

# **BVGer A-7007/2013 vom 12. Juni 2014**

Bundesverwaltungsgericht, 2014-06-12, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-7007\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-7007_2013)

FR: TAF A-7007/2013 du 12 juin 2014

IT: TAF A-7007/2013 del 12 giugno 2014

## **Regeste**

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

## **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 hinsichtlich der vorliegend streitigen Frage Verfügungsbefugnis zu (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 194 Abs. 1 GAV SBB 2011). Ihre Verfügung wurde im Einklang mit der vor Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltenden prozessualen Rechtslage zunächst bei der Vorinstanz als interne Beschwerdeinstanz angefochten (vgl. Art. 35 Abs. 1 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Ziff. 195 GAV SBB 2011). Jenes Beschwerdeverfahren war bei Inkrafttreten dieser Revision noch hängig. Die Vorinstanz war deshalb gestützt auf den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsatz, wonach hängige Rechtsmittelverfahren nach bisherigem Prozessrecht weiterzuführen sind, trotz der mit der Revision erfolgten Verkürzung des Instanzenzugs (neu direkte Anfechtung der Verfügung des Arbeitgebers beim Bundesverwaltungsgericht; vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG) zum angefochtenen Entscheid befugt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 24. Februar 2014 E. 1.1.2; Meyer/Arnold, Intertemporales Recht, Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR] 2005 I, S. 137; Kölz/Häner/Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl. 2013, Rz. 132).

### **E. 1.3**

Der Entscheid der Vorinstanz 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. 1.4**

Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am 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 vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist mit seinem Anliegen nicht durchgedrungen. Er ist demnach durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat ungeachtet der gewährten Lohngarantie 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 A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 1.2.2). Seine Legitimation ist somit zu bejahen.

#### **E. 1.5**

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

#### **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet - gleich wie die verwaltungsinterne Beschwerdeinstanz - grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens und die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (vgl. Art. 49 VwVG). Geht es um Stelleneinreihungen, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht bei der Angemessenheitsprüfung allerdings eine gewisse Zurückhaltung. Es beschränkt sich in diesen Fällen auf die Frage, ob die Einreihung auf ernstlichen Überlegungen beruht, und wird insbesondere nicht selbst als qualifizierende Behörde tätig. Im Zweifel weicht es nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 2.3 und A-2878/2013 vom 21. November 2013 E. 2.3 mit zahlreichen Hinweisen).

#### **E. 3.1**

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer sinngemäss, die Vorinstanz habe das rechtliche Gehör und die Begründungspflicht verletzt, ihr Ermessen unterschritten und den Sachverhalt unvollständig festgestellt. Die Vorinstanz habe es zudem unterlassen, den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers einzubeziehen.

#### **E. 3.2**

Die Vorinstanz entgegnet, dass die zuständige HR-Beraterin mehrfach konsultiert wurde. Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens sei im Sinne einer zusätzlichen Sachverhaltsabklärung zudem eine weitere Stellungnahme bei der HR-Beraterin eingeholt worden. Gleichzeitig sei diese angewiesen worden, auch die Beurteilung des Linienvorgesetzten mit einzubeziehen. Diese zusätzlichen Abklärungen würden die Korrektheit des festgestellten Sachverhalts bestätigen. Damit macht die Vorinstanz sinngemäss geltend, sie habe die vorhandenen Beweismittel objektiv geprüft und sei zum Schluss gekommen, diese liessen eine zuverlässige Beurteilung des rechtserheblichen Sachverhalts zu.

### **E. 3.3.1**

Für das Verfahren vor der Vorinstanz gelten die Regeln des VwVG (vgl. Art. 1 Abs. 1 und 2 VwVG und Ziff. 194 Abs. 2 GAV SBB 2011; Tschannen, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, Art. 1 N. 18). Zur Anwendung kommt demnach auch Art. 49 VwVG, der der Beschwerdeinstanz wie erwähnt (vgl. E. 2) grundsätzlich umfassende Kognition einräumt. Die Vorinstanz kann somit die bei ihr angefochtenen Verfügungen uneingeschränkt auf eine allfällige unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts hin überprüfen. Als unrichtig gilt die Sachverhaltsfeststellung, wenn der angefochtenen Verfügung ein falscher und aktenwidriger Sachverhalt zugrunde gelegt wurde oder entscheidrelevante Gesichtspunkte nicht geprüft oder Beweise falsch gewürdigt wurden. Als unvollständig gilt sie, wenn nicht über alle rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfluss (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 1.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.1, A-3440/2012 vom 21. Januar 2014 E. 2.1.2 und A-3716/2010 vom 26. März 2013 E. 2.1.2, jeweils m.w.H.; Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., Rz. 1043; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 2.189, Jérôme Candrian, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, Rz. 59, S. 43). Grundsätzlich hat die Vorinstanz ihre Kognition voll auszuschöpfen. Bei unzulässiger Kognitionsbeschränkung verletzt sie das rechtliche Gehör bzw. begeht sie eine formelle Rechtsverweigerung (vgl. BGE 131 II 271 E. 11.7.1; Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., Rz. 1027; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 2.153). Zur Anwendung kommt weiter Art. 12 VwVG. Wie im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht gilt somit der Untersuchungsgrundsatz. Die Vorinstanz hat demnach von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. BGE 138 V 218 E. 6; BVGE 2009/50 E. 5.1). Dieser Grundsatz wird dadurch relativiert, dass den Parteien gewisse Mitwirkungspflichten bei der Sachverhaltsfeststellung auferlegt werden (vgl. Art. 13 VwVG; BGE 132 II 113 E. 3.2; BVGE 2009/60 E. 2.1.1; Kölz/Häner/Bertschi, a.a.O., Rz. 460, Candrian, a.a.O. Rz. 63, S. 44).

### **E. 3.3.2**

Hinsichtlich der Würdigung von Beweisen gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes vom 4. Dezember 1947 über den Zivilprozess [BZP, SR 273]). Danach haben die Bundesbehörden und -gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Beschwerdeinstanzen haben alle Beweismittel objektiv zu prüfen, unabhängig davon, von wem sie stammen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine Behörde verletzt somit den Grundsatz der freien Beweiswürdigung, wenn sie bestimmten Beweismitteln im Voraus in allgemeiner Weise die Beweiseignung abspricht oder nur ein einziges Beweismittel zum Nachweis einer bestimmten Tatsache zulassen will (vgl. Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.140 mit Hinweisen). Ist für eine rechtserhebliche Tatsache der volle Beweis zu erbringen (Regelbeweismass), darf die entscheidende Behörde diese nur als bewiesen betrachten, wenn sie gestützt auf die Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit kann dabei allerdings nicht verlangt werden. Es genügt, wenn sie an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2; BVGE

2012/33 E. 6.2.1; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., 3.140a f.).

#### **E. 3.4**

Die Vorinstanz führt im angefochtenen Entscheid und in ihrer Stellungnahme zur Beschwerde bezüglich der Rüge der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts unter anderem aus, die Vorbringen des Beschwerdeführers seien aufgenommen und es sei erneut abgeklärt worden, ob die von ihm zusätzlich genannten Arbeiten ebenfalls vom Stellenbeschrieb erfasst würden. Aus dem Schriftenwechsel zwischen der Vorinstanz und der HR-Beraterin gehe hervor, dass der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers zu seinen Aufgaben und Tätigkeiten befragt worden sei. Im Übrigen habe sich die Vorinstanz darauf verlassen dürfen, dass die Angaben der für den Beschwerdeführer zuständigen HR-Beraterin und des nachträglich befragten Linienvorgesetzten korrekt seien.

#### **E. 3.5**

Aus diesen Ausführungen geht - wie auch aus den Akten - deutlich hervor, dass im Rahmen des Verfahrens vor der Erst- wie auch der Vorinstanz umfassende Auskünfte und Stellungnahmen eingeholt und den Entscheiden vom 8. Juni 2012 bzw. 11. November 2013 zu Grunde gelegt wurden. Die Erstinstanz hat eine Befragung des Linienvorgesetzten offenbar nicht deshalb unterlassen, weil sie deren Beweiseignung von vornherein verneinte oder allein die Stellungnahme der HR-Beauftragten als Beweis zulassen wollte. Sie verzichtete vielmehr auf eine Anhörung, weil sie aufgrund einer antizipierten Beweiswürdigung den Sachverhalt als korrekt und erstellt sowie die Erhebung weiterer Beweise als unnötig erachtete. Die Vorinstanz vervollständigte indessen ihrerseits die Beweiserhebung und holte die Stellungnahme des Linienvorgesetzten ein. Auch sie durfte somit von einem vollständigen und korrekt erhobenen Sachverhalt ausgehen. Es ist deshalb vorliegend nicht zu erkennen, inwiefern die Vorinstanz ihre Kognition nicht ausgeschöpft hätte. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer nie weitere Beweise angeboten oder geltend gemacht, es seien solche nicht erhoben worden. Eine unzulässige Einschränkung der Kognition und eine Gehörsverletzung bzw. eine formelle Rechtsverweigerung als Folge davon ist somit ebenso zu verneinen wie eine Verletzung des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.2 f.).

#### **E. 4.1**

In materieller Hinsicht macht der Beschwerdeführer geltend, er sei in das nächst höhere Anforderungsniveau H einzureihen. Ein solches sei in der Funktionskette 1130 vorgesehen. Die Vorinstanz führe die Aufgaben auf, welche zusätzlich erfüllt sein müssten, damit der Beschwerdeführer in seiner Funktion in das Anforderungsniveau I eingereiht würde. Eine Einreihung in das Anforderungsniveau I habe er jedoch nie gefordert. Die Vorinstanz habe nicht aufgezeigt, welche zusätzlichen und komplexeren Aufgaben der Beschwerdeführer ausführen müsste, um in das Anforderungsniveau H zu kommen. Seine Funktion im Operation Center Personenverkehr (OCP) sei mit den Funktionen im Operation Center Infrastruktur (OCI) zu vergleichen, da Letzteres ebenfalls national und international tätig sei. Es müsse überprüft werden, ob die Stellenbeschreibung den vom Beschwerdeführer an seiner Stelle tatsächlich geleisteten Arbeiten entspreche.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz hält dem entgegen, der Vergleich mit dem Anforderungsniveau I mache Sinn, da diese Aufgaben am ehesten mit den Funktionen des Koordinators EMP vergleichbar seien. Eine ähnliche Funktion wie diejenige des Beschwerdeführers existiere im geforderten Anforderungsniveau H nicht. Die Funktion "Teamleiter Kunden" im Anforderungsniveau I sei die nächst höhere Funktion gegenüber der Funktion des Beschwerdeführers.

#### **E. 4.3**

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, mit dem wie erwähnt 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 werden auf den 1. Juli 2011 alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt. 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 "Funktionsbewertung" (K 140.1; nachfolgend: Bewertungsrichtlinie), 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. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5321/2013 vom 23. April 2014 E. 4.2, A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 5).

#### **E. 4.4**

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 Organisa-tionseinheiten der SBB hinweg als zulässig und korrekt, standardisierte bzw. Rahmenstellenbeschreibungen zu verwenden (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts 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). Die Zuordnung der konkret ausgeübten Funktion setzt allerdings voraus, dass über die effektiv wahrgenommenen Aufgaben Klarheit besteht.

#### **E. 4.5.1**

Aus den eingereichten Unterlagen geht hervor, dass im Funktionsbereich Operation Center Personenverkehr, in dem der Beschwerdeführer tätig ist, keine Funktion im Anforderungsniveau H vorgesehen ist, obwohl sich die Funktionskette 1130 über die

Anforderungsniveaus G bis J erstreckt. Aufgrund der Ausführungen der Vorinstanz erscheint deshalb der Vergleich der Funktion des Beschwerdeführers mit der nächst höheren Funktion in seinem Bereich (Teamleiter Kunden im Anforderungsniveau I) sachgerecht. Hierbei ergibt sich - auch unter Berücksichtigung der Stellungnahme des direkten Vorgesetzten - klar, dass der Beschwerdeführer die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben des Teamleiters Bereich Kunden nicht ausübt bzw. dass diese Aufgaben nicht in seinen Zuständigkeitsbereich fallen.

#### **E. 4.5.2**

Der Beschwerdeführer rügt, in seinem Stellenbeschrieb seien diverse Aufgaben nicht berücksichtigt oder zu wenig stark gewichtet worden. Aus dem Stellenbeschrieb Nr. 121104 geht hervor, dass der Koordinator EMP über Kulanzmassnahmen entscheidet, Bestellungen von Taxis, Bussen und Hotels durchführt und die Abgabe von Gutscheinen anordnet. Hierbei verfügt er über die entsprechende Entscheidungskompetenz und Verantwortung. Unter dem Titel "Finanzielle Führungsaufgaben (inkl. Budgetverantwortung)" sind jedoch keine Aufgaben aufgeführt. Aus den Ausführungen der Vorinstanz und dem Tarif T600 "Allgemeiner Personentarif" ergibt sich, dass sich der Koordinator EMP bei den Kulanzleistungen in einem vorgegebenen Rahmen bewegt. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet er zwar frei über die Höhe der einzelnen gewährten Leistungen. Insgesamt kommen dem Beschwerdeführer jedoch keine Budgetverantwortung oder finanzielle Führungsaufgaben zu, da er die verfügbaren finanziellen Mittel nicht überblicken oder einteilen muss. Folglich sind seine finanziellen Kompetenzen ausreichend in der Stellenbeschreibung berücksichtigt. Die Übernahme der Stellvertretung für die Funktion des Dispatchers während der Nacht ist ebenfalls nicht im Stellenbeschrieb aufgeführt. Wie der direkte Vorgesetzte jedoch bestätigt, unterstützt der Koordinator EMP während der Nacht bei Abwesenheit des Dispatchers den Assistenten Dispatcher bei seinen Aufgaben. Folglich kann von einer Stellvertretung des Dispatchers mit entsprechenden Aufgaben keine Rede sein, weshalb diese zu Recht nicht in den Stellenbeschrieb aufgenommen wurden.

#### **E. 4.5.3**

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, es sei nicht nachzuvollziehen, dass seine Funktion im gleichen Anforderungsniveau eingereiht sei wie die Funktion Aufsicht P, gegenüber der er weisungsberechtigt sei und Anordnungen erteile. Aufgrund der mit der Neueinreihung verbundenen Reduktion der zur Verfügung stehenden Anforderungsniveaus ist es unvermeidbar, dass mehrere Funktionen mit teils unterschiedlichen Kompetenzen im selben Anforderungsniveau eingereiht sind. Wie aus den Ausführungen der Vorinstanz hervorgeht, übernimmt die Funktion Aufsicht P zudem diverse koordinierende Tätigkeiten mit direktem Kundenkontakt, was eine erhöhte Sozialkompetenz voraussetzt. Unter Berücksichtigung dieser anders gelagerten Anforderungen kann der Beschwerdeführer aus dem Vergleich mit der weisungsgebundenen Funktion Aufsicht P nichts für sich ableiten.

#### **E. 4.5.4**

Auch aus dem Quervergleich mit vergleichbaren Funktionen im Operation Center Infrastruktur (OCI) kann der Beschwerdeführer nichts für sich ableiten. Aus den Unterlagen geht eindeutig hervor, dass das OCI über eine Hierarchiestufe weniger verfügt, womit die entsprechenden Funktionen über höhere Kompetenzen verfügen als die Funktionen des Operation Center Personenverkehr (OCP), wo der Beschwerdeführer tätig ist.

#### **E. 4.5.5**

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe im Zuge der Neuorganisation des OCP im Rahmen des Projekts "NeuLenkung" per 1. August 2013 eine neue Stellenbeschreibung erhalten. Im OCP sei eine Hierarchiestufe weggefallen und damit seien die Anforderungen an die Koordinatoren EMP gestiegen. Dies wird vom direkten Vorgesetzten im Schreiben vom 24. Januar 2014 an die Vorinstanz ausdrücklich bestätigt. Für das vorliegende Verfahren ist dieses Vorbringen jedoch unbeachtlich. Im vorliegenden Fall ist lediglich zu beurteilen, ob die Funktionseinreihung des Stellenbeschriebs Nr. 1211014 und damit die Festlegung des Lohns des Beschwerdeführers ab dem 1. Juli 2011 korrekt ist. Die Funktionsbewertung und Stelleneinreihung des Beschwerdeführers nach der Neuorganisation des OCP am 1. August 2013 ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

#### **E. 4.6**

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die zusätzlichen und komplexeren Aufgaben der vergleichbaren Funktionen im Anforderungsniveau I nicht ausübt. Insgesamt zeigt sich, dass die im Stellenbeschrieb Nr. 1211014 aufgeführten Aufgaben dem täglichen Arbeitsalltag des Beschwerdeführers entsprechen und seine Aufgaben darin korrekt und vollständig umschrieben sind. Im Übrigen wird die Zuordnung der Funktion des Koordinators EMP zum Anforderungsniveau G nicht bestritten. Folglich ist die Zuordnung der Stelle des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau G in der Funktionskette 1130 korrekt.

#### **E. 5**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Sachverhalt im vorliegenden Fall korrekt erstellt wurde, die Vorinstanz ihr Ermessen nicht unterschritten hat und damit das rechtliche Gehör nicht verletzt wurde. Die Zuordnung des Beschwerdeführers in das Anforderungsniveau G ist nicht in Frage zu stellen. Bei diesem Ergebnis ist die vorliegende Beschwerde abzuweisen. 6.1 Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben. 6.2 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.