



PRK 2004-025

Der Präsident: André Moser
Die Richterinnen: Guido Corti; Beatrice Vogt
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

Entscheid vom 11. Februar 2005

in Sachen

X, Beschwerdeführer,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB, Zentralbereich Personal, Mittelstrasse 43, 3000 Bern 65

betreffend

Funktionsbewertung / Stelleneinreihung

Sachverhalt:

A.- X, geboren ..., trat im Jahre 1991 in die Dienste der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Gemäss Arbeitsvertrag vom 11. September 2000 lautet seine Funktionsbezeichnung Technischer Assistent und die Stelle ist der Funktionsstufe 13 zugeordnet. Im Rahmen der Neuorganisation Rollmaterialservice im Jahr 2001 wurden sämtliche Stellen der SBB über die gesamte Schweiz eingereicht. Die Bezeichnung für die von X versehene Stelle lautet seither neu „Serviceengineering Fachspezialist“.

B.- Anlässlich des Personalbeurteilungsgespräches vom 31. Januar 2003 beanstandete X eine Diskrepanz zwischen dem Stellenbeschrieb und der tatsächlich geleisteten Arbeit und

verlangte eine Überprüfung der Einreihung seiner Stelle. Mit Schreiben vom 11. Dezember 2003 teilten sein Vorgesetzter und der Personalcoach mit, das Arbeitsgebiet von X habe sich nicht derart verändert, dass eine Anpassung der Stelleneinreihung vorzunehmen wäre. X verlangte in der Folge eine anfechtbare Verfügung.

C.- Das Industriewerk A bestätigte am 9. Februar 2004 verfügenderweise, die Einreihung der Stelle von X in der Funktionsstufe 13 sei korrekt. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass sich die Hauptaufgaben nicht verändert hätten und die Einreihung einer Stelle nicht nach den Fähigkeiten des Stelleninhabers, sondern nach den Aufgaben, welche diesem zugedacht würden, richte. Auch der Zentralbereich Personal wies die daraufhin von X eingereichte Beschwerde mit Entscheid vom 9. Juni 2004 ab und führte im Wesentlichen aus, die Stellenbezeichnung könne frei gewählt werden und habe zwar einen Bezug zur Stelle aber nicht zwingend einen Bezug zu den in der Richtlinie 140 PE 1 umschriebenen Funktionsbezeichnungen. Die von X versehenen Aufgaben würden als im Bereich der Umschreibung des Technischen Assistenten liegend erachtet und im Quervergleich mit Stellen bei anderen Servicestandorten erweise sich die Einstufung der Stelle in der Funktionsstufe 13 als insgesamt gerechtfertigt.

D.- Am 8. Juli 2004 lässt X gegen den Entscheid des Zentralbereichs Personal der SBB Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) einreichen und dessen Aufhebung sowie die Einreihung seiner Stelle als „Serviceengineering Fachspezialist“ in der Funktionsstufe 15 beantragen. Er bringt vor, der Inhalt des Stellenbeschriebs „Serviceengineering Fachspezialist“, wie er vom Personaldienst im Rahmen der Neuorganisation im Jahre 2001 erstellt worden war, sei in mehrfacher Hinsicht unvollständig und vergleichsweise weniger vorteilhaft formuliert; die regelmässig in Anspruch genommenen Kenntnisse und Fähigkeiten von X hätten zwischenzeitlich darin aufgenommen und entsprechend bewertet werden müssen. Weiter würden Begriffe aus der besagten Richtlinie sehr wohl verwendet, wenn sie zutreffend seien; in der Serviceplattform B werde die Funktionsbezeichnung „Technischer Assistent“ in der Funktionsstufe 14 eingereiht und die Bezeichnung „Technischer Fachspezialist“ ab der Funktionsstufe 16 verwendet. Offensichtlich habe ursprünglich die Absicht bestanden, die Stelle von X als „Serviceengineering Fachspezialist“ in der Funktionsstufe 15 einzuordnen.

E.- In seiner Vernehmlassung vom 2. September 2004 verweist der Zentralbereich Personal der SBB hauptsächlich auf die Ausführungen im angefochtenen Beschwerdeentscheid und beantragt die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Auf die weiteren Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) Gemäss Art. 1 Abs. 1 der Verordnung 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 (BPG; SR 172.220.1) am 1. Januar 2001 für die SBB in Kraft getreten. Nach Art. 38 Abs. 1 BPG schliessen namentlich die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab. Der GAV SBB steht seit dem 1. Januar 2001 in Kraft (vgl. Ziff. 165 Abs. 1 GAV SBB).

b) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des Zentralbereichs Personal der SBB steht generell der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 36 Abs. 1 BPG; Ziff. 150 Abs. 1 und 6 GAV SBB). Der Ausnahmetatbestand gemäss Art. 36 Abs. 3 BPG ist vorliegend nicht gegeben (vgl. auch Ziff. 150 Abs. 3 bis 5 GAV SBB). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist damit einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Ziff. 149 GAV SBB).

c) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 lit. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 lit. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheides (Art. 49 lit. c VwVG; André Moser, in André Moser/Peter Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, B 2002, Rz. 1758 ff.).

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 13. Juni 2003, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 68.8, E.2 bzw. 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 Moser, a.a.O., S. 59 ff. Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, B 1998, S. 221 f. Rz. 617 f.). Reorganisationsmassnahmen beurteilt die PRK 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 i.S. B. [PRK 2000-036], E. 2c mit Hinweisen; siehe auch Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 193 f.). Eigentliche Reorganisationsmassnahmen, wozu auch die Neueinreihung gehört, entziehen sich damit der gerichtlichen Überprüfung weitgehend (Entscheide der PRK vom 22. November 2004, a.a.O., E. 2a; vom 13. Juni 2003, a.a.O., E. 2).

2.- a) Der GAV im öffentlichen Dienst wird in der Lehre als öffentlich-rechtlicher Vertrag qualifiziert und nicht als ein privatrechtlicher Gesamtarbeitsvertrag nach Art. 356 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220; vgl. auch ausdrücklich Ziff. 1 Abs. 1 GAV SBB). Dennoch haben Gesetzgebung, Lehre und Rechtsprechung zum privatrechtlichen GAV in vielerlei Hinsicht Einfluss auch auf den GAV im öffentlichen Dienst (Jürg Brühwiler, Gesamtarbeitsvertrag im öffentlichen Dienst, in: Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 2001, S. 172 mit Hinweisen; Kurt Meier, Der Gesamtarbeitsvertrag im öffentlichen Dienst, in: Helbling/Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 241 f.). Denn auch beim öffentlich-rechtlichen GAV schaffen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf vertraglicher Basis zwingendes Recht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse. Die Regeln und Bestimmungen für einen öffentlich-rechtlichen GAV können sich demnach in Analogie zum Privatrecht entwickeln. In diesem Sinne verweist Art. 6 Abs. 2 BPG auch für den GAV sinngemäss auf das OR, soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen (vgl. Meier, a.a.O., S. 246; vgl. auch Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB).

Auch bei Gewährung einer grossen gesamtarbeitsvertraglichen Gestaltungsfreiheit im öffentlichen Dienstrecht ist immer das im öffentlichen Recht geltende Gebot der rechtsgleichen Behandlung zu berücksichtigen. Insofern sind dem Verhandlungsspielraum im öffentlichen Bereich klare Grenzen gesetzt (Meier, a.a.O., S. 250). Für den Staat als Arbeitgeber sind in diesem Zusammenhang zwei Aspekte bedeutsam. Zum einen muss der GAV die ihm unterstellten Arbeitnehmer grundsätzlich gleich behandeln. Zum anderen darf er keine sachlich unbegründeten Ungleichheiten im Vergleich zu den Arbeitnehmern schaffen, für welche dieser Vertrag nicht gilt (Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, B 1998, S. 248 mit Hinweisen). Das Gleichbehandlungsgebot gilt nicht nur in Bezug auf das Geschlecht und die Löhne, sondern für alle Dimensionen des Arbeitsverhältnisses. Weder durch Rechtssatz noch durch GAV darf Gleiches ungleich oder Ungleiches gleich behandelt werden (Peter Helbling, Gesamtarbeitsverträge (GAV) für den Staatsdienst, in Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 1998, S. 901 f.; vgl. auch Entscheid der PRK vom 24. Juli 2002 i.S. K., veröffentlicht in VPB 67.68, E. 2a).

b) Dem Gesetzgeber kommt insbesondere in Organisations- und Besoldungsfragen grundsätzlich ein grosser Ermessens- bzw. Gestaltungsspielraum zu (vgl. Entscheid der PRK vom 21. Februar 2003 i.S. A., veröffentlicht in VPB 67.111, E. 3b). Ob verschiedene Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten sind, hängt von Beurteilungen ab, die unterschiedlich ausfallen können. Innerhalb der Grenzen des Willkürverbotes und des Rechtsgleichheitsgebotes sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte die Tatbestandselemente auszuwählen, die für die Besoldung der Bediensteten massgebend sein sollen (Urteil des Bundesgerichts vom 7. Juli 2003 i.S. X. [2P.10/2003], E. 3.3; BGE 125 II 537 E. 5b, 548 E. 5c; 123 I 8 E. 6b; 121 I 51, 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: 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.; Ulrich Häfelin / Walter Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 5. Auflage, B 2001, S. 215 Rz. 754).

3.- a) Das Arbeitsverhältnis mit der SBB entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Ziff. 19 GAV SBB). Dieser hat insbesondere die Funktion, den Arbeitsort, den Beschäftigungsgrad und die Arbeitszeit, den Lohn und den Auszahlungsmodus, etc. zu regeln (vgl. Ziff. 20 Abs. 1 GAV SBB).

b) Nach dem GAV SBB setzt sich der Lohn für die dem GAV unterstellten Personen aus einem Funktionsanteil, einem Erfahrungsanteil und einem Leistungsanteil zusammen (Ziff. 57 GAV SBB); jede Funktion wird bewertet und einer der 29 Funktionsstufen zugeteilt (Ziff. 58 Abs. 1 GAV SBB). Die Funktionsbewertung erfolgt analytisch aufgrund von Stellenbeschreibungen oder mittels anderer bestehender Bewertungsinstrumente (z.B. Merkmal- und Kriterienkataloge; Ziff. 58 Abs. 2 GAV SBB). Die Richtlinie 140 PE 1 „Einreihung von Funktionen“ des Zentralbereichs Personal der SBB (Inkrafttreten: 1. Januar 2001) befasst sich mit der Bewertung (Einreihung) von Stellen gemäss Ziff. 58 GAV SBB. Im Anhang 1 der Richtlinie sind die zulässigen Funktionsbezeichnungen und -stufen festgelegt. Unter den Ziffern 2 bis 4 der Richtlinie ist Folgendes festgehalten:

„2 Grundsatz

Jeder Stelle wird in Beachtung dieser Richtlinie eine Funktion und die entsprechende Funktionsstufe zugewiesen. Die für eine Stelle massgebenden Anforderungen müssen dauernd und durchschnittlich während mindestens der Hälfte der Arbeitszeit (überwiegend) erfüllt sein. Dauernd heisst, dass die der Stelle entsprechenden Anforderungen an fünf Tagen pro Woche erfüllt sein müssen. Abweichungen bei Teilzeitbeschäftigung bleiben vorbehalten. Die Einreihung einer Stelle richtet sich in erster Linie nach den Aufgaben, welche den überwiegenden Teil der Arbeitszeit beanspruchen. Die übrigen Aufgaben sowie die Vielfalt sind angemessen mitzubersichtigen, wobei in Beachtung eines wirtschaftlichen Personaleinsatzes einer Stelle nach Möglichkeit Aufgaben des gleichen Einreihungsniveaus zuzuteilen sind.

3 Einreihungsgrundlagen

In Ergänzung zu den im Anhang 1 aufgeführten, für die einzelnen Stellen massgebenden Zulassungsbestimmungen sind die Stellenpläne und die für die verschiedenen Personalkategorien geltenden Einreihungsvorschriften zu beachten (z.B. Bewertungssysteme, Merkmal- und Kriterienkataloge). Wo die Stellenbeschreibung Grundlage für die Einreihung der Stelle bildet, wird sie dem Stelleninhaber oder der Stelleninhaberin abgegeben. Der oder die Vorgesetzte

umschreibt die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen wirklichkeitsgetreu. Bei Änderung der Verhältnisse passt er oder sie die Stellenbeschreibung an.

4 Bewertungskriterien

Bei der Einreihung von Stellen in die Funktionsstufen werden besonders die erforderliche Ausbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefahren berücksichtigt. Die im Anhang 1 bei einzelnen Funktionen verwendete Formulierung „bei erhöhten Anforderungen“ bedeutet namentlich erhöhte Selbständigkeit, höhere Handlungsverantwortung, höherer Schwierigkeitsgrad oder Vielfalt der Aufgaben. Bei Vorgesetztenpositionen schliesst die Formulierung insbesondere auch höhere Führungs- und Entscheidungsverantwortung mit ein.“

4.- Im vorliegenden Fall beanstandet der Beschwerdeführer den aktuellen Stellenbeschrieb einschliesslich der Funktionsbezeichnung und rügt gleichzeitig die Einreihung seiner Stelle in die Funktionsstufe 13. Er macht diesbezüglich insbesondere geltend, der Stellenbeschrieb sei unvollständig und die Bewertung der erbrachten Leistungen demzufolge ungenügend.

a) Zwischen den Parteien herrscht Einverständnis, dass die Grundlage der Anstellung des Beschwerdeführers der am 11. September 2000 abgeschlossene öffentlich-rechtliche Vertrag mit den SBB bildet. Nicht beizustimmen ist dem Beschwerdeführer insofern, als er ausführt, mit dem Vertrag sei einzig der rechtliche Übergang vom Beamtengesetz zu den neuen personalrechtlichen Grundlagen gesichert worden. Die ordentliche Fortführung der Anstellung unter den neu geltenden gesetzlichen Regelungen, insbesondere des GAV SBB, war zweifellos ein Ziel der Vertragsunterzeichnung; dessen ungeachtet gehört es zum Wesen eines Vertrages über eine Arbeitsleistung, dass darin auch ein entsprechendes Gehalt wissentlich vereinbart wird. So hält denn der Arbeitsvertrag vom 11. September 2000 unter Ziff. 3 „Bezüge“ ausdrücklich einen Jahreslohn von Fr. 85'517.-- fest. Ebenfalls im Vertrag enthalten sind die Funktionsbezeichnung „Technischer Assistent“ und die Funktionsstufe 13. Zwar ist das Personaldossier und damit der frühere Arbeitsvertrag zwischen dem Beschwerdeführer und den SBB den Akten nicht beigegeben worden; dennoch ist davon auszugehen, dass sowohl die Funktionsbezeichnung als auch die Funktionsstufe - und damit die maximale Gehaltshöhe - in dieser Form bereits im früheren Anstellungsverhältnis vereinbart waren. Der Arbeitsvertrag stellt damit nicht nur den rechtlichen Übergang zum neuen Personalrecht sicher, sondern garantiert als Grundlage des Angestelltenverhältnisses auch die materielle Weiterführung der bisherigen Arbeitsleistung und der dazugehörigen Entlohnung.

Der Beschwerdeführer ist im Jahre 1991 bei den SBB eingetreten und hat bis zu der Änderung der Personalgesetzgebung im Jahre 2001 offenbar keine Rügen im Zusammenhang mit seiner Funktionsbezeichnung oder Stelleneinreihung angebracht; auch der Vertrag vom 11. September 2000, beinhaltend sowohl Funktionsbezeichnung als auch Funktionsstufe, wurde aktenkundig jedenfalls in keiner Hinsicht bemängelt. Weder bringt der Beschwerdeführer vor, die Anforderungen an seine Stelle hätten sich in den letzten drei Jahren verändert oder seien gar

angestiegen, noch sind andere Verhältnisse, die einen Funktionswechsel oder eine Neueinreihung der Funktionsstufe seit dem 1. Januar 2001 rechtfertigen würden, ersichtlich.

b) Der Beschwerdeführer begründet seinen Antrag betreffend Neueinreihung mit dem offenbar im Jahre 2001 erarbeiteten Beschrieb der von ihm besetzten Stelle. Im Wesentlichen macht er geltend, dieser sei unvollständig und bewerte den Aufwand und damit die Priorität der zu verrichtenden Arbeiten falsch. Der Beschrieb enthalte zudem die Funktionsbezeichnung „Serviceengineering Fachspezialist“, was im Quervergleich einer Einstufung mindestens in die Funktionsstufe 16 gleichkäme.

aa) Wie bereits hievor ausgeführt (E. 4a), verkennt der Beschwerdeführer die Bedeutung dieses Stellenbeschriebs. Massgebend für die Funktionsbezeichnung und deren Einreihung sind in erster Linie die von den Parteien übereinstimmend unterzeichneten Vertragsregelungen. Darin lautet die Funktion des Beschwerdeführers „Technischer Assistent“; es handelt sich dabei um eine Bezeichnung, die durchaus mit den von der Richtlinie 140 PE 1 bestimmten Funktionsbezeichnungen (vgl. dazu E. 3b hievor) übereinstimmt. Die von beiden Parteien eingereichte Stellenbeschreibung ist - nachdem die Funktionsstufe bereits im Arbeitsvertrag bestimmt worden war - offensichtlich nicht dazu gedacht, Grundlage für die Einreihung der Stelle zu bilden; es fehlen darauf jedenfalls sowohl die Einordnung in eine Lohnklasse wie auch die unabdingbaren parteilichen Unterschriften. Entsprechend kann diesem Papier nur eine untergeordnete Bedeutung zukommen, weshalb die nicht beanstandeten vertraglichen Regelungen weiterhin ihre Wirkung entfalten.

bb) Am Gesagten ändern auch die übrigen Vorbringen des Beschwerdeführers nichts. Immerhin ist ihm zuzustimmen, dass die Stellenbezeichnung als „Serviceengineering Fachspezialist“ reichlich unglücklich gewählt ist; es gibt keinen offiziellen Beruf mit diesem Namen, selbst bei den SBB keine derartige Ausbildung und insbesondere wird dieser Begriff weder in anderen Industrierwerken der SBB noch in der Richtlinie 140 PE 1 überhaupt erwähnt. Letztlich kann jedoch offen bleiben, welche Gründe das Industrierwerk A zu dieser Bezeichnung veranlasst haben; ist nämlich die Stellenbezeichnung in der erwähnten Richtlinie nicht aufgeführt, muss die Stelle anhand der eigentlichen Bewertungskriterien und Anforderungen sowie eines allfälligen Quervergleichs eingereiht werden.

cc) Der Beschwerdeführer bezeichnet den von den SBB erarbeiteten Stellenbeschrieb als unvollständig, führt jedoch nicht aus, welche zusätzlichen Aufgaben er tatsächlich noch verrichtet. Er bestreitet auch die Ausführungen der Vorinstanz nicht, wonach der Beschwerdeführer zwar in Projektgruppen mitarbeite, die Gesamtverantwortung dabei aber jeweils den entsprechenden Projektleitern zustehe; es liegt jedoch am Beschwerdeführer, auszuführen, worin allfällige von ihm geltende gemachte Führungsaufgaben oder Sonderaufträge in der Realität bestehen. Einziger konkreter Vorwurf ist das Fehlen von Fremdsprachenkenntnissen unter dem Anforderungskatalog im Stellenbeschrieb; diesbezüglich hält die Personalabteilung des Industrierwerks A fest, dass bei einer Neuausschreibung der Stelle

des Beschwerdeführers keine Fremdsprachenkenntnisse in den Stellenbeschrieb einfließen würden. Daraus ist zu schliessen, dass die Sprachkenntnisse des Beschwerdeführers - ebenso wie die geltend gemachten Spezialkenntnisse - für die Erbringung der geforderten Arbeitsleistung nicht unabdingbar und demzufolge zu Recht nicht in den Anforderungskatalog aufzunehmen sind.

Der Beschwerdeführer beruft sich im Weiteren vergleichend auf die Stellenbeschriebe in der Serviceplattform B. Bereits fraglich erscheint, ob sich der Servicestandort B und das Industrierwerk A überhaupt miteinander vergleichen lassen und ob in diesen verschiedenartigen Werkgebieten vergleichbare Tätigkeiten ausgeführt werden. Auszugehen ist jedenfalls von der bereits erwähnten Richtlinie 140 PE 1, deren hauptsächliches Ziel die Bewertung und Einreihung von Stellen der SBB ist. Im Gegensatz zum Stellenbeschrieb des Beschwerdeführers enthalten diejenigen des Servicestandortes B oder des Industrierwerks C als Stellenbezeichnung Titel, die in der Richtlinie 140 PE 1 eindeutig zugeordnet werden können. „Technischer Fachspezialist“ in der Funktionsstufe 15 etwa verlangt gemäss der Richtlinie das „Bearbeiten technischer Aufgaben, die dem Niveau einer abgeschlossenen Ausbildung HTL entsprechen, oder gleichwertige Aufgaben. Beispiel: Aufgaben, welche ein hohes Mass an Fachkenntnissen und Selbständigkeit voraussetzen, fachliche Entscheide, Handlungs- und Kostenverantwortung verlangen und in der Regel mit anspruchsvollen Verhandlungen verbunden sind.“ (Nr. 1228) Der Beschwerdeführer bringt vor, über eine der HTL-Ausbildung ähnliche Ausbildung zu verfügen. Der von ihm am Seminar für technische Weiterbildung D absolvierte Konstrukteurkurs soll zwar keineswegs herabgemindert werden, es ist dem Hinweis der Vorinstanz jedoch beizupflichten, wonach ein vier Semester dauernder Abendkurs von insgesamt 480 Stunden nur bedingt mit einem sechs Semester dauernden berufsbegleitenden Lehrgang von 1600 Lektionen zu 45 Minuten verglichen werden kann. Dessen ungeachtet ist ausschlaggebend, dass der Beschwerdeführer selber gar nicht geltend macht, er verrichte Arbeiten, wie in der Kurzbeschreibung der Richtlinie 140 PE 1 beispielhaft aufgezählt werden; ebenso wenig bringt er vor, die im Stellenbeschrieb „Technischer Fachspezialist“ der Funktionsstufe 16 (Nr. 1229) in der Serviceplattform B aufgeführten Sachaufgaben, wie Verwalten und Sichern der Fahrzeugsoftware, Erarbeiten von Instruktionenunterlagen, Instruktoritätigkeit, etc. dauernd und zu einem überwiegenden Teil zu verrichten. Damit ist aber die Auffassung des Industrierwerks A, die vom Beschwerdeführer versehenen Tätigkeiten lägen im Aufgabenbereich eines Technischen Assistenten und auch im Vergleich mit ähnlichen Arbeitsgebieten in anderen Bereichen der SBB erweise sich die Einstufung der Stelle des Beschwerdeführers in der Funktionsstufe 13 als insgesamt gerechtfertigt, nicht zu beanstanden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer laut gültigem Arbeitsvertrag die Funktion eines Technischen Assistenten in der Funktionsstufe 13 inne hat. In der Richtlinie 140 PE 1 wird die Beschäftigungsbezeichnung „Technischer Assistent“ mit mehreren differenzierten Abstufungen geführt und beginnt in der Funktionsstufe 7. Bei der Funktionsstufe 13 werden die Aufgaben als „schwierig und vielseitig konstruktiv-technisch, administrativ-technisch, Bauleitungs- oder gleichwertig“ beschrieben (Nr. 1226). Der für die

Stelle des Beschwerdeführers erstellte Beschrieb scheint diesen Umschreibungen zu entsprechen, bzw. das Industrierwerk A macht glaubhaft geltend, die vom Beschwerdeführer verrichteten Tätigkeiten fielen in diese Funktionsstufe. Nachdem es nicht Aufgabe der PRK ist, selbst als qualifizierende Instanz tätig zu werden (vgl. E. 1c hievov) und es dem Beschwerdeführer nicht gelingt, überzeugend darzulegen, er verrichte mindestens Tätigkeiten mit denselben Anforderungen wie ein Technischer Assistent in der Serviceplattform B oder wie in der Richtlinie 140 PE 1 für den Technischen Fachspezialisten in der Funktionsstufe 15 umschrieben, besteht kein Anlass, die vertraglich vereinbarte Funktionsstufe 13 abzuändern. Gegen die Gesamtwürdigung der Vorinstanz ist aus rechtlichen Gründen nichts einzuwenden und die Beschwerde damit abzuweisen.

5.- Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG und Ziff. 152 GAV SBB). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

1. Die Beschwerde von X vom 8. Juli 2004 wird abgewiesen und der Beschwerdeentscheid des Zentralbereichs Personal der Schweizerischen Bundesbahnen SBB vom 9. Juni 2004 bestätigt.
 2. Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden weder Kosten erhoben noch Parteientschädigungen zugesprochen.
 3. Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer und dem Zentralbereich Personal der Schweizerischen Bundesbahnen SBB schriftlich eröffnet.
-

Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b des Bundesgesetzes vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Andrea Flubacher