



Urteil vom 24. Februar 2014

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz),
Richterin Kathrin Dietrich, Richter Christoph Bandli,
Gerichtsschreiber Pascal Baur.

Parteien

A. _____,
vertreten durch Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrs-
personal-Verband SEV, ...,
Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Konzernrechtsdienst, Hochschulstrasse 6,
3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz

Gegenstand

Anpassung des Arbeitsvertrages.

Sachverhalt:**A.**

A._____ arbeitete gemäss dem Arbeitsvertrag vom ... als Z._____ für die Schweizerischen Bundesbahnen SBB. Per 1. Juli 2011 trat der neue Gesamtarbeitsvertrag SBB 2011 (nachfolgend: GAV SBB 2011) in Kraft, der ein neues Funktionsbewertungs- und Lohnsystem vorsieht. Im Zusammenhang mit dem Übergang zu diesem System wurde A._____ im Mai 2011 in einem sog. "Verständigungsschreiben" mitgeteilt, seine Funktion werde in Abänderung seines Arbeitsvertrags neu dem Anforderungsniveau F – statt wie bisher der Funktionsstufe 12 – zugeordnet. A._____ war damit nicht einverstanden. Das Kompetenzzentrum Compensation & Benefits der SBB verfügte daraufhin am 24. April 2012 die streitige Vertragsänderung und den massgeblichen Lohn (inkl. Lohngarantie) rückwirkend per 1. Juli 2011.

B.

Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 24. Mai 2012 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB. Er beantragte, die Verfügung sei aufzuheben und die verfügende Stelle anzuweisen, seine Funktion rückwirkend per 1. Juli 2011 dem Anforderungsniveau G zuzuordnen sowie den Arbeitsvertrag entsprechend abzuändern. Eventualiter sei die Verfügung aufzuheben und die verfügende Stelle anzuweisen, die Funktionsbewertung erneut vorzunehmen. Zur Begründung brachte er unter anderem vor, entgegen der Ansicht der verfügenden Stelle entspreche sein Arbeitsalltag nicht der Stellenbeschreibung Y._____ sondern der Stellenbeschreibung X._____. Sein direkter Vorgesetzter (nachfolgend: B._____) könne dies bestätigen.

C.

Mit Entscheid vom 30. Juli 2013 wies der Konzernrechtsdienst die Beschwerde ab. Zur Begründung führte er insbesondere aus, die Stellenbeschreibung Y._____ beschränke sich zu Recht auf die Hauptaufgaben dieser Funktion und gebe den Arbeitsalltag von A._____ korrekt wieder. Die Zuordnung dieser Funktion bzw. der konkreten Stelle von A._____ zum Anforderungsniveau F – und nicht zum Anforderungsniveau G wie die Funktion "X._____", die nach der verfügenden Stelle zusätzliche bzw. komplexere Aufgaben beinhalte –, beruhe im Weiteren auf sachlichen Gründen und sei nachvollziehbar.

D.

Gegen diesen Entscheid des Konzernrechtsdiensts (nachfolgend: Vorin-

stanz) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 16. September 2013 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, es sei der Entscheid aufzuheben und die Vorinstanz anzuweisen, seine Funktion rückwirkend per 1. Juli 2011 mindestens dem Anforderungsniveau G zuzuordnen. Zur Begründung bringt er vor, die Vorinstanz habe hinsichtlich der Frage, ob für die Stelleneinreihung die richtige Stellenbeschreibung verwendet worden sei, einzig auf die Angaben des ... (nachfolgend: C._____) und die Sachverhaltsdarstellung der verfügenden Stelle (nachfolgend: Erstinstanz) abgestellt und insbesondere B._____ nicht angehört. Damit habe sie einerseits einen schweren Formfehler begangen. Andererseits habe sie ihrem Entscheid einen nicht überprüften und unbewiesenen Sachverhalt zugrunde gelegt. Dieser sei zudem unrichtig, entspreche sein Arbeitsalltag doch nicht der für die Stelleneinreihung verwendeten Stellenbeschreibung. Da die ausgeführten und von der Arbeitgeberin auch nachgefragten Arbeiten in dieser Stellenbeschreibung nicht widerspiegelt würden, liege ausserdem eine offensichtlich unrichtige Stelleneinreihung vor.

E.

Die Vorinstanz hält in ihrer Vernehmlassung vom 21. November 2013 am angefochtenen Entscheid fest und beantragt die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung führt sie namentlich aus, zwar bestehe hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitsalltag des Beschwerdeführers der Stellenbeschreibung Y._____ oder der Stellenbeschreibung X._____ entspreche, insofern eine Diskrepanz, als C._____ und der ... (nachfolgend: D._____) auf ihre Rückfrage hin Ersteres verträten, für den ebenfalls angefragten B._____ dagegen Letzteres zutreffe. Sie erachte indes aus verschiedenen Gründen die Stellenbeschreibung Y._____ weiterhin als einschlägig.

F.

Der Beschwerdeführer führt in seiner Stellungnahme vom 17. Dezember 2013 ergänzend aus, B._____ und nicht C._____ habe als unmittelbarer Vorgesetzter die erforderliche Sachnähe zu den effektiv ausgeführten und nachgefragten Arbeiten.

G.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

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.

1.1.1 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).

1.1.2 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. ULRICH MEYER/PETER ARNOLD, Intertemporales Recht, Zeitschrift für Schweizerisches Recht [ZSR] 2005 I, S. 137; ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER/MARTIN BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl., Zürich usw. 2013, Rz. 132).

1.1.3 Ihr Entscheid 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.

1.2 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.

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

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).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer macht in formeller Hinsicht geltend, obschon die Vorinstanz über umfassende Kognition verfüge und der Grundsatz der freien Beweiswürdigung gelte, habe sie sich vorbehaltlos auf die Sach-

verhaltensdarstellung der Erstinstanz verlassen und den B. _____ nicht angehört. Dies sei ein grober Formmangel.

3.2 Die Vorinstanz bestreitet diesen Vorwurf und macht geltend, sie habe die vorhandenen Beweismittel objektiv geprüft und sei zum Schluss gekommen, diese liessen eine zuverlässige Beurteilung des rechtserheblichen Sachverhalts zu. Sie habe deshalb auf der Grundlage dieser Beweismittel entschieden.

3.3

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; PIERRE TSCHANNEN, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, Zürich/St. Gallen 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 die 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-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; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl., Basel 2013, Rz. 2.189). 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).

3.3.2 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).

Nach Art. 33 Abs. 1 VwVG hat die Vorinstanz die von den Parteien angebotenen Beweise abzunehmen, wenn sie zur Abklärung des Sachverhalts tauglich erscheinen (vgl. BGE 137 II 266 E. 3.2). Bei der Beurteilung dieser Frage kommt ihr allerdings ein gewisser Ermessensspielraum zu. Sie kann insbesondere dann von der Abnahme eines Beweises absehen, wenn sie aufgrund bereits erhobener Beweise oder aus anderen Gründen den rechtserheblichen Sachverhalt für genügend geklärt hält und überzeugt ist, ihre rechtliche Überzeugung würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (sog. antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, a.a.O., Rz. 536 f.; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.123c und 3.144). Nimmt sie rechtzeitig und formrichtig angebotene Beweise zu rechtserheblichen Tatsachen nicht ab, ohne dass die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, verletzt sie das rechtliche Gehör der betroffenen Partei und ihre Untersuchungspflicht; ausserdem ermittelt sie den Sachverhalt fehlerhaft im Sinne von Art. 49 Bst. b VwVG (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E.2.2.4 und A-5524/2012 vom 16. Dezember 2013 E. 5.2.1).

Hinsichtlich der Beweiswürdigung gilt – wie im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht – 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.).

3.3.3 Die Vorinstanz führt im angefochtenen Entscheid bezüglich der Rüge der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts durch die Erstinstanz unter anderem aus, sie habe die Vorbringen des Beschwerdeführers aufgenommen und nochmals abgeklärt, ob die von diesem zusätzlich aufgelisteten Arbeiten als von der Stellenbeschreibung Y._____ abgedeckt qualifiziert werden könnten. Wie der E-Mail des C._____ vom 6. September 2012 (vgl. dazu E. 4.2 und 7.2.1) zu entnehmen sei, treffe dies zu. Sie könne sich darauf verlassen, dass diese Angaben korrekt seien. Aufgrund der Unterlagen, die die Erstinstanz eingereicht habe, erachte sie den der erstinstanzlichen Verfügung zugrunde liegenden Sachverhalt als erstellt und die Stellenbeschreibung Y._____ als korrekt und vollständig.

Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass die Vorinstanz auf eine Anhörung des B._____ nicht deshalb verzichtete, weil sie ihre Kognition hinsichtlich der erstinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung einschränkte. Ebenso wenig tat sie es, weil sie der Anhörung des B._____ im Voraus in allgemeiner Weise die Beweiseignung absprach oder nur die Stellungnahme der C._____ als Beweis zulassen wollte. Sie verzichtete vielmehr auf eine Anhörung, weil sie aufgrund einer antizipierten Beweiswürdigung den der erstinstanzlichen Verfügung zugrunde liegenden Sachverhalt als korrekt und erstellt und die Abnahme der weiteren, vom Beschwerdeführer angebotenen Beweise (Anhörung des B._____, Augenschein vor Ort) als unnötig erachtete. 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.

3.3.4 Damit ist freilich noch nicht geklärt, ob die Vorinstanz mit dem Verzicht auf eine Anhörung des B._____ den Anspruch auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers – und Art. 12 VwVG – allenfalls insofern verletzte, als die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Beweisabnahme gestützt auf eine antizipierte Beweiswürdigung nicht gegeben waren. Offen ist ausserdem, welche Bedeutung dem Umstand zukommt, dass sie im Zusammenhang mit dem vorliegenden Beschwerdeverfahren

nachträglich eine Stellungnahme vom B._____ eingeholt hat. Auf diese Fragen braucht indes nicht weiter eingegangen zu werden, ist doch der angefochtene Entscheid, wie nachfolgend zu erläutern sein wird, ohnehin aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer bringt in materieller Hinsicht vor, die für die Zuordnung seiner Stelle zum Anforderungsniveau F verwendete Stellenbeschreibung Y._____ entspreche nicht seinem tatsächlichen Arbeitsalltag bzw. seiner tatsächlichen Funktion. Wie er bereits vor der Erstinstanz und in der Beschwerde an die Vorinstanz dargelegt habe, nehme er zahlreiche zusätzliche Aufgaben wahr, die dem Anforderungsniveau G zuzuordnen seien. Der B._____ habe dies bestätigt. Die Vorinstanz habe jedoch weder diesen angehört noch einen Augenschein vor Ort vorgenommen, obschon er beides beantragt habe. Stattdessen habe sie sich auf den Standpunkt gestellt, sie dürfe sich darauf verlassen, dass die Angaben des C._____, der die Richtigkeit der Stellenbeschreibung Y._____ bestätigt habe, korrekt seien. Zudem habe sie sich einseitig auf die Sachverhaltsdarstellung der Erstinstanz abgestützt.

Eine korrekte Überprüfung, ob die von ihm tatsächlich ausgeführten Arbeiten der für die Stelleneinreihung verwendeten Stellenbeschreibung oder der Stellenbeschreibung X._____ entsprächen, sei somit nicht erfolgt. Ebenso wenig habe die Vorinstanz erläutert, worin der Unterschied zwischen ... (so die Stellenbeschreibung Y._____) und *komplexen* ... (so die Stellenbeschreibung X._____) bestehe und wieso er keine "komplexen" ... auszuführen habe. Der angefochtene Entscheid basiere somit auf einem nicht überprüften und unbewiesenen sowie unrichtigen Sachverhalt. Da die von ihm ausgeführten und von der Arbeitgeberin auch nachgefragten Arbeiten in der Stellenbeschreibung Y._____ nicht widerspiegelt würden, liege ausserdem eine offensichtlich falsche Einreihung vor.

4.2 Die Vorinstanz führt aus, die Stellenbeschreibung als Instrument für die Stelleneinreihung sei auf die Hauptaufgaben der jeweiligen Funktion beschränkt, da es nicht möglich sei, jede tatsächlich übernommene Aufgabe aufzuführen. Der Beschwerdeführer bringe zwar vor, er nehme zahlreiche zusätzliche Aufgaben wahr, die dem Anforderungsniveau G zuzuweisen seien. Sie erachte es jedoch als nachvollziehbar, dass – wie der C._____ in seiner E-Mail vom 6. September 2012 geltend mache – die

ersten vier dieser Aufgaben den Aufgaben gemäss der Stellenbeschreibung Y._____ entsprächen. Auch sei es zulässig – wie der C._____ in der erwähnten E-Mail weiter vorbringe –, die Stellvertretung des B._____ unter den Punkt "Diverses" dieser Stellenbeschreibung zu subsumieren. Der C._____ und der D._____ hätten sodann auf ihre Rückfrage hin mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bestätigt, dass der Beschwerdeführer die Aufgaben gemäss der Stellenbeschreibung Y._____ vollumfänglich wahrnehme und es aus ihrer Sicht keine Stellenbeschreibung gebe, der seine Tätigkeit besser entspräche. Nach Ansicht dieser beiden Leitungspersonen käme zwar alternativ die Stellenbeschreibung X._____ in Frage. Die darin vorgesehenen personellen Führungsaufgaben könnten aber nicht wahrgenommen werden, da ... inklusive B._____ lediglich sechs Personen umfasse und die gesamte personelle Führung durch den B._____ erfolge.

Dieser habe auf ihre Rückfrage hin mit Schreiben vom 22. Oktober 2013 zwar abweichend von dieser Beurteilung erklärt, die Tätigkeit des Beschwerdeführers entspreche der Stellenbeschreibung X._____, und zahlreiche Aufgaben aufgeführt, die der Beschwerdeführer bei ... wahrgenommen habe. Der C._____ habe jedoch den besseren Überblick über die verschiedenen ..., die ... in den verschiedenen Einsatzgebieten und die verschiedenen Funktionen. Dass vorübergehend weiter gehende Aufgaben übernommen würden als die in der Stellenbeschreibung Y._____ genannten, rechtfertige zudem keine höhere Stelleneinreihung. Im Weiteren sei es nachvollziehbar, dass die personellen Führungsaufgaben gemäss der Stellenbeschreibung X._____ wegen der kleinen ... vom Beschwerdeführer nicht wahrgenommen werden könnten. Bei der Stellvertretung des B._____ handle es sich schliesslich um eine reine Platzhalterschaft. Die Zuordnung der Stelle des Beschwerdeführers zum Anforderungsniveau F sei somit korrekt.

5.

5.1 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 (vgl. Bst. 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 werden auf den 1. Juli 2011 alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

5.2 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. Gemäss Ziff. 2.1 Bewertungsrichtlinie wird jede Funktion einer Funktionskette und innerhalb dieser entsprechend den Aufgaben und Anforderungen dem zutreffenden Anforderungsniveau zugeordnet. 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.

Gemäss Ziff. 3.1 Bewertungsrichtlinie wird jede Funktion mit Hilfe der folgenden vier Einreihungsinstrumente zugeordnet: Organigramm, Stellenbeschreibung, Funktionsraster und Modellumschreibung. Letztere beschreibt in abstrakter Form mit Hilfe von Kompetenzen das jeweilige Anforderungsniveau, ist also dessen verbale Umsetzung. Die Zuordnung einer Funktion erfolgt nach Ziff. 3.3 in fünf Schritten. In einem ersten Schritt sind die Hauptaufgaben festzustellen und in der Stellenbeschreibung festzuhalten, ausserdem sind realistische Anforderungen zu formulieren. Danach sind die Funktionskategorie und der Funktionsbereich im Funktionsraster (zweiter Schritt) sowie die Funktionskette innerhalb des Funktionsbereichs (dritter Schritt) zu bestimmen. Im vierten Schritt ist das Anforderungsniveau innerhalb der Funktionskette mit Hilfe der Modellumschreibungen zu bestimmen und mit den Hauptaufgaben der Stellenbeschreibung zu vergleichen. Im fünften und letzten Schritt ist das Anforderungsniveau innerhalb der Führungsspanne und über die Organisationseinheit hinaus auf Plausibilität zu überprüfen.

Ziff. 4 Bewertungsrichtlinie regelt besondere Fälle. Gemäss Ziff. 4.1.1 umfasst eine vollumfängliche Stellvertretung die regelmässige bzw. dauernde Übernahme von Aufgabenbereichen der vorgesetzten Stelle, die in der Stellenbeschreibung festgehalten wird und in die Funktionsbewertung einfliesst. Nach Ziff. 4.1.2 wird die reine Platzhalterschaft nicht mit einem zusätzlichen Anforderungsniveau abgegolten. Sie kann allenfalls im Rahmen der einschlägigen Richtlinie mit einer Belohnung abgegolten werden.

5.3 Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts darf das vorstehend skizzierte Funktionsbewertungsverfahren, insbesondere Ziff. 2.4 Bewertungsrichtlinie, 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. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1876/2013 vom 6. Januar 2014 E. 5.1.2). Die konkret ausgeübte Funktion darf demnach im Rahmen des Funktionsbewertungsprozesses der jeweils zutreffenden bzw. adäquaten Rahmenstellenbeschreibung zugeordnet werden. Dies setzt allerdings voraus, dass über die konkret ausgeübte Funktion bzw. die effektiv wahrgenommenen Aufgaben Klarheit besteht, kann doch grundsätzlich nur dann beurteilt werden, welche Rahmenstellenbeschreibung einschlägig bzw. ob die Zuordnung zu einer bestimmten Rahmenstellenbeschreibung angemessen ist.

6.

6.1 Aus den Akten ist ersichtlich, dass die Funktion des Beschwerdeführers der Rahmenstellenbeschreibung Y._____ der Funktionskette ... zugeordnet wurde. Diese Funktionskette gehört zum Funktionsbereich ... der Funktionskategorie ..., umfasst unter anderem ... und erstreckt sich vom Anforderungsniveau D bis G. Die Rahmenstellenbeschreibung Y._____ (nachfolgend: Stellenbeschreibung F) ist dem Anforderungsniveau F zugeordnet, die Rahmenstellenbeschreibung X._____ (nachfolgend: Stellenbeschreibung G) dem Anforderungsniveau G.

6.2 Die beiden (Rahmen-)Stellenbeschreibungen nennen als hierarchisch und fachlich vorgesetzte Stelle übereinstimmend den ... Beide sehen zudem weder eine hierarchische Führung ... noch eine fachliche Führung ... des Stelleninhabers vor. Deckungsgleich sind auch die Stellenziele.

In Ziff. 1 der beiden Stellenbeschreibungen werden die jeweiligen Hauptaufgaben aufgelistet. Die unter dem Titel "Ausführung" aufgeführten Aufgaben stimmen weitgehend überein, weichen allerdings hinsichtlich einiger weniger Aufgaben, gewisser Details sowie des auf die Aufgaben entfallenden Arbeitsaufwands (Stellenbeschreibung F 80 %, Stellenbeschreibung G 70 %) voneinander ab. So erwähnt die Stellenbeschreibung G ... *komplexer* ..., während in der Stellenbeschreibung F eine entsprechende Qualifikation der ... fehlt. Die Aufgaben unter "Diverses" stimmen überein, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich des darauf entfallenden Aufwands (Stellenbeschreibung F 20 %, Stellenbeschreibung G 10 %). Sie umfassen einerseits die Ausführung weiterer Aufgaben, die dem Wesen nach zur Tätigkeit gehören bzw. sich aus der betrieblichen Notwendigkeit ergeben, im Auftrag des Vorgesetzten, andererseits dessen Information über aussergewöhnliche Vorkommnisse im Tätigkeitsgebiet des Stelleninhabers.

Ziff. 2 der beiden Stellenbeschreibungen betrifft allfällige Führungsaufgaben. Während die Stellenbeschreibung F ausdrücklich weder personelle noch finanzielle Führungsaufgaben (inkl. Budgetverantwortung) vorsieht, sieht die Stellenbeschreibung G beides vor, und zwar im Umfang von insgesamt 20 %. Unter dem Titel "personelle Führungsaufgaben" wird dabei einerseits ausgeführt, der Stelleninhaber unterstütze den B._____ bei Bedarf in seiner Führungsaufgabe (zum Beispiel bei der Durchführung der Personalbeurteilung), und andererseits, er vertrete ihn im Bedarfsfall und entlaste ihn in organisatorischen Aufgaben und in seiner Führungsfunktion. Unter dem Titel "finanzielle Führungsaufgaben (inkl. Budgetverantwortung)" wird erwähnt, der Stelleninhaber nehme derartige Aufgaben im Rahmen der ihm zugeteilten Aufträge wahr.

Abgesehen von den erwähnten Unterschieden bei den Haupt- und den Führungsaufgaben stimmen die beiden Stellenbeschreibungen, insbesondere bezüglich der Mindestanforderungen, überein.

7.

7.1 Vorliegend ist unbestritten, dass die Zuordnung der Funktion gemäss der Stellenbeschreibung F zum Anforderungsniveau F korrekt ist. Uneinigkeit besteht jedoch hinsichtlich der Frage, ob die vom Beschwerdeführer tatsächlich ausgeübte Funktion dieser Stellenbeschreibung entspricht oder die Stellenbeschreibung G einschlägig und seine Funktion daher dem Anforderungsniveau G zuzuordnen ist. Strittig ist dabei in erster Li-

nie, ob die Vorinstanz in tatsächlicher Hinsicht zu Recht als erstellt erachtete, dass der Beschwerdeführer im Wesentlichen die in der Stellenbeschreibung F aufgeführten Aufgaben wahrnimmt. Diese Frage ist nachfolgend zu prüfen. Massgeblich ist dabei die aktuelle Aktenlage (vgl. BVGE 2012/21 E. 5.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.204; zum Grundsatz der freien Beweiswürdigung und zum vorliegend relevanten Regelbeweismass vgl. E. 3.2.2). Zu berücksichtigen sind somit auch die von der Vorinstanz im Zusammenhang mit dem vorliegenden Beschwerdeverfahren eingeholten Stellungnahmen des C._____ und des D._____ sowie des B._____.

7.2 Von vorrangigem Interesse bei der vorzunehmenden Prüfung ist dabei die Frage, ob der Beschwerdeführer personelle und/oder finanzielle Führungsaufgaben (inkl. Stellvertretungsaufgaben) im Sinne von Ziff. 2 der Stellenbeschreibung G wahrnimmt, besteht in dieser Hinsicht doch der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Stellenbeschreibungen (vgl. E. 6.2). Diesbezüglich liegen allerdings auch von Seiten der vorstehend erwähnten Leitungspersonen unterschiedliche Stellungnahmen vor (vgl. bereits E. 4.2).

7.2.1 Der C._____ stellt sich in einer E-Mail vom 6. September 2012 auf den Standpunkt, die Übernahme eines Teils der hierarchischen Führung könne bei ... von sieben Mitarbeitenden (inkl. B._____) kaum ernsthaft erwogen werden. Die Stellvertretungsaufgaben für den B._____ beträfen zudem in erster Linie Projekte und weniger die personelle Führung.

In einer E-Mail vom 15. Mai 2013 führt er aus, es würden keine personellen Führungsaufgaben wahrgenommen. Die Führung des von extern zugemieteten Personals beschränke sich auf ..., was nicht Aufgabe der hierarchischen Führung sei. Dass der Beschwerdeführer vom B._____ in gewissen Führungsfragen beratend beigezogen werde, scheine zweckmässig. Daraus könne jedoch keine Übernahme von Führung abgeleitet werden. Die übernommenen Stellvertretungsaufgaben gehörten weiter dem Wesen nach zur Tätigkeit des Beschwerdeführers; die Verantwortung verbleibe beim B._____. Inhaltlich gehe es primär um Fragen der Arbeitsplanung und -ausführung, d.h. nur um fachliche Führung.

Im bereits erwähnten Schreiben des C._____ und des D._____ vom 23. Oktober 2013 (vgl. E. 4.2) wird erneut vorgebracht, die personellen Führungsaufgaben von ca. 20 % könnten nicht wahrgenommen werden,

da ... (inkl. B._____) lediglich sechs Mitarbeitende umfasse und die gesamte personelle Führung durch den B._____ erfolge.

7.2.2 Der B._____ macht demgegenüber in seinem Schreiben vom 22. Oktober 2013 an die Vorinstanz (vgl. E. 4.2) geltend, der Beschwerdeführer habe bei ... teilweise die internen und externen Mitarbeiter ... hierarchisch geführt und die erforderlichen Entwicklungsmassnahmen gemeinsam mit ihm veranlasst. Weiter habe er ihn bei Bedarf vertreten und ihn bei Organisatorischem und bei Führungsfunktionen entlastet. Überdies habe er die

In einer E-Mail vom 6. März 2013 an den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers führt der B._____ aus, der Beschwerdeführer habe zu seiner Unterstützung ..., ihn bei der Personalbeurteilung unterstützt (und den dafür erforderlichen Kurs besucht) sowie seine Geschäfte bei Abwesenheiten geführt.

7.2.3 Der im vorinstanzlichen Verfahren nicht angehörte B._____ macht somit in seinem Schreiben vom 22. Oktober 2013 und ansatzweise auch in seiner E-Mail vom 6. März 2013 abweichend vom C._____ und vom D._____ geltend, der Beschwerdeführer nehme personelle Führungsaufgaben (inkl. Stellvertretungsaufgaben) wahr, wie sie in Ziff. 2 der Stellenbeschreibung G aufgeführt sind. Sein Schreiben vom 22. Oktober 2013 lässt zudem, jedenfalls in Verbindung mit seiner E-Mail vom 6. März 2013, die Übernahme von Budgetverantwortung bzw. von finanziellen Führungsaufgaben durch den Beschwerdeführer zumindest als möglich erscheinen. Ungeachtet dessen hält die Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung an ihrer Sachverhaltsfeststellung im angefochtenen Entscheid fest und sieht keinen Bedarf für weitere Abklärungen. Was sie in diesem Zusammenhang vorbringt, vermag allerdings nicht zu überzeugen.

7.2.3.1 Zwar erscheint zutreffend, dass der C._____ den besseren Überblick über die verschiedenen ..., die ... in den verschiedenen Einsatzgebieten und die verschiedenen Funktionen hat. Dies ist im Zusammenhang mit der Frage, welche (Führungs-)Aufgaben der Beschwerdeführer tatsächlich wahrnimmt, jedoch nicht ausschlaggebend. Massgeblich ist vielmehr, ob der C._____ über die Aufgaben des Beschwerdeführers ausreichend bzw. besser informiert ist als der B._____. Dies ist aber zweifelhaft, dürfte ihm doch gegenüber diesem die erforderliche Sachnähe abgehen.

7.2.3.2 Zu einfach macht es sich die Vorinstanz weiter mit dem Argument, es sei für sie nachvollziehbar, dass – wie der C._____ und der D._____ vorbringen – die gemäss der Stellenbeschreibung G auszuführenden personellen Führungsaufgaben im Umfang von 20 % wegen der geringen Grösse des ... nicht wahrgenommen werden könnten. Auch wenn dieses Argument eine gewisse Plausibilität hat, wird damit in keiner Weise erklärt, wieso der B._____ jedenfalls hinsichtlich ... gerade das Gegenteil vorbringt. Ebenso wenig wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der C._____ in seiner E-Mail vom 6. September 2012 gewisse personelle Führungsaufgaben des Beschwerdeführers nicht in Abrede stellt und in seiner E-Mail vom 15. Mai 2013 einräumt, dieser werde vom B._____ in gewissen Führungsfragen beratend – und somit unterstützend – beigezogen. Es bleibt entsprechend offen, ob der Beschwerdeführer allenfalls doch sowie ständig – was das Schreiben des B._____ vom 22. Oktober 2013 zwar nahe legt, daraus jedoch nicht klar hervorgeht – personelle Führungsaufgaben wahrnimmt und, wenn ja, in welchem Umfang.

7.2.3.3 Diese Beurteilung gilt umso mehr, als sich die Vorinstanz auch nicht näher mit der Natur und der Tragweite der Stellvertretungsaufgaben des Beschwerdeführers auseinandersetzt. Vielmehr geht sie mit dem Argument, die Stellvertretung werde nur bei Abwesenheiten des B._____ wahrgenommen, von einer reinen Platzhalterschaft aus, die gemäss Ziff. 4.1 Bewertungsrichtlinie nicht in der Stellenbeschreibung festzuhalten ist. Diese Einschätzung steht jedoch in klarem und ungeklärtem Widerspruch zur Darstellung des B._____, der die Stellvertretungsfunktion des Beschwerdeführers in seinem Schreiben vom 22. Oktober 2013 in nahezu wörtlicher Übernahme des in Ziff. 2 der Stellenbeschreibung G unter dem Titel "personelle Führungsaufgaben" aufgeführten Passus umschreibt, mithin jedenfalls hinsichtlich ... offenbar von einer eigentlichen Stellvertretungsfunktion ausgeht, die eine Aufnahme in die Stellenbeschreibung rechtfertigt. Dass er in seiner E-Mail vom 6. März 2013 bloss ausführt, der Beschwerdeführer führe seine Geschäfte bei Abwesenheiten, ändert daran nichts, ist diese Formulierung doch kurz und untechnisch gehalten, weshalb sie keine ausreichenden Rückschlüsse auf die Natur und die Tragweite der Stellvertretungsfunktion zulässt.

7.2.4 Die Vorinstanz vermag somit in ihrer Vernehmlassung den hinsichtlich der personellen Führungsaufgaben (inkl. Stellvertretungsaufgaben) bestehenden Widerspruch zwischen den Beurteilungen der verschiedenen Leitungspersonen nicht überzeugend zu erklären. Es bleibt daher of-

fen und klärungsbedürftig, ob und falls ja, in welchem Umfang die effektiv wahrgenommene Funktion des Beschwerdeführers solche Aufgaben umfasst. Ungeklärt ist auch, ob und falls ja, in welchem Umfang er finanzielle Führungsaufgaben wahrnimmt. Da der wesentliche Unterschied zwischen den Stellenbeschreibungen F und G hinsichtlich der Führungsaufgaben besteht, ist der Sachverhalt somit in einem für die Beurteilung der streitigen Frage, welche der beiden Stellenbeschreibungen einschlägig ist, zentralen Punkt nicht geklärt. Daran ändert nichts, dass der Umfang allfälliger Führungsaufgaben des Beschwerdeführers weniger als die in der Stellenbeschreibung G genannten 20 % betragen könnte. Da die Stellenbeschreibung F ausdrücklich keinerlei Führungsaufgaben vorsieht, liesse dies nicht ohne Weiteres den Schluss zu, diese Stellenbeschreibung und nicht die Stellenbeschreibung G sei einschlägig.

7.3 Über die Führungsaufgaben hinaus erscheint der Sachverhalt auch hinsichtlich verschiedener Hauptaufgaben gemäss Ziff. 1 der beiden Stellenbeschreibungen nicht gänzlich geklärt. So ist nicht völlig klar, ob der Beschwerdeführer denn nun *komplexe* ... Dies wird von der Vorinstanz jedenfalls im angefochtenen Entscheid unter Verweis auf die Erstinstanz verneint, vom C. _____ und vom D. _____ indes nicht bestritten und vom B. _____ zumindest bezüglich ... behauptet. Offen erscheint ausserdem, ob die in diesem Schreiben aufgeführten weiteren Aufgaben, die – soweit überhaupt erwähnt – nur oder in dieser Form nur in der Stellenbeschreibung G genannt werden, zu den effektiven Aufgaben des Beschwerdeführers zählen. Dass dieser diese Aufgaben bei ... wahrnahm, wird von der Vorinstanz in ihrer Vernehmlassung jedenfalls nicht explizit bestritten. Ihr Argument, die vorübergehende Übernahme weiter gehender Tätigkeiten rechtfertige noch keine höhere Stelleneinreihung, ändert im Übrigen nichts an der Relevanz dieser Sachverhaltsfrage. Ob es zutrifft, kann erst beurteilt werden, wenn geklärt ist, welche weiter gehenden Aufgaben der Beschwerdeführer in welchem Umfang und wie häufig wahrnimmt. Nur dann lässt sich überprüfen, ob die für die Stelleneinreihung verwendete Stellenbeschreibung F seine konkrete Funktion adäquat abbildet.

7.4 Als Fazit ist damit festzuhalten, dass der Sachverhalt hinsichtlich der vom Beschwerdeführer tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben bzw. der von ihm effektiv ausgeübten Funktion unzureichend geklärt ist. Dies gilt insbesondere bezüglich der zentralen Frage, ob und falls ja, in welchem Umfang er Führungsaufgaben (inkl. Stellvertretungsaufgaben) im Sinne von Ziff. 2 der Stellenbeschreibung G wahrnimmt. Als Folge davon kann

nicht beurteilt werden, welche der beiden möglichen Rahmenstellenbeschreibungen die Funktion des Beschwerdeführers adäquat widerspiegelt. Es bleibt entsprechend auch offen, ob dessen Funktion zu Recht der Stellenbeschreibung F und damit dem Anforderungsniveau F zugeordnet wurde. Der angefochtene Entscheid basiert somit auf einem nicht rechtsgenügend erstellten und unzureichend abklärten Sachverhalt bzw. auf einer unrichtigen Sachverhaltsfeststellung im Sinne von Art. 49 Bst. b VwVG.

7.5 Gemäss Art. 61 Abs. 1 VwVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in der Sache selbst oder weist diese ausnahmsweise mit verbindlichen Weisungen an die Vorinstanz zurück. Bei der Wahl zwischen den beiden Entscheidarten steht dem Gericht ein weiter Ermessensspielraum zu. Liegen sachliche Gründe vor, ist eine Rückweisung regelmässig mit dem Untersuchungsgrundsatz und dem Prinzip eines einfachen und raschen Verfahrens vereinbar (vgl. BGE 131 V 407 E. 2.1.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-770/2013 vom 8. Januar 2014 E. 1.3). Zur Rückweisung führt insbesondere eine mangelhafte Abklärung des Sachverhalts durch die Vorinstanz, die ohne eine aufwändigere Beweiserhebung nicht behoben werden kann (vgl. BVGE 2012/21 E. 5.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.194).

Vorliegend ist zu klären, welche Funktion der Beschwerdeführer effektiv ausübt. Dabei geht es nicht nur um die Frage, welche Aufgaben er erfüllt, sondern auch darum, wie häufig diese Aufgaben anfallen und welcher Zeitaufwand auf sie entfällt. In diesem Zusammenhang wird auch der Widerspruch zwischen den Einschätzungen der verschiedenen Leitungspersonen zu klären sein. Je nach Ergebnis könnten weitere Abklärungen vorzunehmen sein, etwa im Zusammenhang mit der Frage, welche der beiden zur Debatte stehenden Rahmenstellenbeschreibungen angesichts der festgestellten tatsächlichen Aufgaben einschlägig ist. Insgesamt ist somit mit einem nicht unerheblichen Abklärungsaufwand zu rechnen. Es rechtfertigt sich deshalb, die Sache zur Vornahme der erforderlichen Abklärungen sowie zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen. Dies gilt umso mehr, als diese mit den Verhältnissen nicht nur besser vertraut, sondern auch besser in der Lage ist, diese Abklärungen durchzuführen.

7.6 Die Beschwerde ist demnach teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid aufzuheben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im vorstehend erläuterten Sinn (vgl. E. 7.5) sowie zu neuem Entscheid an

die Vorinstanz zurückzuweisen. Soweit der Beschwerdeführer weiter gehend beantragt, die Vorinstanz sei anzuweisen, seine Funktion rückwirkend per 1. Juli 2011 mindestens dem Anforderungsniveau G zuzuordnen (vgl. Bst. D), ist die Beschwerde abzuweisen.

8.

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG in der Fassung vom 24. März 2000 [AS 2001 906] und Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

9.

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (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]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Der Stundenansatz für die nichtanwaltliche berufsmässige Vertretung beträgt mindestens Fr. 100.-- und höchstens Fr. 300.-- (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Wird keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

In der Verwaltungsrechtspflege des Bundes gilt die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu weiteren Abklärungen und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) praxisgemäss als volles Obsiegen der Beschwerde führenden Partei (vgl. BGE 137 V 2010 E. 7.1 und BGE 132 V 215 E. 6.1; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1251/2012 vom 15. Januar 2014 E. 48.1). Der vom SEV vertretene Beschwerdeführer gilt demnach als obsiegend und hat Anspruch auf eine Parteientschädigung. Diese ist in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Beschwerdeverfahren auf Fr. 1'000.-- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) festzusetzen und der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**1.**

Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid der Vorinstanz vom 30. Juli 2013 wird aufgehoben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im Sinne der Erwägungen (vgl. E. 7.5) sowie zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen. Im Übrigen (vgl. E. 7.6) wird die Beschwerde abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils für das vorliegende Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'000.-- (inkl. Auslagen und allfällige Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an:

- den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

André Moser

Pascal Baur

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, sofern die Voraussetzungen gemäss den Art. 82 ff., 90 ff. und 100 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben sind. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der ange-

fochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: