

(Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 13. Juni 2003 [PRK 2003-012])

Personal der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Funktionsbewertung. Stelleneinreihung. Kognition der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) bei Besoldungseinstufungen. Unvoreingenommenheit.

- Grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers bei Organisations- und Besoldungsfragen; schematische Lösungen sind möglich (E. 3b).

- Lohnzusammensetzung nach dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der SBB; Funktionsbewertung und -zuteilung nach der Richtlinie 140 PE 1 «Einreihung von Funktionen» des Zentralbereichs Personal der SBB und dem Reglement R 128.11 «Arbeitsbewertungssystem für den administrativen und technischen Bereich» (E. 3c).

- SBB-interner Instanzenzug. Weder ist der angefochtene Beschwerdeentscheid mangelhaft begründet noch war die Vorinstanz vorbefasst (E. 4a).

- Die PRK muss sich bei der Prüfung von Verwaltungsorganisatorischen Fragen und von Stelleneinreihungen eine gewisse Zurückhaltung auferlegen. Es ist nicht ihre Aufgabe, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden. Bestätigung der Anwendung der Rechtsprechung zum Beamtengesetz auf Fälle nach GAV SBB (E. 2 und 4b/bb).

- Vorliegend ist die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers aufgrund des Stellenbeschriebs und der Quervergleiche nicht zu beanstanden (E. 4b/cc-c).

Personnel des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF). Evaluation de la fonction. Classification des postes. Pouvoir de cognition de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP) en matière de classes de traitement. Impartialité.

- Large pouvoir d'appréciation, respectivement de marge de manoeuvre du législateur pour les questions d'organisation et de traitement; des solutions systématiques sont possibles (consid. 3b).

- Composition du salaire selon la Convention collective de travail (CCT) des CFF; évaluation et attribution de la fonction selon la directive 140 PE 1 «classification des fonctions» de la division centrale du personnel des CFF et le règlement R 128.11 «Système d'évaluation du travail pour les divisions administratives et techniques» (consid. 3c).

- Voie de recours interne des CFF. Ni la décision attaquée n'est mal fondée, ni l'instance intimée n'a-t-elle préjugé de l'affaire (consid. 4a).

- La CRP doit faire preuve de retenue dans l'examen de mesures de réorganisation et de classification de postes. Ce n'est pas dans ses attributions d'agir elle-même en tant qu'instance qualifiante. Confirmation de l'extension de la jurisprudence quant au Statut des fonctionnaires aux cas relevant de la CCT CFF (consid. 2 et 4b/bb).

- En l'espèce, la classification du poste du recourant fondée sur un descriptif des postes et sur une comparaison transversale n'est pas critiquable (consid. 4b/cc-c).

Personale delle Ferrovie federali svizzere (FFS). Valutazione della funzione. Classificazione dei posti. Potere di cognizione della Commissione federale di ricorso in materia di personale federale (CRP) per l'ambito delle classi di salario. Imparzialità.

- Ampio potere di apprezzamento, rispettivamente ampio margine di manovra del legislatore per le questioni di organizzazione e di salario; sono possibili soluzioni sistematiche (consid. 3b).

- Composizione del salario secondo il Contratto collettivo di lavoro (CCL) delle FFS; valutazione e attribuzione della funzione secondo la direttiva 140 PE 1 «Classificazione delle funzioni» della divisione centrale del personale delle FFS e il regolamento R 128.1.1 «Sistema di valutazione del lavoro per le divisioni amministrative e tecniche» (consid. 3c).

- Vie di ricorso interne delle FFS. La decisione impugnata non è motivata male e l'istanza precedente non era prevenuta (consid. 4a).

- Nell'esame concernente le misure di riorganizzazione e la classificazione dei posti, la CRP deve operare con prudenza. Fra le sue competenze non figura quella di agire essa stessa quale istanza di qualifica. Conferma dell'estensione della giurisprudenza relativa allo Statuto dei funzionari ai casi inerenti il CCL FFS (consid. 2 e 4b/bb).

- Nella fattispecie, la classificazione del posto del ricorrente, fondata su una descrizione dei posti e su un paragone trasversale, è legittima (consid. 4b/cc-c).

Zusammenfassung des Sachverhalts:

A. X arbeitet bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) in einer Leitungsfunktion. Die Neuorganisation seiner Division im Rahmen der Unternehmensreform 1999 der SBB führte zu einer allgemeinen Überprüfung der Einreihungen der Stellen. X war mit der Einreihung seiner Stelle nicht einverstanden und verlangte, dass die Einreihung verfügt werde.

B. Am 23. April 2002 erliess die Division eine Verfügung über die Einreihung der Stelle von X; die Stelle blieb in der Funktionsstufe 17 eingereiht. Gegen diese Verfügung führte X mit Eingabe vom 22. Mai 2002 beim Zentralbereich Personal der SBB Beschwerde und verlangte unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen im Aufgaben- und Kompetenzbereich seit 1999 die Einreihung seiner Stelle in der Funktionsstufe 19.

C. Mit Beschwerdeentscheid vom 10. Februar 2003 wies der Zentralbereich Personal der SBB die Beschwerde von X vom 22. Mai 2002 ab und bestätigte die Verfügung der Division vom 23. April 2002, mithin die Belassung der Einreihung der Stelle von X in der Funktionsstufe 17.

D. Gegen den Entscheid des Zentralbereichs Personal der SBB vom 10. Februar 2003 führt X (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 7. März 2003 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und seine Stelle in der Funktionsstufe 19 einzureihen.

E. In seiner Vernehmlassung vom 28. März 2003 beantragt der Zentralbereich Personal der SBB, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.

Aus den Erwägungen:

1.a. Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 2000 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die SBB und über die Weitergeltung von Bundesrecht (Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB, SR 172.220.112) ist das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) am 1. Januar 2001 für die SBB in Kraft getreten. Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes gemäss dem Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 bestehen, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden (Art. 41 Abs. 4 BPG). Ebenfalls auf den 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist die Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000 zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG, SR 172.220.11).

b. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV)[3] ab. Schon das auf den 1. Januar 1999 im Rahmen der Bahnreform in Kraft gesetzte neue Bundesgesetz vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG, SR 742.31) hält in Art. 15 Abs. 2 fest, dass der Bundesrat die SBB ermächtigen kann, das Anstellungsverhältnis im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen abweichend oder ergänzend zu regeln. In Anwendung dieser Bestimmung hatte der Bundesrat die SBB denn auch bereits am 16. Februar 2000 ermächtigt, einen GAV auszuarbeiten (vgl. Art. 2a der inzwischen [vgl. Art. 3 der Verordnung des Bundesrates vom 21. November 2001 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Post und über die Weitergeltung von Bundesrecht, SR 172.220.116] vollständig aufgehobenen Beamtenordnung 2 vom 15. März 1993, AS 1993 1098). Der GAV SBB steht seit dem 1. Januar 2001 in Kraft (vgl. Ziff. 165 Abs. 1 GAV SBB).

c. (...)

2. Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG], SR 172.021) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in VPB 60.8, E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32, E. 2; vgl. auch André Moser, in: Moser/Übersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62;

Kölz/Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 617 f.; Zimmerli/Kälin/Kiener, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 1997, S. 91, 106 f.).

So verhält es sich nach der Rechtsprechung der PRK zum Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 (BtG, SR 172.221.10) auch bei der Überprüfung einer Stelleneinreihung, sei dies einer Rückstufung oder einer Besoldungseinstufung, sofern diese letztlich auf die Verwaltungsorganisation und die betriebliche Zusammenarbeit zurückzuführen ist. Dabei gilt insbesondere, dass sich eigentliche Reorganisationsmassnahmen, wozu unter anderem auch die Neueinteilung der Ämter gehört, der gerichtlichen Überprüfung weitgehend entziehen (vgl. unveröffentlichter Entscheid der PRK vom 29. Mai 1997 in Sachen F. [PRK 1996-056], E. 2b mit Verweisen). Die Rekurskommission beurteilt Reorganisationsmassnahmen entsprechend nur darauf hin, ob sie auf ernstlichen Überlegungen beruhen und nicht lediglich vorgeschoben sind, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Dienstverhältnis Einfluss zu nehmen (vgl. Entscheid der PRK vom 8. März 2001 in Sachen B. [PRK 2000-036], E. 2c mit Hinweisen; siehe auch Schroff/Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 193 f. sowie 198 f. betreffend Rückstufung des Amtes).

3.a. (...)

b. Dem Gesetzgeber kommt insbesondere in Organisations- und Besoldungsfragen grundsätzlich ein grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum zu (vgl. Entscheid der PRK vom 21. Februar 2003 in Sachen A. [PRK 2002-019], E. 3b). Die zuständigen Behörden können aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auswählen, die für die Besoldung der Bediensteten massgebend sein sollen (BGE 125 II 537 E. 5b, BGE 125 II 548 E. 5c, BGE 123 I 8 E. 6b, BGE 121 I 51, BGE 121 I 104; Urteil des Bundesgerichts vom 21. Oktober 1997, veröffentlicht in Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl], Jubiläumsnummer 1999, S. 43 E. 4b). Aus Gründen der Praktikabilität dürfen an sich auch schematische Lösungen getroffen werden. Die Rechtsgleichheit darf dadurch allerdings nicht über Gebühr strapaziert werden (Markus Müller, Lineare Lohnkürzungen im öffentlichen Dienstrecht als Problem der Rechtsgleichheit, in: Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 1997, S. 843, mit Hinweisen). Die Grenze einer zulässigen Schematisierung ist überschritten, wenn die Regelung bezogen auf den Zweck des Rechtsinstituts zu einem unhaltbaren, mit sachlichen Gründen schlechterdings nicht mehr haltbaren Ergebnis führt (BGE 106 Ia 244

E. 3b; Beatrice Weber-Dürler, Verwaltungsökonomie und Praktikabilität im Rechtsstaat, in: ZBl 1986, S. 210 ff.; Häfelin/Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 5. Aufl., Zürich 2001, S. 215 Rz. 755).

c. Nach dem GAV SBB setzt sich der Lohn für die dem GAV unterstellten Personen aus einem Funktionsanteil, einem Erfahrungsanteil und einem Leistungsanteil zusammen (Art. 57 GAV SBB); jede Funktion wird bewertet und einer der 29 Funktionsstufen zugeteilt (Art. 58 Abs. 1 GAV SBB). Die Funktionsbewertung erfolgt analytisch aufgrund von Stellenbeschreibungen oder mittels anderer bestehender Bewertungsinstrumente (z. B. Merkmal- und Kriterienkataloge; Art. 58 Abs. 2 GAV SBB). Die Richtlinie 140 PE 1 «Einreihung von Funktionen» des Zentralbereichs Personal der SBB[4] (Inkrafttreten: 1. Januar 2001) befasst sich mit der Bewertung (Einreihung) von Stellen gemäss Art. 58 GAV SBB. Im Anhang 1 der Richtlinie sind die zulässigen Funktionsbezeichnungen und -stufen festgelegt. Daneben existiert das Reglement R 128.11 «Arbeitsbewertungssystem für den administrativen und technischen Bereich» (R 128.11)[5], gültig ab 1. Januar 1973, welches drei Komponenten umfasst: Merkmalkatalog, Gewichtung und Klassenbildung.

4. Im vorliegenden Fall beantragt der Beschwerdeführer die Einreihung seiner Stelle in der Funktionsstufe 19. Der Anteil für die Personalrekrutierung sei unverändert. Diesbezüglich arbeite er auch mit dem Personalbereichsleiter zusammen. Von Doppelspurigkeiten könne dabei indes keine Rede sein. Im Vergleich zu zwei unbestritten komplexeren Stellen sei eine Diskrepanz von vier Stufen ungerechtfertigt. Zudem sei seine Einreihung verglichen mit den Sachbearbeitern störend und mit den anderen Einreihungen seines Bereichs nicht zwingend. Schliesslich seien weder seine Stellungnahme vom 29. Juli 2002 noch diejenigen verschiedener Bereichsleiter von der Vorinstanz berücksichtigt worden, welche auch nicht unabhängig und neutral entschieden habe.

a. Der GAV SBB sieht in Art. 150 Abs. 6 einen SBB-internen Instanzenzug an den Zentralbereich Personal vor, bevor die PRK als zweite und letzte Beschwerdeinstanz entscheidet (vgl. auch Art. 35 Abs. 1 BPG). Das SBB-interne Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem VwVG (vgl. Art. 151 GAV SBB; siehe auch Art. 149 GAV SBB). Dass die Vorinstanz im Bestätigungsschreiben vom 30. Mai 2002 ausgeführt hat, sie werde die bei ihr eingereichte Beschwerde mit der Erstinstanz bearbeiten, lässt die Vorinstanz noch nicht als vorbefasst erscheinen. Die Eingangsbestätigung mag unglücklich formuliert sein; das vorinstanzliche Schreiben gleichen Datums an die Erstinstanz, worin diese zur Stellungnahme eingeladen wird, ist indessen neutral gehalten. Dies gilt auch für deren Stellungnahme vom 19. Juni 2002, geht daraus doch nicht hervor, dass die Stellungnahme zusammen mit der Vorinstanz abgefasst worden wäre.

Wenn des Weiteren das Schreiben der Vorinstanz vom 10. Juli 2002, worin ein Vergleich der Stelle des Beschwerdeführers mit derjenigen des Personalbereichsleiters gezogen und die Abweisung der Beschwerde in Aussicht gestellt wird, auch problematisch erscheinen mag, da damit der Endentscheid grundsätzlich vorweg genommen wird, so wurde darin dem Beschwerdeführer immerhin nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Von dieser Möglichkeit hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 29. Juli 2002 denn auch Gebrauch gemacht. Dass die Vorinstanz im angefochtenen Beschwerdeentscheid auf diese Stellungnahme nicht eingegangen wäre, trifft nicht zu. In ihrer Beurteilung ist sie unter Bezugnahme auf die Eingabe des Beschwerdeführers vom 29. Juli 2002 auf dessen Argumente wenigstens zum Teil eingegangen; im Übrigen war sie nicht verpflichtet, sich mit sämtlichen Einwänden des Beschwerdeführers ausdrücklich auseinander zu setzen.

Insofern ist es auch nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz in der Beurteilung die Stellungnahmen der verschiedenen Bereichsleiter nicht namentlich genannt hat, welche die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers in der Funktionsstufe 19 unterstützt haben, hat sie doch entgegen deren Ansicht in der Gesamtwürdigung und im Quervergleich mit anderen Stellen einen anderen Schluss gezogen. Mit den Einwänden, der angefochtene Beschwerdeentscheid sei mangelhaft begründet und -sinngemäss - die Vorinstanz vorbefasst gewesen, vermag der Beschwerdeführer demnach nicht durchzudringen.

b.aa. Die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers findet ihren Ursprung in erster Linie in der Neubewertung seiner Funktion infolge der Unternehmensreform 1999 der SBB, als auch die Division, in welcher der Beschwerdeführer als Leiter tätig ist, neu organisiert wurde. Seine Stelle wurde in die Funktionsstufe 17 eingereiht. In seiner Beschwerde vom 22. Mai 2002 an die Vorinstanz hielt der Beschwerdeführer zur Begründung im Wesentlichen fest, die seit 1999 eingetretenen Änderungen, insbesondere die anspruchsvolle Rekrutierung von externen Mitarbeitern mit Festlegung der Vertragsbedingungen, seien nicht berücksichtigt worden. Dies gelte auch für die Unterstellung von 17 Stellen wie den Antrag auf Höhereinreihung der Betriebsführung vom 5. Februar 2002. Auch im Vergleich mit anderen Stellen sei die Einreihung seiner Stelle in der Funktionsstufe 19 begründet.

bb. Gemäss Rechtsprechung und Lehre hat sich die Überprüfung einer Stelleneinreihung auf das Vorliegen ernstlicher Überlegungen zu beschränken. Es kann nicht Aufgabe der PRK sein, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden (vgl. auch die Entscheide der PRK vom 25. April 2002 in Sachen K. [PRK 2002-001], E. 3b, bestätigt durch Urteil des Bundesgerichts 2A.264/2002 vom 23. Juli 2002; vom 20. Dezember 2000 in Sachen B. [PRK 2000-017], E. 4a, vom 24. November 2000 in Sachen B. [PRK 2000-022], E. 3a). Es besteht denn auch kein Anlass, von dieser Rechtsprechung, die unter dem Geltungsbereich des Beamtengesetzes entwickelt wurde, für Fälle, die den Geltungsbereich des GAV SBB angehen, abzuweichen.

cc. Die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers erfolgte aufgrund des Stellenbeschriebs und des R 128.1.1 sowie im Quervergleich zu weiteren Stellen. Dass die Einreihung mithin aufgrund des R 128.1.1 erfolgt ist, welches bereits seit 1. Januar 1973 gültig ist, und offensichtlich nicht anhand der einschlägigen Richtlinie zur Einreihung von Funktionen, die am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ist nicht zu beanstanden. Denn dabei handelt es sich um SBB-interne Hilfsmittel zur Arbeitsbewertung, wie sie in Art. 58 Abs. 2 GAV SBB ausdrücklich genannt sind. Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass das mit seinem Merkmalkatalog offenbar effizientere R 128.1.1 noch angewendet wird, ist doch nicht ersichtlich, dass für Stellen wie die hier fraglichen einmal das R 128.1.1 mit einer Klassen- bzw. Funktionsstufengrenze von 24 Stufen, ein anderes Mal die genannte Richtlinie zur Anwendung gelangt; mithin ist eine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung nicht erkennbar. Weitere Grundlagen der Einreihung bilden namentlich die Stellenbeschreibungen der Stelle des Beschwerdeführers und des Personalbereichsleiters und Organigramme.

dd. Aufgrund der Akten ist nicht ersichtlich, weshalb die Einreihung der Stelle, die gerade im Licht der Unternehmensreform 1999 der SBB und der Neuorganisation der Division zu sehen ist, nicht auf ernstlichen Überlegungen beruhen soll. Es ist davon auszugehen, dass mit der Unternehmensreform für den Beschwerdeführer anspruchsvolle Arbeiten angefallen sind, insbesondere im Rahmen der zwei betreffenden Projekte. Unbestritten ist auch, dass der Beschwerdeführer und der Personalbereichsleiter bei diesen Projekten eng zusammen arbeiten. Ob dabei der Anteil von 25% für die Personalrekrutierung beim Beschwerdeführer kurzfristig oder mittelfristig zutrifft und ob die Personalgeschäfte aufgrund vom Programm «Chance im Wandel», kurz «chiwa», durch den Personalbereichsleiter zu behandeln sind oder nicht, kann letztlich offen bleiben. Dass die Stelle des Beschwerdeführers im Hinblick auf den Stellenbeschrieb im Vergleich zur Stelle des Personalbereichsleiters nicht ebenfalls in der Funktionsstufe 19 eingereiht ist, ist als im Rahmen des Ermessensspielraums liegend nicht zu beanstanden. Es ist denn auch nicht ersichtlich, dass die unterschiedliche Arbeitsbewertung der beiden Stellen nach dem Merkmalkatalog des R 128.1.1 nicht auf

ernstlichen Überlegungen beruht. Daran ändert auch die Stellungnahme des Personalbereichsleiters vom 12. Juni 2002 nichts, welcher zwar von einer Anhebung um eine Funktionsstufe ausgegangen ist, gesamthaft die Stelle des Beschwerdeführers im Vergleich aber als weniger anspruchsvoll erachtet. So ist nichts dagegen einzuwenden, dass die Vorinstanz die Tätigkeiten des Personalbereichsleiters im Vergleich zu denjenigen des Beschwerdeführers als anspruchsvoller beurteilt hat.

ee. Was im Weiteren den Vergleich der Stelle des Beschwerdeführers mit zwei anderen Stellen anbelangt, so räumt der Beschwerdeführer selbst ein, dass diese beiden Stellen aufgrund der Aufgabenstellung wesentlich komplexer seien als seine Stelle. Nach Ansicht der PRK kann nicht gesagt werden, dass die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers auch im Vergleich mit den beiden genannten Stellen nicht auf ernstlichen Überlegungen beruht. Daran vermag auch die Stellungnahme eines Leiters

vom 5. Februar 2002 nichts zu ändern, wonach diesbezüglich eine Differenz von vier Funktionsstufen nicht gerechtfertigt sei. Denn es gilt nicht nur das bereichsinterne Einreihungsgefüge zu berücksichtigen, sondern auch das Gesamtgefüge der Stellenreihungen innerhalb der SBB zu beachten. Wenn die Vorinstanz in einer Gesamtwürdigung zum Schluss kommt, dass die Stelle des Beschwerdeführers im Quervergleich in der Funktionsstufe 17 einzureihen ist, so ist von der PRK nichts dagegen einzuwenden; es ist nicht Sache der Rekurskommission, selbst als Einstufungsinstanz tätig zu werden.

c. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers aufgrund des Stellenbeschriebs und der Quervergleiche nicht zu beanstanden ist. Wenn die Vorinstanz selbst auch gewisse Mängel im Bewertungssystem einräumt und ab 1. Mai 2005 ein neues System in Aussicht stellt, so kann dies mit Blick auf die gefestigte Rechtsprechung in Bezug auf Stelleneinreihungen, die auch für Anstellungsverhältnisse der SBB zu gelten hat, ebenso wenig zu einer höheren Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers führen. Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen.

[3] Zu beziehen beim Zentralbereich Personal der SBB, Mittelstr. 43, CH-3003 Bern 65 oder per Mail an: sekretariat.pe@sbb.ch

[4] Zu beziehen beim Zentralbereich Personal der SBB, Mittelstr. 43, CH-3003 Bern 65 oder per Mail an: sekretariat.pe@sbb.ch

[5] Zu beziehen beim Zentralbereich Personal der SBB, Mittelstr. 43, CH-3003 Bern 65 oder per Mail an: sekretariat.pe@sbb.ch

Dokumente der PRK