

# **BVGer A-1037/2020 vom 17. Dezember 2020**

Bundesverwaltungsgericht, 2020-12-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-1037\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1037_2020)

FR: TAF A-1037/2020 du 17 décembre 2020

IT: TAF A-1037/2020 del 17 dicembre 2020

## **Regeste**

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Gegen Verfügungen der ETH kann bei der ETH-Beschwerdekommision Beschwerde geführt werden (Art. 37 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz, SR 414.110]), gegen deren Urteil ist die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Die ETH-Beschwerdekommision stellt als eidgenössische Kommission im Sinne von Art. 33 Bst. f VGG eine zulässige Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts dar. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] i.V.m. Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz sowie Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113]).

### **E. 1.2**

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

### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer hat vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG und Art. 37 Abs. 2 ETH-Gesetz).

### **E. 1.4**

Der Beschwerdeführer stellt in seiner Beschwerde einzig das Begehren, das Urteil der Vorinstanz vom 16. Januar 2020 sei aufzuheben. Ausgelegt nach Treu und Glauben, insbesondere unter Heranziehung der Beschwerdebegründung (vgl. Urteil des BGer 2C\_258/2011 E. 1.2.1 und BVGE 2009/46 E. 2.2), ergibt sich jedoch, dass er neben der Kassation dieser Verfügung auch die Rückweisung der Sache zur neuen Beurteilung an die Beschwerdegegnerin erreichen will. Das Beschwerdebegehren ist daher in diesem Sinne auszulegen und zu ergänzen. In der nach Ablauf der Beschwerdefrist eingereichten Replik

führt der Beschwerdeführer zudem aus, er halte an seinem Leistungsbegehren aus dem Verfahren vor der Vorinstanz fest (Auszahlung von Fr. 12'230.- zuzüglich Zins zu 5% seit mittlerem Verfalltag). Ob es sich dabei um eine (zulässige) Präzisierung oder um eine (unzulässige) Erweiterung des der Rechtsbegehren und des Streitgegenstandes handelt (vgl. Urteil des BGer 2C\_258/2011 E. 1.2.2 sowie BVGE 2011/54 E. 2.1.1 und BVGE 2013/45 E. 4.2.4), kann vorliegend offengelassen werden, da die Sache - wie zu zeigen sein wird - zur neuen Beurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist.

### **E. 1.5**

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG).

### **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts - einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens -, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG).

### **E. 3**

Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin auf dem ausbezahlten Lohn des Beschwerdeführers aufgrund der von der SUVA ausbezahlten Taggelder zu Recht einen sogenannten Nettolohnausgleich angebracht hat. Nicht mehr bestritten ist vorliegend, dass die Beschwerdegegnerin auf dem Bruttolohn des Beschwerdeführers keine unzulässigen Sozialversicherungsabzüge vorgenommen hat. Der Beschwerdeführer macht dies im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht mehr geltend, nachdem die Vorinstanz in ihrem Urteil diesbezüglich ausgeführt hatte, es stehe fest, dass die Beschwerdegegnerin die Sozialversicherungsbeiträge nicht auf dem vollen Bruttolohn, sondern korrekterweise nur auf dem das Unfalltaggeld übersteigenden Bruttolohn abgeliefert habe.

### **E. 4.1**

Ein Nettolohnausgleich beruht darauf, dass auf Kranken- und Unfalltaggelder, auf die ein Angestellter bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit Anspruch hat, keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden müssen (vgl. z.B. Art. 6 Abs. 2 Bst. b AHVV i.V.m. Art. 5 Abs. 2 und 4 AHVG). Entsprechend verringern sich die Sozialversicherungsabzüge in der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers und der Nettolohn fällt höher aus, als dies der Fall wäre, wenn der Arbeitnehmer arbeiten würde. Wird ein Nettolohnausgleich gemacht, wird der Nettolohn in solchen Fällen soweit nach unten korrigiert, dass er demjenigen Nettolohn entspricht, der ausbezahlt würde, wie wenn keine Taggelder ausgerichtet worden wären.

### **E. 4.2**

Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin bei den Lohnabrechnungen des Beschwerdeführers für die Monate [...] 2014 bis [...] 2016 einen Nettolohnausgleich in unterschiedlicher Höhe angebracht (zwischen Fr. 431.55 und Fr. 563.05), da die SUVA-Unfalltaggelder, auf die der Beschwerdeführer nach seinem Unfall Anspruch hatte, nicht beitragspflichtig sind (Art. 6 Abs. 2 Bst. b AHVV) und deshalb der berechnete Nettolohn den bis dahin an den Beschwerdeführer ausbezahlten Nettolohn überstieg. Der Beschwerdeführer erhielt in dieser Zeit einen Nettolohn in der gleichen Höhe, wie er ihn vor dem Unfall erhalten hatte.

### **E. 4.3**

Der Beschwerdeführer macht geltend, die durch die Beschwerdegegnerin vorgenommene Kürzung seines Bruttolohnes nach den Grundsätzen des Nettolohn-Prinzips widerspreche dem Legalitätsprinzip gemäss Art. 5 BV und den Grundsätzen des rechtsstaatlichen Handelns. Durch den Abzug werde ohne gesetzliche oder vertragliche Grundlage neues Recht geschaffen. Der Grundsatz der Gleichberechtigung nach Art. 8 BV gebe in seinem Grundgehalt betroffenen Personen ein Abwehrrecht gegen eine vom Staat praktizierte Ungleichbehandlung, weshalb vorliegend nicht darauf abgestellt werden könne.

### **E. 4.4**

Die Beschwerdegegnerin hält fest, die Meinung des Beschwerdeführers, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die UVG-Leistungen erhalten, finanziell bessergestellt werden sollen, als solche, die arbeiten, sei weder sachgerecht noch gehe dies aus den vorliegenden Rechtsgrundlagen hervor. Aufgrund einer systematischen Auslegung von Art. 36 PVO-ETH sei davon auszugehen, dass beim Zusammentreffen von Lohnfortzahlungen und Versicherungsleistungen eine Überentschädigung zu vermeiden sei. Zudem sei es klar Sinn und Zweck der Regelung, den Mitarbeitenden der ETH bei Krankheit und Unfall die volle Lohnzahlung zu garantieren, nicht mehr und nicht weniger.

### **E. 4.5**

Die Vorinstanz kommt in ihrem Urteil zum Schluss, der von der Beschwerdegegnerin vorgenommene Nettolohnausgleich beim Bezug nicht beitragspflichtiger Unfalltaggelder sei gestützt auf eine verfassungskonforme Auslegung von Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH nicht zu beanstanden. Sie führt im Rahmen einer umfassenden Auslegung aus, vieles spreche dafür, den Nettolohnausgleich als mit dem Normzweck von Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH vereinbar zu betrachten. Die Besserstellung eines Unfalltaggeld beziehenden Arbeitnehmers würde zudem eine Ungleichbehandlung bedeuten, für die keine Begründung ersichtlich sei.

### **E. 5.1**

Auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin sind primär das BPG und die PVO-ETH (vgl. Art. 1 PVO-ETH) anwendbar. Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis zudem sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG).

### **E. 5.2**

Gemäss Art. 29 Abs. 1 BPG regeln die Ausführungsbestimmungen die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft.

### **E. 5.3**

Nach Art. 30 Abs. 1 BPG tritt der Arbeitgeber gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, im Zeitpunkt des Ereignisses bis zur Höhe seiner Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterbliebenen ein.

### **E. 5.4**

Seit Einreichung der Beschwerde wurde der vorliegend relevante Art. 36 PVO-ETH geändert und ein neuer Art. 36abis PVO-ETH in Kraft gesetzt (Änderung vom 5. März

2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020, AS 2020 3653). Ändert sich das anwendbare Recht während eines hängigen Beschwerdeverfahrens, ist zur Bestimmung des in zeitlicher Hinsicht anwendbaren Rechts in erster Linie auf allfällige gesetzliche Bestimmungen abzustellen (Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, S. 201 f.). Art. 65a PVO-ETH sieht bezüglich Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 5. März 2020 vor, dass sich Ansprüche auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 5. März 2020 entstanden sind, nach dem bisherigen Recht richten. Da die vorliegend strittige Frage eine Lohnfortzahlung an den Beschwerdeführer nach seinem Unfall die Zeit vom [...] 2014 bis [...] 2016 betrifft, ist vorliegend entsprechend das alte Recht anwendbar. Anwendbar ist damit Art. 36 PVO-ETH in der vom 1. Januar 2009 bis zum 30. September 2020 gültigen Fassung (in der Folge: aArt. 36 PVO-ETH); der seit dem 1. Oktober 2020 in Kraft stehende Art. 36abis PVO-ETH ist auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar.

### **E. 5.5**

aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns haben. Leistungen von Versicherungen fallen an den Arbeitgeber und werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.

### **E. 6.1**

Zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin bei der Lohnfortzahlung an den Beschwerdeführer nach dessen Unfall zurecht einen Nettolohnausgleich vorgenommen hat. Ausgehend von den unbestrittenen Annahmen, dass der Lohn des Beschwerdeführers in seinen Arbeitsverträgen als Bruttolohn festgelegt und der Nettolohnausgleich darin nicht ausdrücklich vorgesehen war, stellt die Anwendung des Nettolohnausgleichs ein Abweichen vom vertraglich vorgesehenen Lohn dar. Entsprechend ist der Nettolohnausgleich nur zulässig, wenn er in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen im Sinne einer Konkretisierung des Einzelarbeitsvertrages vorgesehen ist (vgl. Peter Helbling, Handkommentar Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 8, N 17).

### **E. 6.2**

Die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz sind der Ansicht, dass aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH eine genügende gesetzliche Grundlage für die Anwendung eines Nettolohnausgleichs darstellt. Sie argumentieren, eine umfassende Auslegung der Bestimmung - insbesondere unter Berücksichtigung des Zwecks der Bestimmung und des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes - ergebe, dass diese den Nettolohnausgleich vorsehe. Der Beschwerdeführer ist demgegenüber der Meinung, aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH stelle keine Rechtsgrundlage für einen Nettolohnausgleich dar, da dieser die Fortzahlung des vollen Lohns vorschreibe, womit der Bruttolohn gemeint sei.

### **E. 6.3**

aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH lautet in den drei Sprachfassungen: «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns. Leistungen von Versicherungen fallen an den Arbeitgeber und werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.» «Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident. Les prestations des assurances sont versées à l'employeur et non aux collaborateurs concernés, qui reçoivent leur salaire habituel.» «I collaboratori, che in seguito a malattia o infortunio

non possono lavorare, hanno diritto a percepire l'intero stipendio. Le prestazioni delle assicurazioni sono corrisposte al datore di lavoro e compensate con il diritto allo stipendio.»

#### **E. 6.4**

Ausgangspunkt jeder Auslegung ist der Wortlaut der Bestimmung (grammatische Auslegung). Das Gericht hat sich jedoch bei der Auslegung von Erlassen stets von einem pragmatischen Methodenpluralismus leiten zu lassen und nur dann allein auf das grammatische Element abzustellen, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergibt. Ist der Text hingegen nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente nach seiner wahren Tragweite gesucht werden. Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm (historische Auslegung) und ihren Zweck (teleologische Auslegung) sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt (systematische Auslegung; vgl. BGE 146 V 51 E. 8.1 und 145 III 109 E. 5.1, je m.w.H.).

#### **E. 6.5**

Der Wortlaut von aArt. 36 Abs.1 PVO-ETH sieht nicht ausdrücklich einen Nettolohnausgleich vor: Er verwendet weder den Begriff des Nettolohns, noch nennt er das damit bezeichnete Vorgehen. Gleichzeitig können dem Wortlaut jedoch auch keine Hinweise auf ein Verbot des Nettolohnausgleichs entnommen werden. Immerhin richtet in grammatischer Hinsicht der Ausdruck «Anspruch auf Fortzahlung (des vollen Lohns)» den Fokus darauf, dass weiterhin der gleiche Lohn ausbezahlt wird, was zumindest tendenziell darauf hindeutet, dass der (tatsächlich ausbezahlte) Nettolohn gleich hoch bleiben soll, mithin ein Nettolohnausgleich vorgesehen ist. In die gleiche Richtung weist der italienische Wortlaut («hanno diritto a percepire l'intero stipendio»). Der französische Verordnungstext spricht demgegenüber zwar weniger in diese Richtungweisend davon, dass «les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral», führt aber im zweiten Satz aus, die Mitarbeitenden «reçoivent leur salaire habituel» was wiederum eher auf den «gewohnten» (Netto-)Lohn hinweist. Der Wortlaut von aArt. 36 Abs.1 PVO-ETH ist damit zwar nicht eindeutig, weist aber doch Hinweise dafür auf, dass ein Nettolohnausgleich vorgesehen ist.

#### **E. 6.6**

aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH regelt die lohnmassigen Folgen einer Krankheit oder eines Unfalls, aufgrund deren ein Mitarbeitender arbeitsunfähig wird. Die Bestimmung sieht vor, dass die Mitarbeitenden in solchen Fällen Anspruch auf Fortzahlung ihres Lohns haben; sie ist mithin die rechtliche Grundlage für die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers trotz fehlender Arbeitsleistung des Mitarbeitenden. Die Bestimmung präzisiert, dass grundsätzlich weiterhin der «volle» Lohn («salaire intégral», «l'intero stipendio») ausbezahlt wird (unter Vorbehalt der auf aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH folgenden Bestimmungen bezüglich Kürzungen und Dauer). Im Sinne einer teleologischen Auslegung ist der sozialpolitisch motivierte Zweck der Bestimmung darin zu sehen, dass ein erkrankter oder verunfallter Mitarbeitender lohnmassig keine finanziellen Einbussen erleidet, er also weiterhin den gleichen Lohn beziehen soll. Daraus ist zu schliessen, dass sich der Ausdruck des «vollen Lohns» nicht zwingend auf den Bruttolohn (im Sinne des vertraglich vereinbarten Lohns vor Abzügen) bezieht, sondern lediglich feststellt, dass der Lohn (grundsätzlich) weiterhin ungekürzt ausbezahlt wird. Aus der Formulierung des «vollen Lohns» kann damit aus teleologischer Sicht nicht abgeleitet werden, dass der volle

Bruttolohn geschuldet ist, mithin ein Nettolohnausgleich unzulässig wäre. Im Gegenteil legt der Zweck der Bestimmung - keine finanzielle Schlechterstellung der Mitarbeitenden nach einem Unfall oder aufgrund einer Krankheit - vielmehr den Nettolohnausgleich nahe. Würde dieser nämlich nicht vorgenommen, würde dem arbeitsunfähigen Mitarbeitenden netto mehr Lohn ausbezahlt, als wenn er arbeitsfähig wäre, was dem sozialpolitischen Zweck dieser Bestimmung nicht entspricht. Zu diesen Überlegungen kommt hinzu, dass die finanzielle Besserstellung des Mitarbeitenden aufgrund eines Verzichts auf einen Nettoausgleich auf Kosten des Arbeitgebers erfolgen würde. Dieser müsste dem Angestellten tatsächlich einen höheren Betrag auszahlen, als er ohne die Krankheit oder den Unfall auszahlen müsste, obwohl er auf die Arbeitskraft der angestellten Person verzichten muss. Ziel der Taggelder der Unfallversicherung ist es einerseits, dass der Arbeitnehmer nach einem Unfall nicht auf ein Einkommen verzichten muss. Das Bundesgericht führt dazu aus, dass die Taggelder den konkreten Erwerbsausfall ausgleichen sollen, welche die versicherte Person durch den Unfall erleidet (BGE 135 V 287 E. 4.2). Hat der Arbeitgeber jedoch eine Lohnfortzahlungspflicht, dienen die Taggelder andererseits auch dazu, den Arbeitgeber dafür zu entschädigen, dass er den Lohn weiterhin bezahlt, ohne im Gegenzug eine Arbeitsleistung zu erhalten. Da die Taggelder der Unfallversicherung jedoch nur 80 % des versicherten Verdienstes ausmachen (Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, UVG, SR 832.20), wird der Arbeitgeber in den meisten Fällen nicht vollständig für den Lohn des arbeitsunfähigen Mitarbeitenden entschädigt. Dass der Arbeitgeber in solchen Fällen darüber hinaus dem arbeitsunfähigen Mitarbeitenden auch noch netto mehr ausbezahlen muss, erscheint mit dem Ziel der Bestimmung nicht vereinbar. Soweit der Nettolohnausgleich dazu dient, in diesem Sinne einen Verlust des Arbeitgebers zu minimieren, erscheint er deshalb aus teleologischer Sicht in aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH angelegt. Insgesamt deutet die teleologische Auslegung von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH damit daraufhin, dass die Bestimmung die Fortzahlung des vollen Lohns insofern vorsieht, als der Mitarbeitende netto nicht weniger und nicht mehr erhalten soll, als er erhalten würde, wenn er arbeitsfähig wäre, die Bestimmung mithin einen Nettolohnausgleich vorsieht.

#### **E. 6.7**

In die Auslegung einzubeziehen ist im Sinne einer systematischen Auslegung auch der zweite Satz von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH, wonach Leistungen von Versicherungen an den Arbeitgeber fallen und mit dem Lohnanspruch verrechnet werden. In dieser Formulierung erscheint unklar, was es bedeutet, dass die Leistungen von Versicherungen an den Arbeitgeber fallen und diese mit dem Lohnanspruch des Angestellten verrechnet werden. Der italienische Verordnungstext führt ähnlich wie der deutsche aus, dass die Leistungen «sono corrisposte al datore di lavoro e compensate con il diritto allo stipendio». Der französische Verordnungstext spricht demgegenüber davon, dass die Leistungen «sont versée à l'employeur» und erwähnt die Verrechnung nicht, sondern führt weiter aus, dass die Angestellten «reçoivent leur salaire habituel». Ausgangspunkt der Auslegung dieses Satzes ist, dass die anspruchsberechtigte Person von Leistungen der Unfallversicherung grundsätzlich die versicherte Person ist, mithin der Mitarbeitende (vgl. Art. 1a Abs. a UVG sowie bezüglich des Taggeldes Art. 16 Abs.1 UVG). Die deutsche Formulierung, dass die Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber «fallen», bedeutet, dass der Anspruch auf diese Leistungen vom Mitarbeitenden auf den Arbeitgeber übergeht. Unter diesen Umständen hat der Arbeitgeber eine Forderung gegenüber dem Versicherer und der Arbeitnehmer eine (Lohn-)Forderung gegenüber dem Arbeitgeber. Aus teleologischer Sicht

ist daher der zweite Satz von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH so zu verstehen, dass - wie Art. 58 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) und der neue Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH es präziser ausdrücken - Leistungen des Unfallversicherers an den Arbeitnehmer an den Lohn angerechnet werden («sont imputée», «sono computate»), den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäss dem ersten Satz weiterhin schuldet. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nur noch die Differenz zwischen der Höhe der Sozialversicherungsleistungen und dem geschuldeten Lohn zu bezahlen hat. Auch diese Überlegungen deuten damit insgesamt darauf hin, dass aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH so zu verstehen ist, dass die Angestellten finanziell gleichzustellen sind wie vor dem Unfall oder der Krankheit.

### **E. 6.8**

Ebenfalls in die systematische Auslegung von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH einzubeziehen ist Art. 30 Abs. 1 BPG. Dieser sieht vor, dass der Arbeitgeber gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, im Zeitpunkt des Ereignisses bis zur Höhe seiner Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterbliebenen eintritt. Der Artikel bezieht sich auch auf Leistungen von Sozialversicherungen (vgl. Botschaft des Bundesrates zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1597, S. 1623). Mithin ist daraus zu schliessen, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen von Sozialversicherungen im Falle eines Unfalls auf den Arbeitgeber übergeht. Die gleiche Regelung sieht auch Art. 19 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) vor. Dies stützt die Annahme, dass aArt. 36 Abs. 1 zweiter Satz PVO-ETH so zu verstehen ist, dass der Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen auf den Arbeitgeber übergeht. Bezüglich der Frage des Nettolohnausgleichs deutet dies darauf hin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiterhin den unveränderten Lohn ausbezahlt, mithin den gleichen Nettolohn, und dafür mit den Sozialversicherungsleistungen entschädigt wird, was auch der französischen Sprachfassung von aArt. 36 Abs. 1 zweiter Satz PVO-ETH entspricht. Zu beachten ist jedoch, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 30 BPG ebenso wie gemäss Art. 19 Abs. 2 ATSG nur «bis zur Höhe seiner Leistungen» («jusqu'à concurrence du montant des prestations qu'il verse», «fino a concorrenza dell'ammontare delle prestazioni che versa») in die Ansprüche des Arbeitnehmers eintritt. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber bis zur Höhe des Lohnanspruchs des Arbeitnehmers in dessen Rechte gegenüber den Sozialversicherungen eintritt, nicht jedoch darüber hinaus. Fallen die Sozialversicherungsleistungen höher aus als die Lohnforderung, steht der Überschuss dem Mitarbeitenden zu. Diese Regelung sieht im Übrigen auch Art. 24 Abs. 2 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV, SR 172.220.111.31) für das Bundespersonal vor.

### **E. 6.9**

Aus dem historischen Auslegungselement kann für die Auslegung von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH nur wenig abgeleitet werden, da keine Materialien zur Entstehung der PVO-ETH existieren und auch die Broschüre «Personalrecht» des ETH-Rates (21. Aufl., März 2020) keine Ausführungen zu der vorliegend strittigen Frage enthält. Immerhin hält der neue Art. 36a Abs. 3 PVO-ETH fest, dass bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall der «volle Bruttolohn» ausgerichtet wird. Aus dieser Verordnungsänderung, die auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist (vgl. E. 5.4), kann jedoch für die Auslegung von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH nichts abgeleitet werden.

### **E. 6.10**

Der Nettolohnausgleich gestützt auf aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH ist schliesslich auch mit dem Gleichheitsgrundsatz nach Art. 8 Abs.1 BV vereinbar. Zwar beruht die unterschiedliche Behandlung von Personen, die aus unterschiedlichen Gründen arbeitsunfähig sind - Krankheit, Unfall während des Militärdienstes etc. - durchaus auf sachlichen Gründen, nämlich auf der gesetzlich vorgesehenen unterschiedlichen Behandlung von verschiedenen Sozialversicherungsleistungen. Die Frage, ob Leistungen einer bestimmten Sozialversicherung AHV-Beiträgen unterworfen sind oder nicht, ist dabei im Kontext der Struktur der jeweiligen Sozialversicherung zu sehen und steht insbesondere im Zusammenhang mit der Höhe der Leistungen der jeweiligen Sozialversicherung sowie den sozialpolitischen Anliegen des Gesetzgebers (vgl. BGE 123 V 223 E. 4, AB 1981 N 666 f. [bzgl. der ALV-Taggelder] und BBl 1985 I 803 ff. [bzgl. der EO-Entschädigungen]). Gleichzeitig legt jedoch der Vergleich mit einer arbeitsfähigen Person, gegenüber welcher der Beschwerdeführer ohne Nettolohnausgleich finanziell bessergestellt wäre, die Zulässigkeit eines solchen Ausgleichs nahe.

### **E. 6.11**

Insgesamt ergibt die Auslegung von aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH, dass der Arbeitnehmer netto den gleichen Lohn ausbezahlt bekommen soll, wie er ohne den Unfall oder die Krankheit ausbezahlt bekäme. Die Anwendung des Nettolohnausgleich kann sich damit auf aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH stützen. Aufgrund von Art. 30 Abs. 1 BPG müssen jedoch Leistungen der Sozialversicherungen, die den Nettolohn übersteigen, dem Arbeitnehmer zugutekommen. Der Arbeitgeber hat mithin zu prüfen, ob die ausbezahlten Sozialversicherungsleistungen den Nettolohn übersteigen und, soweit dies der Fall ist, die Differenz dem Arbeitnehmer auszus zahlen.

### **E. 7.1**

Die Vorinstanz hat damit auf den Lohnzahlungen an den Beschwerdeführer zurecht einen Nettolohnausgleich vorgenommen. Die sich in den Akten befindenden Lohnausweise des Beschwerdeführers für die Monate [...] 2014 bis [...] 2016 zeigen, dass seine SUVA-Taggelder in einigen Monaten über dem von der Beschwerdegegnerin ausbezahlten Nettolohn lagen, in anderen darunter. Entsprechend hat die Beschwerdegegnerin zu ermitteln, inwiefern die SUVA-Taggelder des Beschwerdeführers ihre Nettolohnzahlungen für den Zeitraum der Auszahlung der Taggelder übersteigen und dem Beschwerdeführer eine allfällige Differenz auszubezahlen. In diesem Sinne ist die Beschwerde gutzuheissen, das Urteil der Vorinstanz aufzuheben und die Sache zur neuen Beurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

### **E. 7.2**

Im Kostenpunkt ist die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen zur neuen Regelung der Entschädigungsfolgen für das vorinstanzliche Verfahren entsprechend dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens.

### **E. 8.1**

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

### **E. 8.2**

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.302.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE). Wird wie vorliegend keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Parteientschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die Rückweisung der Sache an die jeweilige Vorinstanz zu weiteren Abklärungen und neuem Entscheid - wie im vorliegenden Fall - gilt in der Verwaltungsrechtspflege des Bundes praxisgemäss als volles Obsiegen der beschwerdeführenden Partei (vgl. BGE 137 V 210 E. 7.1). Da der Beschwerdeführer anwaltlich vertreten ist, hat er Anspruch auf eine Parteientschädigung. Unter Berücksichtigung der eingereichten Rechtsschriften und des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwandes für das vorliegende Verfahren hält das Bundesverwaltungsgericht eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'000.- (inkl. Auslagen) für angemessen. Dieser Betrag ist der Beschwerdegegnerin zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen (Art. 64 Abs. 3 VwVG). (Dispositiv nächste Seite)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.