Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-7150/2014

Urteil vom 29. Juli 2015

Besetzung

Richter Jürg Steiger (Vorsitz),
Richterin Marie-Chantal May Canellas,
Richter Maurizio Greppi,
Gerichtsschreiberin Tanja Petrik-Haltiner.

Parteien

A._____,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
HR Konzern, Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Anpassung des Arbeitsvertrags; Funktionsbewertung.

Sachverhalt:

A.
A._____ trat am 1. Juli 2006 in den Dienst der Schweizerischen Bundesbahnen SBB als (… [Funktionsbezeichnung von A._____]) im Geschäftsbereich (…) in Bern. Als wissenschaftlicher Fachspezialist in einem kleinen Team von (…) war er der Funktionsstufe 22 zugeteilt. 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._____ im Mai 2011 in einem sog. "Verständigungsschreiben" mitgeteilt, seine Funktion werde von der alten Funktionsstufe 22 in das neue Anforderungsniveau L der Funktionskette (…) überführt. In der Folge erklärte er mit Schreiben vom 14. September 2011, mit den beabsichtigten Vertragsänderungen nicht einverstanden zu sein und beantragte den Erlass einer Verfügung.

B.
Mit Verfügung vom 28. Juni 2013 bestätigte die SBB die Zuordnung der Stelle von A._____ ins Anforderungsniveau L. Zudem wurde rückwirkend auf den 1. Juli 2011 die Anpassung seines Arbeitsvertrags verfügt.

C.
Gegen diese Verfügung erhob A._____ mit Eingabe vom 25. August 2013 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB. Er beantragte, seine Funktion sei mindestens dem Anforderungsniveau M zuzuordnen.

D.
Die SBB nahmen mit Eingabe vom 8. November 2013 zur Beschwerde Stellung und halten an der verfügten Zuweisung des Beschwerdeführers in die Funktion (…) gemäss Stellenbeschreibung Nr. (…) und der entsprechenden Zuordnung dieser Funktion ins Anforderungsniveau L fest.

E.
Mit Eingabe vom 4. Februar 2014 hält der Beschwerdeführer an seinem Beschwerdeantrag fest.

F.
Die SBB nehmen mit Schreiben vom 3. Juni 2014 zur Eingabe des Beschwerdeführers vom 4. Februar 2014 Stellung.

G.
Im Rahmen des zweiten Schriftenwechsels reicht der Beschwerdeführer seine Stellungnahme vom 10. Juli 2014 ein.

H.
Mit Schreiben vom 8. Dezember 2014 überweist der Konzernrechtsdienst der SBB die Angelegenheit in Anwendung von Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) zuständigkeitshalber ans Bundesverwaltungsgericht.

I.
Der Beschwerdeführer beantragt mit Eingabe vom 15. Januar 2015, die vorliegende Beschwerdesache sei bis zur rechtskräftigen Erledigung des Verfahrens A-2771/2014 betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu sistieren und nimmt abschliessend zur Sache Stellung. In materiell-rechtlicher Hinsicht beantragt er die Zuordnung ins Anforderungsniveau M. Die Vorinstanz beantragt mit Eingabe vom 28. Januar 2015 die Abweisung des Sistierungsantrags.

Mit Zwischenverfügung vom 4. Februar 2015 wird der Antrag des Beschwerdeführers auf Sistierung abgewiesen.

J.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und sich bei den Akten befindliche Dokumente wird – sofern entscheidrelevant – im Rahmen der 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).

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 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).

1.2 Die vorinstanzliche Verfügung wurde gestützt auf die vor dem Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltende prozessuale Rechtslage zunächst beim Konzernrechtsdienst der Vorinstanz als interner Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 aBPG [AS 2001 906] und Ziff. 195 GAV SBB 2011). Diese Zuständigkeit ist mit dem Inkrafttreten der erwähnten Revision entfallen. Die Vorinstanz blieb 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) zuständig für Beschwerdeverfahren, die vor dem 1. Juli 2013 bereits hängig waren (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). Die vorliegende Beschwerde wurde jedoch erst am 25. August 2013 anhängig gemacht, mithin nach dem Inkrafttreten der Revision. Demzufolge hat sich die Vorinstanz zu Recht für unzuständig erklärt und die Beschwerde zuständigkeitshalber an das Bundesverwaltungsgericht weitergeleitet (Art. 8 Abs. 1 VwVG; vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-495/2014 vom 27. Oktober 2014 E. 1.3).

1.3 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. Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist mit dem Anliegen, seine Stelle sei ab Juli 2011 einem höheren Anforderungsniveau zuzuordnen, nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat ein aktuelles und schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung 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). Seine Legitimation ist somit zu bejahen.

1.4 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

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 sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-524/2014 vom 23. Juni 2015 E. 2.3 und A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 2, je mit Hinweisen).

3.
Der Beschwerdeführer wurde im Rahmen der Einführung des neuen Lohnsystems (Projekt Total Compensation ToCo) und in Anwendung des neuen Kompetenzen- und Laufbahnmodells (…) per 1. Juli 2011 von der Funktionsstufe 22 ins Anforderungsniveau L eingereiht.

3.1

3.1.1 Er rügt in formeller Hinsicht, die Vorinstanz habe ihm das rechtliche Gehör nicht gewährt sowie sinngemäss den Sachverhalt nicht korrekt bzw. vollständig festgestellt. Er führt aus, seine Stellenbeschreibung sei 2009 im Vorfeld von ToCo neu überarbeitet worden. In diesem Zusammenhang sei er von seinem damaligen Vorgesetzten, welcher mittlerweile nicht mehr bei den SBB arbeite, gebeten worden, seine Stellenbeschreibung bezüglich Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu überprüfen und allenfalls anzupas-

sen. Von seinem aktuellen Vorgesetzten habe er ohne vorgängige Anhörung den ab 1. Juli 2010 gültigen Stellenbeschrieb erhalten, welcher massgebliche Grundlage für die Bewertung des Anforderungsniveaus im Rahmen des neuen Lohnsystems ToCo bilde und in welchem wesentliche Anforderungen an seine Stelle nicht mehr enthalten seien. Über diese nachträglich vorgenommenen Änderungen der Stellenbeschreibung seien weder er noch die anderen (…) informiert worden. Dementsprechend sei dieser Stellenbeschrieb auch nicht unterzeichnet. Im Stelleninserat, auf welches er sich beworben habe und auf welchem seine erste Stellenbeschreibung vom 1. März 2009 basiere (Funktionsstufe 22), seien ausdrücklich (…), mindestens ein Jahr Praxiserfahrung sowie betreffend Sprachkenntnisse Deutsch, Englisch und die verhandlungssichere Beherrschung einer zweiten Landessprache gefordert worden. Diese Anforderungen seien in der Stellenbeschreibung vom 1. Juli 2010 abgeändert worden, obwohl sich sein Aufgabenbereich mit dem Vorgesetztenwechsel nicht geändert habe und die Anforderungen gemäss Stelleninserat für die Ausübung seiner Funktion tatsächlich benötigt würden. Der zweite Stellenbeschrieb vom 1. Juni 2010 (ebenfalls Funktionsstufe 22) sehe als Mindestanforderung nur noch einen Universitätsabschluss (…) vor. (…). Mit der Stellenbeschreibung Nr. (…) vom 1. Juli 2011 seien die Anforderungen an die Funktionsstufe 22 wieder erhöht worden, dennoch sei er dem tiefsten Anforderungsniveau L im Bereich der Spezialisten eingestuft worden. Dadurch, dass weder die Erarbeitung der neuen Bewertungssystematik noch die Wahl des Benchmarks transparent und nachvollziehbar erfolgt sei, sei das rechtliche Gehör verletzt worden. Es hätte der nachgeführte Stellenbeschrieb des damaligen Leiters (…) vom Jahr 2009 als Grundlage für die Umsetzung des neuen Lohnsystems für die Division Personenverkehr herangezogen werden müssen. Das Anforderungsniveau L sei zu tief für einen (…) mit einer längeren, insbesondere eisenbahnspezifischen Berufserfahrung. Zudem seien ihm in Verletzung seines Anspruchs auf Gewährung des rechtlichen Gehörs die Unterlagen zum Laufbahnmodell erst im Rahmen des vorliegenden Verfahrens zur Kenntnis gebracht worden, weil er an der entsprechenden Präsentation (…) infolge Ferienabwesenheit nicht habe teilnehmen können.

3.1.2 Die Vorinstanz erklärt, alle Funktionen innerhalb der SBB würden einheitlich in Absprache mit den Linienvorgesetzten, HR-Beratern und mehrheitlich unter Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern bewertet. Zudem seien Lohn-Benchmarks mit diversen Schweizer Firmen durchgeführt worden. Die neuen Werte der Lohnspektren seien marktkonform und Ergebnisse gewerkschaftlicher Verhandlungen. Jede Division sei dabei durch

mindestens einen Linienvorgesetzten vertreten gewesen. Die diversen Hauptaufgaben gemäss Stellenbeschrieb, deren Art und die Verantwortlichkeiten, welche mit der Stelle verbunden seien, sowie die Anforderungen an den Stelleninhaber würden analysiert. Für die Bestimmung des Anforderungsniveaus würden alle Elemente der Stellenbeschreibung mit den Kriterien des Kompetenzkreises bewertet. Diese Kriterien seien die Selbstkompetenzen wie Selbständigkeit und Flexibilität, die Sozialkompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, die Führungs- und Beratungskompetenzen, die Fachkompetenzen sowie die Beanspruchungen (Arbeitsbedingungen). Jede Stelle werde schliesslich auch mit dem gesamten Einreihungsgefüge der SBB verglichen, um das Anforderungsniveau bestimmen zu können. Die Funktionen würden also im Gesamtkontext zugeordnet und nicht bezogen auf jede einzelne Person, da es nicht um deren Bewertung gehe, sondern eben um eine Funktionsbewertung. Das jeweilige konkrete Anforderungsniveau werde mit Hilfe der Stellen- und Modellumschreibung bestimmt. Die entsprechenden Bewertungsinstrumente seien im Intranet ersichtlich. Die Haupttätigkeiten des Beschwerdeführers seien in der ab 1. Juli 2011 gültigen Stellenbeschreibung Nr. (…) enthalten, auf welcher die Einstufung seiner Stelle beruhe. Die vorherigen Stellenbeschreibungen seien irrelevant. Es sei Aufgabe des Linienvorgesetzten, die Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben korrekt in der Stellenbeschreibung festzuhalten, diese zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Für die Bewertung im Rahmen von ToCo seien sämtliche Stellenbeschreibungen aktualisiert worden.

Die Orientierung des neuen (…) im Team des (…) sei im Juli 2011 erfolgt. Zeitgleich sei darüber informiert worden, dass mit dem neuen Modell neue Stellenbeschreibungen erstellt würden. Letztere seien den Mitarbeitenden im September 2011 zur Kenntnis gebracht worden. Im Übrigen seien allfällig vorhandene Unterlagen zur Erarbeitung der neuen Bewertungssystematik oder der Benchmarks für die Beurteilung der einzelnen, konkreten Funktion irrelevant, weshalb dementsprechend das rechtliche Gehör nicht verletzt worden sei.

Mittels Unterschrift auf der Stellenbeschreibung stimme der Arbeitnehmer dieser im Übrigen nicht zu, sondern bezeuge lediglich, sie erhalten zu haben und zu wissen, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten ihm zugeordnet seien. Auf der aktuellen Vorlage der Stellenbeschreibung seien die Unterschriftenfelder entfernt worden, um Missverständnisse vorzubeugen.

3.1.3

3.1.3.1 Unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien stellt die Vorinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt von Amtes wegen richtig und vollständig fest (Art. 12 f. VwVG; vgl. BGE 138 V 218 E. 6, BGE 132 II 113 E. 3.2; BVGE 2009/60 E. 2.1.1; BVGE 2009/50 E. 5.1; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, Rz. 63, S. 44).

Die Feststellung des Sachverhalts gilt als unrichtig, 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 oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfloss. Grundsätzlich hat die Vorinstanz ihre Kognition voll auszuschöpfen. Bei unzulässiger Kognitionsbeschränkung verletzt sie das rechtliche Gehör bzw. begeht sie eine formelle Rechtsverweigerung (vgl. statt vieler BGE 131 II 271 E. 11.7.1; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6812/2014 vom 7. Juli 2015 E. 3.2.1 und A 1063/2014 vom 25. März 2015 E. 3.2 je mit Hinweisen; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.189 und Rz. 2.153, CANDRIAN, a.a.O., Rz. 59, S. 43).

3.1.3.2 Weiter 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 (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine Behörde verletzt 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.).

3.1.3.3 Aus den Ausführungen der Vorinstanz ergibt sich, dass im Rahmen des vorinstanzlichen Verfahrens neben dem Stellenbeschrieb auch Stellungnahmen und Bestätigungen beim direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers und bei den zuständigen HR-Beratern eingeholt und dem angefochtenen Entscheid zu Grunde gelegt wurden. Die Vorinstanz gelangte aufgrund der ihr vorliegenden Akten sowie nach Rückfrage beim direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers und bei der zuständigen HR-Beratung zum Schluss, dass die Ausarbeitung der ab 1. Juli 2011 gültigen Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers korrekt erfolgt war und diese als Grundlage für seine Einordnung gedient hatte. Es leuchtet ohne Weiteres ein, dass der oder die direkte Vorgesetzte zu den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten eines Mitarbeitenden und darüber, ob diese im Stellenbeschrieb korrekt wiedergegeben sind, am besten Auskunft geben kann. Die Vorinstanz stützt ihren Entscheid namentlich auch auf die Aussage der zuständigen HR-Beratung, wonach sich die vom Beschwerdeführer ausgeübte Tätigkeit seit Inkrafttreten des GAV SBB 2011 im Allgemeinen nicht verändert habe, mithin nach wie vor der Stellenbeschreibung Nr. (…) entspreche. Die Vorinstanz setzt sich mit den Aufgaben und Anforderungen des Beschwerdeführers auseinander und schliesst aus einer Gegenüberstellung von dessen Stellenbeschreibung und derjenigen eines (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) (Anforderungsniveau M), dass sich die Zuordnung des Beschwerdeführers zu einem neuen Anforderungsniveau nicht rechtfertige bzw. seine Hauptaufgaben dem Anforderungsniveau L entsprächen.

Wie in anderen Stellenzuordnungsfällen mit vergleichbar umstrittenen Sachverhalten holte die Vorinstanz die Stellungnahme des direkten Vorgesetzten ein bzw. war dieser bereits bei der Ausarbeitung des Stellenbeschriebs involviert, womit der entsprechende Sachverhalt rechtsgenüglich abgeklärt worden ist (vgl. statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 3.4 mit Hinweisen). Es ist demnach nicht zu erkennen, inwiefern die Vorinstanz den Sachverhalt nicht vollständig ermittelt sowie ihre Kognition, die Prüfungspflicht bezüglich des relevanten Sachverhalts und des darauf angewandten Rechts, nicht ausgeschöpft hätte. Die durch die Vorinstanz vorgenommene Beweiswürdigung ist nicht zu beanstanden.

3.1.4 Der Beschwerdeführer bringt zudem vor, auf dem ohne seine Mitwirkung verfassten Stellenbeschrieb per 1. Juni 2010 fehlten Datum und Unterschrift. Wie die Vorinstanz zutreffend festhält, handelt es sich dabei jedoch nicht um ein Gültigkeitserfordernis. Ein Stellenbeschrieb zur näheren

Umschreibung der Arbeitstätigkeit kann – im Rahmen von Gesetz und Arbeitsvertrag – auch aufgrund des der Arbeitgeberin zustehenden allgemeinen Weisungsrechts (Art. 321d Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220] i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG) einseitig erlassen werden (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-7116/2013 vom 2. September 2014 E. 4.5.1 und A-1263/2013 vom 5. Juni 2013 E. 4.3.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321d N 2; PETER HELBLING in: Stämpflis Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 20 N 41; ferner Urteil des Bundesgerichts 2C_356/2012 vom 11. Februar 2013 E. 3.6). Dementsprechend hielten die mittlerweile von der Vorinstanz nicht mehr verwendeten Stellenbeschreibungsformulare fest, mit seiner Unterschrift bestätige der Mitarbeitende, diese erhalten zu haben und zu wissen, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten ihm übertragen seien.

Es ist zudem lediglich zu beurteilen, ob die Funktionseinreihung des Stellenbeschriebs Nr. (…) und damit die Festlegung des Lohns des Beschwerdeführers ab dem 1. Juli 2011 korrekt sind. Die Funktionsbewertung und Stelleneinreihung des Beschwerdeführers vor diesem Zeitpunkt ist hingegen nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Dementsprechend ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass die Stellenbeschriebe vom 1. März 2009 und vom 1. Juni 2010 für die vorliegend relevante Periode nicht von Bedeutung sind. Im Übrigen wurden diese Stellenbeschreibungen mehrere Jahre vor Inkrafttreten des neuen GAV und damit des neuen Bewertungssystems – mit welchem die vorliegend relevanten Anforderungsniveaus erst eingeführt wurden – erstellt. Deshalb ist es naheliegend, dass die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau nicht mehr gestützt auf die damaligen Stellenbeschreibungen, sondern bereits im Hinblick auf den modifizierten, ab Inkrafttreten des neuen GAV geltenden und den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechenden neuen Stellenbeschrieb sowie das neue Funktionsbewertungssystem erfolgte, mithin bereits mit diesen abgestimmt wurde. Ohnehin wurden in der ab 1. Juli 2011 gültigen Stellenbeschreibung Nr. (…), welche als Grundlage bei der Einführung des neuen Lohnsystems diente, bei den Mindestanforderungen nebst dem Hochschulabschluss (…) ein (…) oder eine fachspezifische Zusatzausbildung (z.B. […]) oder Praxiserfahrung sowie Deutsch oder Französisch als Muttersprache mit ausgezeichneten Kenntnissen der jeweils anderen Sprache sowie Englisch oder Italienisch wieder aufgeführt.

Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist in diesem Zusammenhang demnach nicht auszumachen. Ebenso wenig gibt es Anhaltspunkte dafür,

dass dem Beschwerdeführer im Rahmen der Einführung des neuen Laufbahnmodells für (…) Informationen vorenthalten oder nicht zugänglich gemacht worden sind.

3.2

3.2.1 In materieller Hinsicht moniert der Beschwerdeführer, die vorgenommene Zuordnung entspreche bei objektiver Betrachtung und angemessener Bewertung nicht seiner beruflichen Qualifikation, seinen Sprachkenntnissen und seiner Lebenserfahrung (Auslandaufenthalt, […]). Schon bei Stellenantritt habe er weit mehr als über ein Jahr Praxiserfahrung vorweisen können. Sein Französisch sei verhandlungssicher, er spreche zudem fliessend Englisch und Spanisch und verfüge über solide Grundkenntnisse in Italienisch. In der Schweiz könne mit ausgezeichneten Kenntnissen zweier Landessprachen problemlos kommuniziert werden. Zusätzlich sei in seiner Funktion jedoch ein verhandlungssicheres Englisch erforderlich, weil die SBB vermehrt im internationalen Rahmen agierten, v.a. (…). Das Anforderungsniveau L passe gemäss aktueller Stellenbeschreibung zu einem (…), welcher (…) und nur eine kurze berufliche Erfahrung von rund einem Jahr vorweisen könne. Die SBB stellten Verantwortlichkeiten in der Personalführung in den Vordergrund, was dazu führe, dass (…), welche eine Facharbeitsgruppe führten oder Schulungen durchführten, höher eingestuft würden. Auch er als (…) führe regelmässig Schulungen durch, was unberücksichtigt geblieben sei. Eine sachgerechte Analyse der ihm zugewiesenen Aufgaben hätte ergeben, dass die von ihm betreuten Grossprojekte für die SBB von grosser strategischer und somit konzernweiter Bedeutung seien. Es sei nicht nachvollziehbar, wie nach der Durchführung der Interviews mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Erarbeitung der Zuordnungen mit den Vorgesetzten und HR-Beratern vorgenommen worden sei. Aufgrund seiner Ausbildung, Berufserfahrung und den ausgeübten Verantwortlichkeiten, die mit der Aufgabe der Führung einer Fachgruppe vergleichbar seien, sei er dem Anforderungsprofil M (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) zuzuordnen.

3.2.2 Die Vorinstanz führt aus, jede Funktion werde gemäss Ziff. 91 GAV SBB 2011 ausgehend von spezifisch verlangten Kompetenzen summarisch einem von 15 definierten Anforderungsniveaus zugeordnet. Bis anhin hätten 29 Funktionsstufen bestanden. Die Bewertung einer Stelle basiere auf den Anforderungen an einen Stelleninhaber. Grundlage für die Zuordnung der Stelle bildeten im Weiteren das Organigramm der Organisations-

einheit, die Stellenbeschreibung sowie die anerkannte, gültige Bewertungssystematik der SBB. Bei der Umsetzung des neuen Bewertungssystems seien die Funktionen (…) mit dem (…) und der (…), der HR-Beratung und der für die Funktionszuordnung kompetenten SBB-Stelle gemeinsam bewertet worden. Die Funktion (…) sei der Funktionskategorie (…) zugeteilt worden. Diese Funktionskette erstrecke sich von Anforderungsniveau L bis O. Die Verteilung und Koordination der Arbeit sei eine nicht delegierbare Hauptaufgabe der betreffenden Führungskraft. Der Vorgesetzte definiere beispielsweise anhand der vorhandenen Aufgaben, wie viele (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) es in einem Bereich überhaupt benötige. Es werde nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer Tätigkeiten ausübe, die in seiner Stellenbeschreibung nicht aufgelistet seien. Im von den SBB gewählten System seien jedoch nur die Haupttätigkeiten in den Stellenbeschreibungen aufgeführt und dementsprechend für die Zuordnung in ein Anforderungsniveau relevant. Die vom Beschwerdeführer erwähnte Nebentätigkeiten (…) könnten unter die Haupttätigkeiten (…) oder (…) subsumiert werden, die Durchführung von SBB-Schulungen und Weitergabe von Fachwissen unter "interne Ausbildung/Schulung". Es sei in der Praxis üblich, für grössere Bereiche oder Personalkategorien mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben anstelle von individuellen Stellenbeschreibungen Rahmenstellenbeschreibungen zu erstellen. Eine Stellenbeschreibung richte sich zudem nicht auf die vorhandenen Kompetenzen einer konkreten Person aus, sondern spiegle vielmehr den allgemeinen Bedarf an Kompetenzen zur Erledigung der vorhandenen Aufgaben im Rahmen der definierten Organisation wider. Die Stellenbeschreibung als Arbeitsanweisung der Arbeitgeberin beschreibe die Hauptaufgaben einer Stelle. Entgegen den Aussagen des Beschwerdeführers fänden sich keine schriftlichen Hinweise darauf, dass die Leitung einer Fachgruppe durch einen (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) wahrgenommen werden müsse. In den entsprechenden Dokumenten sei von Fachverantwortung i.S. von konzernweiter Verantwortung für einen Themenbereich die Rede, welche die Leitung einer Fachgruppe beinhalten könne. Die Organisation der Fachgruppen selbst sei eine Führungsaufgabe und habe keinerlei Bedeutung für die Bewertung der Funktion (…). Der Beschwerdeführer leite ebenso wenig eine Fachgruppe.

Die Vorinstanz erklärt, die Ausführungen des Beschwerdeführers beträfen die Fachkompetenz. Bei der Funktionszuordnung würden jedoch zusätzlich die Selbst-, Sozial-, Führungs- und Beratungskompetenz beurteilt. Der Umstand, dass in der ab 1. Juli 2011 gültigen Stellenbeschreibung (…) ver-

langt werde, rechtfertige nicht per se die Einstufung ins Anforderungsniveau M. Einzelne Kompetenzen könnten durchaus einem höheren oder tieferen Anforderungsniveau entsprechen. Für die Funktionsbewertung sei jedoch das Gesamtbild aller Anforderungen und Kompetenzen sowie der Quervergleich entscheidend. Dieses Gesamtbild entspreche im Fall des Beschwerdeführers dem Anforderungsniveau L.

Zusammenfassend seien alle Aufgaben bzw. Tätigkeiten, die der Beschwerdeführer ausübe, in seine Bewertung eingeflossen und es sei ihm die korrekte Stellenbeschreibung zugewiesen worden. Dementsprechend sei seine Funktion auch richtigerweise dem Anforderungsniveau L zugeordnet worden. Nur weil Mitarbeitende allenfalls Bedingungen einer anderen Funktion (auch) erfüllten, würden ohne entsprechenden Bedarf keine Stellen angepasst bzw. neu geschaffen. Der Beschwerdeführer vermische in seiner Argumentation die aus seiner Sicht vorhandenen persönlichen Kompetenzen mit denjenigen, welche gemäss Stellenbeschreibung verlangt würden. Es sei irrelevant, ob er allenfalls die Anforderungen an die Funktion eines (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) erfüllen würde, wenn er diese für die ihm zugewiesene Aufgabe bzw. Funktion nicht benötige. Die Art der beschriebenen Hauptaufgaben, die Anforderungen und die Verantwortungen entsprächen dem Anforderungsniveau L.

3.2.3

3.2.3.1 Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG, der durch die per 1. Juli 2013 in Kraft getretene Revision des Bundespersonalrechts keine Änderung erfahren hat, bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Der GAV SBB 2011, mit dem wie erwähnt per 1. Juli 2011 ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem eingeführt wurde, hält – wie bereits Ziff. 89 GAV SBB 2007 – damit übereinstimmend fest, der Lohn richte sich nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung (vgl. Ziff. 90). Gemäss der Übergangsbestimmung von Ziff. 113 GAV SBB 2011 werden auf den 1. Juli 2011 alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

Ziff. 91 GAV SBB 2011 normiert die Grundsätze der Stellenbewertung. Danach wird jede Funktion summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet (Abs. 1). Dieses wird auf der Basis zwischen den Parteien gemeinsam anerkannter, analytischer Bewertungsverfahren ermittelt (Abs. 2). Eine detailliertere Regelung findet sich in der Richtlinie "Funktionsbewertung" (K 140.1; nachfolgend: Bewertungsrichtlinie), die per 1. Juli 2011 die bisherige

Richtlinie (R Z 140.1 vom 6. März 2007) ersetzte. Die Anforderungen werden durch 15 Anforderungsniveaus definiert und mit den Buchstaben A bis O bezeichnet (Ziff. 2.1 der Bewertungsrichtlinie). Nach Ziff. 2.2 ist die Funktionszuordnung die Basis für die Umsetzung einer anforderungs- und leistungsgerechten Entlöhnung über sämtliche Organisationseinheiten der SBB hinweg. Grundlage für die Einreihung einer Funktion bildet gemäss Ziff. 2.4 die Stellenbeschreibung. Der oder die Vorgesetzte umschreibt das Ziel der Funktion, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen wirklichkeitsgetreu. Bei wesentlichen Änderungen passt er oder sie die Stellenbeschreibung an (vgl. statt vieler auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3235/2014 vom 2. Januar 2015 E. 4.3 mit Hinweisen).

3.2.3.2 Gemäss der bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung darf das Funktionsbewertungsverfahren nicht dahingehend interpretiert werden, es müsse für jede tatsächlich ausgeübte Funktion eine individualisierte Stellenbeschreibung erstellt werden. Es erscheint mit Blick auf eine rechtsgleiche Behandlung über die verschiedenen Organisationseinheiten der SBB hinweg vielmehr als zulässig und korrekt, standardisierte bzw. Rahmenstellenbeschreibungen zu verwenden. Entscheidend ist daher letztlich nicht, ob die Stellenbeschreibung die Kompetenzen und Aufgaben des betroffenen Mitarbeiters je im Einzelnen wiedergibt, sondern dass sie dessen tatsächlichem Anforderungs- und Tätigkeitsprofil – verglichen mit den anderen (standardisierten) Stellenbeschreibungen – am nächsten kommt bzw. es am besten umschreibt. Diesbezüglich macht die Vorinstanz zu Recht geltend, dass die Gesamtbewertung ausschlaggebend sei und dass, selbst wenn die Zuordnung einzelner Bewertungskriterien in ein höheres Anforderungsniveau gerechtfertigt werden könnte, dasjenige Anforderungsniveau korrekt sei, welches am ehesten mit den Hauptaufgaben der Funktion gemäss Stellenbeschreibung übereinstimme. Die Zuordnung der konkret ausgeübten Funktion setzt allerdings voraus, dass über die effektiv wahrgenommenen Aufgaben Klarheit besteht und diese mit der Stellenbeschreibung zumindest weitgehend übereinstimmen (vgl. zum Ganzen statt vieler Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 3.5 und A-3235/2014 vom 2. Januar 2015 E. 4.4, je mit Hinweisen).

3.2.3.3 Es ist überdies eine logische Folge der Umstellung von 29 Funktionsstufen auf 15 Anforderungsniveaus, dass sich die Bandbreite der einzelnen Anforderungsniveaus vergrössert und diese daher mehrere Funktionen umfassen, die – innerhalb gewisser Grenzen – auch unterschiedlich

anspruchsvoll sein können. Zu beachten ist ferner, dass sich ein Anforderungsniveau aus vier bis fünf Kompetenzen zusammensetzt, nämlich Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen und – soweit eine Stelle dies erfordert – Führungs- und Beratungskompetenz (vgl. das Dokument SBB, Funktionsbewertung, Anleitung zur Stellenzuordnung, vierte Beilage zur Stellungnahme vom 1. April 2014, Ziff. 2.2.1 und 2.2.6).

3.2.3.4 Auch wenn der Beschwerdeführer die Zuordnung ins Anforderungsniveau M nicht explizit infolge einer ihm neu zuzuweisenden Stellenbeschreibung verlangt, erscheint der Vergleich der Funktion des Beschwerdeführers ([…]) mit derjenigen des (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) sachgerecht, da es sich bei dieser um die nächst höhere Funktion im Bereich (…) handelt und sie überdies dem vom Beschwerdeführer beanspruchten Anforderungsniveau M zugeteilt wurde. Dieses Vorgehen der Vorinstanz wurde denn auch vom Beschwerdeführer nicht beanstandet.

Ein Vergleich der Stellenbeschreibungen Nr. (…) und Nr. (…) zeigt, dass die Ziele der Stellen sich zwar teilweise decken, so z.B. beim (…) oder bei den geforderten Sprachkenntnissen, teilweise aber auch divergieren. Sodann nimmt der (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) zusätzliche Aufgaben (…) wahr. Ein Blick auf die Mindestanforderungen zeigt, dass beim Stellenprofil des (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) nebst dem Hochschulabschluss und (…) zusätzlich eine fachspezifische Zusatzausbildung als von Vorteil erachtet wird, während diese beim (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) wahlweise anstelle des (…) oder der Praxiserfahrung gefordert wird. Zudem werden von einem (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) fünf Jahre Praxiserfahrung als (…) erwartet, die erfolgreiche Mitarbeit an einem Projekt ausserhalb des angestammten Tätigkeitsbereichs sowie ein in der Praxis ausgewiesenes, spezifisches Fach- und Erfahrungswissen (…). Zur Ausübung der Funktion des (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) werden sodann im Vergleich zu derjenigen des (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) mehrere zusätzliche persönliche Fähigkeiten bzw. Eigenschaften verlangt.

Die beiden Stellenbeschreibungen weisen also trotz einiger Übereinstimmungen auch erhebliche Unterschiede betreffend Aufgaben, Mindestanforderungen und verlangten persönlichen Fähigkeiten auf.

3.2.3.5 Insgesamt vermag der Beschwerdeführer nicht darzulegen, dass er über die Stellenbeschreibung Nr. (…) hinausgehend in einem Umfang zusätzliche Aufgaben verrichtet und Mindestanforderungen erfüllt, welche eine Einstufung im Anforderungsniveau M rechtfertigten, da seine Tätigkeiten und Kompetenzen am ehesten der vorgenannten Stellenbeschreibung entsprechen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass er als langjähriger Mitarbeiter über spezifisches betriebliches Know-How verfügt, ihm verantwortungsvolle Aufgaben übertragen werden und er vor seiner Tätigkeit bei den SBB Führungsfunktionen wahrgenommen hat. Er nimmt im Rahmen seiner jetzigen Anstellung keine Führungsaufgaben wahr, welche der Stellenbeschreibung Nr. (…) (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) immanent sind. Die Durchführung von internen Schulungen im Sinne einer Unterstützung der internen Ausbildung ist als Hauptaufgabe im Stellenbeschrieb der ihm zugeordneten Funktion (…) vermerkt. Eine Fachgruppe führt er unbestrittenermassen nicht.

Die Vorinstanz hat im Übrigen dargelegt, welche zusätzlichen Anforderungen der Beschwerdeführer erfüllen und welche weiteren Aufgaben und Kompetenzen er wahrnehmen müsste, um ins Anforderungsniveau M eingereiht zu werden. Diese zusätzlichen Voraussetzungen ergeben sich aus der Stellenbeschreibung Nr. (…) (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]), welche als solche vom Beschwerdeführer nicht in Frage gestellt wird. Die Abklärungen der Vorinstanz beim direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers und bei der HR-Leitung haben gemäss den eingereichten Unterlagen ergeben, dass die geltend gemachten zusätzlichen Aufgaben in der Stellenbeschreibung Nr. (…) bereits erfasst sind.

Selbst wenn der Beschwerdeführer gelegentlich über die ihm zugeteilte Stellenbeschreibung hinausgehende Aufgaben verrichten würde, erscheint seine Einreihung durch die Vorinstanz und deren Feststellung, dass sein Tätigkeits- und Anforderungsprofil demjenigen eines (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) im Anforderungsniveau L entspreche, als begründet und sachgerecht, weshalb die vorinstanzliche Zuordnung zu bestätigen ist. Dies umso mehr angesichts der Praxis des Bundesverwaltungsgerichts, sich bei der Beurteilung von Stelleneinreihungen eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen und sich in solchen Fällen auf die Prüfung zu beschränken, ob die Einreihung auf ernstlichen Überlegungen beruht, sich mithin im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz zu entfernen (vgl. E. 2).

3.2.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben der vergleichbaren Funktion im Anforderungsniveau M nicht ausübt, insbesondere keine Führungsaufgaben wahrnimmt. Insgesamt zeigt sich, dass die im Stellenbeschrieb Nr. (…) aufgeführten Aufgaben dem täglichen Arbeitsalltag des Beschwerdeführers entsprechen, seine Aufgaben darin korrekt und vollständig umschrieben sind und der Stellenbeschrieb in der Gesamtbetrachtung die tatsächliche Funktion des Beschwerdeführers adäquat abbildet. Folglich ist die Zuordnung der Stelle des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau L in der Funktionskette (…) nicht zu beanstanden. Im Übrigen wird die Zuordnung der Funktion des (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) zum Anforderungsniveau L an sich nicht bestritten. Die Beschwerde ist in diesem Punkt demnach abzuweisen.

3.3

3.3.1 Der Beschwerdeführer rügt weiter, seine Bewertung und Funktionszuordnung sei intransparent, diskriminierend und rechtsungleich erfolgt. Es sei nicht nachvollziehbar, wie ein (…) und langjähriger Praxiserfahrung dem tiefsten Anforderungsniveau L zugeordnet werden könne. Er werde demselben Anforderungsniveau zugeteilt wie (…) und dennoch bei den SBB angestellt seien. Solche (…) müssten theoretisch einem tieferen Anforderungsniveau zugeteilt werden, was aber nicht möglich sei. Langjährige, ältere (…), welche dem GAV unterstellt seien, würden gegenüber jüngeren, neueintretenden Angestellten mit obligationenrechtlichen Arbeitsverträgen benachteiligt. Weiter moniert er, seine Kollegen des (…) seien alleine aufgrund der Tatsache, dass sie im Konzern tätig seien und allenfalls einen Fachbereich konzernweit abdecken würden, in ein höheres Anforderungsniveau eingereiht worden. Dies befremde, weil seine Verantwortung auf der operativen Ebene mindestens gleichwertig sei, (…).

Parallel mit dem ToCo sei für die bei den SBB tätigen (…) ohne Mitsprache der Mehrheit der Betroffenen ein Laufbahnmodell erarbeitet worden, wonach die (…) in Funktionen als (… [Bezeichnung der nächst tieferen Funktion]), (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) und (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) eingeteilt würden. Ein (…) ohne Führungsaufgaben habe dabei praktisch keine Chance, zum (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) aufzusteigen, es sei denn, er betreue einen Spezialbereich fachlich. Übergangsbestimmungen für (…), die seit vielen Jahren bei den SBB tätig seien, gäbe es nicht. Es sei betont worden, dass (…) nicht dazu verpflichtet werden könnten, von einer GAV-Anstellung

zu einer OR-Anstellung zu wechseln. Bei der Umsetzung habe sich jedoch gezeigt, dass nur diejenigen, welche eine Anstellung nach Obligationenrecht akzeptiert hätten, dem Anforderungsprofil M oder N zugeordnet bzw. zu (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) befördert worden seien. Das intransparente Laufbahnmodell stehe mit den angekündigten Zielen und Zwecken von ToCo in Widerspruch.

Die Erstellung bzw. Überarbeitung der Stellenbeschreibungen sei nicht systematisch, sondern willkürlich erfolgt. Es seien zweierlei Kategorien von (…) geschaffen worden. Ältere (…), welche dem GAV unterstellt seien, würden zudem im Vergleich zu jüngeren, nach Obligationenrecht angestellten (…) benachteiligt, weil die Bewertung der Anforderungsniveaus inklusive Funktionszuweisung rechtsungleich und diskriminierend erfolge bzw. Erstere von vorneherein nicht den Anforderungsprofilen M und N zugeordnet bzw. zu (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) befördert worden seien. Er bestreite nicht, dass die verwendete Bewertungssystematik schweizweit anerkannt sei und auf einer analytischen Bewertung basiere. Vielmehr bemängle er, die Umsetzung des neuen Bewertungssystems, bei welchem die Funktionen der (…) durch den (…) und die (…), die HR-Beratung und die kompetente SBB-Stelle für die Funktionszuordnung zugeordnet worden seien, sei nicht transparent erfolgt.

3.3.2 Die Vorinstanz erklärt, die Bewertungssystematik sei mit den Sozialpartnern im Rahmen der GAV Verhandlungen 2011 beschlossen worden. Nebst den Benchmarks hätten jedoch – ausser bei den Lokführern – keine branchenspezifischen Lohnkurven ausgehandelt werden können. Die Benchmarks im Bereich der Löhne seien für diverse Funktionen und Branchen mit verschiedenen Anbietern durchgeführt worden. 2012 sei erneut bestätigt worden, dass sich die SBB-Löhne im Marktbereich bewegten, auch in den Positionen der (…). Wenn sich ein (…) weiter entwickeln möchte und in einem Bereich eine Stelle als (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) frei sei, müsse die betreffende Person die entsprechenden Bedingungen für diesen Laufbahnschritt erfüllen und den definierten Prozess absolvieren.

Das gleichzeitig mit dem neuen Lohnsystem eingeführte einheitliche Kompetenz- und Laufbahnmodell für (…) stünde nicht im Widerspruch zu den Zielen des neuen Lohnsystems. Gemäss entsprechender Dokumentation bilde ein vorgegebener Prozess die Grundlage für die Zuweisung der Stellenbeschreibungen auf die Mitarbeitenden (…); von Willkür könne also keine Rede sein. Zufolge bundesrechtlicher Vorgaben könne die SBB

wahlweise bis zu 5 % ihres Personals zu obligationenrechtlichen Bedingungen anstellen. Konkret bestimme der jeweilige Leiter der Division bzw. des Konzernbereichs in Abstimmung mit der zuständigen HR-Leitung, für welche Stellen ein Arbeitsvertrag nach OR oder nach GAV ausgestellt werde; meist würden für Top- sowie mittlere und einige Fachkaderstellen obligationenrechtliche Arbeitsverträge gelten. (…), welche eine höher eingereihte Funktion wahrnehmen würden, seien in der Regel nach den Bestimmungen des Obligationenrechts angestellt; so auch die erwähnten Kollegen des Beschwerdeführers (…). Ein Mitarbeiter könne jedoch entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers mit seinem Vorgesetzten und der HR-Beratung darüber verhandeln, nach welcher Vertragsart er angestellt werde, solange das Kontingent und die Bereichsleitung dies erlauben würden. Ob ein Mitarbeitender einen Arbeitsvertrag nach OR oder gemäss GAV erhalte, habe jedoch weder auf die Zuweisung einer Stellenbeschreibung noch auf die Zuordnung in ein konkretes Anforderungsniveau Einfluss. Das Laufbahnmodell erstrecke sich auf (…) bei der SBB, welche im Anforderungsniveau I bis O eingestuft seien. Aus dieser Gesamtsicht betrachtet sei es nicht korrekt, wenn der Beschwerdeführer von der Einstufung ins tiefste Anforderungsniveau L spreche. Zudem habe die neue Einstufung ab 1. Juli 2011 in seinem Fall die Möglichkeit einer höheren Lohnentwicklung mit sich gebracht. Da den Mitarbeitenden aufgrund des neuen Laufbahnmodells keinerlei Nachteile entstünden, bedürfe es keiner Übergangslösung.

Beim Lohnvergleich mit anderen Firmen seien nicht die Anforderungsniveaus vergleichbarer Stellen betrachtet worden, sondern die Löhne in vergleichbaren Funktionen. Ein expliziter Salärvergleich mit Funktionen aus dem Bereich (…) sei nicht durchgeführt worden, da keine Branchenlöhne eingeführt würden. Die SBB-Löhne hätten sich jedoch mit der Einführung des neuen Lohnsystems den Marktwerten angenähert, wobei die Minimal- und Maximalwerte der Lohnspektren im Rahmen der GAV-Verhandlungen mit den vertragsschliessenden Personalverbänden 2010 verhandelt worden seien. Diese Werte würden Bestandteil des neuen GAV 2011 bilden. Das persönliche Lohnpotenzial des Beschwerdeführers sei mit dem neuen Lohnsystem erweitert worden. Privatrechtlich bei den SBB angestellte (…) seien nicht per se höher eingereiht, sondern nur, wenn sie entsprechend anspruchsvoller Aufgaben wahrnehmen würden. Die Laufbahnschritte seien transparent festgehalten und jeder Mitarbeitende könne sich auf frei werdende Stellen bewerben. Inwiefern der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt sein solle, wenn neu eintretende und langjährige (…) dieselbe

Stellenbeschreibung zugewiesen erhielten und somit demselben Anforderungsniveau zugeordnet würden, sei nicht ersichtlich. Beide erledigten dieselben Aufgaben und von beiden würden dieselben Kompetenzen gefordert. Die Löhne der einzelnen Mitarbeitenden im Anforderungsniveau L divergierten durchaus, weil die nutzbare Erfahrung eines Mitarbeitenden bei der Festsetzung des Anfangslohns innerhalb des Lohnspektrums berücksichtigt würde. Es sei ebenso wenig ersichtlich, inwiefern dadurch, dass ein Vorgesetzter seinen Mitarbeitenden aufgrund ihrer Aufgaben und den erforderlichen Kompetenzen in Absprache mit der HR-Beratung Stellenbeschreibungen zuweise, der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt werde.

3.3.3

3.3.3.1 Gemäss dem in Art. 8 Abs. 1 BV verankerten Anspruch auf Gleichbehandlung ist Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich zu behandeln, umgekehrt aber auch bestehenden Ungleichheiten durch rechtlich differenzierte Behandlung Rechnung zu tragen (vgl. statt vieler BGE 138 I 321 E. 3.2; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-524/2014 vom 23. Juni 2015 E. 5.1.2 mit Hinweisen und A-5614/2013 vom 2. April 2014 E. 5.4.2; JÖRG PAUL MÜLLER/MARKUS SCHEFER, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl. 2008, S. 654 mit Hinweisen). Der Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung wird namentlich verletzt, wenn hinsichtlich einer entscheidwesentlichen Tatsache rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder wenn Unterscheidungen unterlassen werden, die aufgrund der Verhältnisse hätten getroffen werden müssen (vgl. BGE 140 I 201 E. 6.5.1, 139 V 331 E. 4.3 und 135 V 361 E. 5.4.1 und Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6812/2014 vom 7. Juli 2015 E. 5.2). Das Bundesgericht hatte sich verschiedentlich mit der allgemeinen Rechtsgleichheit in Besoldungsfragen zu befassen (vgl. die Übersicht über die Rechtsprechung in BGE 123 I 1 E. 6d). Es hielt fest, dass die Zulässigkeit von Besoldungsunterschieden auch eine Frage des Masses sei. Aufgrund des den Kantonen zustehenden grossen Gestaltungsspielraumes erachtete es Besoldungsdifferenzen von rund 10 % bei quantitativen und qualitativen Unterschieden in der Vorbildung als verfassungsrechtlich haltbar (BGE 123 I 1 E. 6h). Wie bereits vorne in E. 3.2.3.1 erwähnt, richtet sich der Lohn nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung (vgl. Ziff. 90 GAV SBB 2011). Für jedes Anforderungsniveau definiert ein Lohnspektrum den jeweiligen Basis- und Höchstwert für die Löhne, wobei der entsprechende Lohn innerhalb des

zutreffenden Lohnspektrums liegen muss (Ziff. 92 GAV 2011 Abs. 1 und 2). Der Beschwerdeführer rügt nicht eine konkrete Lohndifferenz, sondern macht allgemein geltend, die Funktionszuordnung sei rechtsungleich erfolgt.

3.3.3.2 Gemäss dem für die (…) erarbeiteten Laufbahnmodell der SBB sind (… [Bezeichnung der nächst tieferen Funktion]) der Funktionskette (…) und den Anforderungsniveaus I bis K zugeordnet. (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) wie der Beschwerdeführer sind in der Funktionskette (…) dem Anforderungsniveau L zugeordnet und teilweise nach Obligationenrecht angestellt. Die Anstellung der (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]), welche in den Funktionsketten (…) und (…) dem Anforderungsniveau M zugeteilt sind, erfolgt in der Regel nach Obligationenrecht. Sie bekleiden im Unterschied zu den (…) zusätzlich Funktionen mit besonderer Projekt- oder Fachverantwortung und/oder mit Personalführung. Dem in der Funktionskette (…) dem Anforderungsniveau N zugeordneten (…) obliegt die Leitung der (…). Diese Anstellung erfolgt in der Regel ebenfalls nach Obligationenrecht. Der (…) im Anforderungsniveau O der Funktionskette (…) ist schliesslich nach Obligationenrecht angestellt und übernimmt (…).

Der Beschwerdeführer ist als (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) demnach nicht im untersten Anforderungsniveau für (…) eingestuft. Mit der Schaffung der Funktion des (… [Bezeichnung der nächst tieferen Funktion]) wird dem Unterschied zwischen langjährigen und erfahrenen (…) und denjenigen, welche noch über kein SBB-spezifisches Wissen und nur über eine kurze Berufserfahrung verfügen, Rechnung getragen.

Ebenso wenig trifft zu, dass langjährige (…) keine Aufstiegsmöglichkeiten hätten und somit immer als (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) im Anforderungsniveau L verbleiben müssten. Im Gegenteil ist es ein explizites Anliegen des neuen Kompetenzen- und Laufbahnmodells (…), offene Stellen intern und auch divisionsübergreifend zu besetzen. Deshalb wurden standardisierte Anforderungsprofile festgelegt, welche eine konsequente Nachfolgeplanung ermöglichen sollten (vgl. act. 4, C Beschreibung). Im Wesentlichen sieht das Kompetenzen- und Laufbahnmodell die Vereinheitlichung verschiedener Anforderungsprofile und die Schaffung gleichartiger Arbeitsbedingungen für gleichartige Funktionen vor. Damit sollen einheitliche Voraussetzungen für eine divisionsübergreifende Laufbahn geschaffen werden. Neben einer Karriere mit Bezug auf eine personalführende Funktion ist im neuen Laufbahnmodell auch eine

Fachkarriere möglich (vgl. B Management Summary). Falls eine Stelle mit Führungskompetenzen in den übergeordneten Anforderungsprofilen frei wird, haben die (…) die Möglichkeit, sich bei der zuständigen Stelle darauf zu bewerben. Der Beförderungsprozess vom (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) zum (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) ist in Ziff. C/2 des neuen Laufbahnmodells festgehalten: (… [Beschreibung des Bewerbungsverfahrens]). Dass dieses standardisierte Bewerbungsverfahren nicht objektiv und fair ablaufen sollte, ist nicht erkennbar und wäre ansonsten im konkreten Einzelfall zu rügen. Inwiefern durch das Kompetenzen- und Laufbahnmodell das neu eingeführte Lohnsystem unterlaufen werden soll bzw. was daran willkürlich sein soll, wird nicht substantiiert begründet und ist ebenso wenig ersichtlich.

Um die divisionsübergreifende Nachfolge- und Karriereplanung sicherzustellen, sieht das Kompetenzen- und Laufbahnmodell in Ziff. C/2 vor, dass alle Mitarbeitenden ab der Stufe (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) die Option erhalten, einen obligationenrechtlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen, sofern dies mit den vorhandenen Kontingenten im entsprechenden Bereich vereinbar ist. Bei neu eintretenden Mitarbeitenden ab dieser Stufe sei das Ziel, ausschliesslich Arbeitsverträge nach OR abzuschliessen, sofern entsprechende Kontingente im betroffenen Bereich vorhanden seien. In Ziff. C/3 des Kompetenzen- und Laufbahnmodells wird explizit als Übergangsregelung festgehalten, dass Mitarbeitende nicht verpflichtet werden könnten, von einem bestehenden GAV-Arbeitsvertrag zu einer obligationenrechtlichen Anstellung zu wechseln.

Für die im Zeitpunkt des Systemwechsels bereits bei den SBB angestellten (…) ist der Fortbestand eines allfällig bestehenden GAV-Arbeitsvertrags demnach garantiert. Der Beschwerdeführer lehnte dementsprechend den Wechsel zu einem obligationenrechtlichen Arbeitsvertrag ab. Es finden sich keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass Mitarbeitende aufgrund der Tatsache, dass sie eine Anstellung nach OR akzeptierten, dem Anforderungsniveau M oder N zugeordnet wurden. Unbestritten ist vielmehr, dass der Umstand, nach welchen arbeitsvertraglichen Grundlagen ein Mitarbeitender angestellt ist, keinen Einfluss auf die Bewertung seiner Funktion bzw. bei der Zuordnung des Anforderungsniveaus haben darf. Es besteht denn auch kein Zusammenhang zwischen den rechtlichen Grundlagen eines Arbeitsverhältnisses und den Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung, auf welche für die Zuteilung zu einem Anforderungsniveau abgestellt wird. Im Übrigen lassen sich keine Hinweise darauf finden, dass das Kompetenzen- und Laufbahnmodell als Instrument geschaffen worden ist, um

nachträglich eine nicht rechtsgleich vorgenommene Zuordnung der Anforderungsprofile zu rechtfertigen.

3.3.4 Es ist mit Verweis auf die vorangehenden Ausführungen keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ersichtlich: Alle dem Anforderungsniveau L zugeordneten (…) erfüllen dieselbe Funktion. Anhand der Akten ergeben sich keinerlei Hinweise, dass (…) mit obligationenrechtlichem Arbeitsvertrag im Vergleich zu solchen mit einer GAV-Anstellung insofern anders behandelt würden. Dass ein (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) mit diversen anderen bzw. zusätzlichen Aufgaben einem höheren Anforderungsniveau zugeordnet ist, erscheint gerechtfertigt. Diesbezüglich irrelevant ist, dass der Beschwerdeführer in seiner Funktion als (…) u.U. die gleichen oder ähnliche Kompetenzen wie ein (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) vorweisen kann. Anhand der eingereichten Stellenbeschreibungen zeigt sich im Übrigen auch, dass die zusätzlichen Aufgaben eines (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) sich nicht unter die Hauptaufgaben eines (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) subsumieren lassen (vgl. auch vorne E. 3.2.3.4 f.).

Da sowohl die unterschiedliche Behandlung von (… [Bezeichnung der nächst höheren Funktion]) und (… [Funktionsbezeichnung des Beschwerdeführers]) als auch der Einstufung von neueintretenden (…) und langjährigen (…) in dasselbe Anforderungsniveau sich als sachlich begründet und daher gerechtfertigt erweist, ist die Beschwerde auch insofern abzuweisen.

4.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Sachverhalt im vorliegenden Fall vollständig und korrekt erstellt und in objektiver Würdigung dem angefochtenen Entscheid zugrunde gelegt wurde. Die Vorinstanz verletzte weder den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör noch den Grundsatz der Gleichbehandlung. Schliesslich erfolgte die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau L zu Recht, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

5.

5.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.2 Angesichts seines vollständigen Unterliegens im Hauptverfahren und im Rahmen des Zwischenentscheides vom 4. Februar 2015 betreffend Sistierung ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung auszurichten (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 ebenso wenig eine 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 werden keine Parteienschädigungen zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. Dossier Nr. […]; Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Jürg Steiger	Tanja Petrik-Haltiner

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: