

BVGer A-628/2018 vom 12. März 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-03-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-628_2018

FR: TAF A-628/2018 du 12 mars 2019

IT: TAF A-628/2018 del 12 marzo 2019

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen einer Arbeitgeberin im Sinne von Art. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (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 vom 20. Dezember 1968 [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 vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG 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). Der Beschwerdeführer nahm am vorinstanzlichen Verfahren teil und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung, mit welcher ihn die Vorinstanz einer neuen Funktion zuteilte, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Einreichung der 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. 2.1

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

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-617/2018 vom 21. Februar 2019 E. 4). Vorliegend anwendbar ist der GAV SBB 2015, der bei Erlass der angefochtenen Verfügung Geltung hatte (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 25.02.2019).

E. 4.1

Der Beschwerdeführer ist mit seiner Einteilung als Instandhaltungstechniker Level 2 nicht einverstanden, wobei er die Zuordnung dieser Funktion zum Anforderungsniveau E an sich nicht beanstandet. Er macht jedoch geltend, dass für eine Zuordnung unter den Stellenbeschrieb Instandhaltungstechniker Level 2 oder Level 3 bzw. Anforderungsniveau E oder F geprüft werden müsse, welche Arbeiten der Stelleninhaber ausgeführt habe und welche Qualifikationen er mitbringe. Der Unterschied in den beiden Stellenbeschrieben Instandhaltungstechniker Level 2 und 3 liege in der Komplexität der Aufgaben und der selbständigen Arbeitsausführung. Er habe bis dato nachweislich komplexe und grossmehrheitlich dem Level 3 zugeordnete Aufgaben ausgeführt. In Bezug auf die erforderliche Ausbildung erfülle er die Anforderungen an die Berufslehre im Level 3 (Berufslehre in elektrotechnischer oder handwerklich-technischer Richtung) ansatzweise, sei aber für eine Weiterbildung in elektrotechnischer Richtung vorgesehen. Im Weiteren sei

zu bemerken, dass weitaus nicht alle Mitarbeitenden im Level 3 die Anforderung an die Weiterbildung UT 2 (Ultraschall-Untersuchung) erfüllen würden, weshalb die Ausbildung nicht das ausschlaggebende Kriterium sein könne. Folglich sei die Stelle des Beschwerdeführers zu Unrecht unter das tiefere Anforderungsniveau E, Level 2, eingereiht worden.

E. 4.2

Demgegenüber bringt die Vorinstanz vor, dass im Rahmen der Reorganisation Stellen hätten aufgehoben werden müssen. Die Stelle des Beschwerdeführers sei leider auch davon betroffen gewesen. Es hätten aber neue Stellen - im Sinne der neuen Berufsbilder - geschaffen werden können, die jedoch nicht anhand der bereits ausgeführten Tätigkeiten entworfen worden seien. Die Berufsbilder seien den neuen Gegebenheiten angepasst und daraus einzelne Stellenprofile abgeleitet worden. Eine solche Stelle habe dem Beschwerdeführer angeboten werden können. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers gehe es nicht darum zu beurteilen, welche Aufgaben er bisher stets übernommen habe. Vielmehr gehe es darum darzulegen, ob die ihm angebotene Stelle korrekt eingereiht worden und zumutbar im Sinne von Ziffer 7 Anhang 8 GAV sei. Überdies müsse beachtet werden, dass eine Reorganisation nicht identisch sei mit der Einführung eines neuen Lohnsystems. Bei der Einführung des neuen Lohnsystems im Jahr 2010 seien bestehende Stellen in ein neues System überführt worden. Im vorliegenden Fall würden aber Stellen abgebaut und neue geschaffen. Die bisher ausgeübten Tätigkeiten seien somit nur im Rahmen der Beurteilung relevant, ob die neue Stelle zumutbar sei. Die Funktion als Instandhaltungstechniker Level 2 sei für den Beschwerdeführer ein zumutbares Angebot, weil dies den bereits heute übernommenen Aufgaben ähnlich sei, den absolvierten Aus- und Weiterbildungen entspreche und auch in finanzieller Hinsicht zumutbar sei.

E. 5.1

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, dass nicht alle Mitarbeitenden im Level 3 die Anforderung an die Weiterbildung UT 2 erfüllen würden, 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. 5.2

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-617/2018 vom 21. Februar 2019 E. 6.2 m.w.H.).

E. 5.3

Der Beschwerdeführer unterlässt es, seine Rüge anhand von konkreten Beispielen 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.). Selbst wenn es allerdings, wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht, einzelne Mitarbeitende geben sollte, die trotz fehlender Weiterbildung UT 2 dem Level 3 zugeteilt wurden, 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., Urteil des BVGer A-617/2018 vom 21. Februar 2019 E. 6.3). Die sinngemässe Rüge eines Verstosses gegen das Rechtsgleichheitsgebot erweist sich

demnach als unbegründet.

E. 6.1

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers wurde seine bisherige Stelle nicht neu bewertet bzw. eingereiht, sondern - wie die Vorinstanz bereits in der angefochtenen Verfügung ausführt (S. 2) - im Rahmen einer aus wirtschaftlichen Gründen notwendig gewordenen Reorganisation aufgehoben und ihm stattdessen die neue Funktion als Instandhaltungstechniker Level 2 angeboten. Dabei ist unbestritten, dass die neu geschaffene und dem Beschwerdeführer angebotene Stelle mittels den üblichen Instrumenten im Lohnsystem korrekt eingereiht wurde. Hingegen ist nachfolgend zu prüfen, ob die Vorinstanz berechtigt war, dem Beschwerdeführer im Rahmen der Reorganisation diese Stelle zuzuteilen.

E. 6.2

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 beginnt, 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 BVGer 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 (Urteil des BVGer A-617/2018 vom 21. Februar 2019 E. 7.1 m.H.). 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. 6.3

Die Vorinstanz geht in der angefochtenen Verfügung auf die Frage der Zumutbarkeit der dem Beschwerdeführer neu zugeteilten Stelle ein und gelangt zum Ergebnis, dass die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind (S. 3). Dies wird vom Beschwerdeführer - im Gegensatz zu seiner Zuteilung zur Funktion Instandhaltungstechniker Level 2 im Anforderungsniveau E (vgl. dazu nachfolgend E. 7) - zu Recht nicht bestritten (vgl. S. 3 der Schlussbemerkungen), wie die bei den Akten liegenden Stellenbeschriebe für die alte und die neue Funktion zeigen: Seine Hauptaufgaben bilden weiterhin die selbständige Erledigung komplexer Instandsetzungsarbeiten an den Fahrzeugen und ihren Komponenten

sowie die Diagnose von Störungen mit hoher Komplexität. Im Übrigen führt der detailliertere neue Stellenbeschrieb im Vergleich zum alten zahlreiche weitere Aufgaben auf, die den absolvierten Aus- und Weiterbildungen des Beschwerdeführers entsprechen. 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. Demzufolge erweist sich die dem Beschwerdeführer angebotene Stelle als zumutbar.

E. 6.4

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Vorinstanz berechtigt war, den Beschwerdeführer der neuen Funktion Instandhaltungstechniker Level 2 im Anforderungsniveau E zuzuteilen.

E. 7

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 3 und sei somit nicht richtig zugeteilt worden. Der alte Stellenbeschrieb "Handwerkmeister" ist vergleichsweise knapp gefasst. Als Hauptaufgabe 1 (Umfang 80%) enthält er die Ermittlung von Störungen an Fahrzeugen und ihren Komponenten, die Erledigung komplexer Unterhalts-, Reparatur- und Erneuerungsarbeiten an Fahrzeugen und ihren Komponenten sowie die Erledigung von (Sonder-)Aufträgen mit Verantwortung. Hauptaufgabe 2 (Umfang 30%) bildet die professionelle Anleitung der Mitarbeitenden, deren Instruktion in ihrem Tätigkeitsfeld sowie die Arbeit in der Gruppe. Diese Aufgaben lassen sich nicht eindeutig einer der beiden Stellenbeschriebe "Instandhaltungstechniker Level 2 bzw. 3" zuordnen, denn das Hauptunterscheidungsmerkmal zwischen den beiden Levels ist - wie beide Parteien festhalten - die Komplexität der Aufgaben. Die Vorinstanz verfügt diesbezüglich aber 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 3 eine Berufslehre im elektrotechnischen Bereich mit einer Weiterbildung zum UT 2 erwartet. Diese Voraussetzung erfüllt der Beschwerdeführer nicht, was er im Übrigen auch nicht bestreitet (vgl. S. 4 der Beschwerde). Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass er sich während seiner Anstellung verschiedentlich weiterbildete und er für eine Weiterbildung in elektrotechnischer Richtung vorgesehen ist. Die Vorinstanz ging daher zu Recht davon aus, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung für die Funktion Instandhaltungstechniker Level 3 nicht erfüllt.

E. 8

Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen.

E. 9

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.