Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-5131/2013

Urteil vom 3. März 2014

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richter Christoph Bandli, Richter André Moser,
Gerichtsschreiber Pascal Baur.

Parteien

A._____,
vertreten durch Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV,…,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis; Begehren um Neufestsetzung des Jahreslohns.

Sachverhalt:

A.
A._____ trat am … als Z._____ in den Dienst der Schweizerischen Bundesbahnen SBB und absolvierte eine Zweitausbildung zum Y._____. Im entsprechenden Arbeitsvertrag vom … wurde ein Jahreslohn von Fr. 52'780.-- vereinbart. Nach erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung wurde A._____ per … als X._____ im Anforderungsniveau F angestellt. Der Jahreslohn in dieser Funktion wurde im Arbeitsvertrag vom … auf Fr. 58'087.-- festgesetzt.

B.
Per 1. Dezember 2012 trat A._____ die Funktion als W._____ im Anforderungsniveau G an. Die SBB bot ihm als Jahreslohn den Basiswert dieses Anforderungsniveaus an, der zu dieser Zeit Fr. 63'632.-- betrug. A._____ lehnte dieses Angebot als zu tief ab und unterzeichnete die Vertragsofferte nicht. Einigungsversuche unter Mitwirkung des Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verbands SEV als Vertreter von A._____ blieben erfolglos. Am 21. Mai 2013 verlangte dessen Vertreter den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung.

C.
Mit Verfügung vom 30. Juli 2013 wiesen die SBB "das Begehren um Neufestsetzung eines höheren Jahreslohnes" ab. Zur Begründung führten sie aus, der Laufbahnschritt vom X._____ zum W._____ sei korrekt umgesetzt und als Jahreslohn zu Recht der Basiswert des Anforderungsniveaus G festgesetzt worden. Die L._____ und die M._____ von A._____ hätten keinen Einfluss auf die Lohnfestsetzung, da diese Ausbildungen in der Funktion als W._____ keinen direkten, zusätzlichen Nutzen brächten. Dem Begehren um Festsetzung des Jahreslohns auf mindestens Fr. 65'000.-- könne daher nicht entsprochen werden.

D.
Gegen diese Verfügung der SBB (nachfolgend: Vorinstanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 13. September 2013 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, es sei die Verfügung aufzuheben sowie die Vorinstanz anzuweisen, den Jahreslohn per 1. Dezember 2012 auf Fr. 65'000.-- festzulegen und den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen. Eventualiter sei die Vorinstanz anzuweisen, den Jahreslohn unter Berücksichtigung der von ihm eingebrachten Argumente per 1. Dezember 2012 neu festzulegen. Zur Begründung bringt er – neben zwei weiteren, untergeordneten Rügen – vor, die Vorin-

stanz habe anlässlich seiner Erstanstellung und seiner beiden Funktionswechsel keine Lohnaushandlung durchgeführt, wie sie Ziff. 93 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrags SBB 2011 (nachfolgend: GAV SBB 2011) und Ziff. 5 Abs. 2 Anhang 1 dieses GAV verlangten. Insbesondere habe sie seine nutzbare Erfahrung – L._____, M._____ und N._____ – bei den Lohngesprächen nicht berücksichtigt. Damit habe sie ihren Ermessenspielraum unterschritten und den GAV verletzt.

E.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Stellungnahme 18. Oktober 2013 die Abweisung der Beschwerde. Sie macht geltend, es treffe nicht zu, dass keine korrekte Lohnaushandlung stattgefunden habe. Der Vorwurf der nicht berücksichtigten Erfahrung sei zudem nicht haltbar.

F.
Der Beschwerdeführer hält in seiner Replik vom 2. Dezember 2013 an seinem Begehren fest und macht insbesondere geltend, die Ausführungen der Vorinstanz bestätigten, dass nie Lohnverhandlungen stattgefunden hätten, die diesen Namen verdienten. Ausserdem bekräftigt er seinen Standpunkt, wonach seine Erfahrung hätte berücksichtigt werden müssen.

G.
Die Vorinstanz hält in ihrer Duplik vom 10. Januar 2014 vollumfänglich an ihrem Antrag und ihren Ausführungen in der Stellungnahme vom 18. Oktober 2013 fest. Ergänzend bringt sie insbesondere vor, es stehe letztlich in ihrem Ermessen, unter Einhaltung des GAV die Lohnhöhe festzusetzen. Der Beschwerdeführer habe jederzeit die Möglichkeit, ein Lohnangebot anzunehmen oder abzulehnen.

H.
Der Beschwerdeführer beantragt in seinen Schlussbemerkungen vom 10. Februar 2013 die Befragung zweier Personen als Zeugen durch das Bundesverwaltungsgericht und macht einige ergänzende Bemerkungen.

I.
Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – 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 (zum Inhalt vgl. nachfolgend E. 1.2.2) 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. auch Art. 36 Abs. 1 BPG).

1.2

1.2.1 Streitgegenstand in der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das durch die angefochtene Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit es im Streit liegt. Wird die Verfügung insgesamt angefochten, sind Anfechtungsobjekt, d.h. die Verfügung, und Streitgegenstand identisch (vgl. ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2013, Rz. 2.8).

Die Regelung des Rechtsverhältnisses erfolgt im Dispositiv der Verfügung. Dieses muss die Rechte und Pflichten des Adressaten in der Sache bestimmen oder – bei Feststellungsverfügungen – klarmachen, worin dessen Rechte und Pflichten bestehen. Das Dispositiv ist so zu formulieren, dass der Adressat nicht lange nach dem Sinn suchen muss. Bedarf die Verfügung gleichwohl noch der Auslegung, kann auf die Begründung der Verfügung zurückgegriffen werden (vgl. BGE 110 V 222 E. 1; Urteil des Bundesgerichts 6G_3/2013 vom 6. November 2013 E. 1.1; PIERRE

TSCHANNEN/ULRICH ZIMMERLI/MARKUS MÜLLER, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Bern 2009, § 29 Rz. 15 f.).

1.2.2 In der mit "Entscheid" betitelten Ziff. 5 der angefochtenen Verfügung wird festgehalten, das "Begehren um Neufestsetzung eines höheren Jahreslohnes" werde abgewiesen. Was die Vorinstanz damit verfügt, ist nicht völlig klar. Zwar wird deutlich, dass sie es ablehnt, den Jahreslohn des Beschwerdeführers als W._____ in der von diesem geforderten Höhe festzusetzen. Offen bleibt jedoch, ob sie zugleich den Jahreslohn entsprechend der von ihm zurückgewiesenen Vertragsofferte auf den (jeweils geltenden) Basiswert des Anforderungsniveaus G festsetzt. Ziff. 5 bedarf demnach der Auslegung unter Rückgriff auf die Verfügungsbegründung.

Aus dieser geht hervor, dass die Vorinstanz die Forderung des Beschwerdeführers mit der Begründung zurückweist, der diesem offerierte Jahreslohn sei korrekt. Dies legt nahe, dass sie nicht lediglich über die Frage entscheiden wollte, ob dem Beschwerdeführer ein Jahreslohn von Fr. 65'000.-- zusteht, sondern auch den diesem angebotenen Jahreslohn bestätigen und verfügungsweise festsetzen wollte. Die gegenteilige Interpretation würde bedeuten, dass über die streitige Frage, welcher Lohn dem Beschwerdeführer zustehe, nur teilweise entschieden wäre. Die Vorinstanz hätte demnach den ihr korrekt erscheinenden Lohn für den Fall, dass der Beschwerdeführer diesen weiterhin nicht akzeptieren sollte, mit einer weiteren Verfügung festzulegen. Dass dies ihre Absicht war, ist nicht anzunehmen. Es ist daher trotz des Wortlauts von Ziff. 5 der angefochtenen Verfügung davon auszugehen, damit werde unter Abweisung der weiter gehenden Forderung des Beschwerdeführers dessen Jahreslohn als W._____ per 1. Dezember 2012 auf den (jeweils geltenden) Basiswert des Anforderungsniveaus G festgesetzt.

1.2.3 Der Beschwerdeführer ficht den Entscheid der Vorinstanz vollumfänglich an, jedoch nur diesen. Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bildet demnach einzig die Frage, ob die Vorinstanz den Jahreslohn des Beschwerdeführers in seiner neuen Funktion als W._____ zu Recht in der vorstehend genannten Höhe festgesetzt hat oder ihn in der von diesem geforderten Höhe hätte festsetzen müssen. Nicht Streitgegenstand bildet demgegenüber die Festsetzung der Jahreslöhne des Beschwerdeführers als Z._____ und X._____ mit den von ihm unterzeichneten Arbeitsverträgen vom … und … Soweit er vorbringt, die Vorinstanz habe bei der Festsetzung dieser Löhne das ihr nach

Ziff. 93 GAV SBB 2011 zukommende Ermessen unterschritten und den GAV verletzt, ist nachfolgend daher nicht darauf einzugehen. Gleiches gilt hinsichtlich seiner Rüge, die Vorinstanz mache in der angefochtenen Verfügung zu Unrecht geltend, bei seiner Erstanstellung seien ihm Lohnfestsetzung und -entwicklung nach der Ausbildung transparent dargelegt worden.

1.3 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.

Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist mit seinem Begehren auf Festsetzung eines höheren Jahreslohns nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch die angefochtene Verfügung beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Damit ist er zur Beschwerde legitimiert.

1.4 Die Beschwerde wurde weiter frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb auf sie 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). Auf dem Gebiet des Personalrechts auferlegt es sich bei der Prüfung der Angemessenheit allerdings 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 nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (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 Lohn-

berechnungen bzw. -festsetzungen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2069/2008 vom 18. Dezember 2008 E. 1.4.1).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer macht in formeller Hinsicht geltend, anlässlich eines erneuten Gesprächs über seinen Lohn als W._____ habe den Vertretern der Vorinstanz ein Papier vorgelegen, in dem offenbar die Kriterien genannt würden, die bei der Lohnfestlegung bzw. -verhandlung zu berücksichtigen seien. Dieses Papier sei ihm allerdings nie gezeigt worden. Mit diesem intransparenten Verhalten habe die Vorinstanz seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

3.2 Wie es sich damit verhält, braucht nicht weiter geprüft zu werden. Weder aus den Ausführungen des Beschwerdeführers noch den Akten geht hervor, dass dieser oder – nach dessen Beizug – sein Vertreter im Rahmen der Lohngespräche oder im Zusammenhang mit dem Erlass der angefochtenen Verfügung um Einsicht in das erwähnte Papier ersuchte, die Vorinstanz diese jedoch nicht gewährte (vgl. ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich usw. 2013, Rz. 498). Es ist daher nicht ersichtlich, inwiefern die Vorinstanz den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzt haben bzw. die angefochtene Verfügung auf einer solchen Verletzung beruhen sollte. Die formelle Rüge des Beschwerdeführers erweist sich demnach als unbegründet.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer rügt in materieller Hinsicht – soweit hier relevant (vgl. E. 1.2.3) –, die Vorinstanz habe in den Lohngesprächen bei seinem Wechsel zum W._____ das ihr gemäss dem GAV SBB 2011 bei der Lohnfestsetzung zukommende Ermessen nicht ausgeübt. Sie habe vielmehr ein starres System angewandt – Erhöhung des bisherigen Lohns um einen fixen Betrag, im Minimum aber Basiswert des Anforderungsniveaus der neuen Funktion – und die in Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 genannten Kriterien gänzlich ausser Acht gelassen. Damit habe sie eine Aushandlung des Lohns, wie sie in dieser Bestimmung vorgesehen sei, von vornherein verhindert. Als Folge davon sei seine nutzbare Erfahrung – L._____, M._____ und N._____ – bei den Lohngesprächen nicht berücksichtigt worden. Dieses Vorgehen der Vorinstanz sei eine rechtswidrige Ermessensunterschreitung und eine Verletzung des GAV.

4.2 Die Vorinstanz bestreitet, dass sie die erwähnten GAV-Vorgaben bei den Lohngesprächen nicht beachtet habe. Sie habe die Lohnvorstellungen des Beschwerdeführers abgeholt und diesem ein Lohnangebot unterbreitet. Sie habe zudem kein starres System angewandt, da es sich beim erwähnten Betrag lediglich um einen Maximalbetrag handle. Im Übrigen stehe es letztlich in ihrem Ermessen, unter Einhaltung des GAV die Lohnhöhe festzusetzen. Der Beschwerdeführer habe jederzeit die Möglichkeit, ein Lohnangebot anzunehmen oder abzulehnen. Dass sie die vom Beschwerdeführer geltend gemachte nutzbare Erfahrung lohnerhöhend hätte berücksichtigen müssen, treffe im Weiteren nicht zu.

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 Die Streitgegenstand bildende Lohnfestsetzung betrifft den Wechsel des Beschwerdeführers vom X._____ zum W._____, mithin keine Anstellung nach einer Zweitausbildung im Sinne von Ziff. 96 Abs. 1 Bst. b GAV SBB 2011. Zur Anwendung kommt somit einzig Ziff. 93 GAV SBB 2011. Dessen Abs. 1 äussert sich zwar, wie dargelegt (vgl. E. 4.3), nur zur Aushandlung des Lohns in den darin genannten Fällen. Er enthält indes allgemein gültige Vorgaben für die Lohnberechnung bzw. -festsetzung in diesen Fällen und ist daher auch dann zu beachten, wenn im Rahmen der Lohnverhandlungen keine Einigung erzielt werden kann und der Lohn von der Vorinstanz verfügt wird.

Diese Vorgaben sind allerdings, abgesehen davon, dass der Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums einzuhalten ist, nur vage und räumen der Vorinstanz einen grossen Ermessensspielraum bei der Lohnberechnung bzw. -festsetzung ein. Dies gilt zunächst hinsichtlich der Frage, welches Gewicht den in der Bestimmung genannten Faktoren – Ausbildung, nutzbare Erfahrung, interner und externer Vergleich – einzeln, im Verhältnis zueinander und insgesamt zugemessen wird. Es gilt aber auch bezüglich der Frage, welche Ausbildung und welche nutzbare Erfahrung in welchem Umfang sowie welche internen und externen Vergleiche wie berücksichtigt werden.

Die Vorinstanz hat das ihr zukommende Ermessen 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, aber in einer Weise, die den Umständen des Einzelfalls nicht gerecht wird und deshalb unzweckmässig ist, ist ihr Entscheid zwar nicht rechtswidrig, jedoch unangemessen (vgl. zum Ganzen TSCHANNEN/ZIMMERLI/MÜLLER, a.a.O., § 26 Rz. 11 ff.).

4.5 Wie dargelegt (vgl. E. 4.1), bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, die Vorinstanz habe in den Lohngesprächen bei seinem Funktionswechsel das ihr nach Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 zukommende Ermessen nicht ausgeübt und seine nutzbare Erfahrung ausser Acht gelassen.

Aus den Akten geht hervor, dass die Frage der Lohnhöhe am … zwischen dem Beschwerdeführer, dessen Vertreter und der Vorinstanz diskutiert wurde. Der Beschwerdeführer und/oder sein Vertreter bemängelten dabei den angebotenen Lohn als zu tief und vertraten die Ansicht, das Alter, die L._____ und das M._____ seien lohnerhöhend zu berücksichtigen. Ihr Anliegen wurde von der Vorinstanz entgegengenommen und geprüft. In der Folge fand am … ein weiteres Gespräch zwischen dem Vertreter des Beschwerdeführers und der Vorinstanz statt. Anlässlich dieses Gesprächs legte die Vorinstanz – wie Ersterer in seinem Schreiben vom 21. Mai 2013 festhält, mit dem er den Erlass einer anfechtbaren Verfügung verlangt – "ein weiteres Mal" und mit "umfassenden Erklärungen" dar, wieso das Lohnangebot trotz der Vorbringen des Beschwerdeführers und seines Vertreters korrekt sei.

Im Rahmen der beiden Lohngespräche wurde somit die Frage, ob die vom Beschwerdeführer vor der Vorinstanz geltend gemachten individuellen Faktoren lohnerhöhend zu berücksichtigen seien, thematisiert und diskutiert. Die Vorinstanz verneinte die Frage jedoch und erläuterte dies. Dass sie dabei eine Berücksichtigung dieser und allfälliger weiterer individueller Faktoren 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 ausschloss, ist nicht ersichtlich. Es kann daher auch nicht gesagt werden, sie habe den ihr nach dieser Bestimmung zukommenden Verhandlungsspielraum hinsichtlich dieser Faktoren von vornherein eingeschränkt und sich nicht auf eine Aushandlung des Lohns unter Berücksichtigung dieser Faktoren eingelassen. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers unterschritt sie somit im Rahmen der Lohngespräche weder ihren Verhandlungs- bzw. Ermessensspielraum nach Ziff. 93 Abs. 1 in GAV-widriger Weise noch verhinderte sie eine Lohnaushandlung, wie sie in dieser Bestimmung vorgesehen ist. Seine Rüge ist daher zurückzuweisen.

4.6 Wie vorstehend erwähnt (vgl. E. 4.5), bezieht sich die Rüge der Ermessensunterschreitung in erster Linie auf die Lohngespräche. Dass die Vorinstanz bei der Verfügung des streitigen Lohns ihr Ermessen nicht ausgeübt und die vom Beschwerdeführer geltend gemachten individuellen Faktoren nicht berücksichtigt habe, macht dieser dagegen nur indirekt und unklar geltend.

Dies ist denn auch nicht der Fall. Die Vorinstanz geht in der angefochtenen Verfügung auf die massgeblichen individuellen Faktoren ein und lehnt eine Berücksichtigung der L._____ und des M._____ bei der Lohnfestsetzung mit der Begründung ab, diese Ausbildungen brächten in der Funktion als W._____ keinen direkten, zusätzlichen Nutzen. Eine Ermessensunterschreitung durch die Vorinstanz ist deshalb auch hier zu verneinen.

4.7 Mit der gebotenen Zurückhaltung (vgl. E. 2) zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz – wie der Beschwerdeführer implizit geltend macht – ihr Ermessen unzweckmässig ausgeübt hat, ihr Entscheid mithin unangemessen ist.

4.7.1 Wie dargelegt (vgl. E. 4.6), begründet die Vorinstanz ihren Entscheid in der angefochtenen Verfügung mit dem fehlenden direkten, zusätzlichen Nutzen der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Erfah-

rung. Zusätzlich macht sie insbesondere geltend, der festgelegte Jahreslohn sei im Quervergleich mit anderen Y._____ stimmig.

In ihrer Stellungnahme vom 18. Oktober 2013 bringt sie vor, die L._____ und das M._____ seien keine ausserordentlichen Erfahrungen. Erstere sei eine gleichwertige Ausbildung, wie sie in den Stellenbeschreibungen der Funktionen Z._____ und X._____ – wie im Übrigen, von ihr nicht erwähnt, auch in der Stellenbeschreibung der Funktion W._____ – als Alternative zu einer anerkannten Berufslehre als eine der Mindestanforderungen genannt werde. Letzteres habe für die Funktion als Y._____ keinen direkten, zusätzlichen Nutzen.

Aufgrund des gleichen Wissenstands und der (gleichen) direkt nutzbaren Erfahrung aus der Ausbildung zum Y._____ sei sodann eine weiter differenzierte, mitarbeiterbezogene Bewertung der Erfahrung mit unterschiedlicher Lohnfestsetzung nicht möglich. Die Gleichbehandlung innerhalb der Personalkategorie sei ansonsten nicht mehr zu gewährleisten. Bei grossen Personalkategorien wie jener der Y._____ könne im Weiteren der Verhandlungsspielraum gemäss Ziff. 93 GAV SBB 2011 zur Einschränkung individuell unterschiedlicher Lohnverhandlungsergebnisse in objektiv vergleichbaren Situationen durch übergeordnete Lohnfindungskonzepte eingeschränkt werden.

Schliesslich anerkenne sie durchaus die guten Leistungen des Beschwerdeführers in der täglichen Arbeit. Festzuhalten sei allerdings, dass die Tätigkeit als V._____ gemäss Stellenbeschreibung zur Aufgabe des W._____ gehöre. Die Übernahme der Funktion des U._____ wiederum sei eine persönliche Entwicklung des Beschwerdeführers und beschleunige dessen berufliche Laufbahn, indem er sich bei einer Vakanz auf eine entsprechende Stelle bewerben könne.

4.7.2 Der Beschwerdeführer führt demgegenüber aus, die L._____ und das M._____ (u.a. …) zeigten, dass er dank der unter Beweis gestellten Selbständigkeit, dem Verantwortungsbewusstsein, der Aufnahmefähigkeit und anderem mehr sehr wohl zusätzliche nutzbare Erfahrung in den Berufsalltag als W._____ einbringe. Konkret zeige sich dies daran, dass er bereits kurze Zeit nach abgeschlossener Ausbildung als U._____ und V._____ eingesetzt werde. Hinsichtlich der L._____ sei dabei zu berücksichtigen, dass er Fachrichtungen gewählt habe, die ihm direkt nutzbare Erfahrung für die Tätigkeit als Y._____ brächten.

Die Vorinstanz argumentiere im Weiteren rechtswidrig und willkürlich mit ihrer Feststellung, die von ihm eingebrachten Erfahrungen seien keine "ausserordentlichen" Erfahrungen. Mit diesem Kriterium lege sie eine Hürde fest, die so im GAV SBB 2011 nicht enthalten sei. Problematisch sei auch ihr Argument, eine weiter gehende Differenzierung bei der Lohnfestlegung sei aus Gründen der Gleichbehandlung nicht möglich. Damit bestätige sie, dass sie ungleiche Situationen und Sachverhalte gleich behandle oder gleich behandeln wolle, was unzulässig sei.

Dass die Quervergleiche stimmig seien, könne schliesslich nicht verwundern. Wenn die Spielräume bei der Lohnfestsetzung nicht genutzt würden, könne es auch keine Differenzierungen geben.

4.7.3 Diese Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen nicht zu überzeugen. Zunächst ist nicht ersichtlich, inwiefern die L._____ mit den gewählten Fachrichtungen und das M._____ einen direkten, zusätzlichen Nutzen für seine neue Funktion bringen sollten. Solches ergibt sich insbesondere nicht aus seinem Verweis auf die damit (angeblich) unter Beweis gestellten Fähigkeiten bzw. Eigenschaften (Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Aufnahmefähigkeit). Diese werden im Wesentlichen in der Stellenbeschreibung seiner neuen Funktion als Mindestanforderungen aufgeführt und sind daher keine zusätzlichen, d.h. über diese Anforderungen hinausgehenden, Fähigkeiten bzw. Eigenschaften. Selbst wenn sie von ihm im Rahmen des O._____ und des M._____ erworben worden sein sollten, was letztlich nicht zu beurteilen ist, könnte diesen Ausbildungen bzw. Erfahrungen demnach kein zusätzlicher Nutzen für seine neue Funktion zugesprochen werden.

Ein direkter, zusätzlicher Nutzen kann weiter auch nicht aus dem Umstand abgeleitet werden, dass der Beschwerdeführer bereits kurze Zeit nach seiner Ausbildung als V._____ und U._____ eingesetzt wird. Zum einen zählt die Ausbildung von Y._____, wie die Vorinstanz zutreffend vorbringt, gemäss der Stellenbeschreibung zu den Hauptaufgaben seiner neuen Funktion. Zum anderen ist nicht erkennbar und wird vom Beschwerdeführer – vom erwähnten untauglichen Verweis auf die unter Beweis gestellten Fähigkeiten bzw. Eigenschaften abgesehen – auch nicht weiter erläutert, inwiefern die L._____ und das M._____ für seine guten Leistungen bzw. sein rasches berufliches Vorankommen resp. ganz generell für die Ausübung seiner neuen Funktion im erwähnten Sinn von Nutzen sein sollten. Die Einschätzung der Vorinstanz, wo-

nach diese Ausbildungen bzw. Erfahrungen keinen direkten, zusätzlichen Nutzen brächten, erscheint deshalb überzeugend.

Gleiches gilt für ihre gleichlautende Beurteilung der vom Beschwerdeführer nicht näher spezifizierten N._____. Auch bezüglich dieser ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht dargelegt, inwiefern sie für die neue Funktion einen solchen Nutzen bringen sollten.

4.7.4 Dass die Vorinstanz angesichts des Fehlens eines erkennbaren direkten, zusätzlichen Nutzens die vom Beschwerdeführer geltend gemachte nutzbare Erfahrung nicht lohnerhöhend berücksichtigt hat, liegt in ihrem Ermessen nach Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011. Ihr Entscheid ist im Weiteren nachvollziehbar und erscheint unter Beachtung der gebotenen Zurückhaltung bei der Angemessenheitsprüfung nicht als unzweckmässig bzw. unangemessen. Die Festsetzung des Lohns des Beschwerdeführers auf den Basiswert des Anforderungsniveaus seiner neuen Funktion ist somit auch insofern nicht zu beanstanden.

4.7.5 An diesem Ergebnis vermögen die weiteren Einwände des Beschwerdeführers nichts zu ändern. Dies gilt zunächst für dessen Kritik, die Vorinstanz verlange in rechtswidriger und willkürlicher Weise "ausserordentliche" Erfahrungen. Zwar führt die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 18. Oktober 2013 in der Tat aus, die L._____ und das M._____ seien keine "ausserordentlichen" Erfahrungen (vgl. E. 4.7.1). Aus dem Kontext dieser Aussage geht indes klar hervor, dass sie trotz der etwas unglücklichen Wortwahl lediglich einen direkten, zusätzlichen Nutzen dieser Ausbildungen bzw. Erfahrungen verneint. Das entsprechende Kriterium findet sich denn auch nicht in der Begründung der angefochtenen Verfügung.

Nicht zielführend ist weiter der Einwand, die Vorinstanz schliesse in unzulässiger Weise eine weiter gehende Differenzierung bei der Lohnfestsetzung aus Gründen der Gleichbehandlung aus. Zwar ist nicht gänzlich klar, ob die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 18. Oktober 2013 unter Verweis auf den gleichen Wissensstand und die (gleiche) direkt nutzbare Erfahrung aus der Ausbildung zum Y._____ in grundsätzlicher Weise verneint, dass eine weiter differenzierte Lohnfestsetzung mit dem Gleichbehandlungsgebot vereinbar sei (vgl. E. 4.7.1). Dies braucht indes nicht weiter geklärt zu werden. Da die vom Beschwerdeführer geltend gemachte nutzbare Erfahrung nicht massgeblich ist, durfte die Vorinstanz den Lohn ungeachtet ihres Standpunkts in der erwähnten Frage ohne Be-

rücksichtigung dieser Erfahrung, mithin ohne in dieser Hinsicht zu differenzieren, festsetzen. Sie geht in der Begründung der angefochtenen Verfügung entsprechend auch nicht auf diese Frage ein.

Nicht wesentlich ist schliesslich, ob der interne Quervergleich aussagekräftig ist. Dies wäre nur von Belang, wenn die Vorinstanz die vom Beschwerdeführer geltend gemachte nutzbare Erfahrung grundsätzlich als einschlägig qualifiziert, deren Berücksichtigung jedoch mit Verweis auf den internen Quervergleich abgelehnt hätte. Dies ist aber, wie dargelegt, nicht der Fall. Entsprechendes gilt im Übrigen auch hinsichtlich der Frage, ob bei grossen Personalkategorien wie jener der Y._____ der Verhandlungsspielraum gemäss Ziff. 93 GAV SBB 2011 eingeschränkt werden darf (vgl. E. 4.7.1). Auch dies wäre nur relevant, wenn die vom Beschwerdeführer geltend gemachte nutzbare Erfahrung in der angefochtenen Verfügung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden wäre. Dies trifft indes nicht zu, wird dieses Argument darin doch nicht einmal erwähnt (vgl. auch E. 4.6).

4.7.6 Als Ergebnis ist damit festzuhalten, dass die Vorinstanz weder den Anspruch auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers verletzt noch das ihr nach Ziff. 93 Abs. 1 GAV SBB 2011 zukommende Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen. Abzuweisen ist ausserdem der Beweisantrag des Beschwerdeführers (vgl. Bst. H), ist doch die Frage, ob dieser im Zusammenhang mit der von ihm abgelehnten Lohnofferte auch mehrere Gespräche mit seinem direkten Vorgesetzten und dem Leiter … führte, für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde nicht relevant.

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 Der vollumfänglich unterliegende Beschwerdeführer 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:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Marianne Ryter	Pascal Baur

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: