

BVGer A-1513/2019 vom 12. August 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-08-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1513_2019

FR: TAF A-1513/2019 du 12 août 2019

IT: TAF A-1513/2019 del 12 agosto 2019

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen eines Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des Gesamtarbeitsvertrags der Vorinstanz vom 9. Dezember 2014 (GAV SBB 2015) mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (der zwischenzeitlich am 1. Mai 2019 in Kraft getretene GAV SBB 2019 vom 26. November 2018 ist auf die vorliegend angefochtene Verfügung nicht anwendbar, vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-3317/2018 vom 29. Mai 2019 E. 4.2). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG, SR 172.021]), die von einem Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Da die Beschwerdeführerin nicht die konkrete Bemessung eines leistungsabhängigen Lohnanteils als Folge der Leistungsbeurteilung im Sinne eines Werturteils beanstandet (vgl. Urteil des BVGer A-7939/2015 vom 30. Januar 2017 E. 1.1.4), liegt vorliegend keine Ausnahme nach Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG und Art. 36a BPG vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist.

E. 1.3

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

E. 3

Die Beschwerdeführerin beansprucht ab dem 1. Mai 2017 einen Jahreslohn von Fr. 77'002.-. Sie begründet den geforderten Betrag damit, dass die mit der Einführung des altersabhängigen Lohnsystems verbundene Lohnerhöhung von Fr. 2'000.- zur individuellen Lohnerhöhung von Fr. 2'002.- hinzugerechnet werden müsse.

E. 3.1

Um ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen, fasste die Vorinstanz im Frühjahr 2017 den Beschluss, die Anfangslöhne von Transportpolizisten und -polizistinnen ab dem 1. Mai 2017 nach deren Lebensalter festzusetzen. Vor der Einführung des altersabhängigen Lohnsystems belief sich der Anfangslohn aller Transportpolizisten und -polizistinnen auf jährlich Fr. (...)-. Unter dem neuen Lohnsystem bewegen sich die Anfangslöhne zwischen Fr. (...) (Alter 21) und Fr. (...) (Alter 35), wobei pro Altersjahr eine Abstufung von Fr. 400.- erfolgt. Ferner kommen pro Erfahrungsjahr zusätzlich Fr. 400.- hinzu.

E. 3.2

Ziff. 83 GAV SBB 2015 normiert die Grundsätze der individuellen Lohnentwicklung. Demnach werden die individuellen Lohnanpassungen jährlich per 1. Mai vorgenommen (Abs. 1). Diese werden abhängig vom Anforderungsniveau, von der Lage des Lohns im zutreffenden Lohnspektrum, vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung sowie von der zwischen den Vertragsparteien des GAV SBB jährlich ausgehandelten Summe für individuelle Lohnerhöhungen festgelegt (Abs. 3). Eine detailliertere Regelung findet sich in der internen Weisung "Bezüge des Personals" K 140.3. Nach Ziff. 3.2.4 der Weisung darf auf eine individuelle Lohnerhöhung nur in den Ausnahmefällen gemäss Anhang A verzichtet werden. Ein solcher Ausnahmefall liegt etwa vor, wenn die Vorinstanz eine unterjährige Lohnerhöhung ausserhalb der jährlichen Lohnrunde per 1. Mai und unabhängig von einem Wechsel der Funktion oder des Anforderungsniveaus gewährt (vgl. Weisung "Unterjährige Lohnerhöhungen GAV" K 140.5).

E. 3.3

Nachdem die individuellen Lohnerhöhungen per 1. Mai 2017 bekannt waren, berechnete die Vorinstanz die Jahreslöhne gestützt auf das altersabhängige Lohnsystem. Für die damals (...) -jährige Beschwerdeführerin ergab sich ein Jahreslohn von Fr. 75'000 (Fr. 74'600 zuzüglich Fr. 400.- für ein Erfahrungsjahr). Die Vorinstanz stellte gemäss ihrem Beschluss auf den höheren Betrag (Jahreslohn gemäss altersabhängigem Lohnsystem / Jahreslohn gemäss der Personalbeurteilung) ab und gewährte der Beschwerdeführerin somit gestützt auf deren Personalbeurteilung per 1. Mai 2017 einen Jahreslohn in Höhe von Fr. 75'002.-. Zusätzlich bezahlte ihr die Vorinstanz im Juli 2017 für die Monate Januar bis April 2017 rückwirkend die Lohndifferenz zwischen Fr. 73'000.- und Fr. 75'000.- nach. Mit dieser Lohnnachzahlung beabsichtigte die Vorinstanz, den in diesen Monaten noch zu tiefen Jahreslohn der Beschwerdeführerin an das neue Lohnsystem anzupassen. Zu einem Widerruf ihres ersten Beschlusses, welcher sich auf die Umsetzung der Lohnanpassung ab dem 1. Mai 2017 bezog, kam es dadurch hingegen nicht. Dem Beschluss zufolge setzte eine solche Lohnanpassung voraus, dass der Jahreslohn des betroffenen Arbeitnehmers ausserhalb des seinem Alter entsprechenden Lohnniveaus lag. Dies traf auf den Jahreslohn der Beschwerdeführerin gerade nicht zu. Vielmehr führte die von der Vorinstanz per 1. Mai 2017 bereits gewährte persönliche Lohnerhöhung zum Verlust des Anspruchs auf altersabhängige Lohnanpassung. Da die Beschwerdeführerin - wie gesehen - die

persönliche Lohnerhöhung erhalten hat, braucht auf das Argument, es handle sich bei der altersabhängigen Lohnanpassung um eine unterjährige Lohnerhöhung im Sinne der Weisung K 140.5 - weshalb auf eine persönliche Lohnerhöhung auch hätte verzichtet werden dürfen - nicht eingegangen zu werden.

E. 3.4

Die Beschwerdeführerin rügt, die Berechnungsweise der Vorinstanz entspreche weder dem Grundsatz der Gleichheit noch jenem der Personalentwicklung. Vielmehr würden dadurch jene Arbeitnehmer diskriminiert, welche sich in der Vergangenheit durch gute Leistungen ausgezeichnet und entsprechend eine höhere Lohnentwicklung zu verzeichnen hätten.

E. 3.4.1

Wie gesehen, erfolgte die Lohnerhöhung der Beschwerdeführerin per 1. Mai 2017 ausschliesslich - unabhängig von der Änderung der Anfangslöhne der Transportpolizisten und -polizistinnen - aufgrund ihrer guten Leistungen, wie dies Ziff. 83 GAV SBB 2015 vorschreibt. Dadurch ist die Beschwerdeführerin etwa im Vergleich mit jenen Arbeitnehmern, welche am 1. Mai 2017 noch keine individuelle Lohnentwicklung vorwiesen, aber gestützt auf das neue Lohnsystem ebenfalls eine Lohnerhöhung erhielten, schlechter gestellt. Es fragt sich daher, ob diese Schlechterstellung zulässig ist.

E. 3.4.2

Gemäss dem in Art. 8 Abs. 1 BV verankerten Anspruch auf Gleichbehandlung ist Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016 Rz. 495; Jörg Paul Müller/Markus Schefer, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl., 2008, S. 654). Der Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung wird namentlich verletzt, wenn hinsichtlich einer entscheidewesentlichen 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; Urteile des BVGer A-6812/2014 vom 7. Juli 2015 E. 5.2 und A-5614/2013 vom 2. April 2014 E. 5.4.2). Den Gleichbehandlungsgrundsatz hat auch die Vorinstanz zu beachten, soweit sie - wie vorliegend - staatliche Aufgaben wahrnimmt bzw. als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt (vgl. statt vieler Urteile des BVGer A-617/2018 vom 21. Februar 2019 E. 6.2 und A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 7.1; ferner [mit Bezug auf Art. 8 Abs. 1 BV] etwa Urteil des BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 7.1 f.).

E. 3.4.3

Im Zusammenhang mit dem Erlass von neuen oder der Modifizierung von bestehenden Besoldungsordnungen hat das Bundesgericht allgemein anerkannt, dass gewisse Lohnungleichheiten kaum gänzlich vermieden werden können; sie dürfen bis zu einem gewissen Mass in Kauf genommen werden. Als zulässig gilt insbesondere, den bereits im Dienst stehenden Beamten nach Inkrafttreten der revidierten Besoldungsordnung gewisse Vorteile zu erhalten und die einschränkenden Vorschriften nur auf das neu eingestellte Personal anzuwenden. Umgekehrt liegt es im Rahmen der Gestaltungsfreiheit, Vorteile vor allem dem neu einzustellenden Personal zukommen zu lassen - so etwa wenn der Arbeitgeber veränderten Marktverhältnissen durch eine günstigere Besoldungsregelung Rechnung tragen will - solange die Unterschiede in der Besoldung kein unvertretbares Mass

annehmen (BGE 118 Ia 245 E. 5d; Urteile des BGer 2P.41/2004 vom 21. Juni 2004 E. 3.3 und 2P.10/2003 vom 7. Juli 2003 E. 3.4).

E. 3.4.4

Nach den Darstellungen der Vorinstanz hat sie die Anfangslöhne von jungen Transportpolizisten und -polizistinnen angepasst, um so ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern, zumal ein umfassender Lohnvergleich gezeigt habe, dass ein Grossteil der anderen Polizeikorps altersabhängige Anfangslöhne gewähren würden. Das neue Lohnsystem bezweckt somit, den Marktverhältnissen durch Erhöhung der Anfangslöhne junger Transportpolizisten und -polizistinnen Rechnung zu tragen, während bei Arbeitnehmern, welche bereits aufgrund ihrer persönlichen Lohnentwicklung ein entsprechend höheres Gehalt haben, eine zusätzliche Lohnerhöhung nicht erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund ist die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin nicht zusätzlich eine altersbedingte Erhöhung ihres Lohnes erhielt, sachlich begründet und damit nicht zu beanstanden. Ferner ist weder ersichtlich noch wird geltend gemacht, dass die Verweigerung einer Erhöhung um zusätzlich Fr. 2'000.- zu einer besoldungsmässigen Benachteiligung führt, welche ein unvertretbar hohes Mass erreicht. Von einer Verletzung der Rechtsgleichheit bzw. einer Diskriminierung kann daher nicht die Rede sein.

E. 4

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Vorinstanz den Jahreslohn der Beschwerdeführerin per 1. Mai 2017 zu Recht auf Fr. 75'002.- festgesetzt hat. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 5

Es bleibt über die Kosten für das vorliegende Beschwerdeverfahren und allfällige Parteientschädigungen zu entscheiden.

E. 5.1

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Es sind aus diesem Grund keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 5.2

Eine Parteientschädigung ist weder der unterliegenden Beschwerdeführerin (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen. (Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.