

# **BVGer A-666/2015 vom 3. Juli 2019**

Bundesverwaltungsgericht, 2019-07-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-666\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-666_2015)

FR: TAF A-666/2015 du 3 juillet 2019

IT: TAF A-666/2015 del 3 luglio 2019

## **Regeste**

Bundespersonal

## **Erwägungen**

### **E. 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).

### **E. 1.2**

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 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Der Erstinstanz kam demnach in ihrer Funktion als Arbeitgeberin hinsichtlich der vorliegend streitigen Frage Verfügungsbefugnis zu (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 194 Abs. 1 GAV SBB 2011).

### **E. 1.3**

Die Verfügung der SBB vom 16. August 2012 wurde gestützt auf die vor dem Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltende prozessuale Rechtslage zunächst beim Konzernrechtsdienst der SBB als interner Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Ziff. 195 GAV SBB 2011).

### **E. 1.4**

Der Entscheid der Vorinstanz vom 15. Dezember 2014 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 VwVG und kann ans Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 17. Juni 2005 [AS 2006 2230] und Art. 33 Bst. h VGG). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

### **E. 1.5**

Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am vorinstanzlichen 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 Verfahren vor der Beschwerdeinstanz beteiligt und ist mit seinem Anliegen, seine Funktion dem Anforderungsniveau F in der Lokführer-Lohnkurve zuzuordnen, nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat entgegen dem Vorbringen der Vorinstanz ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (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 [BVGer] A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 1.2.2). Seine Legitimation ist somit zu bejahen.

### **E. 1.6**

Die Beschwerde wurde weiter frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und 52 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

### **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 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 Urteil des BVGer A-625/18 vom 12. März 2019 E. 2.2 mit Hinweisen).

### **E. 3.1**

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, die Vorinstanz habe die Prüfung des Sachverhalts einseitig auf die Vorbringen der Erstinstanz abgestützt, ohne den tatsächlichen Arbeitsalltag der betroffenen Berufskategorie in der erforderlichen Tiefe abzuklären und eine Würdigung vorzunehmen.

### **E. 3.2**

Aus der Begründung des angefochtenen Entscheids wird jedoch deutlich, dass die Vorinstanz nicht unbesehen auf den von der Erstinstanz festgestellten Sachverhalt abstellte,

sondern diesen gestützt auf eine Würdigung der ihr vorliegenden Beweise als erstellt erachtete. Dass sie dabei auf eine Anhörung der Linienvorgesetzten des Beschwerdeführers und auf die Durchführung eines Augenscheins verzichtete, ändert daran nichts. Es ist entsprechend nicht ersichtlich, inwiefern sie die ihr nach Art. 49 VwVG hinsichtlich der erstinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung zukommende umfassende Kognition nicht ausgeschöpft und damit pflichtwidrig gehandelt haben sollte (zur Kognition der Vorinstanz und zur grundsätzlichen Pflicht, diese auszuschöpfen, vgl. Urteil des BVGer A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1). Ein pflichtwidrige Kognitionsbeschränkung und eine Gehörsverletzung bzw. eine formelle Rechtsverweigerung als Folge davon sind demnach zu verneinen (vgl. zum Ganzen statt vieler Urteile des BVGer A-344/2015 vom 9. September 2015 E. 3.4 und A-6722/2013 vom 26. Mai 2014 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

#### **E. 4.1**

Der Beschwerdeführer beantragt, seine Stelle dem Anforderungsniveau F der Lohnskala bzw. Lohnkurve Lokomotivpersonal zuzuordnen. Er macht geltend, es liege offensichtlich eine falsche Einreihung vor. Es sei nicht berücksichtigt worden, dass der Anteil Fahrdienst deutlich höher sei als von der Erstinstanz behauptet und deshalb der Lohnunterschied zwischen einem Lokführer in der Lokführerlohnkurve und einem Lokführer B100 der Betriebswehr nicht gerechtfertigt werden könne.

#### **E. 4.2**

Gemäss Art. 15 Abs. 1 BPG, der durch die per 1. Juli 2013 in Kraft getretene Revision des Bundespersonalrechts keine Änderung erfuhr, bemisst sich der Lohn nach den drei Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung. Der GAV SBB 2011 vom 21. Dezember 2010, 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.) und mit dem, wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. A), 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 wurden auf den 1. Juli 2011 alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

#### **E. 4.3**

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 SBB K 140.1 Funktionsbewertung (Regelwerkversion 1-0, gültig ab 1. Juli 2011), 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. Nach Ziff. 2.2 ist die Funktionszuordnung die Basis für die Umsetzung einer anforderungs- und leistungsgerechten Entlohnung 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. Urteile des BVGer A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 4.2 und A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5).

Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darf das Funktionsbewertungsverfahren nicht dahingehend interpretiert werden, es müsse für jede tatsächlich ausgeübte Funktion eine individualisierte Stellenbeschreibung erstellt werden. Es erscheint vielmehr mit Blick auf eine rechtsgleiche Behandlung über die verschiedenen Organisationseinheiten der SBB hinweg als zulässig und korrekt, standardisierte bzw. Rahmenstellenbeschreibungen zu verwenden (vgl. Urteile des BVGer A-5321/2013 vom 23. April 2014 E.4.3, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5.3, und A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 5.1.2).

#### **E. 4.4**

Die Stelle des Beschwerdeführers wurde dem Anforderungsniveau F zugeteilt, was vorliegend nicht bestritten wird und demnach nicht weiter zu prüfen ist. Umstritten ist jedoch, ob die Stelle des Beschwerdeführers im Anforderungsniveau F der Lokomotivführer-Lohnkurve oder der Basislohnkurve zuzuordnen ist.

#### **E. 5.1**

Die Vorinstanz hält in der angefochtenen Verfügung fest, auf die Funktion «Soldat Betriebswehr (inkl. Lokführer)» sei die Lokführerlohnkurve gemäss Vereinbarung zu den Schlussverhandlungen GAV vom 25. November 2010 nicht anwendbar. Durch die Unterzeichnung habe der SEV, welcher den Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren vertrete, der Vereinbarung vom 25. November 2010 explizit zugestimmt.

#### **E. 5.2**

Gemäss Beschluss Nr. 25 aus den Verhandlungen über die Weiterentwicklung des GAV (nachfolgend: Beschluss 25) haben die Vertragsparteien des GAV am 25. November 2011 vereinbart, dass die Regelung Lokpersonal in einer separaten Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien festgehalten wird. Zudem wurde vereinbart, dass bis zum 31. März 2011 die Triebfahrzeugführer, «die nach den gleichen Kriterien einordnungsbar wären wie die bereits zugeordneten Triebfahrzeugführer», überprüft werden. Gemäss Beilage zur Vereinbarung zu den Schlussverhandlungen GAV vom 25. November 2010 «Regelung Lokpersonal: BAR P und G Produktion» (nachfolgend: Beilage zur Vereinbarung), mit der im Rahmen des neuen Lohn- und Bewertungssystems und der Lohnfestsetzung für das Lokpersonal Regelungen getroffen werden, welche in den entsprechenden Ausführungsbestimmungen zum GAV ihren Niederschlag finden, werden die verschiedenen Kategorien des Lokpersonals mit der ToCo-Bewertungssystematik eingestuft. Für die Anforderungsniveaus E-I wird eine eigene Lohnkurve für das Lokpersonal abgebildet. Beilage 1 der Beilage zur Vereinbarung enthält eine Übersicht über die Lokführerfunktionen bei der SBB und ihre Einstufung gemäss ToCo GAV (Ziff. 2 Beilage zur Vereinbarung).

#### **E. 5.3**

Die im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Verfügung gültige Richtlinie SBB K 140.3 "Bezüge des Personals ab 1.1.2014" (Regelwerkversion 6-0 gültig ab 1. Januar 2014) sieht in Ziff. 4 zwei Lohntabellen ab 1. Mai 2014 vor, die Lohnskala Basis gemäss Ziff. 4.1 und die Lohnskala Lokomotivpersonal gemäss Ziff. 4.2. Letztere ist gemäss dieser Ziffer anwendbar auf die in der Richtlinie SBB K 140.4 "Besondere Bestimmungen zur Honorierung des Lokomotivpersonals" aufgeführten Funktionen. Die Richtlinie SBB K 140.4 (Regelwerkversion 4-0 gültig ab 21. März 2013) gilt gemäss Ziff. 1.2 für die Mitarbeitenden, die in einer der im Anhang A aufgeführten Funktionen tätig sind. In

Anhang A der Richtlinie SBB K 140.4 sind die Funktionen aufgezählt, auf die die besonderen Bestimmungen für das Lokomotivpersonal anwendbar sind. Es sind dies verschiedene Kategorien von Lokführerinnen und Lokführern der Division Personenverkehr (Chef/in Lokpersonal, Prüfungsexperte, Lokführer/in Prüfungsexperte/in, Ausbildungsbegleiter/in Personenverkehr, Lokomotivführer/in Personenverkehr [mit begrenztem Einsatzrayon und hohem Anteil Regionalverkehr], Lokomotivführer/in Kat.B100 [P-OP-ZF] und der Division SBB Cargo (Leiter/in Lokpersonal, Coach Ausbildung Lokpersonal, Ausbildungslokomotivführer/in, Lokomotivführer/in Cargo [B], Lokomotivführer/in Cargo [B 100]).

#### **E. 5.4**

Die Regelung in der Richtlinie SBB K 140.4 kennt zwar eine besondere Lohnskala bzw. Lohnkurve für das Lokomotivpersonal, das für die Anforderungsniveaus E bis I höhere Werte als die Lohnskala Basis vorsieht. Die Funktion des Beschwerdeführers (Soldat Betriebswehr [inkl. Lokführung]) ist jedoch nicht im Anhang A dieser Richtlinie aufgeführt. Gestützt auf die im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Verfügung gültigen Richtlinien gibt es somit für die Einordnung der Stelle des Beschwerdeführers in die Lohnkurve des Lokomotivpersonals keine Grundlage. Wie die Vorinstanz jedoch in ihrer Vernehmlassung ausführt, wird im derzeit noch hängigen Schiedsgerichtsverfahren zwischen der SBB und ihren Sozialpartnern voraussichtlich verbindlich geregelt werden, welche Funktionen in den Genuss der Lohnskala des Lokomotivpersonals kommen sollen (vgl. E. 5.2). Der Ausgang dieses Schiedsverfahrens sei als Ausführungsbestimmung zum GAV wie für alle Mitarbeitenden auch für den Beschwerdeführer verbindlich, unabhängig davon, ob diesbezüglich ein Verfahren geführt werde oder nicht. Folglich hat die Vorinstanz die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers in das Anforderungsniveau F der Basis-Lohnskala gestützt auf die derzeit gültigen Bestimmungen zu Recht bestätigt.

#### **E. 6.1**

Indem der Beschwerdeführer vorbringt, der Lohnunterschied zu den Lokführern der Lokführer-Lohnkurve lasse sich nicht rechtfertigen, macht er sinngemäss eine Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots (Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung [BV, SR 101]) geltend, die nachfolgend zu prüfen ist.

#### **E. 6.2**

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.; 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**

Zur Gleichbehandlung hält die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung fest, dass bei der Funktion des Beschwerdeführers das Führen von Triebfahrzeugen nur zehn Prozent ausmache und kein wesentlicher Anteil des Arbeitsalltags darstelle. Die Zuteilung von Mitarbeitenden mit unterschiedlicher Ausbildung, unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und Arbeitserfahrung zu unterschiedlichen Lohnkurven verletze den Grundsatz der Rechtsgleichheit nicht, sofern die Kriterien bei allen Mitarbeitenden gleich angewendet würden und auf objektiven Motiven beruhten. Das Bestimmen des Prozentanteils des Führens von Triebfahrzeugen im Verhältnis zu allen auszuführenden Aufgaben und die daraus resultierende Zuordnung von ähnlichen, aber prozentual divergierenden Tätigkeiten auf unterschiedliche Lohnkurven verletze die Rechtsgleichheit nicht.

### **E. 6.4**

Dem hält der Beschwerdeführer entgegen, bei den von der Vorinstanz behaupteten und nicht zutreffenden lediglich 100 bis 120 Stunden Fahrdienst jährlich würden den Betriebswehrsoldaten B100 der Verlust der Fahrgenehmigung drohen, weil die entsprechende Verordnung eine Mindestfahrdienstzeit von 100 Stunden innert 12 Monaten vorsehe. Das Bestehen der periodischen Prüfung für Triebfahrzeugführende sei mit erheblichem zeitlichem Lernaufwand verbunden, welcher über die Wissensaktualisierung im üblichen Rahmen hinausgehen würde. Die Anforderungen an die beiden Berufe seien vergleichbar. Bei den Kriterien für die psychologische Prüfung zur Abklärung der Tauglichkeit könne es keine grossen Unterschiede geben, weil ein Lokführer B100, der sich auf die Kategorie B umschulen lassen möchte und deshalb die psychologische Prüfung bestehen müsse, bei Nichtbestehen auch die Zulassung für die Kategorie B100 verlieren würde. Die Betriebswehr transportiere auch defekte Schienenfahrzeuge ab und müsse über die gleichen Strecken- und Signalisationskenntnisse wie die Lokführer B Personenverkehr oder Cargo verfügen. Die psychischen Anforderungen an einen Lokführer Betriebswehr seien mindestens vergleichbar hoch wie an einen Lokführer, der der Lokführerlohnkurve zugeteilt sei. Sie hätten im Arbeitsalltag mit schwer belastenden Situationen wie Personen- und Tierunfällen, Suiziden, Bränden, Evakuierungen umzugehen und weitere Passagiere oder Unfallzeugen zu betreuen. Die Betriebswehr müsse nach solchen Ereignissen die Unfallstellen räumen und reinigen. Dazu kämen lange Präsenzzeiten, Pikettdienste, unregelmässige Arbeitszeiten, Abwesenheit von der Familie und stark eingeschränktes Vereinsleben. Da die auf der Lokführer-Lohnkurve befindlichen Berufsgruppen nicht homogen seien, sei auf Kriterien abzustellen, welche alle erfüllen würden. Es seien dies der VTE-Ausweis, die medizinischen Tauglichkeitsvoraussetzungen, die periodischen Prüfungen und das signalmässige Fahren. Folglich wäre es nach Ansicht des Beschwerdeführers korrekt, alle Lokführer B100 in die Lokführerkurve aufzunehmen, weil alle die entsprechenden Fahrkriterien erfüllen würden.

### **E. 6.5**

Ziel der Stelle des Beschwerdeführers als Soldat Betriebswehr (inkl. Lokführer) ist gemäss Stellenbeschreibung Nr. 2541007 das Sicherstellen der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft. Bei den Hauptaufgaben entfallen 80% auf den Teil Betriebswehr, der

Rest sind allgemeine Aufgaben (10%), Qualitätssicherung (5%) und Aufgaben im Bereich Anlagen (5%). Die Aufgaben im Teil Betriebswehr umfassen das Helfen bei der Vorbereitung von Übungen mit internen und externen Ereignisdiensten, der Pikettdienst, das Führen des Triebfahrzeugs BW bei Einsätzen und Übungen, das Einrücken bei Grossereignissen auch ausserhalb der Arbeitszeit bzw. des Pikettdienstes nach Möglichkeit, die Sicherstellung der Einhaltung sämtlicher Vorschriften und die Übernahme von Spezialaufgaben im Auftrag des Kommandanten. Gemäss Stellenbeschreibung muss der Beschwerdeführer diverse Spezialausbildungen absolviert haben, um die Mindestanforderungen zu erfüllen. Erforderlich sind die Betriebswehr- oder Feuerwehrausbildung, die Grundausbildung Hilfswagen, die Ausbildung zum Lokführer Kategorie B100, der Fahrausweis C1, die Grundausbildung Sicherheit, die Ausbildung Transporthelfer und die Ausbildung Erden von Fahrleitungen. Dazu kommen die Atemschutztauglichkeit, die medizinische Tauglichkeit für den Feuerwehrdienst und eine hohe Sozialkompetenz als besondere Fähigkeiten/Eigenschaften.

#### **E. 6.6**

Gemäss Art. 4 der Verordnung UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen vom 27. November 2009 (VTE, SR 742.141.21) berechtigt der Führerausweis der Kategorie B100 als Lokführer zum Ausführen aller Rangierbewegungen und zum Führen von Zügen mit einer Höchstgeschwindigkeit von 100 km/h, wobei die Anhängelast auf den Neigungsstrecken beschränkt ist (Art. 4 Abs. 1 Bst. e VTE). Für den Erwerb der Zulassung sind diverse Voraussetzungen zu erfüllen (Mindestalter, fachliche Voraussetzungen, medizinische Voraussetzungen, psychologische Voraussetzungen, Sprachkompetenzen, Strafregisterauszug; Art. 11 ff. VTE). Wer eine Bescheinigung nach Art. 4 besitzt, muss zudem die entsprechende Fahrpraxis nachweisen (Art. 36 VTE). Die Mindestfahrpraxis beträgt für Lokführer der Kategorien B100 100 Stunden innerhalb von zwölf Monaten (Art. 34 Abs. 1 Bst. b VTE). Die Gültigkeit der Führerausweise und Bescheinigungen ist gemäss Art. 3 VTE beschränkt. Für die Erneuerung eines Führerausweises ist eine periodische Prüfung abzulegen um nachzuweisen, dass die erforderlichen Fachkenntnisse vorhanden sind (Art. 38 VTE).

#### **E. 6.7**

Entsprechend der Mindestanforderung verfügt der Beschwerdeführer über einen Führerausweis als Lokführer der Kategorie B100. Wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt, müssen alle Inhaber des Führerausweises Kategorie B100 gestützt auf die entsprechenden Vorschriften dieselben Voraussetzungen für die Zulassung und den Erhalt der Fahrbefähigung erfüllen, dieselben Vorgaben der Mindestfahrpraxis einhalten und dieselben periodischen Prüfungen ablegen (vgl. E. 6.6) - unabhängig davon, auf welcher Lohnkurve sie eingereiht sind. Für sich alleine genommen begründet dies jedoch nicht den Anspruch, dass alle Inhaber eines Lokomotiv-Führerausweises der Lokomotivführer-Lohnkurve zuzuordnen wären. Denn gemäss Stellungnahme des zuständigen HR-Beraters führen die Soldaten Betriebswehr nach Rücksprache mit den zuständigen Rayonleitern 100-120 Stunden pro Jahr ein Triebfahrzeug (vgl. Stellungnahme an die Vorinstanz vom 26. November 2014 mit Beilagen). Folglich hat im vorliegenden Fall der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers gegenüber der Erstinstanz bestätigt, dass der Anteil der eigentlichen Zugführung bei der Tätigkeit des Beschwerdeführers bei lediglich rund 10% liegt. Das Führen von Triebfahrzeugen ist im Stellenbeschrieb des Beschwerdeführers denn auch bei den Hauptaufgaben in den Tätigkeiten «Führt bei

Einsätzen und Übungen das Triebfahrzeug BW» explizit und in weiteren Tätigkeiten (Mithilfe bei der Vorbereitung von Übungen, Pikettdienst, Ausrücken bei Grossereignissen) implizit enthalten. Schon die Aufzählung der verschiedenen Hauptaufgaben im Stellenbeschrieb zeigt, dass der Beschwerdeführer nicht hauptsächlich mit dem Führen von Triebfahrzeugen befasst ist (vgl. E. 6.5). Dem Beschwerdeführer gelingt es nicht, aufzuzeigen oder nachzuweisen, dass der Anteil des Führens eines Triebfahrzeugs wie geltend gemacht bei rund 50% liegt und einen wesentlichen Teil seines Arbeitsalltags darstellt. Folglich ist im vorliegenden Fall unter Beachtung der vom Bundesverwaltungsgericht bei der Angemessenheitsprüfung von Stelleneinreihungen geübten Zurückhaltung von einem Anteil von 10% auszugehen, womit auch die Anforderungen an die Mindestfahrpraxis erfüllt sind (vgl. E. 6.6). Demgegenüber ist anzunehmen, dass bei den Lokführern, welche der Lokführerlohnkurve zugeordnet sind (vgl. oben E. 5.3), der Anteil des Führens eines Triebfahrzeugs wesentlich höher ist, wenn nicht sogar nahezu vollständig Hauptaufgabe der entsprechenden Funktionen bildet. Damit liegt mit dem unterschiedlichen Anteil beim Führen eines Triebfahrzeugs ein geeignetes Kriterium sowie ein objektiver Grund für die Differenzierung und die Einreihung der Inhaber eines Führerausweises B100 in zwei verschiedene Lohnkurven vor. Die Einreihung von Funktionen, welche das Führen von Triebfahrzeugen beinhalten, in unterschiedliche Lohnkurven stützt sich aufgrund des unterschiedlich hohen Anteils an den Hauptaufgaben auf nachvollziehbare Tatsachen und ist folglich sachlich begründet. Eine unzulässige Ungleichbehandlung ist vor diesem Hintergrund zu verneinen.

#### **E. 6.8**

Die Vorinstanz hat zu Recht auf das Kriterium der Höhe des Anteils am Führen eines Triebfahrzeugs abgestellt und aufgrund des vergleichsweise tiefen Anteils die Einreihung der Funktion des Beschwerdeführers in die Basislohnkurve bestätigt. Da die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau F zudem unbestritten ist, hat die Vorinstanz die Beschwerde gegen die Einstufungsverfügung der Erstinstanz daher zu Recht abgewiesen.

#### **E. 7**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Sachverhalt im vorliegenden Fall vollständig und korrekt erstellt und gewürdigt wurde. Die Vorinstanz hat ihr Ermessen nicht unterschritten. Die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau F der Basislohnkurve erfolgte zu Recht. Bei diesem Ergebnis ist die Beschwerde abzuweisen.

#### **E. 8**

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.