



Abteilung I
A-495/2014

Urteil vom 27. Oktober 2014

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter André Moser,
Gerichtsschreiber Bernhard Keller.

Parteien

X._____,
vertreten durch die Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),
Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6,
Beschwerdeführer,

gegen

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

Gegenstand

Anpassung des Arbeitsvertrags.

Sachverhalt:**A.**

X._____ arbeitet bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB, nachfolgend auch Arbeitgeberin genannt) je zu 50 % als Aa und als Bb. 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 X._____ im Mai 2011 in einem sog. "Verständigungsschreiben" über die Zuordnung seiner Funktionen im neuen Bewertungs- und Lohnsystem informiert, wobei die Funktion Aa dem Anforderungsniveau F, die Funktion Bb dem Anforderungsniveau H zugeordnet wurde. Mit Schreiben vom 15. September 2011 ersuchte X._____ um Erlass einer Verfügung und teilte mit, dass er mit der Zuordnung nicht einverstanden sei.

B.

Im Dezember 2012 wurde X._____ mündlich informiert, dass die Arbeitgeberin die Funktion Bb irrtümlicherweise dem Anforderungsniveau H zugeordnet habe, diese jedoch zum Anforderungsniveau G zähle, was rückwirkend auf den 1. Juli 2011 zu korrigieren sei mit Anpassung des Vertrags. Am 1. Februar 2013 wurde X._____ durch einen HR-Berater ein entsprechendes Schreiben, das vom 5. Dezember 2012 datiert, übergeben. Mit Schreiben vom 6. Februar 2013 teilte X._____ mit, dass er mit dieser Rückstufung nicht einverstanden sei.

C.

Mit Verfügung vom 21. Juni 2013 bestätigte die Arbeitgeberin die Zuordnung der Stellen des Beschwerdeführers ins Anforderungsniveau F soweit die Funktion Aa betreffend und ins Anforderungsniveau G für die Funktion Bb. Ausserdem wurde der massgebliche Jahreslohn (inkl. Lohngarantie, sog. Garantie 2011) verfügt.

D.

Gegen diese Verfügung erhob X._____ am 22. August 2013 Beschwerde beim Konzernrechtsdienst der SBB und beantragte die Aufhebung der Verfügung sowie die rückwirkende Zuordnung seiner Stellen in das Anforderungsniveau G der Funktionskette ... bzw. in das Anforderungsniveau H der Funktionskette ..., eventuell eine Anweisung an die SBB, die Zuordnung der Anforderungsniveaus erneut vorzunehmen und ihm dabei vollumfänglich Akteneinsicht zu gewähren.

E.

Mit Entscheid vom 11. Dezember 2013 wies der Konzernrechtsdienst der SBB die Beschwerde ab. Zur Begründung führte er insbesondere aus, die Funktion Aa im Anforderungsniveau F sei mit der Funktion Cc im Anforderungsniveau G verglichen worden, wobei Letztere zusätzliche bzw. komplexere Aufgaben zu erfüllen habe, weshalb der Beschwerdeführer nicht in das Anforderungsniveau G eingeordnet werden könne. Bei der Funktion Bb sei die Einstufung ins Anforderungsniveau G zutreffend, weil der Beschwerdeführer u.a. keine Führungsunterstützung übernehme, die aber für eine höhere Einordnung erforderlich sei. Der Konzernrechtsdienst verneinte auch eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung, die Arbeitgeberin habe die Einstufung gestützt auf einen zutreffenden Stellenbeschrieb vorgenommen. Schliesslich sei auch das Zuordnungsverfahren gesetzeskonform gewesen und die konkreten Zuordnungen beruhten auf sachlichen Gründen und seien rechtmässig.

F.

Gegen diesen Entscheid erhebt X. _____ (Beschwerdeführer) am 27. Januar 2014 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt dessen Aufhebung (Rechtsbegehren 1), die Anweisung an die SBB, seine Stelle in der Funktion als Aa dem Anforderungsniveau G der Funktionskette ... (Rechtsbegehren 2a) und die Stelle Bb dem Anforderungsniveau H der Funktionskette ... zuzuordnen (Rechtsbegehren 2b). Eventuell sei die Angelegenheit an die SBB zurückzuweisen zur Vornahme einer Neu Beurteilung und Gewährung der vollständigen Akteneinsicht (Rechtsbegehren 3). Zur Begründung bringt er im Wesentlichen vor, der Sachverhalt, die tatsächlich geleistete Arbeit, sei ungenügend abgeklärt, Beweise seien nicht abgenommen worden und der Entscheid sei nicht hinreichend begründet, insbesondere die nachträgliche Rückstufung. Zugleich sei das rechtliche Gehör verletzt worden. Schliesslich sei die Rechtsgleichheit verletzt, weil Lokomotivpersonal, das ebenfalls als Bb eingesetzt werde, eine Zulage erhalte, er jedoch nicht.

G.

Der Konzernrechtsdienst SBB (Vorinstanz) beantragt in seiner Stellungnahme vom 1. April 2014 die Abweisung der Beschwerde und führt aus, er habe den Sachverhalt abgeklärt und die Zuordnung der Stellen des Beschwerdeführers begründet, mithin kein Recht verletzt.

H.

In seinen Schlussbemerkungen vom 30. April 2014 hält der Beschwerdeführer an seinen Anträgen und Begründungen fest. Er weist insbesondere darauf hin, dass die Vorinstanz seine Aufgabe falsch bezeichnet, nämlich als Dd statt Aa, die richtige Bezeichnung also nicht kenne.

I.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen, soweit sie entscheiderelevant sind.

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. Das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht richtet sich, soweit das VGG nichts anderes vorsieht, nach dem VwVG (Art. 37 VGG).

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 Arbeitgeberin (Erstinstanz) kam demnach hinsichtlich der vorliegend streitigen Frage Verfügungsbefugnis zu (vgl. Art. 34 Abs. 1 BPG und Ziff. 194 Abs. 1 GAV SBB 2011).

1.3 Die Verfügung der Erstinstanz wurde gestützt auf die vor dem Inkrafttreten der Revision des Bundespersonalrechts am 1. Juli 2013 geltende prozessuale 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). Diese Zuständigkeit ist mit dem Inkrafttreten der erwähnten Revision entfallen. Die Vorinstanz blieb 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) zuständig für Beschwerdeverfahren, die vor dem 1. Juli 2013 bereits hängig waren (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).

Die vorliegende Beschwerde war jedoch erst am 21. August 2013 anhängig gemacht worden, mithin nach dem Inkrafttreten der Revision. Demzufolge hätte die Vorinstanz sich für unzuständig erklären und die Beschwerde zuständigkeitshalber an das Bundesverwaltungsgericht weiterleiten müssen (Art. 8 Abs. 1 VwVG). Die sachliche oder funktionelle Unzuständigkeit einer Behörde bildet gemäss Rechtsprechung einen schwerwiegenden Mangel und damit einen Nichtigkeitsgrund für einen Entscheid, es sei denn, der verfügenden Behörde komme auf dem betreffenden Gebiet allgemeine Entscheidungsgewalt zu (BGE 129 V 485 E. 2.3). Zudem kann das Gebot der Rechtssicherheit der Nichtigkeit entgegen stehen (BGE 127 II 32 E. 3g; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 6. Aufl. 2010, Rz. 961). Hätte der Beschwerdeführer seine Beschwerde bereits spätestens am 30. Juni 2013 eingereicht, wäre die Vorinstanz also noch zuständig gewesen. Die Rechtsmittelbelehrung in der Verfügung der Arbeitgeberin vom 21. Juni 2013 bezeichnet die Vorinstanz als Rechtsmittelinstanz, was noch während einigen Tagen zutreffend war. Die im Lauf der Rechtsmittelfrist eintretende Unzuständigkeit war für ihn nicht leicht erkennbar. Aus dem in Art. 9 BV verankerten Anspruch von staatlichen Organen nach Treu und Glauben behandelt zu werden, ergibt sich der Grundsatz des Vertrauensschutzes. Dieser verleiht den Privaten einen Anspruch auf Schutz ihres berechtigten Vertrauens in das bestimmte Verhalten begründende Verhalten der Behörden, wobei auch eine Rechtsmittelbelehrung schützenswertes Vertrauen begründen kann (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 623, 627 und 633). Der Beschwerdeführer durfte daher auf die Zuständigkeit der Vorinstanz vertrauen und ist darin zu schützen. Durch die Unzuständigkeit ist dem Beschwerdeführer zudem kein ersichtlicher Nachteil entstanden, ebenso wenig wurde die Unzuständigkeit je geltend gemacht. Unter Berücksichtigung all dieser Umstände bestehen gewichtige Gründe gegen die Annahme der Nichtigkeit des vorinstanzlichen Entscheids. Demnach ist der vorinstanzliche Entscheid vom 11. Dezember 2013 als Anfechtungsobjekt im vorliegenden Verfahren zu behandeln.

1.4 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.

1.5 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 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.

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

2.

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet 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.

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer sinngemäss, die Vorinstanz habe das rechtliche Gehör und die Begründungspflicht verletzt, ihre Kognition unterschritten und den Sachverhalt unvollständig festgestellt. Sie habe nicht hinreichend dargelegt, weshalb sie die Funktion Bb vom Anforderungsniveau H ins Anforderungsniveau G zurückgestuft habe und worin der angebliche Irrtum liege. Er sieht in diesem Zusammenhang das rechtliche Gehör verletzt, da sich die Frage stelle, ob die Rückstufung überhaupt zulässig gewesen sei. Die ursprüngliche Einstufung sei nämlich seinerseits unbestritten geblieben und könnte daher rechtskräftig sein. Ebenso sei unklar, ob die Korrektur eines angeblichen Irrtums zulässig sei. Auch die Zuordnung der Funktion Aa sei ungenügend begründet. Wiederholt gehe die Vorinstanz in der Vernehmlassung vom 1. April 2014 in unzutreffender Weise davon aus, er sei als Dd angestellt. Die Vorinstanz habe es zudem unterlassen, den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers ins Einstufungsverfahren einzubeziehen. Als streng hierarchisches Unternehmen mit steiler Organisationsstruktur könne nur ein hierarchisch sehr nah angesiedelter Vorgesetzter die konkrete Aufgabenzuteilung beurteilen. Die Beweiskraft der Bestätigung eines übergeordneten Vorgesetzten, einer HR-Fachperson oder des HR-Boards sei geringer als diejenige des direkten Vorgesetzten, der jedoch nicht angehört worden sei. Statt fundiert zu überprüfen, ob die Arbeitgeberin die Zuordnung seiner Funktionen sachgerecht vorgenommen habe, sei die Vorinstanz bloss davon ausgegangen, dass dies so sei.

3.1 Die Vorinstanz entgegnet, dass der zuständige HR-Berater konsultiert worden sei. Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens sei im Sinne einer zusätzlichen Sachverhaltsabklärung zudem eine weitere Stellungnahme beim HR-Berater eingeholt worden. Dieser habe bestätigt, mit den Linienvorgesetzten des Beschwerdeführers die Richtigkeit der beiden Stellenbeschreibungen geprüft zu haben. 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.

3.2 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, 2008, Art. 1 N. 18).

3.2.1 Zur Anwendung kommt demnach 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).

3.2.2 Gemäss Art. 35 VwVG hat die Vorinstanz ihre Entscheide zu begründen, wobei nicht näher definiert wird, welchen Anforderungen eine Begründung im Einzelnen zu genügen hat. Die Anforderungen sind vielmehr unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles sowie der Interessen der Betroffenen festzulegen. Die Begründung muss jedenfalls so abgefasst sein, dass die Betroffenen den Entscheid sachgerecht anfechten können. Dies ist nur möglich, wenn sich die Parteien über dessen Tragweite ein Bild machen können. Die Gerichtspraxis verlangt nicht, dass sich eine verfügende Behörde ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzt. Sie kann sich vielmehr auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken. Erforderlich ist aber stets eine Auseinandersetzung mit dem konkret zu beurteilenden Sachverhalt. Erwägungen allgemeiner Art ohne Bezugnahme auf den

Einzelfall genügen nicht. Im konkreten Fall sind jeweils insbesondere folgende Kriterien zu berücksichtigen: Eingriffsschwere, Stellung der verfügenden Behörde innerhalb des Instanzenzugs, Komplexität, Entscheidungsspielräume der Behörde, gesellschaftliche Relevanz, Vorbringen der Verfahrensbeteiligten, Geheimhaltungsinteressen, gewisse Richtigkeitsvermutung und Massenverwaltung (BGE 134 I 83 E. 4.1, BGE 133 III 439 E. 3.3, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2606/2009 vom 11. November E. 5.5; LORENZ KNEUBÜHLER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2008, Art. 35 N. 6 ff. mit weiteren Hinweisen).

3.2.3 Zur Anwendung kommt ferner 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).

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 wenn 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., Rz. 3.140a f.).

3.3 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, sie habe die vorhandenen Beweismittel objektiv geprüft und festgestellt, dass diese eine zuverlässige Beurteilung des Sachverhalts zulassen. Sie und die Arbeitgeberin hätten verschiedene Gründe für die Rückstufung der Stelle Bb aufgezählt. Es sei zudem beim zuständigen HR-Berater abgeklärt worden, ob die Stellenbeschreibungen den vom Beschwerdeführer ausgeübten Tätigkeiten entsprechen. Die Linienvorgesetzten seien nicht zuständig für die Einordnung der Funktion in das entsprechende Anforderungsniveau, sondern sie hätten die Stellenbeschreibung zusammen mit dem HR-Berater auf ihre Vollständigkeit und Übereinstimmung mit dem tatsächlichen Arbeitsalltag des Mitarbeitenden zu prüfen. Die Einordnung sei Sache des Kompetenzzentrums Compensation & Benefits. Zudem habe der HR-Berater bestätigt, Rücksprache mit den Vorgesetzten des Beschwerdeführers genommen und geklärt zu haben, ob die Stellenbeschreibungen zutreffend seien. Dies gehe auch aus dem ins Recht gelegten E-Mail-Verkehr hervor.

3.4 Aus diesen Ausführungen geht – wie auch aus den Akten – hervor, dass im Rahmen des Verfahrens vor der Vorinstanz Stellungnahmen eingeholt und dem Entscheid vom 11. Dezember 2013 zu Grunde gelegt wurden. Eine Befragung des Linienvorgesetzten des Beschwerdeführers wurde offenbar nicht deshalb unterlassen, weil die Beweiseignung von vornherein verneint wurde oder allein die Stellungnahme des HR-Beauftragten als Beweis zugelassen werden sollte. Auf eine Anhörung wurde vielmehr verzichtet, weil aufgrund einer antizipierten Beweiswürdigung die Stellenbeschreibungen als zutreffend und damit der Sachverhalt als korrekt und erstellt sowie die Erhebung weiterer Beweise als unnötig erachtet worden waren. Die Vorinstanz vervollständigte ihrerseits die Beweiserhebung und holte über den HR-Berater die Stellungnahme von Vorgesetzten ein. Gestützt darauf durfte sie von einem vollständigen und korrekt erhobenen Sachverhalt, insbesondere von zutreffenden Stellenbeschreibungen ausgehen, die ihrerseits für die Zuordnung in ein bestimmtes Anforderungsniveau massgebend sind. Es ist deshalb vorliegend nicht zu erkennen, inwiefern die Vorinstanz ihre Pflicht zur Sachverhaltsermittlung und ihre Kognition, die Prüfungspflicht

bezüglich relevantem Sachverhalt und darauf angewandtem Recht, 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 sind somit ebenso zu verneinen wie eine Verletzung des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung (vgl. hierzu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5183/2013 vom 24. Februar 2014 E. 3.3.2 f.).

3.5 Hinsichtlich des Vorwurfs, die Vorinstanz gehe fälschlicherweise davon aus, der Beschwerdeführer sei als Dd tätig und seine Stelle sei auf dieser falschen Grundlage eingestuft worden, ist festzustellen, dass weder die erst- noch die vorinstanzliche Verfügung die Funktion des Beschwerdeführers als Dd bezeichnen. In der Vernehmlassung vom 1. April 2014 führt die Vorinstanz unter B.2. aus, der Beschwerdeführer gehe von einer Zuordnung seiner Funktion als Dd und einem veralteten bzw. unzutreffenden Stellenbeschrieb aus. Weiter führt sie aus, sie erachte es als erwiesen, dass sich die Verfügung vom 21. Juni 2013 auf den aktuellen Stellenbeschrieb Nr. nnn (Aa) stütze.

Im Kapitel B.3 der Stellungnahme der Vorinstanz vom 1. April 2014 trägt ein Abschnitt den Titel "Funktion Dd". Darin nimmt sie Stellung zu den vom Beschwerdeführer geltend gemachten angeblichen Zusatzaufgaben als Dd, die notwendig wären, um die Stellenbeschreibung Cc zu erfüllen. In der Folge findet sich der Begriff "Dd" nicht mehr, vielmehr verwendet die Vorinstanz die Begriffe "Funktion des Beschwerdeführers" und "Aa ". Der erste Untertitel des Kapitels B.3. der Vernehmlassung dürfte demzufolge auf einem Versehen beruhen; die weiteren materiellen Ausführungen hierzu ergeben jedenfalls keinen Hinweis darauf, dass die Vorinstanz in diesem Abschnitt oder anderweitig in ihrem Entscheid fälschlicherweise davon ausgegangen wäre, der Beschwerdeführer übe die Funktion des Dd anstatt des Aa aus. Erst recht gibt es keine Hinweise, dass eine derartige Verwechslung im erst- oder vorinstanzlichen Verfahren erfolgt wäre, wird doch in den Begründungen stets mit der zutreffenden Funktion Aa argumentiert. Grundlage der Beurteilung war demzufolge die zutreffende Funktion des Beschwerdeführers, weshalb sich die entsprechende Rüge als unbegründet erweist.

3.6 Zur Frage der Rechtskraft bzw. Unabänderlichkeit ist festzuhalten, dass die Vorinstanzen implizit von der Möglichkeit einer Fehlerkorrektur

ausgegangen sind. Das sog. Verständigungsschreiben vom 30. Mai 2011, in dem die Funktion Bb dem Anforderungsniveau H zugeordnet worden ist, stellt keine Verfügung dar. Eine solche ist vielmehr auf Verlangen des Beschwerdeführers, bzw. weil sich die Parteien nicht einig waren, in Anwendung von Art. 34 BPG am 21. Juni 2013 erlassen worden. Wie dem Schreiben vom 30. Mai 2011 zu entnehmen ist, wäre dieses mit der Unterzeichnung zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Dies entspricht dem Schriftformerfordernis, das für Änderungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages gilt (Art. 13 BPG und Ziff. 193 Abs. 2 GAV SBB 2011). Ist die schriftliche Form vorgeschrieben, muss der Vertrag die Unterschriften aller Personen tragen, die durch ihn verpflichtet werden sollen (Art. 13 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Das Schreiben wurde vom Beschwerdeführer indessen nicht unterschrieben, weshalb es nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist und insbesondere die SBB auch nicht verpflichtet worden sind. Die Vorinstanzen durften daher implizit von der Abänderbarkeit der Einstufung ausgehen und einen Fehler oder Irrtum geltend machen, ohne dadurch ihre Begründungspflicht oder das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers zu verletzen. Es war ihm denn auch möglich, diese vorinstanzliche Rechtsauffassung vor dem Bundesverwaltungsgericht zu bestreiten. Demzufolge erweisen sich die formellen Rügen des Beschwerdeführers als unbegründet.

4.

Im materieller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, die Einstufung seiner Funktion sei auf der Grundlage der veralteten Stellenbeschreibung Nr. aaa Funktionsstufe 11 erfolgt, die auch der Stellungnahme der Erstinstanz vom 11. September 2013 beigelegt habe. Diese entspreche nicht mehr seinem Arbeitsalltag, massgebend sei die Stellenbeschreibung Nr. nnn Aa, die eine überarbeitete Fassung der ersteren darstelle und einer Verfügung vom 16. August 2012 beigelegt worden sei. Der Beschwerdeführer ist überzeugt, dass bei der Zuordnung zum Anforderungsniveau F im Mai 2011 die alte Stellenbeschreibung verwendet worden ist. Zwischen den beiden Stellenbeschreibungen gebe es markante Unterschiede, weshalb es nicht nachvollziehbar sei, dass diese demselben Anforderungsniveau zugeordnet würden. Die neuere Stellenbeschreibung sei zum Zeitpunkt der erstmaligen Zuordnung noch gar nicht vorgelegen. Der Beschwerdeführer bringt zudem vor, dass die von der Erst- und Vorinstanz zum Vergleich herangezogene Funktion Cc, die dem Anforderungsniveau G zugeordnet ist, nur ein zusätzliches Ziel der Stelle umfasse, im Übrigen aber identisch sei. Auch die zusätzlichen

Aufgaben jener Stelle sowie deren Mindestanforderungen erfülle er: Er habe verschiedene Zusatzausbildungen in ... absolviert und kenne Durch langjährige Erfahrung im ... verfüge er über ausgewiesene Kenntnisse der entsprechenden Prozesse bzw. Betriebsabläufe. Die Kenntnisse gingen sogar über den eigenen Fachbereich hinaus.

4.1 Die Vorinstanz entgegnet, der zuständige HR-Berater habe auf ihre Rückfrage hin bestätigt, dass die vom Beschwerdeführer ausgeübte Tätigkeit der Stellenbeschreibung Nr. nnn entspreche und keine andere zutreffender sei. Diese Stellenbeschreibung sei dem Beschwerdeführer mit der Verfügung zugestellt worden; sie erachte es als erwiesen, dass die am 21. Juni 2013 verfügte Zuordnung ins Anforderungsniveau F gestützt auf die Stellenbeschreibung Nr. nnn erfolgt sei.

Im Vergleich zur Funktion Cc sei die Beteiligung des Beschwerdeführers an der Auswertung von ... zu relativieren; sie beschränke sich auf [ein konkretes Ereignis] während der Cc die Summe der [Ereignisse] in seinem Fachgebiet auswerte mit dem Ziel, Verbesserungen zu finden, diese umfassend aufarbeite und dokumentiere. Zudem gehöre zu dieser Funktion die zielgruppengerechte Schulung aller Mitarbeitenden der ... sowie deren Wirkungskontrolle. Es sei zwar grundsätzlich vorgesehen, dass Aa auch verschiedene Aufgaben aus dem Stellenbeschrieb Cc erfüllten, dies weil Letztere auch [bestimmte Arbeiten eines Aa erledigten], daneben aber auch für zusätzliche Tätigkeiten eingesetzt würden. Zu den Mindestanforderungen hält die Vorinstanz fest, dass in der Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers "vertiefte Zusatzausbildungen [in ...]" enthalten seien. Allfällige über seinen eigenen Fachbereich hinausgehende Mehrkenntnisse seien für seine Arbeit aber nicht erforderlich.

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, 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 wurden 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 SBB K 140.1 Funktionsbewertung (drittletzte Beilage zur Stellungnahme vom 1. April 2014), 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).

4.3 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 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.

4.4 Das Bundesverwaltungsgericht hatte die Einstufung der Funktion Aa bereits im Urteil A-282/2014 vom 26. Juni 2014 zu prüfen. Jener Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen gleichartige Rügen vor, namentlich, dass er ebenfalls in der Auswertung von ... eingesetzt werde. Er müsse über grosse Praxis und Umsetzungskennntnisse innerhalb eines Fachbereichs verfügen, weil er unter anderem [Aufzählung konkreter Arbeiten] vornehme. Ferner machte jener Beschwerdeführer geltend, auch bei der Ausbildung und den Fachkenntnissen erfülle er die Anforderungen für die Funktion des Cc. Um ihren Standpunkt zu

untermauern brachte die Vorinstanz ebenfalls gleichartige Argumente vor, wie die in Erwägung 4.1. genannten.

Auch in jenem Verfahren waren somit die Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Funktion mit derjenigen des Cc zu beurteilen. Dieser Vergleich wurde als sachgerecht beurteilt, da er die gegenüber dem Beschwerdeführer nächst höhere vergleichbare Funktion einbezog (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-282/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.5.1). Weiter hatte das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass die beiden Funktionen zahlreiche Gemeinsamkeiten, aber auch wesentliche Unterschiede aufweisen: Ein Cc wertet zusätzlich eigenständig [Ereignisse] und Meldungen seines Spezialgebiets aus mit dem Ziel, Verbesserungsmaßnahmen ... zu finden und zu entwickeln. Anschliessend ist er für die zielgruppengerechte Kommunikation der Erkenntnisse und Massnahmen mittels selbst erarbeiteten Informationsmitteln verantwortlich und führt Schulungen sowie Wirkungskontrollen durch. Eine der Hauptaufgaben des Cc ist folglich Als Vertreter für den Bereich ... arbeitet er zudem in Fachgruppen ... mit. All diese Aufgaben fallen gemäss Stellenbeschrieb nicht in den Aufgabenbereich des Aa. Dieser führt zwar ... und ... durch und macht Diese Aufgaben sind jedoch in der entsprechenden Stellenbeschreibung Nr. nnn aufgeführt. Es ist demnach erstellt, dass ein Aa ... situativ den Einzelfall behandelt, während ein Cc zusätzlich nachhaltige Verbesserungsvorschläge erarbeitet und kommuniziert. Beide Funktionen erfordern vertiefte Zusatzausbildungen in Von einem Cc im Anforderungsniveau G werden jedoch zusätzlich spezifische und vertiefte Kenntnisse des eigenen Fachbereichs und die Mitarbeit in Fachgruppen zum Fachgebiet verlangt. Eine langjährige Erfahrung in ... und die Kenntnis ... vermögen nicht nachzuweisen, dass jemand über die erforderlichen spezifischen und vertieften Kenntnisse verfügt, um die zusätzlichen Anforderungen an die Funktion im Anforderungsniveau G zu erfüllen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-282/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.5.2 und 4.5.3). Das Bundesverwaltungsgericht kam daher zum Schluss, dass der Stellenbeschrieb auf den Arbeitsalltag jenes Beschwerdeführers zutrifft und dass im Vergleich dazu der Cc zusätzliche und komplexere Aufgaben ausübt. Die Zuordnung dieser Funktion in das Anforderungsniveau G und die etwas tiefere Einstufung des Aa in das Anforderungsniveau F seien daher sachlich begründet und korrekt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-282/2014 vom 26. Juni 2014 E. 4.6).

4.5 Gleiches gilt auch für das vorliegende Verfahren: Aufgrund der Vorbringen und Akten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer [eine bestimmte Tätigkeit der Funktion Cc ausübt], dies jedoch nicht in allgemeiner Weise, sondern hinsichtlich eines konkreten [Ereignisses]. Es ist weder seine Aufgabe, ... umfassend aufzuarbeiten noch sie entsprechend zu dokumentieren, noch hat er Schulungen zu erarbeiten und durchzuführen. Die allfällige Mitarbeit in gewissen Fachgruppen nach Anweisung des Vorgesetzten ist im Stellenbeschrieb Nr. nnn enthalten, nämlich als standortspezifische Spezialaufgaben. Davon ist die Mitarbeit in Fachgruppen der ... als Vertreter des Bereichs ... zu unterscheiden. Der Beschwerdeführer legt nicht weiter dar, inwiefern seine geltend gemachten zusätzlichen Kenntnisse für seine Arbeit notwendig sein sollen oder inwiefern er dadurch – und nicht nur durch seine ihm übertragenen Aufgaben bzw. aufgrund der ohnehin erforderlichen Kenntnisse – ... [Ereignisse] verhindern konnte bzw. inwiefern die Vorinstanz seine Arbeit verkenne. Es ist somit nicht ersichtlich, inwiefern die Zuordnung der Funktion Aa ins Anforderungsniveau F Bundesrecht verletzt.

4.6

4.6.1 Zu prüfen bleibt die Rüge, ob die Zuordnung zum Anforderungsniveau F gestützt auf eine alte Stellenbeschreibung erfolgt ist, wie der Beschwerdeführer vorbringt. Er begründet dies damit, dass die aktuelle Stellenbeschreibung Nr. nnn das Produkt einer Überarbeitung sei, die erst am 24. Mai 2012 mit dem Bereich Compensation & Benefits besprochen und neu zugeordnet worden sei. Im Zeitpunkt der Einführung des Lohnsystems, am 1. Juli 2011, habe diese noch nicht bestanden, weshalb die erste Zuordnung ins Anforderungsniveau F auf der alten Stellenbeschreibung Nr. aaa beruhte. Es sei nicht nachvollziehbar, dass beide Stellenbeschreibungen dem Anforderungsniveau F zugeordnet würden, da die neue anspruchsvoller sei.

4.6.2 Die Vorinstanz erachtet es als erwiesen, dass die aktuelle Stellenbeschreibung Grundlage der Verfügung vom 21. Juni 2013 war. Sie legt eine Stellungnahme des Bereichs Compensation & Benefits vom 1. November 2013 (act. 2b) ins Recht, in der bestätigt wird, dass die anfangs 2012 überarbeiteten Stellenbeschreibungen, insbesondere die Stellenbeschreibung Nr. nnn, von ihr neu bewertet und freigegeben worden seien. Ferner liegt eine weitere Stellungnahme des Bereichs Compensation & Benefits vom 11. September 2013 (act. 4b) bei den Vorakten, wonach die verschiedenen Stellenbeschreibungen [eines

Tätigkeitsbereichs] in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten ... überarbeitet und am 24. Mai 2012 mit dem Bereich Compensation & Benefits besprochen worden seien. Im Anschluss daran sei die überarbeitete Stellenbeschreibung erneut bewertet und das Anforderungsniveau F bestätigt worden. Das neue Bewertungssystem ersetze die bisherigen 29 Funktionsstufen durch 15 Anforderungsniveaus; daher könnten Funktionen, die früher auf verschiedene Funktionsstufen verteilt waren, demselben Anforderungsniveau zugeordnet sein. Ferner legt die Vorinstanz anhand der Funktion Cc dar, welche zusätzlichen Aufgaben eine dem Anforderungsniveau G zugeteilte Funktion erfüllen muss und dass diejenige des Beschwerdeführers diese nicht wahrnimmt.

4.6.3 Sowohl der zeitliche Ablauf als auch die aktenkundigen Darlegungen der Vorinstanz und des Bereichs Compensation & Benefits lassen keine vernünftigen Zweifel daran, dass der Verfügung vom 21. Juni 2013 bzw. dem Beschwerdeentscheid vom 11. Dezember 2013 eine Bewertung der aktuellen Stellenbeschreibung Nr. nnn vom Mai 2012 zugrunde liegt. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass beide Stellenbeschreibungen trotz ihrer Unterschiede demselben Anforderungsniveau F zugeordnet worden sind: Wie die Vorinstanz in ihrem Entscheid dargelegt hat, befindet sich die Funktion Aa in der Funktionskategorie "G" in der Kette ... des Funktionsbereichs Diese Funktionskette erstreckt sich von den Anforderungsniveaus D bis G. Die Tätigkeit des Beschwerdeführers ist demnach dem zweithöchsten Anforderungsniveau dieser Kette zugeordnet, umfasst jedoch weniger Aufgaben als etwa diejenige des Cc, die dem Anforderungsniveau G zugeordnet ist. Es ist überdies eine logische Folge der Umstellung von 29 Funktionsstufen auf 15 Anforderungsniveaus, dass sich die Bandbreite der einzelnen Anforderungsniveaus vergrößert und diese daher mehrere Funktionen umfassen, die – innerhalb gewisser Grenzen – auch unterschiedlich anspruchsvoll sein können. Zu beachten ist ferner, dass sich ein Anforderungsniveau aus vier bis fünf Kompetenzen zusammensetzt, nämlich Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen und – soweit eine Stelle dies erfordert – Führungs- und Beratungskompetenz (vgl. das Dokument SBB, Funktionsbewertung, Anleitung zur Stellenzuordnung, vierte Beilage zur Stellungnahme vom 1. April 2014, Ziff. 2.2.1 und 2.2.6). Unterscheiden sich zwei Stellen bloss in einer Kompetenz geringfügig, können in einer Gesamtwürdigung dennoch beide demselben Anforderungsniveau zugeordnet werden. Dies umso mehr, wenn – wie vorliegend – für die verschiedenen Funktionen einer Kette nur 4 Anforderungsniveaus zur

Verfügung stehen. Unter Würdigung aller Umstände ist die Zuordnung der Funktion des Beschwerdeführers ins Anforderungsniveau F somit nicht zu beanstanden.

5.

Die Beschwerde richtet sich auch gegen die Zuordnung der zweiten Funktion des Beschwerdeführers, Bb bzw. deren Rückstufung vom Anforderungsniveau H ins Anforderungsniveau G. Er bringt vor, die Vorinstanzen hätten bei ihrem Vergleich mit der Funktion C verkannt, dass er gewisse dort aufgeführte Punkte ebenfalls ausführe, zusätzlich zu den in seinem Stellenbeschrieb erwähnten. Es betreffe dies die folgenden Ziele der Stelle: "...". Ebenso erfülle er Punkte aus den Mindestanforderungen jener Funktion etwa Kenntnisse über ... sowie bezüglich Die Modellumschreibung, die in abstrakter Form mit Hilfe von Kompetenzen das entsprechende Anforderungsniveau beschreibe, bilde die Grundlage für die Zuordnung. Indem er also zusätzlich Ziele und verschiedene Mindestanforderungen eines Cc erfülle, habe er nachgewiesen, dass der Bb aufgrund der Modellbeschreibung im Anforderungsniveau H eingereiht werden müsse. Zudem habe die Arbeitgeberin den angeblichen Irrtum bei der erstmaligen Zuordnung im Anforderungsniveau H nicht hinreichend dargelegt. Ferner stelle sich auch die Frage, ob die Funktion Cc im Anforderungsniveau G richtig zugeordnet sei. Schliesslich bringt er vor, die Funktion Bb müsse auch mit dem Teamleiter ... verglichen werden.

5.1 Dem hält die Vorinstanz entgegen, aus dem Bereich "..." sei die Funktion Bb dem Anforderungsniveau G zugeordnet worden wie diejenigen des Cc und des Ee. Einzig die Funktion Ff sei aufgrund der damit verbundenen Führungsaufgaben dem Anforderungsniveau H zugeordnet worden; solche Aufgaben habe der Bb indessen nicht. Die [Aufgabe ...] fliesse gemäss der Bewertungssystematik in die Kompetenz "Kommunikation" ein und nicht in die Kompetenz "Führungsunterstützung/Beratung". Ferner werde diese Funktion in Büroräumlichkeiten ausgeübt und sei keinen physischen Belastungen ausgesetzt. Die Zuordnung sei daher korrekt, sachlich nachvollziehbar und entspreche dem gesamten Einreihungsgefüge. Die vorgebrachten Aufgaben aus dem Stellenbeschrieb Cc, die der Beschwerdeführer zusätzlich ausübe, vermöchten daher keine höhere Einstufung zu rechtfertigen.

5.2 Die Parteien stimmen insofern überein, als sie die Funktionen Bb und Cc als grundsätzlich vergleichbar einstufen. Die Arbeitgeberin hat aus diesem Tätigkeitsbereich einzig den Ff im höheren Anforderungsniveau H eingeordnet; dies weil jene Funktion zusätzlich zu den zweifellos anspruchsvollen fachlichen auch Führungsaufgaben umfasst. Sind – wie vorliegend – die hohen fachlichen Anforderungen an eine Funktion bereits berücksichtigt, so führen selbst zusätzliche Kenntnisse und gewisse Aufgaben aus einer anderen Funktion im selben Anforderungsniveau nicht zwingend zu einer höheren Einstufung. Wie erwähnt, besteht jedes Anforderungsniveau aus vier bis fünf verschiedenen Kompetenzen, wobei das Anforderungsniveau anhand der Hauptaufgaben bestimmt wird. Die Auffassung der Vorinstanz, die [Tätigkeiten ...] seien keine Beratungsaufgabe, ist nicht zu beanstanden: Aus dem Dokument der SBB "Funktionsbewertung, Anleitung zur Stellenzuordnung", vierte Beilage zur Stellungnahme vom 1. April 2014, Ziff. 2.2.6 und 2.2.4 ergibt sich, dass unter Beratung im Sinne dieser Systematik Funktionen mit Führungsunterstützung zu verstehen sind, die Entscheidungsgrundlagen für Gremien erarbeiten und/oder diese bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Demgegenüber erfasst die Kommunikationsfähigkeit die Fähigkeit, sich adäquat auszudrücken, um dadurch empfängergerecht Informationen zu vermitteln. Diese Abgrenzungen sind somit sachlich begründet, weshalb die Arbeitgeberin die Beratung ... als Kommunikationskompetenz statt als Führungskompetenz berücksichtigen durfte. Im Übrigen hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil A-7010/2013 vom 13. Juni 2014 die Zuordnung der Funktion Cc ins Anforderungsniveau G bestätigt. Der Cc erfülle keine gewichtige Führungsaufgaben wie beispielsweise Personal- und Einsatzplanung, Wissensmanagement, Weiterentwicklung eines Standorts sowie Materialbeschaffungen und verfüge auch nicht über Budgetverantwortung. Dies wäre jedoch erforderlich für eine Zuordnung im Anforderungsniveau H (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-7010/2013 vom 13. Juni 2014 E. 4.5.2 und 4.6). Die Zuordnung des Bb ins Anforderungsniveau ist demzufolge ebenso wenig zu beanstanden.

Die Vorinstanz hat sich nicht zu dem in den Schlussbemerkungen vom 30. April 2014 verlangten Vergleich der Funktionen Bb mit derjenigen des Gg geäußert noch ist ein solcher Vergleich oder die Bewertung der Funktion Gg in den Akten erwähnt. Indessen ist auch nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer dies bereits zuvor verlangt hätte. Der Gg ist offensichtlich Linienvorgesetzter, weshalb diese Funktion Führungskompetenz im Sinn von Ziff. 2.2.6 des Dokuments

Funktionsbewertung, Anleitung zur Stellenzuordnung (vierte Beilage zur Stellungnahme vom 1. April 2014) erfordert und in antizipierter Beweiswürdigung davon auszugehen ist, dass diese dementsprechend höher eingereicht und insofern auch nicht mit der Stelle des Beschwerdeführers vergleichbar ist. Aus einem Vergleich mit der Funktion des Gg sind somit keine neuen Erkenntnisse für die vorliegende Beschwerde zu erwarten, weshalb auf entsprechende Beweiserhebungen zu verzichten ist.

6.

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer die Verletzung der Rechtsgleichheit und macht geltend, Lokführer, die ebenfalls als Bb eingesetzt würden, also dieselbe Arbeit verrichteten, erhielten im Gegensatz zu ihm eine Zulage und seien entgegen den Ausführungen der Vorinstanz selbst bei identischem Anforderungsniveau der höheren Lohnskala des Lokomotivpersonals unterstellt, wobei diese Regelung nicht mit den Personalverbänden verhandelt worden sei. Diese Regelung sei diskriminierend, zumal die [Berufsbezeichnung] in gewissen Bereichen höhere Erfahrung mitbringen würden, etwa bei ...

6.1 Die Vorinstanz entgegnet, dass das als Bb tätige Lokomotivpersonal der gleichen Lohnskala (Basislohnskala) untersteht wie die übrigen Mitarbeitenden, die als Bb arbeiten. Sie bestätigt, dass gemäss der einschlägigen Richtlinie SBB K 140.4 "Besondere Bestimmungen zur Honorierung des Lokomotivpersonals" (letzte Beilage der Stellungnahme vom 1. April 2014) Einsätze des Lokomotivpersonals ... mit einer festen Zulage von Fr. 5'300.— pro Jahr honoriert würden. Dies basiere auf dem Ausgang der Verhandlungen über den GAV 2011. Der Beschwerdeführer zähle nicht zum Lokomotivpersonal wie es im Anhang A der erwähnten Richtlinie SBB K 140.4 definiert sei. Die Lokführer erhielten während ihrer Tätigkeit ... weniger Zulagen als während der Tätigkeit der Zugführung. Die Pauschale stelle eine Kompensation dar. Die unterschiedliche Gewährung der Zulage sei auch sachlich gerechtfertigt, denn das Lokomotivpersonal bringe andere Berufserfahrung mit und könne ... und nicht nur So könnten insbesondere Fragen über ... nur von Personen beantwortet werden, die die Ausbildung zum Lokomotivführer absolviert haben und die notwendige Fahrpraxis aufweisen. Der ... werde immer von mindestens zwei Personen bedient, wobei eine davon über eine Lokomotivführerausbildung verfügen müsse. Die Pauschale beruhe also auf der unterschiedlichen Einsetzbarkeit der Lokomotivführer.

6.2 Die Vorinstanz hat die beiden Dokumente Richtlinie SBB K 140.3 "Bezüge des Personals ab 1.7.2011" sowie Richtlinie SBB K 140.4 "Besondere Bestimmungen zur Honorierung des Lokomotivpersonals", beide gültig ab 1. Juli 2011, ihrer Stellungnahme vom 1. April 2014 beigelegt. Die Richtlinie SBB K 140.3 sieht in Ziff. 4 zwei Lohnstabellen 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 gilt gemäss Ziff. 1.2 für die Mitarbeitenden, die in einer der im Anhang A aufgeführten Funktionen tätig sind. In Ziff. 4 dieser Richtlinie werden die Einsätze von Lokomotivpersonal nach Anhang A in ... geregelt, wobei Ziff. 4.1. ausdrücklich festhält, dass für die Tätigkeit von Lokomotivpersonal in ... ein separates Anstellungsverhältnis abgeschlossen wird und der Lohn für dieses Anstellungsverhältnis sich nach der Basis-Lohnskala richtet. 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 Divisionen Personenverkehr und SBB Cargo, Prüfungsexperten, Chef/in Lokpersonal, Leiter/in Lokpersonal, Coach Ausbildung Lokpersonal sowie Ausbildungslokführer/in.

Die Regelung in der Richtlinie SBB K 140.4 kennt zwar eine besondere Lohnskala für das Lokomotivpersonal, das für die Anforderungsniveaus E bis I höhere Werte als die Lohnskala Basis vorsieht. Gemäss Wortlaut von Ziff. 4.1 der Richtlinie SBB K 140.4 ist aber die Tätigkeit ... gemäss der Basis-Lohnskala zu entlohnen. Sie ist denn auch keine im Anhang A dieser Richtlinie aufgeführte Funktion. Indessen findet sich in den Vorakten eine E-Mail vom 17. Juli 2012 des HR-Beraters Urs von Rohr (act. 11 letzte Seite), die auf eine andere, nämlich die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Praxis schliessen lässt:

"Demzufolge gilt aus unserer Optik und auch nach letztjähriger Rücksprache mit CB [wohl der Bereich Compensation & Benefits] folgendes für die Mitarbeitenden ...:

- Lokführer auf dem ...: AN [wohl Anforderungsniveau] G Lokführerkurve
- Übrige Mitarbeitende auf dem ...: AN G Basiskurve".

Auch der Entscheid der Vorinstanz vom 11. Dezember 2013 könnte in dieser Weise verstanden werden, äussert sie sich doch auf S. 16 f. zwar

zunächst zur Zulage für Lokomotivpersonal, führt jedoch anschliessend aus, es sei "gerechtfertigt, dass der Beschwerdeführer der Basislohnkurve und nicht der Lohnskala für das Lokomotivpersonal untersteht".

Ob die Arbeitgeberin tatsächlich das Lokomotivpersonal, das als Bb arbeitet, nach dessen Lohnskala entlohnt oder nicht, ist somit unklar. Die Anwendung der unterschiedlichen Lohnskalen würde gemäss Ziff. 4.1 und 4.2 der Richtlinie SBB K 140.3 "Bezüge des Personals ab 1.7.2011" im Anforderungsniveau G zu Lohnunterschieden von Fr. 5'085.— beim Grenzwert (Minimalwert für Anfangslöhne) bis zu Fr. 8'193.— (Höchstwert) führen. In tatsächlicher Hinsicht unbestritten ist ferner, dass dem Lokomotivpersonal, das als Bb arbeitet, eine Zulage von Fr. 5'300.— pro Jahr gemäss Ziff. 4.2 der Richtlinie SBB K 140.4 ausgerichtet wird. Insgesamt könnte sich daher durch die möglicherweise in der Praxis angewandte höhere Lohnskala und die Zulage ein Lohnunterschied von Fr. 10'385.— bis Fr. 13'493.— bzw., bezogen auf die Lohnskala Basis, 14,6 bis 18,2 Prozent ergeben. Der Beschwerdeführer würde, selbst bei einer Einreihung seiner Funktion im Anforderungsniveau H rund Fr. 5'000.— weniger verdienen als ein Bb mit Lokführerstatus, der nach der Lohnskala Lokomotivpersonal entlohnt wird und die Zulage erhält.

6.3 Gemäss dem in Art. 8 Abs. 1 BV verankerten Anspruch auf Gleichbehandlung ist Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich zu behandeln, umgekehrt aber auch bestehenden Ungleichheiten durch rechtlich differenzierte Behandlung Rechnung zu tragen (BGE 138 I 321 E. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5614/2013 vom 2. April 2014 E. 5.4.2; JÖRG PAUL MÜLLER/MARKUS SCHEFER, Grundrechte in der Schweiz, 4. Aufl., 2008, S. 654 mit Hinweisen). Wie bereits vorne in E. 4.2 erwähnt, richtet sich der Lohn nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung (vgl. Ziff. 90 GAV SBB 2011).

6.3.1 Das Bundesgericht hatte sich verschiedentlich zur allgemeinen Rechtsgleichheit in Besoldungsfragen zu befassen. Als mit der Rechtsgleichheit vereinbar erachtete es eine Besoldungsdifferenz von rund 6,6% bzw. rund 12%, die auf den Status-Unterschied zwischen Hauptlehrern und Lehrbeauftragten zurückzuführen war. Besoldungsunterschiede in der Grössenordnung von 20 Prozent oder mehr waren indessen nur mit der Rechtsgleichheit vereinbar, wenn erhebliche Unterschiede hinsichtlich Komplexität ausgeübter Tätigkeit und

erforderlicher Ausbildung vorlagen, oder, bei unterschiedlicher Ausbildung, sich die Funktionsbereiche zwischen zwei Personalkategorien nur geringfügig überschneiden (vgl. die Übersicht über die Rechtsprechung in BGE 123 I 1 E. 6d). Weiter hielt das Bundesgericht fest, dass die Zulässigkeit von Besoldungsunterschieden auch eine Frage des Masses sei. Aufgrund des den Kantonen zustehenden grossen Gestaltungsspielraumes erachtete es Besoldungsdifferenzen von rund 10 % bei quantitativen und qualitativen Unterschieden in der Vorbildung als noch verfassungsrechtlich haltbar (BGE 123 I 1 E. 6h). Unter Berücksichtigung dieser bundegerichtlichen Rechtsprechung rechtfertigt das mögliche Ausmass des Lohnunterschieds die ansonsten übliche Zurückhaltung des Bundesverwaltungsgerichts bei der Ermessensüberprüfung (vgl. E. 2) nicht mehr. Vielmehr ist umfassend zu prüfen, ob die Lohndifferenz gerechtfertigt ist.

6.3.2 Die Vorinstanz bringt zur Ungleichbehandlung vor, dass mindestens ein Mitarbeiter ... über eine Lokomotivführerausbildung und Fahrpraxis verfügen müsse. Nur eine solche Person könne bzw. dürfe ... sowie gewisse Fragen über ... beantworten. Der Beschwerdeführer macht demgegenüber geltend, dass auch er [dies könne], da er sich entsprechend weitergebildet habe. Da [ein Bb an seinem Arbeitsort] die Situation vor Ort nicht zu sehen sei, könnten Lokführer beim ... nicht eingreifen, sie könnten einzig bei ... das Lokpersonal unterstützen.

6.3.3 Das Bundesverwaltungsgericht kann die Rechtmässigkeit und Angemessenheit des hier zu beurteilenden Lohnunterschieds wegen des unklaren Sachverhalts nicht prüfen: Zunächst ist nicht klar, ob tatsächlich verschiedene Lohnskalen angewendet werden und somit wie gross der Lohnunterschied zwischen einem Mitarbeitenden mit Lokführerausbildung und einem [Berufsbezeichnung] tatsächlich ist.

Aus den Ausführungen der Parteien ist des Weiteren zu schliessen, dass die Lokomotivführerausbildung und die Fahrpraxis für die umstrittene Funktion einen gewissen Mehrwert darstellt. Ebenso bestehen Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung, der Einsetzbarkeit und der Möglichkeiten, [gewisse Arbeiten zu verrichten] zwischen einem Mitarbeitenden der über eine Lokomotivführerausbildung sowie Fahrpraxis verfügt einerseits und einem ohne diese andererseits. Anscheinend gilt jedoch für beide Personalkategorien dieselbe Stellenbeschreibung und sind auch beide dem Anforderungsniveau G zugeordnet. Aufgrund der Akten lässt sich jedoch nicht beurteilen, ob der

geltend gemachte Mehrwert der einen oder anderen Personalkategorie den Lohnunterschied – der faktisch dem Lohnunterschied von deutlich mehr als einem Anforderungsniveau entspricht – rechtfertigen kann. Eine derart unterschiedliche Behandlung hätte sich auf wesentliche, nachvollziehbare Tatsachen zu stützen. Es finden sich jedoch keinerlei Angaben dazu, welche [Arbeiten] tatsächlich nur von Mitarbeitenden mit Lokführerstatuts [ausgeführt] werden können oder welchen Anteil ... diese ausmachen. Ebenso wenig ist aktenkundig, wie viele [Aufträge] die [Berufsbezeichnung] den Lokomotivführern übergeben mussten. Immerhin ist erstellt, dass die Arbeitgeberin auch [Berufsbezeichnung als Bb] einsetzt, weshalb auch deren Ausbildung und Berufserfahrung für diese Funktion ausreichend und offensichtlich nützlich sind, je nach [Auftrag] allenfalls sogar einen Vorteil darstellen könnten, wie der Beschwerdeführer geltend macht. Die Vorinstanz begründet den Lohnunterschied u.a. mit der Ausbildung. Indessen ist nichts über die Unterschiede hinsichtlich Art und Dauer der Ausbildung eines [Berufsbezeichnung] und eines Lokomotivführers aktenkundig. Ein Lohnunterschied von bis zu 18,2 Prozent kann nach dem Gesagten nur gerechtfertigt sein, wenn die unterschiedliche Einsetzbarkeit oder andere Unterschiede quantifiziert bzw. nachvollziehbar belegt werden können. Andernfalls würde dies eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung bedeuten.

6.4 Da zusammenfassend die Rechtmässigkeit der unterschiedlichen Behandlung von Bb, je nachdem ob sie [Berufsbezeichnung] oder Lokomotivpersonal sind, nicht erwiesen ist, ist die Beschwerde insofern gutzuheissen und der vorinstanzliche Entscheid in diesem Punkt aufzuheben.

6.5 Seit der Revision des Bundespersonalrechts ist die Vorinstanz nicht mehr Beschwerdeinstanz in Personalangelegenheiten (vgl. E. 1.3); aus diesem Grund ist die Angelegenheit an die Arbeitgeberin zurückzuweisen. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als gegebenenfalls geeignete Massnahmen zur Beseitigung der verfassungswidrigen Lohnungleichheit zu treffen sein werden. Mit welchen Mitteln dies erfolgen soll, ist der Arbeitgeberin überlassen. Sie wird daher im wieder aufzunehmenden Verfahren zu prüfen haben, ob Bb, die Lokomotivpersonal sind, für ihre Tätigkeit ... nach der Lohnskala Lokomotivpersonal entlohnt werden oder nicht. Ergibt die Sachverhaltsabklärung, dass Ersteres zutrifft, wird sie weiter die tatsächlichen Unterscheide zwischen den beiden Personalkategorien festzustellen und zu quantifizieren haben.

Schliesslich wird sie den Lohnunterschied zwischen den beiden Personalkategorien, die in der Funktion Bb tätig sind, durch geeignete Massnahmen auf ein zulässiges Mass, d.h. auf ein Mass, das den tatsächlichen Unterschieden Rechnung trägt, zu verringern haben.

7.

Die Beschwerde ist demnach teilweise gutzuheissen, der angefochtene Entscheid in Bezug auf die Funktion Bb aufzuheben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im vorstehend erläuterten Sinn (vgl. E. 6.4 und 6.5) sowie zu neuem Entscheid an die Arbeitgeberin zurückzuweisen. Hinsichtlich der Funktion Aa ist die Beschwerde abzuweisen.

8.

8.1

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2 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]). Obsiegt sie nur teilweise, so ist die Parteientschädigung entsprechend zu kürzen (Art. 7 Abs. 2 VGKE). 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, soweit sich seine Beschwerde gegen die Zuordnung der Funktion Bb richtet und hat Anspruch auf eine gekürzte Parteientschädigung. Diese ist in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Beschwerdeverfahren auf

Fr. 1'000.— (inkl. Auslagen und allfälliger Mehrwertsteuer) festzusetzen und der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde teilweise gutgeheissen. Der Entscheid der Vorinstanz vom 11. Dezember 2013 wird in Bezug auf die Funktion Bb aufgehoben und die Sache zur Klärung des Sachverhalts im Sinne der Erwägungen sowie zu neuem Entscheid an die Arbeitgeberin zurückgewiesen. Im Übrigen 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)

Die vorsitzende Richterin:

Der Gerichtsschreiber:

Marianne Ryter

Bernhard Keller

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: