

BVGer A-617/2018 vom 21. Februar 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-02-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-617_2018

FR: TAF A-617/2018 du 21 février 2019

IT: TAF A-617/2018 del 21 febbraio 2019

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 GAV mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung (vgl. Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG, SR 172.021]), die von der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 181 Abs. 1 GAV erlassen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit der ihn die Vorinstanz im Anforderungsniveau herabstufte, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen prüft es indes nur, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 2.2 m.H.).

E. 2.2

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). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Vorinstanz, soweit es im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gibt und davon ausgegangen werden kann, dass die Vorinstanz die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte geprüft sowie die erforderlichen Abklärungen sorgfältig und umfassend vorgenommen hat (statt vieler Urteile des BVGer A-5944/2016 vom 21. Januar 2019 E. 2.1 und A-7166/2016 vom 7. November 2017 E. 2.2).

E. 3

Der Beschwerdeführer stellt in prozessualer Hinsicht sinngemäss verschiedene Beweisanträge, namentlich soll der "Sachverhalt der Umsetzung der Berufsbilder am Standort X. _____" geprüft und eine schriftliche Stellungnahme des Standortleiters X. _____ zu verschiedenen Punkten eingeholt werden (Beschwerde S. 3, Schlussbemerkungen S. 3). Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, ist der entscheidere Sachverhalt rechtsgenügend erstellt, weshalb die Beweisanträge in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen sind (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-196/2017 vom 12. Dezember 2018 E. 3 mit Hinweis auf BGE 141 I 60 E. 3.3).

E. 4

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (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). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen Gesamtarbeitsvertrages und - sinngemäss - auf das Obligationenrecht (OR, SR 220; Art. 6 Abs. 2 BPG und Ziff. 1 Abs. 3 GAV) abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - die für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; statt vieler Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_605/2016 vom 9. Oktober 2017 E. 1.1 und 7.1; Urteil des BVGer A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 3.1). Anwendbar ist der GAV (2015), der bei Erlass der angefochtenen Verfügung galt (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018 E. 3.2 m.w.H.). Der neue Gesamtarbeitsvertrag 2019 tritt im Übrigen erst per 1. Mai 2019 in Kraft (vgl. < <http://company.sbb.ch/de/medien/medienstelle/medienmitteilungen/detail.html/2018/9/1209-1> >, abgerufen am 21.02.2019).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer ist nicht einverstanden mit seiner Einteilung als Instandhaltungstechniker Level 3, wobei er die Zuordnung dieser Funktion zum Anforderungsniveau F an sich nicht beanstandet. Er macht sinngemäss geltend, er sei vielmehr als Instandhaltungstechniker Level 4 dem Anforderungsniveau G zuzuordnen. Zur

Begründung bringt er im Wesentlichen vor, er arbeite seit 33 Jahren für die Vorinstanz. Mit seiner Grundausbildung als Mechaniker und der Weiterbildung in Elektrotechnik, Elektronik und Leistungselektronik sei er bestens gerüstet, um auch in Zukunft das Rollmaterial der Vorinstanz "zu beherrschen". Er nehme bereits bis anhin Reparaturen und Diagnosen an komplexen Leitsystemen und Elektronikeinheiten wahr, wofür es zwingend sei, auch über die nötigen Ausbildungen in der Elektronik/Pneumatik/Hydraulik zu verfügen.

E. 5.2

Die Vorinstanz führt an, die Funktion als Instandhaltungstechniker Level 4 unterscheide sich namentlich insofern von der entsprechenden Funktion Level 3, als dass zu Ersterer das Ausführen von Störungsdiagnosen und das Festlegen von Instandsetzungsmassnahmen, die Inbetriebnahme von Schienenfahrzeugen und von deren Systemen, die Entwicklung von Instandhaltungsmassnahmen sowie das fachliche Anleiten von anderen Mitarbeitenden bei der Ausführung von Aufträgen gehörten. Diese Aufgaben über der Beschwerdeführer nicht in einem Ausmass aus, das die Funktion Instandhaltungstechniker Level 4 verlange. Zudem erfordere diese Stelle eine Weiterbildung als Ingenieur/Techniker HF (Höhere Fachschule), die dem Beschwerdeführer fehle. Kein entscheidendes Kriterium sei die Anzahl Erfahrungsjahre. Im Übrigen sei die bisherige Stelle des Beschwerdeführers infolge einer Reorganisation abgebaut worden. Beim Angebot einer neuen Funktion sei die bisher ausgeübte Tätigkeit bloss insofern relevant, als es um die Beurteilung gehe, ob die neue Stelle zumutbar sei.

E. 6.1

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, es gebe an anderen Standorten (der Vorinstanz) auch Mitarbeitende, die als Instandhaltungstechniker Level 4 eingestuft seien, jedoch - wie er und anders als von der Vorinstanz gefordert - nicht über eine Weiterbildung als Ingenieur/Techniker HF verfügten, scheint er sinngemäss eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots (Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung [BV, SR 101]) geltend zu machen, die vorab zu prüfen ist.

E. 6.2

Den Gleichbehandlungsgrundsatz hat auch die Vorinstanz zu beachten, soweit sie - wie vorliegend - staatliche Aufgaben wahrnimmt bzw. als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin handelt (vgl. statt vieler Urteil des BVGer 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.; zum aus Art. 328 OR abgeleiteten Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. statt vieler Urteil des BGer 4A_651/2017 vom 4. April 2018 E. 3.3 m.w.H.).

E. 6.3

Obwohl die Vorinstanz die Behauptung des Beschwerdeführers bezüglich Ungleichbehandlung in ihrer Vernehmlassung bestreitet, unterlässt es der Beschwerdeführer auch in seinen Schlussbemerkungen, seine diesbezüglichen Ausführungen hinreichend zu substantiieren (zur entsprechenden Verpflichtung, trotz Untersuchungsgrundsatz, vgl. Urteile des BVGer A-3535/2016 vom 6. März 2018 E. 4 und A-5411/2016 vom 26. Februar 2018 E. 1.3 a.E.). Zwar spricht er in seinen Schlussbemerkungen von einem Mitarbeitenden am Standort Zürich Y. _____ "im Level 4", der nicht über die Weiterbildung Ingenieur/Techniker HF verfüge; dies allerdings ohne die angeblich betroffene Person konkret zu bezeichnen. Ferner erwähnt er einen

Mitarbeitenden am Standort Zürich X. _____, der anfänglich nicht "im Level 4" eingeteilt worden sei, obwohl er über eine Weiterbildung als Techniker HF verfügt habe. Abgesehen davon, dass er auch hier den Betroffenen nicht näher bezeichnet, wurde dieser dann offenbar - wenn auch erst auf seine Bewerbung hin - doch dem Level 4 zugeordnet und kann es diverse andere Gründe geben, weshalb jemand nicht dem Level 4 bzw. dem Anforderungsniveau G zugeordnet wird, ist die Weiterbildung HF doch nicht das einzige Kriterium. Selbst wenn es allerdings, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, einen einzelnen oder einzelne Mitarbeitende der Vorinstanz geben sollte, die trotz fehlender Weiterbildung HF dem Level 4 bzw. Anforderungsniveau G zugeteilt sind, bestünde für den Beschwerdeführer grundsätzlich kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht (vgl. dazu statt vieler Urteil des BGer 1C_42/2018 vom 8. August 2018 E. 6.3 m.w.H.). Die sinngemässe Rüge eines Verstosses gegen das Rechtsgleichheitsgebot erweist sich demnach als unbegründet.

E. 7

Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass die Einteilung des Beschwerdeführers in eine neue Funktion mit einer Reorganisation im Zusammenhang stand, deren Zweckmässigkeit und Zulässigkeit vom Beschwerdeführer nicht in Frage gestellt wird (vgl. dazu im Übrigen statt vieler Urteil des BVer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 10.3). Soweit dieser immerhin anmerkt, es sei der Vorinstanz einzig darum gegangen, Lohngehälter zu sparen (Schlussbemerkungen S. 1), ist darauf hinzuweisen, dass Kosteneinsparungen ein durchaus legitimer und rechtlich zulässiger Zweck einer Reorganisation sind, solange dies nicht in rechtsmissbräuchlicher Weise geschieht, beispielsweise indem die Reorganisation bloss vorgeschoben bzw. durchgeführt wird, um Löhne zu senken (vgl. im Übrigen nachfolgend E. 7.2 a.E. zu Ziff. 86 GAV).

E. 7.1

Mitarbeitenden, die - wie der Beschwerdeführer - zum Zeitpunkt der Stellenaufhebung unter 58 Jahre alt und mindestens vier Jahre bei der Vorinstanz tätig sind sowie ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts verlieren und nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, bietet die Vorinstanz die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung (Ziff. 162 Abs. 1 GAV). Daraus ergibt sich, dass der Prozess der Neuorientierung dann begonnen wird, wenn dem von der Stellenaufhebung betroffenen Mitarbeitenden nicht eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. Dabei ist nach dem Sinn und Zweck der Bestimmungen von Ziff. 162 ff. GAV ohne Weiteres davon auszugehen, dass die Vorinstanz bereits zu diesem Zeitpunkt zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt ist, falls die betroffene Person ein gemäss Anhang 8 Ziff. 7 GAV zumutbares Stellenangebot ablehnt (vgl. entsprechend Ziff. 166 Bst. d GAV; ferner Ziff. 174 Abs. 1 Bst. d GAV und dazu - bzw. zur gleichlautenden Bestimmung von Art. 10 Abs. 3 Bst. d BPG - etwa Urteil des BVer A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.2). Obwohl der Anhang 8 GAV gemäss Wortlaut von dessen Ziff. 2 Abs. 2 für Mitarbeitende, denen bereits im Hinblick auf den Stellenverlust eine zumutbare Lösung angeboten werden kann - abgesehen von Ziff. 8 - nicht gilt, ist für die Beurteilung der Zumutbarkeit zumindest sinngemäss auf Ziff. 7 des Anhangs 8 abzustellen (vgl. ferner Art. 104a BPV). Demnach ist eine neue Stelle zumutbar, wenn die künftigen Tätigkeiten den Fähigkeiten, den bisherigen Tätigkeiten, der Ausbildung, dem Beschäftigungsgrad, der Sprache sowie dem Alter angemessen sind (Abs. 2); wenn das künftige Einkommen maximal 15 Prozent tiefer liegt als der Lohn der angestammten Stelle (Abs. 3); wenn der Arbeitsweg, berechnet vom

Wohnort zum Arbeitsort, höchstens zwei Stunden pro Weg dauert (Abs. 4); und wenn die Arbeitszeiten ähnlich der angestammten Tätigkeit sind (Abs. 5).

E. 7.2

Die Vorinstanz geht in der angefochtenen Verfügung auf die Zumutbarkeit der dem Beschwerdeführer neu zugewiesenen Stelle ein und gelangt zum Ergebnis, dass die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind (S. 3). Dies wird vom Beschwerdeführer zu Recht nicht bestritten, wie die bei den Akten liegenden Stellenbeschriebe für die alte und die neue Tätigkeit zeigen: Seine Hauptaufgaben bilden weiterhin die Diagnose von Störungen an Fahrzeugen und deren Beseitigung (Instandsetzungsarbeiten). Die Anforderungen an Ausbildung und Berufserfahrung sind vergleichbar. Der deutlich detailliertere neue Stellenbeschrieb geht eher noch über den alten hinaus, was der Behauptung des Beschwerdeführers, er werde zurückgestuft, widerspricht. Bezüglich des Lohnes erhielt der Beschwerdeführer eine Garantie nach Ziff. 86 Abs. 2 und 4 GAV (vgl. angefochtene Verfügung S. 3; dieser Anspruch wurde zwar nicht in das Verfügungsdispositiv aufgenommen, ergibt sich jedoch direkt aus dem GAV). Betreffend Arbeitsort, Arbeitsweg und Arbeitszeiten scheint sich - wenn überhaupt - nichts wesentlich zu ändern.

E. 7.3

Die Vorinstanz war somit berechtigt, den Beschwerdeführer der neuen Funktion Instandhaltungstechniker Level 3 im Anforderungsniveau F zuzuteilen.

E. 8

Der Vollständigkeit halber ist an dieser Stelle - in der gebotenen Kürze - noch auf den Einwand des Beschwerdeführers einzugehen, er erfülle die Voraussetzungen gemäss Stellenbeschreibung Instandhaltungstechniker Level 4. Der alte Stellenbeschrieb "Spezialmonteur" ist vergleichsweise knapp gefasst. Als Hauptaufgabe 1 (Umfang 70%) enthält er die Ermittlung komplexer Störungen an Fahrzeugen und ihren Komponenten und deren Beseitigung, die Erteilung der entsprechenden Aufträge sowie die Verantwortung für deren zufriedenstellende Erledigung. Hauptaufgabe 2 (Umfang 30%) bildet die Instruktion der Mitarbeitenden in seinem Tätigkeitsfeld. Diese Aufgaben lassen sich nicht eindeutig einer der beiden Funktionen Instandhaltungstechniker Level 3 bzw. 4 gemäss dem als Beschwerdebeilage eingereichten Merkblatt der Vorinstanz "Instandhaltungstechnik ZBS" vom August 2017 zuordnen (vgl. dazu auch die Ausführungen der Vorinstanz zur entsprechenden Funktion auf ihrer Website: < <http://company.sbb.ch/de/jobs-karriere/beweg-die-schweiz-mit-uns/handwerkliche-berufe/berufsbild-instandhaltungstechniker-in.html> >, abgerufen am 21.02.2019); die Vorinstanz verfügt diesbezüglich aber jedenfalls über einen gewissen Ermessensspielraum (vgl. vorstehend E. 2.2). Hingegen gibt es bei den Anforderungen an die Ausbildung einen wesentlichen Unterschied. Während alle drei Stellenbeschriebe eine (drei- bis) vierjährige Berufsausbildung verlangen, wird lediglich vom Instandhaltungstechniker Level 4 eine Weiterbildung zum Elektro-/Elektronikingenieur oder -techniker an einer Höheren Fachschule erwartet. Diese Voraussetzung erfüllt der Beschwerdeführer nicht. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass er sich während seiner Anstellung verschiedentlich weiterbildete. Abgesehen davon, dass diese Weiterbildungen wohl bereits qualitativ zumindest teilweise nicht als gleichwertig angesehen werden können, absolvierte der Beschwerdeführer nach eigener Darstellung Weiterbildungskurse von insgesamt 480

Lektionen, während ein HF-Lehrgang gemäss unbestrittener Darstellung der Vorinstanz über 1'000 Lektionen umfasst. Insofern besteht insbesondere eine wesentliche quantitative Diskrepanz, die sich auch auf die qualitativen Fähigkeiten und Kenntnisse auswirken dürfte. Die Vorinstanz ging daher zu Recht davon aus, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung für die Funktion Instandhaltungstechniker Level 4 nicht erfüllt.

E. 9

Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen.

E. 10

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (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.

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