden eine anerkannte Berufslehre sowie Kenntnisse zweier Landessprachen als Mindestanforderungen gelten. Die Matura werde als gleichwertige Ausbildung anerkannt und sei demnach eine Alternative zur Berufslehre. Daher seien diese von der Beschwerdeführerin eingebrachten Kriterien keine ausserordentlich gemachten Erfahrungen. Im Übrigen hätten weder

der Besuch einer höheren Fachschule noch die Familienpause einen Einfluss auf die Lohnfestsetzung, da diese Erfahrungen in der Funktion als "Zugverkehrsleiterin Professional" keinen direkten, zusätzlichen Nutzen bringen würden.

Eine weiter differenzierte, mitarbeiterbezogene Bewertung der Erfahrung mit unterschiedlicher Lohnfestsetzung sei sodann aufgrund des gleichen Wissensstands und der direkt nutzbaren Erfahrungen aus der Ausbildung zur Zugverkehrsleiterin nicht umsetzbar. Die Gleichbehandlung innerhalb der Personenkategorie wäre auf diese Weise nicht mehr zu gewährleisten. Im Weiteren könne bei grossen Personenkategorien – wie jener der Zugverkehrsleiter – der Verhandlungsspielraum nach Ziff. 93 GAV SBB 2011 zur Einschränkung individuell unterschiedlicher Lohnverhandlungsergebnisse in objektiv vergleichbaren Situationen durch übergeordnete Lohnfindungskonzepte eingeschränkt werden.

Schliesslich führt sie aus, die von der Beschwerdeführerin genannten Fähigkeiten (Selbständigkeit, Aufnahmefähigkeit, Verantwortungsbewusstsein) gehörten zum Profil einer "Zugverkehrsleiterin Professional". Gute Leistungen aufgrund ihrer Kompetenzen würden in die jährliche Personalbeurteilung einfliessen und könnten ihre weitere berufliche Laufbahn beschleunigen.

4.6.2 Die Beschwerdeführerin bringt hingegen vor, ihre Erfahrung – Matura, Berufslehre und -erfahrung, Familienpause, Besuch einer höheren Fachschule […]) – sei im Berufsalltag einer "Zugverkehrsleiterin Professional" sehr wohl von zusätzlichem Nutzen. Sie verfüge nachgewiesenermassen über technisches Verständnis, welches ihr erlaube, Stellwerkstörungen schneller zu erkennen und lösungsorientiert zu reagieren. Dies diene nicht nur der Sicherheit, sondern auch einem optimalen Störungsmanagement. In ihrer Erfahrung manifestiere sich zudem ihr Verantwortungsbewusstsein sowie ihre Selbständigkeit und Aufnahmefähigkeit. Konkrete Vorteile würden ausserdem ihre sehr guten Französischkenntnisse bringen, wie dies der Einsatz in X._____ gezeigt habe.

Als problematisch erachte sie im Weiteren das Vorbringen der Vorinstanz, eine weitergehend differenzierte Lohnfestlegung sei aus Gründen der Gleichbehandlung nicht möglich. Damit bestätige die Vorinstanz, dass sie ungleiche Situationen und Sachverhalte gleich behandle bzw. gleich behandeln wolle, was aber unzulässig sei. Daher sei es schliesslich nicht verwunderlich, dass die Quervergleiche mit anderen Zugverkehrsleitern

stimmig seien. Es könne keine Differenzierung geben, wenn die Spielräume, welche der GAV SBB 2011 für die Lohnfestsetzung vorsehe, nicht genutzt würden.

4.6.3 Die Vorbringen der Beschwerdeführerin vermögen nicht zu überzeugen. Zunächst ist nicht ersichtlich, inwiefern die Matura (Schwerpunktfach Physik, Anwendungen der Mathematik), die Berufslehre sowie der Besuch einer höheren Fachschule während eines Semesters einen direkten, zusätzlichen Nutzen bringen sollten für die Tätigkeit als "Zugverkehrsleiterin Professional". Aus der Stellenbeschreibung geht hervor, dass der Abschluss einer anerkannten Berufslehre oder alternativ die Matura als Mindestanforderungen für die Tätigkeit als Zugverkehrsleiterin gelten. Aus dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin diese Anforderungen kumulativ erfüllt, ergibt sich demnach noch kein direkter, zusätzlicher Nutzen. Einen solchen lässt sich auch nicht aus dem Verweis auf die damit unter Beweis gestellten Fähigkeiten bzw. Eigenschaften (Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Aufnahmefähigkeit) ableiten. Da diese in der Stellenbeschreibung hauptsächlich als Mindestanforderungen aufgeführt sind, handelt es sich dabei gerade nicht um zusätzliche, d.h. über diese Anforderungen hinausgehende Fähigkeiten bzw. Eigenschaften.

Gleiches gilt hinsichtlich der Französischkenntnisse. Vorausgesetzt für die Tätigkeit als "Zugverkehrsleiterin Professional" werden gemäss Stellenbeschreibung Kenntnisse zweier Landessprachen. Daher kann aus dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin nebst ihrer deutschen Muttersprache auch über (sehr gute) Französischkenntnisse verfügt, nicht auf einen direkten, zusätzlichen Nutzen geschlossen werden; vielmehr erfüllt sie damit das Anforderungsprofil.

Ein zusätzlicher Nutzen kann weiter auch nicht aus der knapp zweijährigen Berufserfahrung als technische Mitarbeiterin abgeleitet werden. Gemäss dem Arbeitszeugnis ihrer vormaligen Arbeitgeberin gehörten unter anderem die Verkabelung von Maschinengruppen sowie administrative Arbeiten zum Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin. In ihrer jetzigen Funktion ist sie insbesondere für die Überwachung, das Disponieren und Lenken der Züge zuständig. Aufgrund dieser deutlich unterschiedlichen Aufgabenbereiche geht die Vorinstanz zu Recht davon aus, dass auch die eingebrachte Berufserfahrung nicht von einem direkten, zusätzlichen Nutzen ist. Gleiches gilt für die Beurteilung der Familienpause. Auch bezüglich dieser ist nicht ersichtlich und wird von der Beschwerdeführerin

nicht dargelegt, inwiefern sie für die Ausübung ihrer Funktion von direktem, zusätzlichem Nutzen sein soll.

4.6.4 Dass die Vorinstanz angesichts des Fehlens eines erkennbaren direkten, zusätzlichen Nutzens die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Erfahrung nicht lohnerhöhend berücksichtigt hat, liegt in ihrem Ermessen nach Ziff. 93 GAV SBB 2011. Ihr Entscheid ist nachvollziehbar und erscheint unter Beachtung der gebotenen Zurückhaltung bei der Angemessenheitsprüfung auch nicht als unzweckmässig bzw. unangemessen. Die Lohnfestsetzung der Vorinstanz ist demnach auch in dieser Hinsicht nicht zu beanstanden.

4.6.5 An diesem Ergebnis vermögen auch die weiteren Vorbringen der Beschwerdeführerin nichts zu ändern. Dies gilt zunächst für ihren Einwand, die Vorinstanz schliesse in unzulässiger Weise eine weitergehende Differenzierung bei der Lohnfestsetzung aus Gründen der Gleichbehandlung aus. Zwar ist nicht gänzlich klar, ob die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2013 unter Verweis auf den gleichen Wissensstand und die (gleiche) direkt nutzbare Erfahrung aus der Ausbildung zum Zugverkehrsleiter in grundsätzlicher Weise verneint, dass eine weiter differenzierte Lohnfestsetzung mit dem Gleichbehandlungsgebot vereinbar sei (vgl. E. 4.7.1). Dies braucht jedoch nicht weiter geklärt zu werden. Da die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte nutzbare Erfahrung nicht massgeblich ist, durfte die Vorinstanz den Lohn – ungeachtet ihres Standpunktes in der erwähnten Frage – ohne Berücksichtigung dieser Erfahrung festsetzen. In der Begründung der angefochtenen Verfügung geht sie denn auch nicht auf diese Frage ein.

Nicht wesentlich ist sodann, ob der interne Quervergleich aussagekräftig ist. Dies wäre lediglich dann relevant, wenn die Vorinstanz die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte nutzbare Erfahrung grundsätzlich als einschlägig qualifiziert, deren Berücksichtigung mit Verweis auf den internen Quervergleich jedoch abgelehnt hätte. Vorliegend ist dies aber nicht der Fall. Entsprechendes gilt auch hinsichtlich der Frage, ob bei grossen Personenkategorien wie jener der Zugverkehrsleiter der Verhandlungsspielraum gemäss Ziff. 93 GAV SBB 2011 eingeschränkt werden darf. Auch dies wäre nur dann von Bedeutung, wenn die geltend gemachte nutzbare Erfahrung in der angefochtenen Verfügung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden wäre. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall, wird dieses Argument in der Verfügung doch nicht einmal erwähnt.

Schliesslich ist noch zu erwähnen, dass der Jahreslohn der Beschwerdeführerin mit Fr. 65'500.– deutlich über dem Basiswert des Anforderungsniveaus G (Fr. 63'315.–) liegt. Zu begründen ist dies mit dem wesentlich höheren als nach den internen Regelungen vorgesehenen Ausbildungslohn, womit die Vorinstanz verhindern wollte, dass die Beschwerdeführerin gegenüber ihrer damaligen Tätigkeit eine Lohneinbusse erlitten hätte. Auch angesichts dieses Umstands kann nicht gesagt werden, die Vorinstanz habe ihr Ermessen unzweckmässig ausgeübt.

4.7 Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass die Vorinstanz das ihr nach Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 zukommende Ermessen nicht fehlerhaft oder unzweckmässig ausgeübt hat. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

5.

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

5.2 Die vollumfänglich unterliegende Beschwerdeführerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. 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 ebenfalls keine 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 wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter: Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi Stephan Metzger

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die 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: