

BVGer A-4117/2021 vom 20. Februar 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-02-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4117_2021

FR: TAF A-4117/2021 du 20 février 2024

IT: TAF A-4117/2021 del 20 febbraio 2024

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 des am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018, GAV SBB 2019 [nachfolgend: GAV SBB]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von den SBB als Arbeitgeber gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]).

E. 1.2

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

E. 1.3

Zur Beschwerde ist berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung besitzt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die vom Beschwerdeführer am 7. Juni 2021 beantragte Feststellung, dass er seit vier Jahren die Funktion eines Einsatzleiters ausübe, hat die Vorinstanz im Rahmen der Sachverhaltsfeststellung geprüft und gestützt darauf sein Begehren auf rückwirkende Funktionseinreihung abgelehnt. Damit hat sie auch einem allfälligen Feststellungsinteresse genüge getan bzw. das Begehren sinngemäss abgewiesen.

E. 1.4

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit

auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. statt vieler Urteil des BVerG A-5997/2017 vom 14. März 2019 E. 2).

E. 3.1

Die von der Vorinstanz geltend gemachte Beschränkung des Streitgegenstands auf die Prüfung der rückwirkenden Funktionseinreihung für die Jahre 2017-2021 drängt sich hier nicht auf. Auch wenn der Beschwerdeführer in seinem Feststellungsgesuch zunächst vorbrachte, seit vier Jahren in der höheren Funktion gearbeitet zu haben, hat die Vorinstanz den Sachverhalt im Vorverfahren weitergehend geprüft. Sie hat in der rechtlichen Gehörgewährung vom 29. Juni 2021 festgehalten, dass er seit seiner Anstellung bei den SBB die Funktion des Einsatzdisponenten ausübe.

E. 3.2

Ob der Beschwerdeführer trotz arbeitsvertraglich festgehaltener Funktion als Einsatzdisponent einen Anspruch auf eine rückwirkende Einreihung als Einsatzleiter hat, ist eine Beweisfrage. Dies gilt auch für die damit zusammenhängende Frage, ob er seit seiner Anstellung als Einsatzleiter gearbeitet hat. Für den nicht erbrachten Beweis der entscheiderelevanten Tatsache gilt die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.150).

E. 4.1

Der Beschwerdeführer führte im Vorverfahren aus, er sei deshalb als Einsatzleiter einzureihen, weil sich die Funktionseinreihung nicht nach der Ausbildung richte, sondern nach dem Anforderungsniveau, das auf die effektiven Tätigkeiten zu stützen sei. Die Stellenbeschreibungen für Einsatzleiter und Einsatzdisponenten seien fast deckungsgleich und würden der Realität entsprechen, in der je nach Bedarf alle alles machen würden. In der Beschwerde brachte er vor, die Stellenbeschreibungen würden sich lediglich in Bezug auf eine Ausnahmesituation unterscheiden und zwar dort, wo der Schichtleiter abwesend sei bzw. ausfalle. In diesem Fall übernehme der Einsatzleiter zeitweise die Schichtleitung - der Einsatzdisponent hingegen nicht. Zeit seiner Anstellung habe er im Bedarfsfall und stellvertretend die Schichtleitung übernommen. Somit entspreche seine effektive Arbeit dem Anforderungsniveau eines Einsatzleiters. Im Rahmen der Personalbeurteilungen hätte eine Überprüfung der Übereinstimmung der Aufgaben vorgenommen werden müssen. Er habe mehrfach darauf hingewiesen, doch sei auf seine wiederholten Anträge nicht eingegangen worden. Aufgrund des intensiven, hochbelasteten Arbeitsalltags arbeite der Einsatzdisponent nicht weniger autonom als der Einsatzleiter. Schichten wie vor allem die Nachtschicht seien oft nur zweifach besetzt und bei hohem Arbeitsanfall bestehe kein Raum für eine ordentliche Absprache zwischen Einsatzdisponenten und Schichtleiter. Nicht selten bestimme das Fehlen einer Führungskraft mit polizeilicher Ausbildung den Arbeitsalltag von Einsatzdisponenten und Einsatzleiter. Als Beweismittel legte er Dienstpläne vor und thematisierte gestützt darauf die hohe Arbeitsintensität bzw. das Fehlen von

Führungskräften mit Polizeiausbildung. Zum Nachweis einer angeblichen Unterbesetzung in der Einsatzleitzentrale reichte er im Weiteren das E-Mail eines ehemaligen Mitarbeiters der SBB bzw. Mitglieds des Verbands Schweizerischer Polizei-Beamter VSPB ein.

E. 4.2

In der angefochtenen Verfügung hielt die Vorinstanz im Wesentlichen fest, dass sich die Stellenbeschreibungen der Funktionen Einsatzleiter und Einsatzdisponent zwar ähnlich seien, aber unter anderem in der Verantwortung der Schichtleitung Unterschiede bestünden. Der Beschwerdeführer sei als Einsatzdisponent angestellt worden und habe auch in dieser Funktion gearbeitet. Er sei in den letzten Jahren nie als Schichtleiter eingeteilt worden. Die allenfalls aus pausentechnischen Gründen erfolgte kurzfristige Vertretung des Schichtleiters beinhalte nicht die Entscheidkompetenzen dieser Funktion. Aus einer gelegentlichen Übernahme einzelner Tätigkeiten im Rahmen kurzfristiger Stellvertretungen lasse sich nichts ableiten. Da der Beschwerdeführer die Anforderungen des Einsatzleiters nicht erfülle, sei er auch nicht als Einsatzleiter bzw. stellvertretender Schichtleiter eingeteilt worden. Im weiteren Schriftenwechsel führte sie aus, die Nachtschicht sei nur wochentags zweifach besetzt. Trotz des hohen Arbeitsanfalls sei stets sichergestellt, dass die Einsatzdisponenten im Alltag ihre Handlungen rasch mit einem Einsatzleiter bzw. Schichtleiter abstimmen könnten (was oft durch eine kurze Rücksprache erfolge). Auch während der halbstündigen Pause des Vorgesetzten sei der Einsatzdisponent nicht auf sich gestellt. Im Unterschied zu den Anforderungen an den Einsatzdisponenten müssten der Schichtleiter bzw. bei dessen Abwesenheit ein Einsatzleiter Mitverantwortung übernehmen. Auch während der kurzen Einnahme einer Verpflegung sei der Einsatzleiter für den Einsatzdisponenten jederzeit erreichbar bzw. bei Bedarf innert Minuten vor Ort. Die Übernahme der Verantwortung sei auch im Hinblick auf die Ausbildungsanforderungen für Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter wesentlich, da es sich bei den Aktivitäten der Transportpolizei um Massnahmen handle, die polizeilicher Natur seien und eine Abwägung der Rechtsgüter und der angewendeten Gewalt verlangten. Die Einsatzleitzentrale biete die Mittel auf, berate die Frontkräfte in heiklen Situationen und entscheide über Massnahmen, die Eingriffe in Grundrechte zur Folge haben könnten.

E. 4.3.1

Nach Art. 8 BPG wird ein Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags begründet, der die Einigung der Parteien über die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses festlegt. Darunter fallen unter anderem Beginn und Dauer, Funktion beziehungsweise Arbeitsbereich und Arbeitsort sowie Bedingungen betreffend Versetzbarkeit, Beschäftigungsgrad und Lohn (vgl. Peter Helbling in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 8, Rz. 65 ff.). Auch der GAV SBB 2019 hält in Ziff. 20 Abs. 1 fest, dass der Arbeitsvertrag unter anderem die Funktion regelt.

E. 4.3.2

Nach Art. 15 Abs. 1 BPG und Ziff. 80 GAV SBB 2019 bemisst sich der Lohn nach den Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Das Kriterium der Funktion knüpft an die zu erfüllenden Aufgaben an. Der Anforderungswert einer Funktion bemisst sich unter anderem an Merkmalen wie etwa Umfang des Entscheidungsspielraums, Tragweite der zu treffenden Entscheidungen oder Umfang des Aufgabenkreises und Verantwortlichkeitsbereichs (vgl. Jasmin Malla, in: Handkommentar BPG, Art. 15 Rz. 103 ff.).

E. 4.3.3

Jede Funktion wird summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet (Ziff. 81 Abs. 1 GAV SBB 2019). Das Anforderungsniveau wird auf der Basis zwischen den Vertragsparteien gemeinsam anerkannter, analytischer Bewertungsverfahren ermittelt (vgl. Ziff. 81 Abs. 2 GAV SBB 2019). Die Richtlinie «Funktionsbewertung» (K 140.1 in der Fassung vom 1. Januar 2018) regelt die Bewertung (Einreihung) von Funktionen. In deren Ziff. 2 wird unter anderem als Grundsatz festgehalten, dass die Stellenbeschreibung die Grundlage für die Einreihung einer Funktion bildet. Ziff. 4.1. der Richtlinie regelt im Weiteren den besonderen Fall der Stellvertretung: Diese umfasst die regelmässige, dauernde Übernahme von Aufgabenbereichen der vorgesetzten Stelle, die in der Stellenbeschreibung festgehalten wird und in die Funktionsbewertung einfließt; die reine Platzhalterschaft wird nicht mit einem zusätzlichen Anforderungsniveau abgegolten. Ziff. 5 der Richtlinie betrifft die Neubewertung einer bestehenden Funktion. Eine Überprüfung der Einreihung ist vorzunehmen, wenn sich der Stelleninhalt massgeblich verändert hat. Dies kann infolge einer Reorganisation des Bereichs oder aufgrund einer Neuaufteilung der Stelleninhalte bzw. Änderungen der Aufgabengebiete geschehen.

E. 4.4

Um die Funktionseinreihung anhand des Umfangs des Aufgabenkreises und Verantwortlichkeitsbereichs beurteilen zu können (vgl. E. 4.3.2), ist kurz auf das Arbeitsumfeld in der Einsatzleitzentrale der SBB einzugehen. Die Einsatzleitzentrale der SBB Transportpolizei steuert die Einsätze der Sicherheitsorgane, die polizeiliche Massnahmen gestützt auf das Bundesgesetz vom 18. Juni 2010 über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr anwenden können (BGST; SR 745.2; zur sog. «lex SBB-Polizei» vgl. Andreas Zünd/Christoph Erass, Privatisierung von Polizeiaufgaben, Sicherheit & Recht 3/2012, S. 180). Soweit das Gesetz bei der Ausübung der Befugnisse des Sicherheitsdienstes und der Transportpolizei die Anwendung polizeilichen Zwangs oder polizeilicher Massnahmen vorsieht, wird unter dem hierfür massgeblichen Zwangsangwendungsgesetz vom 20. März 2008 (ZAG; SR 364) eine besondere Ausbildung vorausgesetzt (vgl. Art. 4 Abs. 6 BGST i.V.m. Art. 8 ZAG). In der Einsatzleitzentrale arbeiten Einsatzdisponenten (Anforderungsniveau F), Einsatzleiter (Anforderungsniveau G) und Schichtleiter (Anforderungsniveau H). Unbestrittenermassen geht aus den Stellenbeschreibungen folgender Vergleich der Ziele, Aufgaben und Anforderungen für Einsatzdisponenten und Einsatzleiter hervor:

E. 4.5

Das Bundesverwaltungsgericht stellt übereinstimmend mit der Vorinstanz fest, dass der Beschwerdeführer nicht als Einsatzleiter, sondern als Einsatzdisponent gearbeitet hat. Er hat bei seiner Anstellung im Jahr (...) und bei der erneuten Vertragsausstellung im Jahr (...) mit der Vorinstanz ausdrücklich vereinbart, in der Funktion als Einsatzdisponent zu arbeiten (Sachverhalt Bst. A). Wie er selbst anführt, besteht das Unterscheidungskriterium zwischen Einsatzdisponent und Einsatzleiter darin, dass nach Eingang einer Meldung der Einsatzdisponent in Absprache mit dem Schichtleiter über die zu treffenden Massnahmen entscheidet. Demgegenüber steuert der Einsatzleiter laut Stellenbeschreibung kurzfristige Einsätze der Front-Einsatzkräfte selbst und kann den Schichtleiter bei Abwesenheiten oder Ausfall vertreten. Angesichts der unterschiedlichen Verantwortungsbereiche greift die Ansicht des Beschwerdeführers zu kurz, es sei nur auf die effektiv ausgeübten Tätigkeiten abzustellen. Die Vorinstanz hat bei der Beurteilung der Frage, ob der Beschwerdeführer

jemals als Einsatzleiter gearbeitet hat, zutreffend darauf abgestellt, wer die Verantwortung in der Einsatzleitzentrale trägt und wer nicht.

E. 4.6

An diesem Ergebnis vermögen die vorgelegten Beweismittel nichts zu ändern, da der vom Beschwerdeführer damit thematisierte intensive, hochbelastete Arbeitsalltag nichts an der Verteilung der Verantwortlichkeiten in der Einsatzleitzentrale ändert. Insbesondere lässt sich daraus nicht auf veränderte Aufgaben und Kompetenzen für Einsatzdisponenten schliessen (vgl. E. 4.3.3 in fine). Gerade in Situationen eines erhöhten Arbeitsanfalls tragen Führungskräfte die Verantwortung. Wie aus den Aufgaben in den Stellenbeschreibungen hervorgeht (E. 4.4), tragen die Einsatzleiter in der selbständigen Planung und Steuerung von Einsätzen sowie als Vertreter der Schichtleiter die Verantwortung, und nicht die Einsatzdisponenten. Diesbezüglich ergibt sich auch nichts anderes aus dem E-Mail eines ehemaligen Mitarbeiters bzw. Mitglieds des Verbands Schweizerischer Polizei-Beamter VSPB, der sich über eine angebliche Unterbesetzung in der Einsatzleitzentrale geäußert hat. Die Vorinstanz weist auch zutreffend darauf hin, dass die kurze Pause des Schichtleiters zur Einnahme von Verpflegungen nicht zum Schluss führt, der Beschwerdeführer habe dessen Stellvertretung übernommen (Ziff. 4.1 der Richtlinie K 140.1, vgl. E. 4.3.3 hiervor). Es ist ein wesentlicher Unterschied, ob ein Mitarbeiter während der kurzen Abwesenheit des Vorgesetzten in dessen Auftrag Arbeiten ausführt und innert kurzer Zeit auf dessen Unterstützung zählen kann, oder ob er als dessen Stellvertreter eingeteilt wird und die Verantwortung alleine trägt.

E. 4.7

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass die Vorinstanz das Begehren des Beschwerdeführers auf rückwirkende Einreihung als Einsatzleiter zu Recht abgelehnt hat. Wie sich aus den Arbeitsverträgen und der fehlenden Stellvertretungsbefugnis zum Schichtleiter ergibt, hat er als Einsatzdisponent gearbeitet. Weder hat er die Aufgabe der operativen Führung der Einsatzleitzentrale und der Fronteinsatzkräfte übernommen, noch oblagen ihm polizeiliche Entscheidungskompetenzen, insbesondere hatte er auch keine operative Weisungsbefugnis gegenüber jenen Frontkräften, die polizeilichen Zwang anwenden können (vgl. E. 4.2 hiervor). Selbst bei hohem Arbeitsanfall ist diesbezüglich keine Änderung der Kompetenzen des Beschwerdeführers feststellbar (vgl. E. 4.3.2-4.3.3 hiervor).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, er habe mit ansehen müssen, wie Kollegen ohne polizeiliche Ausbildung befördert worden seien. Ihm sei stets entgegengehalten worden, dass ihm für eine Anpassung der Funktionseinreihung bzw. für eine Beförderung die polizeiliche Ausbildung fehle. Zahlreiche Schicht- bzw. Tageseinsätze würden aber von Mitarbeitern in Führungsverantwortung ohne polizeiliche Ausbildung wahrgenommen. Aus einem internen Papier seines Vorgesetzten vom 8. Juli 2021 gehe hervor, dass unter der Rubrik Polizeiausbildung bei neun Mitarbeitern das entsprechende Feld mit «nein» ausgefüllt worden sei. Das Argument der polizeilichen Ausbildung für eine Beförderung zum Einsatz- bzw. Schichtleiter könne als Differenzierungskriterium nicht herhalten. Von den 25 Mitarbeitenden würden neun [recte: sechs] Zivilangestellte ohne polizeiliche Ausbildung als Einsatz- bzw. Schichtleiter arbeiten. Zusammen mit zwei weiteren Mitarbeitern werde er gegenüber diesen sechs Personen schlechter gestellt. Am (...) habe er

zusammen mit weiteren Zivilangestellten ohne Polizeiausbildung, darunter B._____, die Anpassung seiner Funktionseinreihung bzw. seines Lohnes beantragt. Ihr Anliegen sei am (...) unter Verweis auf die fehlende Polizeiausbildung schriftlich abgelehnt worden. Kurz darauf sei B._____ zum Einsatzleiter befördert worden. Die Beförderung von B._____ bei freier Vakanz ohne externe Ausschreibung sei nicht zu rechtfertigen. Auch die guten Personalbeurteilungen vermöchten seine Beförderung nicht zu rechtfertigen, da ihm die Vorinstanz stattdessen die formale Polizeiausbildung hätte offerieren sollen (wie sie dies auch ihm - dem Beschwerdeführer - angeboten habe). Soweit die Vorinstanz als Grund für die Beförderung von B._____ überzeugende Leistungen anführe, stelle sich die Frage, warum ihm (dem Beschwerdeführer) dies nicht kommuniziert bzw. zu keinem Zeitpunkt als berufliche Perspektive aufgezeigt worden sei. Die ausnahmsweise Beförderung - noch dazu im Anschluss an die resolute Absage vom (...) - trage eindeutig willkürliche Züge und rechtfertige nicht die augenscheinliche Ungleichbehandlung. Im Weiteren sei am (...) C._____, Einsatzleiter ohne abgeschlossene Polizeiausbildung, zum Schichtleiter befördert worden. Auch bei ihm sei zu vermuten, dass er nicht über eine formale Polizeiausbildung mit einigen Jahren Berufserfahrung im Polizeidienst verfüge. Bei dem Zertifikat von C._____ (vgl. Sachverhalt Bst. J) gehe es nämlich nicht um eine polizeiliche Ausbildung im eigentlichen Sinne, sondern um eine formale Anerkennung einer Berufserfahrung, die mit einer punktuellen, modularen Ausbildung validiert worden sei. Das Zertifikat sei 2006 gemäss dem damaligen Reglement über die Berufsprüfung für Polizist/Polizistin ausgestellt worden und entspreche dem heutigen schweizweit vereinheitlichten Zertifikat des polizeilichen Sicherheitsassistenten (SIASS). Mit dem Zertifikat «Polizist» aus dem Jahr 2006 seien seine Berufserfahrungen im Sicherheitsbereich aufgewertet worden. Von einer polizeilichen Ausbildung im Sinne eines eidgenössischen Fähigkeitsausweises könne aber nicht die Rede sein. Aus diesem Grund sei auch in der besagten Mitgliederliste vom 8. Juli 2021 unter der Rubrik Polizeiausbildung bei C._____ im entsprechenden Feld «nein» vermerkt worden.

E. 5.2

Die Vorinstanz hält demgegenüber fest, dass es sich bei den genannten Beförderungen nicht um vergleichbare Sachverhalte handle. Seine Nichtbeförderung zum Einsatzleiter stelle weder eine Ungleichbehandlung noch eine Diskriminierung dar. Im Dezember 2018 sei entschieden worden, keine Mitarbeitenden ohne polizeiliche Ausbildung mehr in der Funktion als Einsatzleiter und Schichtleiter einzusetzen bzw. niemanden ohne polizeiliche Ausbildung in diese Funktion zu rekrutieren. Seither habe es auch keine Beförderung von Einsatzdisponenten ohne polizeiliche Ausbildung mehr gegeben. Gründe für diese Entscheidung seien die Entwicklung der Transportpolizei in ihren Aufgaben und Kompetenzen innerhalb der letzten Jahre und die damit verbundenen Erwartungen der Leistungsbezüger (konzessionierte Transportunternehmungen, polizeidienstliche und andere behördliche Stellen). Für die korrekte und optimale Ausübung der Einsatz- und Schichtleitung sei ein polizeilicher Hintergrund unerlässlich. Der Einsatzleiter müsse in seiner täglichen Arbeit regelmässig wichtige Einschätzungen und Entscheidungen treffen, die polizeitaktisches/-technisches Einsatzwissen/Rechtswissen bei der Einschätzung von Delikten/korrekte Lagebeurteilungen, etc. erforderten. Polizeiliche Erfahrungswerte (beispielsweise aus Frontdiensten oder polizeilicher Ermittlungstätigkeit) könnten nicht ausschliesslich durch bahntechnisches Wissen und die Mehrsprachigkeit wettgemacht werden. Da der Beschwerdeführer aktuell die Anforderungen nicht erfülle und die Funktion auch nicht ausgeübt habe, stütze sich seine Nichtbeförderung auf sachliche Gründe. Seit

dem Schreiben vom (...) habe es nur eine Beförderung in die Funktion des Einsatzleiters gegeben, die ohne polizeilichen Hintergrund des Beförderten erfolgt sei. Alle anderen Zivilangestellten seien weit vor der Anstellung des Beschwerdeführers (in den Jahren 2011 und 2012) als Einsatzleiter angestellt worden. Grund für die Beförderung von B. _____ seien eine Vakanz sowie dessen sehr guten Leistungen, Qualifikationen und Erfahrung gewesen. Aus personalstrategischen Gründen würde auch diese Beförderung heute nicht mehr so erfolgen. Dabei seien nicht der Beschwerdeführer oder seine Kollegen schlechter behandelt worden, sondern ausnahmsweise sei ein einzelner Kollege aus sachlichen Gründen befördert worden. Beim Entscheid über eine Beförderung seien neben der Ausbildung noch weitere Punkte massgeblich, namentlich die Leistung und das Verhalten eines Mitarbeiters. Ein Blick in die Personalbeurteilungen des Beschwerdeführers zeige, dass er sich in dieser Hinsicht nicht besonders hervorgetan habe (Gesamtbeurteilung [...]). Es gebe somit seit (...) eine einzige Beförderung in die Funktion des Einsatzleiters, die ohne polizeilichen Hintergrund erfolgt sei, für die es sachliche Gründe gegeben habe. Es liege auch keine vergleichbare Situation in Bezug auf die Beförderung von C. _____ zum Schichtleiter vor. Jener verfüge über eine polizeiliche Ausbildung und einen Fachausweis. Er könnte in jedem Polizeikorps angestellt werden. Es stimme nicht, dass sein Zertifikat der heutigen Ausbildung polizeilicher Sicherheitsassistenten entspreche. Der Beschwerdeführer versuche aufs Geratewohl, altrechtliche Ausbildungen mit neurechtlichen Abschlüssen gleichzusetzen.

E. 5.3

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 8 Abs. 1 BV) sind juristische Sachverhalte nach Massgabe ihrer Gleichheit gleich zu behandeln. Dieselbe Behörde darf nicht ohne sachlichen Grund zwei rechtlich gleiche Sachverhalte unterschiedlich beurteilen. Nicht erforderlich ist, dass die Sachverhalte in all ihren tatsächlichen Elementen identisch sind (BGE 112 Ia 193 E. 2b). Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht, insbesondere dann, wenn nur in vereinzelt Fällen vom Gesetz abgewichen wurde. Frühere - allenfalls fehlerhafte - Entscheide sollen nicht als Richtschnur für alle Zeiten Geltung haben müssen. Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht wird ausnahmsweise anerkannt, wenn eine ständige gesetzeswidrige Praxis einer rechtsanwendenden Behörde vorliegt und die Behörde zu erkennen gibt, dass sie auch in Zukunft nicht von dieser Praxis abzuweichen gedenke (vgl. statt vieler BGE 139 II 49 E. 7.1).

E. 5.4

Das Bundesverwaltungsgericht stellt fest, dass in Bezug auf die Beförderung von B. _____ von keiner vergleichbaren Situation auszugehen ist. Der Beschwerdeführer stellt dessen guten Leistungsausweis nicht in Frage. Die Vorinstanz bringt vor, dass er (der Beschwerdeführer) angesichts seiner Personalbeurteilungen für die Beförderung nicht in Betracht gekommen wäre. Dass für Beförderungen neben der Ausbildung auch die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden ausschlaggebend sind, ist nicht zu beanstanden. Zum Zeitpunkt der Vakanz, die durch die Beförderung von B. _____ gefüllt wurde, hatte der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung (...) aufzuweisen. Aus diesem Grund ist nicht von einem vergleichbaren Sachverhalt auszugehen (vgl. E. 5.3). Soweit der Beschwerdeführer im Weiteren vorbringt, die Vorinstanz habe Einsatzleiter ohne Polizeiausbildung angestellt, ist fraglich, ob diesbezüglich noch von einer ständigen Praxis auszugehen ist, nachdem die letzten Anstellungen gemäss den unbestrittenen Ausführungen

der Vorinstanz - bis auf einen Einzelfall - vor über 12 Jahren bzw. noch vor der Anstellung des Beschwerdeführers stattgefunden haben. Wie die Vorinstanz zutreffend festhält, liegt es in der Kompetenz des Arbeitgebers, Neuausrichtungen und -gewichtungen vorzunehmen. Sie hat ihre Änderung der alten Beförderungspraxis mit dem Hinweis auf die Entwicklung der Aufgaben der Transportpolizei sachlich begründet, zumal auch die Sicherheitsorgane der Transportpolizei besonderen Ausbildungsanforderungen zu genügen haben (vgl. E. 4.4 hiervor). Nachdem die Vorinstanz seit der Anstellung des Beschwerdeführers ausnahmsweise nur noch eine Person ohne polizeilichen Hintergrund zum Einsatzleiter befördert hat, besteht kein Grund zur Annahme, dass eine ständige Praxis der Beförderung von Personen zum Einsatzleiter ohne polizeilichen Hintergrund vorliegen würde. Bereits aus diesem Grund ist nicht von einem Sachverhalt auszugehen, der unter das Gleichbehandlungsgebot fällt (vgl. E. 5.3 in fine).

E. 5.5

Auch mit dem Hinweis auf die Ausbildung von C._____ bringt der Beschwerdeführer in keiner Weise substantiiert vor, inwiefern es sich um einen vergleichbaren Sachverhalt handeln könnte. Die Vorinstanz hat zum Nachweis des Ausbildungsabschlusses von C._____ das Zertifikat «Polizist» der Eidgenössischen Kommission Berufsprüfung Polizist/Polizistin vom (...) 2006 vorgelegt, mit dem ihm das Recht verliehen wurde den Berufstitel Polizist zu tragen. Das Zertifikat stellt die Zulassungsberechtigung für die nächsthöhere Fachprüfung für Polizist/Polizistin mit eidgenössischem Diplom dar und ist deshalb als gleichwertig zur eidgenössischen Berufsprüfung Polizist/Polizistin einzustufen (vgl. Ziff. 3.31 der gestützt auf Art. 28 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 [BBG, SR 412.10] erlassenen Prüfungsordnung des Schweizerischen Polizei-Instituts SPI über die höhere Fachprüfung für Polizist/Polizistin mit eidgenössischem Diplom vom 8. Februar 2007, genehmigt am 10. April 2007). Die aktuell gültigen Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen für Polizistinnen und Polizisten mit eidgenössischem Fachausweis liegen ebenfalls in einer Prüfungsordnung begründet, die gestützt auf Art. 28 Abs. 2 BGG erlassen wurde und nicht zu beanstanden ist (vgl. Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Polizistin/Polizist vom 13. November 2020, genehmigt am 26. November 2020). Sie gilt ohne Unterschied für die aktuellen Ausbildungsgänge. Dass die Vorinstanz das Zertifikat von C._____ als gleichwertig mit dem eidg. Fachausweis Polizist/Polizistin betrachtet, stellt keine unzulässige Ungleichbehandlung des Beschwerdeführers dar, der die Ausbildung nicht absolviert hat.

E. 5.6

Zusammengefasst hat die Vorinstanz das Vorliegen vergleichbarer Sachverhalte zu Recht verneint. Die Vorbringen des Beschwerdeführers lassen nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes schliessen (Art. 8 Abs. 1 BV). Auch die geltend gemachte Verletzung des Diskriminierungsverbots (Art. 8 Abs. 2 BV) kommt mangels Vorliegens einer unzulässigen Ungleichbehandlung in Bezug auf die Ausbildungsanforderungen nicht in Betracht, weshalb nicht mehr weiter auf die diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers einzugehen ist.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer macht im Weiteren geltend, dass ihm bei seiner Anstellung eine Beförderung zum Einsatzleiter mündlich in Aussicht gestellt worden sei. Auch wenn hierfür ein schriftlicher Nachweis in den Akten fehle, würde der Stellenbeschrieb des Einsatzleiters

darauf hinweisen, der unter anderem als Anforderungsvoraussetzung Folgendes nenne: «Eidg. Fachausweis/Zertifikat als Polizist oder in gleichgelagerten Berufen (GWK/Militärpolizei) und/oder mehrjährige Erfahrung als Einsatzdisponent der ELZ TPO». Die Vorinstanz habe angesichts der damals gültigen Praxis der Beförderung von Einsatzdisponenten ohne Polizeiausbildung ihn auch (bei seiner Anstellung) richtig informiert, indem sie ihm die Perspektive einer möglichen Beförderung zum Einsatzleiter dargelegt habe. Sie habe ihm die Unmöglichkeit der Beförderung nicht klar kommuniziert. Die Vorinstanz gebe mit ihrer inkohärenten Anstellungspolitik selbst zu verstehen, dass Karrieren in der Fachstelle Einsatzleitzentrale ohne Polizeiausbildung möglich seien. Aufgrund des Stellenbeschriebs, der Anstellungspolitik und der Kommunikation ihm gegenüber habe sie ihm konkludent zu verstehen gegeben, dass er auf die Möglichkeit von Beförderungen ohne Polizeiausbildung vertrauen könne. Das Vertrauen sei berechtigt und zu schützen.

E. 6.2

Die Vorinstanz bringt vor, im Rahmen der Anstellung (Bewerbungsgespräch) seien keine konkreten Zusicherungen auf eine Beförderung gemacht worden. Aus allfälligen allgemeinen Ausführungen über die generellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der SBB könne nicht auf eine verbindliche Zusicherung geschlossen werden. Auch der Stellenbeschrieb sei keine behördliche Mitteilung, mit der den Mitarbeitenden bestimmte Karrieremöglichkeiten in Aussicht gestellt würden, zumal sich der Beschwerdeführer auf einen Stellenbeschrieb einer anderen Funktion als seiner eigenen berufe. Da keine Zusicherungen auf eine Beförderung festgestellt werden könnten, bestehe auch kein Anspruch gestützt auf den Vertrauensschutz.

E. 6.3

Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV) haben Private Anspruch darauf, in ihrem berechtigten Vertrauen auf das Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. BGE 129 I 161 E. 4.1; 143 V 95 E. 3.6; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N 624 ff.). Hierzu bedarf es einer Vertrauensgrundlage, das heisst einer behördlichen Zusicherung oder eines anderen, bestimmte Erwartungen begründenden Verhaltens der Behörden (vgl. BVGE 2007/9 E. 5.1.2; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 627). Als weitere zwingend notwendige Voraussetzungen verlangt der Vertrauensschutz, dass eine berechtigte Person im Vertrauen auf eine Zusicherung nachteilige Dispositionen getroffen hat, welche nicht oder jedenfalls nicht mehr ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können (vgl. BGE 139 V 21 E. 3.2 und 137 I 69 E. 2.5.1 m.w.H.; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 659 und 688 ff.). Als Vertrauensbetätigung kommen alle rechtlich relevanten Vorkehrungen in Betracht, unabhängig davon, ob diese tatsächlicher oder rechtlicher Art sind (vgl. BGE 137 I 69 E. 2.5.3).

E. 6.4

Die Vorinstanz hält zutreffend fest, dass die Stellenbeschreibung des Einsatzleiters keine Zusicherung für eine Beförderung von Einsatzdisponenten darstellt. Soweit der Beschwerdeführer aus einer angeblichen mündlichen Zusicherung eine Vertrauensgrundlage ableiten will, hat er keine Nachweise dafür vorgelegt (wie etwa eine Bestätigung der mündlichen Zusicherung). Auch in der ausnahmsweisen Beförderung eines einzelnen Kollegen ist keine «konkludente» Zusicherung zu erblicken. Nach dem Gesagten

liegt keine Vertrauensgrundlage vor, die einen Anspruch auf Vertrauensschutz begründen könnte. Der Beschwerdeführer bringt im Weiteren auch nicht vor, dass ihn die angeblichen Zusicherungen zu nachteiligen Dispositionen veranlasst hätten. Er macht weder solche Handlungen geltend, geschweige denn, einen damit verbundenen Schaden. Es liegt weder eine Vertrauensbetätigung, noch ein dadurch entstandener Nachteil vor.

E. 6.5

Aus diesen Feststellungen folgt, dass sich der Beschwerdeführer nicht auf den Vertrauensschutz berufen kann (vgl. E. 6.3).

E. 7

Zusammengefasst hat die Vorinstanz korrekt festgestellt, dass der Beschwerdeführer nicht als Einsatzleiter gearbeitet hat und daher auch nicht rückwirkend in diese Funktion einzureihen ist (E. 4). Dass er nicht zum Einsatzleiter befördert wurde, stellt keine Ungleichbehandlung dar (E. 5). Er hat auch keinen Anspruch auf Vertrauensschutz (E. 6). Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

E. 8.1

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

E. 8.2

Der vollumfänglich unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Der Vorinstanz steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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