Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-1063/2014

Urteil vom 25. März 2015

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Bernhard Keller.

Parteien

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

gegen

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

Gegenstand

Anpassung des Arbeitsvertrags.

Sachverhalt:

A.
A._____ arbeitet als Handwerkmeisterin im Bereich … [für die] Schweizerischen Bundesbahnen (nachfolgend SBB). Per 1. Juli 2011 trat der neue Gesamtarbeitsvertrag SBB 2011 (nachfolgend: GAV SBB 2011) in Kraft, der ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem vorsieht. Im Zusammenhang mit dem Übergang zu diesem System wurde A._____ Ende Mai 2011 in einem sog. "Verständigungsschreiben" mitgeteilt, ihre Funktion werde von der alten Funktionsstufe 7 in das neue Anforderungsniveau D der Funktionskette … überführt. In der Folge verlangte sie mit Schreiben vom 13. September 2011 die Zuordnung ihrer Stelle zum Anforderungsniveau E und eine anfechtbare Verfügung. Sie brachte vor, die Stellenbeschreibungen würden weder ihrem Arbeitsalltag noch dem Anforderungsniveau D entsprechen.

B.
Mit Verfügung vom 11. April 2012 bestätigte die SBB die Zuordnung der Stelle von A._____ ins Anforderungsniveau D der Funktionskette … Zudem wurde rückwirkend auf den 1. Juli 2011 die Anpassung des Arbeitsvertrags verfügt und ein aktueller Stellenbeschrieb beigelegt.

C.
Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 15. Mai 2012 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB. Sie beantragte die Aufhebung der Verfügung und die rückwirkende Zuordnung zum Anforderungsniveau E der Funktionskette … sowie die Korrektur des Arbeitsvertrages.

D.
Die Arbeitgeberin hielt in ihrer Stellungnahme vom 13. August 2012 an der Zuordnung zum Anforderungsniveau D fest, stellte aber zugleich fest, dass A._____ zunehmend mit unterschiedlichen Projekten betraut werde, weshalb geprüft werde, ihr eine Stelle als Handwerkmeisterin des Anforderungsniveaus E zuzuordnen. In der Folge wurde ihr ein neuer Arbeitsvertrag als Handwerkmeisterin des Anforderungsniveaus E ab 1. Januar 2013 unterbreitet.

E.
Mit Entscheid vom 28. Januar 2014 wies der Konzernrechtsdienst der SBB die Beschwerde ab. Zur Begründung führte er insbesondere aus, die Einstufung sei gestützt auf den Stellenbeschrieb Nr. … erfolgt. Hinsichtlich der geltend gemachten Führungskompetenz handle es sich um fachliche

Führung und nicht um die Führung eines Fachbereichs; erstere sei berücksichtigt worden. Der Stellenbeschrieb entspreche nach Auffassung der HR-Berater der Funktion von A._____ und gebe ihre Tätigkeit korrekt wieder. Auch ohne Augenschein oder Anhörung des Linienvorgesetzten sei der Sachverhalt erstellt, überdies beruhe der Entscheid auf sachlichen Gründen und sei nachvollziehbar.

F.
Gegen diesen Entscheid des Konzernrechtsdiensts der SBB (Vorinstanz) erhebt A._____ (Beschwerdeführerin) am 28. Februar 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und ihre Stelle dem Anforderungsniveau E in der Funktionskette … zuzuweisen. Die Beschwerdeführerin macht in formeller Hinsicht geltend, die Vorinstanz habe die Begründungspflicht verletzt, den Sachverhalt unvollständig abgeklärt, namentlich gehörig angebotene Beweise nicht abgenommen und ihr Ermessen unterschritten. Die Stellenbeschreibung "Handwerkmeisterin im Anforderungsniveau D" entspreche nicht ihrem tatsächlichen Arbeitsalltag respektive ihren tatsächlichen Funktionen. Im Übrigen stellten die von der Arbeitgeberin genannten Projekte, die Grund für den neuen Arbeitsvertrag im Anforderungsniveau E seien, keine wirkliche Aufgabenerweiterung dar. Zudem habe sich im Rahmen eines separat erhobenen Diskriminierungsvorwurfs gezeigt, dass mehrere Teammitglieder, die dieselben oder vergleichbare Arbeiten ausführten, bereits seit dem 1. Juli 2011 dem Anforderungsniveau E zugeordnet worden seien. Dies verletze den Grundsatz der Gleichbehandlung.

G.
Die Vorinstanz hält in ihrer Vernehmlassung vom 30. April 2014 am angefochtenen Entscheid fest und beantragt die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung führt sie insbesondere aus, die Einreihung in das Anforderungsniveau D in der Funktionskette … sei korrekt gewesen, was im Übrigen auch der Korrespondenz mit dem zuständigen HR-Berater zu entnehmen sei. Sie habe damals im … gearbeitet und vorwiegend …arbeiten … ausgeführt. Der Neueinstufung auf Anfang 2013 liege eine Erweiterung der Aufgaben zugrunde; das Team der Beschwerdeführerin sei ab März 2012 zunehmend mit unterschiedlichen Projekten betraut worden, insbesondere mit … Es habe bei der Zuordnung per 1. Juli 2011 auch keine Ungleichbehandlung gegeben; die Stellenbeschriebe und Arbeiten einzelner Mitarbeiter hätten sich von den ihren unterschieden, weshalb deren Zuordnung ins Anforderungsniveau E gerechtfertigt

gewesen sei. Schliesslich habe sie den Sachverhalt für erstellt erachtet und daher auf die Erhebung weiterer Beweise verzichten dürfen.

H.
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. Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich, soweit das VGG nichts anderes vorsieht, nach dem VwVG (Art. 37 VGG).

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

Ihre Verfügung wurde im Einklang mit der vor Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltenden prozessualen Rechtslage zunächst bei der Vorinstanz als interne Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Ziff. 195 GAV SBB 2011). Jenes Beschwerdeverfahren war bei Inkrafttreten dieser Revision noch hängig. Die Vorinstanz war deshalb gestützt auf den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz, wonach hängige Rechtsmittelverfahren nach bisherigem Prozessrecht weiterzuführen sind, trotz der mit der Revision erfolgten Verkürzung des Instanzenzugs (neu direkte Anfechtung der Verfügung des Arbeitgebers beim Bundesverwaltungsgericht; vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG) zum angefochtenen Entscheid befugt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 24. Februar 2014 E. 1.1.2; MEYER/ ARNOLD, Intertemporales Recht, Zeitschrift für Schweizerisches Recht

[ZSR] 2005 I, S. 137; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., 2013, Rz. 132).

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

1.4 Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht 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 sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist mit ihrem Anliegen, der Zuordnung ihrer Stelle ab Juli 2011 ins Anforderungsniveau E, nicht durchgedrungen. Sie ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat ungeachtet der gewährten Lohngarantie und des ihr mit Wirkung ab Januar 2013 angebotenen Vertrages im beantragten Anforderungsniveau E ein aktuelles und schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung des vorinstanzlichen Entscheids und der Nachzahlung einer allfälligen Lohndifferenz (vgl. zum Bestehen eines aktuellen Rechtsschutzinteresses bei Beschwerden gegen Einreihungsentscheide der SBB im Zusammenhang mit dem Übergang zum neuen Funktionsbewertungs- und Lohnsystem trotz Lohngarantie: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 1.2.2). Ihre Legitimation ist somit zu bejahen.

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

2.
Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet – gleich wie die verwaltungsinterne Beschwerdeinstanz – grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 49 VwVG). Geht es um Stelleneinreihungen, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Angemessenheitsprüfung

allerdings eine gewisse Zurückhaltung. Es beschränkt sich in diesen Fällen auf die Frage, ob die Einreihung auf ernstlichen Überlegungen beruht, und wird insbesondere nicht selbst als qualifizierende Behörde tätig. Im Zweifel weicht es nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 2.3 und A-2878/2013 vom 21. November 2013 E. 2.3 mit zahlreichen Hinweisen).

3.
In formeller Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt nicht umfassend festgestellt und von ihr angebotene Beweise – eine Anhörung des Teamleiters und ein Augenschein – nicht abgenommen, obwohl die Voraussetzungen für einen Verzicht nicht gegeben gewesen seien. Sie habe nämlich auf eine Befragung des direkten Vorgesetzten verzichtet, obwohl die die tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten umstritten und der Vorgesetzte sogar eine höhere Einreihung beantragt hatte und über die ausgeübten Tätigkeiten besser Bescheid wisse als ein HR-Berater. Auf den 1. Januar 2013 sei ihr dann ein neuer Vertrag im Anforderungsniveau E angeboten worden, wobei die hierfür genannten Projekte keine wirkliche Aufgabenerweiterung darstellten und sie gewisse, als Begründung vorgebrachte Tätigkeiten noch nie ausgeführt habe, wie etwa … Es hätten somit Zweifel an der Korrektheit der Sachverhaltsfeststellungen der Arbeitgeberin bestanden. Zugleich verletze dies den Untersuchungsgrundsatz gemäss Art. 12 VwVG.

3.1 Die Vorinstanz bestreitet, das rechtliche Gehör oder den Untersuchungsgrundsatz verletzt zu haben. Vielmehr habe sie die vorhandenen Beweismittel geprüft und festgestellt, dass diese eine zuverlässige Beurteilung des rechtserheblichen Sachverhalts ermöglichten. Sie erachte es nach wie vor als korrekt, auf die Angaben der HR-Berater abzustellen; bei Bedarf könnten diese Rücksprache mit den Linienvorgesetzten nehmen. Die zuständige HR-Beraterin habe bestätigt, dass nach ihrer Auffassung der Stellenbeschrieb Handwerkmeisterin Nr. … und die darauf beruhende Einreihung der Beschwerdeführerin per 1. Juli 2011 zutreffend sei. Bei Bedarf hätte diese Rücksprache mit den Linienvorgesetzten nehmen können. Die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit der Beschwerdeführerin sei damit genügend abgeklärt und die vorhandenen Beweismittel liessen eine zuverlässige Beurteilung des Sachverhaltes zu. Zudem stelle das gewählte Bewertungssystem auf die Hauptaufgaben ab,

daher seien nur diese in den Stellenbeschrieb aufzunehmen. Am Bewertungsprozess seien auch Linienverantwortliche involviert gewesen.

3.2 Für das Verfahren vor der Vorinstanz gelten die Regeln des VwVG (vgl. Art. 1 Abs. 1 und 2 VwVG und Ziff. 194 Abs. 2 GAV SBB 2011; TSCHANNEN, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, Art. 1 N. 18). Zur Anwendung kommt demnach auch Art. 49 VwVG, der der Beschwerdeinstanz, wie erwähnt (vgl. E. 2), grundsätzlich umfassende Kognition einräumt. Die Vorinstanz kann somit die bei ihr angefochtenen Verfügungen uneingeschränkt auf eine allfällige unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts hin überprüfen. Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfloss (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 1.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1, A-3440/2012 vom 21. Januar 2014 E. 2.1.2 und A-3716/2010 vom 26. März 2013 E. 2.1.2, jeweils m.w.H.; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 1043; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.189, JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, Rz. 59, S. 43). Grundsätzlich hat die Vorinstanz ihre Kognition voll auszuschöpfen. Bei unzulässiger Kognitionsbeschränkung verletzt sie das rechtliche Gehör bzw. begeht sie eine formelle Rechtsverweigerung (vgl. BGE 131 II 271 E. 11.7.1; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 1027; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.153).

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

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

3.3 Hinsichtlich der Würdigung von Beweisen gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Zivilprozess [BZP, SR 273]). Danach haben die Bundesbehörden und -gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Beschwerdeinstanzen haben alle Beweismittel objektiv zu prüfen, unabhängig davon, von wem sie stammen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine Behörde verletzt somit den Grundsatz der freien Beweiswürdigung, wenn sie bestimmten Beweismitteln im Voraus in allgemeiner Weise die Beweiseignung abspricht oder nur ein einziges Beweismittel zum Nachweis einer bestimmten Tatsache zulassen will (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.140 mit Hinweisen). Ist für eine rechtserhebliche Tatsache der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass), darf die entscheidende Behörde diese nur als bewiesen betrachten, wenn sie gestützt auf die Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit kann dabei allerdings nicht verlangt werden. Es genügt, wenn sie an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE 2012/33 E. 6.2.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.140a f.).

3.4 Aus den Ausführungen der Vorinstanz ergibt sich, dass im Rahmen des Verfahrens vor der Arbeitgeberin wie auch der Vorinstanz neben dem Stellenbeschrieb auch Stellungnahmen und Bestätigungen bei den zuständigen HR-Beratern eingeholt und den Entscheiden vom 11. April 2012 bzw. 28. Januar 2014 zu Grunde gelegt wurden. Indessen wird weder vorgebracht noch ergibt sich aus den Akten ein Hinweis, dass die Vorinstanz den direkten Vorgesetzen der Beschwerdeführerin angehört hätte oder dass sich je ein HR-Berater beim Teamleiter nach den konkret ausgeübten Tätigkeiten erkundigt hätte. Umstritten sind jedoch die 2011 und 2013 tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, ob der Stellenbeschrieb diese korrekt wiedergibt und ob sich die Tätigkeiten in diesem Zeitraum verändert haben. Ebenso ist nicht dargelegt, worauf die HR-Berater ihre Auffassung zum Arbeitsalltag stützen, weshalb sich diese nicht nachprüfen lässt. Es leuchtet ohne Weiteres ein, dass der oder die direkte Vorgesetzte zu diesen Punkten am besten Auskunft geben kann, soweit diese – wie vorliegend – umstritten sind. Zu berücksichtigen ist überdies, dass es einen personellen Wechsel bei der HR-Beratung von B._____ zu C._____ gegeben hat, weshalb sich die Auskunft über die Arbeit im Jahr 2011 und die Veränderungen im Jahr 2012 an die Vorinstanz kaum auf eigene Feststellungen stützen liess.

In anderen Stellenzuordnungsfällen mit vergleichbar umstrittenen Sachverhalten, die das Bundesverwaltungsgericht zu beurteilen hatte, konnte festgestellt werden, dass die Vorinstanz oder bereits die Arbeitgeberin regelmässig Stellungnahmen der direkten Vorgesetzten oder des Abteilungsleiters einholte bzw. einholen liess oder dass dieser bereits bei der Ausarbeitung des Stellenbeschriebs involviert gewesen war, wodurch der entsprechende Sachverhalt rechtsgenüglich abgeklärt war (vgl. beispielsweise die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-7004/2013 vom 13. Juni 2014 E. 3.4 f., A-7116/2013 vom 2. September 2014 E. 3.4.3 und A-3091/2014 vom 13. November 2014 E. 3.3.2). Anders verhält es sich im vorliegenden Fall: Angesichts der sachverhaltsbezogenen Unklarheiten bzw. Bestreitungen wäre eine Anhörung bzw. die Einholung einer Stellungnahme des Teamleiters oder Rückfragen an ihn geboten gewesen um den Sachverhalt zu überprüfen. Ebenso waren die Voraussetzungen für einen Verzicht auf diese zusätzliche Beweiserhebung nicht gegeben. Die Vorinstanz hat auf ein von der Beschwerdeführerin gehörig angebotenes Beweismittel, das für die Klärung eines umstrittenen, rechtserheblichen Sachverhalts geeignet erscheint und ohne grossen Aufwand zu erheben wäre, verzichtet und dadurch das rechtliche Gehör

und die Pflicht zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts verletzt.

3.5 Nicht zu beanstanden ist jedoch, dass die Vorinstanz auf einen Augenschein verzichtet hat: Strittig ist insbesondere die Tätigkeit der Beschwerdeführerin ab Juli 2011 bis Ende 2012. Es ist nicht zu erkennen, inwiefern ein Augenschein zu einem späteren Zeitpunkt neue Erkenntnisse hierzu liefern könnte. Zudem ist ein Augenschein eine Momentaufnahme. Im Stellenbeschrieb Nr. … sind diverse Aufgaben aufgeführt und im Stellenziel wird ein polyvalenter Einsatz erwähnt. Den im Zeitpunkt eines Augenscheins ausgeführten Arbeiten haftet somit etwas Zufälliges an. Massgebend für die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau sind jedoch – wie die Vorinstanz zu Recht ausführt – die Haupttätigkeiten und eine Gesamtbewertung (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3091/2014 vom 13. November 2014 E. 4.4). Ein Augenschein erscheint daher nicht geeignet, relevante Erkenntnisse zu den Hauptaufgaben zu gewinnen, weshalb darauf verzichtet werden durfte.

3.6 Gemäss Art. 61 Abs. 1 VwVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück. Bei der Wahl zwischen den beiden Entscheidarten steht dem Gericht ein weiter Ermessensspielraum zu. Liegen sachliche Gründe vor, ist eine Rückweisung regelmässig mit dem Untersuchungsgrundsatz und dem Prinzip eines einfachen und raschen Verfahrens vereinbar (vgl. BGE 131 V 407 E. 2.1.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E. 1.3). Zur Rückweisung führt insbesondere eine mangelhafte Abklärung des Sachverhalts durch die Vorinstanz, die ohne eine aufwändigere Beweiserhebung nicht behoben werden kann. Ebenso ist eine Rückweisung angezeigt, wenn der Vorinstanz ein Ermessen zukommt, bei dessen Überprüfung sich das Gericht Zurückhaltung auferlegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_277/2007 vom 30. Juni 2008 E. 2.2; BVGE 2012/21 E. 5.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1305/2012 vom 10. Oktober 2012 E. 1.4; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.194).

Aufgrund der ungeklärten Fragen betreffend die vorliegend durch die Beschwerdeführerin ab Juli 2011 effektiv ausgeübten Tätigkeiten und deren Veränderungen ab etwa März 2012 hat eine Befragung des direkten Vorgesetzten stattzufinden. Es rechtfertigt sich deshalb, den Entscheid aufzuheben und die Sache zur Vornahme der erforderlichen Abklärungen sowie zu neuem Entscheid zurückzuweisen. Dies gilt umso mehr, als die

Vorinstanzen mit den Verhältnissen nicht nur besser vertraut, sondern auch besser in der Lage sind, diese Abklärungen durchzuführen.

3.7 Mit der Personalrechtsrevision vom 12. Dezember 2012, die am 1. Juli 2013 in Kraft getreten ist, wurden die internen Beschwerdeinstanzen aufgehoben (vgl. E. 1.2). Der Vorinstanz kommt demzufolge nach neuem Recht und mittlerweile schon seit einiger Zeit keine Entscheidzuständigkeit in personalrechtlichen Streitigkeiten mehr zu. Es erscheint daher angezeigt, die Angelegenheit an die Arbeitgeberin, die nach neuem Recht eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts ist, zurückzuweisen (Art. 36 Abs. 1 BPG).

4.
Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.
Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (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]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Der Stundenansatz für die nichtanwaltliche berufsmässige Vertretung beträgt mindestens Fr. 100.— und höchstens Fr. 300.— (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE).

In der Verwaltungsrechtspflege des Bundes gilt die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu weiteren Abklärungen und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) praxisgemäss als volles Obsiegen der Beschwerde führenden Partei (vgl. BGE 137 V 2010 E. 7.1 und BGE 132 V 215 E. 6.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1251/2012 vom 15. Januar 2014 E. 48.1). Die vom SEV vertretene Beschwerdeführerin gilt demnach als obsiegend und hat Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese ist in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Beschwerdeverfahren auf Fr. 800.— (inkl. Auslagen und

Mehrwertsteuer) festzusetzen und der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der Vorinstanz vom 28. Januar 2014 wird aufgehoben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im Sinne der Erwägungen (vgl. E. 3.4) sowie zu neuem Entscheid an die Arbeitgeberin zurückgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils für das vorliegende Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 800.— (inkl. Auslagen und allfällige Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.
Dieses Urteil geht an:

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

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:	Der Gerichtsschreiber:
Marianne Ryter	Bernhard Keller

Rechtsmittelbelehrung:

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