

BVGer A-1893/2020 vom 2. September 2020

Bundesverwaltungsgericht, 2020-09-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1893_2020

FR: TAF A-1893/2020 du 2 septembre 2020

IT: TAF A-1893/2020 del 2 settembre 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. Beim BIT handelt es sich um eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1 Ziff. V 1.7 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Die Verfügung vom 2. März 2020 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 BPG). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Der Streitgegenstand umfasst das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Die Beschwerdeführerin beantragt, die angefochtene Verfügung sei vollumfänglich aufzuheben. Nach ihr besteht das Arbeitsverhältnis weiter fort. Nachfolgend ist die Verfügung des BIT daher einer gerichtlichen Überprüfung zu unterziehen und es ist zu ermitteln, ob diese zu Recht erlassen wurde resp. ob das Arbeitsverhältnis noch andauert.

E. 1.4

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens - sowie auf Angemessenheit hin (vgl. Art. 49 VwVG). Dabei muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatsächlichen Behauptung und jedem

rechtlichen Einwand auseinander-setzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den (rechtserheblichen) Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an formliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2, A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBUHNER, a.a.O., Rz. 3.150).

E. 3

Auf das in Frage stehende Arbeitsverhältnis sind primär das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) und die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) anwendbar. Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts. Aus dem klaren Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 BPG, der den Sinn dieser Bestimmung - das Schliessen möglicher Regelungslücken - zum Ausdruck bringt, ergibt sich, dass die Verweisung nicht nur die arbeitsvertraglichen Bestimmungen der Art. 319 ff. OR erfasst, sondern auch die Vorschriften des Allgemeinen Teils (Art. 1-183 OR), soweit sie sich im Hinblick auf die Besonderheiten des öffentlichen Arbeitsverhältnisses für einen analogen Beizug als ergänzendes öffentliches Recht eignen. Entsprechend werden vor allem auch die Bestimmungen über die Willensmängel erfasst (Art. 23-31 OR; vgl. BGE 132 II 161 E. 3.1; Portmann, Die Anfechtung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags wegen eines Willensmangels, recht 4/2006 S. 149 f.; Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, 1. Aufl. 2013, Art. 6 N 27; Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 II 1597, 1610).

E. 4

Art. 34 Abs. 1 BPG bestimmt, dass der Arbeitgeber eine Verfügung erlässt, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe sich zu wenig um eine einvernehmliche Regelung bemüht. Daher ist vorab die Frage zu klären, ob die Vorinstanz zu Recht davon ausgegangen ist, dass keine Einigung zustande gekommen ist und sie daher zum Erlass der angefochtenen Verfügung befugt war.

E. 4.1.1

Das Bundespersonalgesetz priorisiert die Streiterledigung durch Einigung. Nach Art. 34 Abs. 1 BPG sollen sich die im Streit liegenden Parteien - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - zu einigen versuchen und die Lösung gegebenenfalls in einem schriftlichen Vertrag (Vergleich) festhalten. Das Gesetz auferlegt die Pflicht zur Suche einer einvernehmlichen Lösung in erster Linie dem Arbeitgeber. Weder aus dem Wortlaut noch aus den Materialien lässt sich aber ableiten, dass der Arbeitgeber vor dem Verfügungserlass in jedem Fall verpflichtet wäre, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Auch über das Einigungsverfahren sowie die Intensität bzw. das nötige Ausmass der Einigungsbemühungen äussert sich das Gesetz nicht (Helbling, in: Portmann/Uhlmann, a.a.O., Art. 34 Rz. 12 f.).

E. 4.1.2

Soweit sich die Parteien nicht einigen können, muss der Arbeitgeber über die Streitigkeit in Form einer Verfügung entscheiden. Dies gilt auch, soweit sich der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber auf einen Willensmangel beim Abschluss des Arbeitsvertrags nach Art. 8 Abs. 1 BPG beruft. Zwar erfolgt die Geltendmachung der Unverbindlichkeit des Vertrags durch eine Gestaltungserklärung, die als solche keiner besonderen Form oder Begründung bedarf. Bestreitet der Arbeitnehmer indessen, dass das entsprechende Gestaltungsrecht besteht oder wirksam ausgeübt worden ist, muss hierüber verfügt und damit der Beschwerdeweg geöffnet werden. Ist der Konsens hinsichtlich des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags durch tatsächlich übereinstimmend verstandene oder nach dem Vertrauensprinzip als übereinstimmend zu verstehende Willenserklärungen begründet worden und will sich der Arbeitgeber nachträglich auf einen Willensmangel bzw. eine fehlerhafte Willensbildung berufen, hat dies sodann als Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 34 Abs. 1 BPG zu gelten, auch wenn wegen des Willensmangels im Resultat allenfalls tatsächlich kein Vertrag zustande gekommen ist (vgl. [noch unter altem Recht] BGE 132 II 161 E. 3.2.2 m.w.H.; Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 146).

E. 4.2

Die Vorinstanz hält eingangs fest, eine Einigung gemäss Art. 34 Abs. 1 BPG sei nicht zustande gekommen. Die Beschwerdeführerin habe ihr Angebot für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vom 19. Februar 2020) abgelehnt und - obwohl sie rechtlich vertreten gewesen sei - weder von ihr gewünschte Inhalte geäussert noch einen konkreten Gegenvorschlag gemacht. Aufgrund der gesamten Umstände habe sie (die Vorinstanz) sich darauf beschränkt, einen einzigen konkreten Vorschlag für den Inhalt einer einvernehmlichen Auflösung zu machen, zumal sie aufgrund des bereits bestehenden beträchtlichen finanziellen Schadens nicht habe hinnehmen wollen, dass das Verfahren ohne ersichtlichen Grund weiter hinausgezögert werde. Aufgrund ihrer Rechtsauffassung («Nichtigkeit» resp. Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrages) wäre zudem keine Einigung über das im Verfügungsdispositiv Festgehaltene hinaus denkbar gewesen; konkret habe gestützt auf Art. 31 i.V.m. Art. 78 Abs. 3 Bst. c BPV keine Möglichkeit bestanden, der Beschwerdeführerin eine Abgangsentschädigung auszurichten. Daher sei die Sache nach Ablehnung des Einigungsvorschlags durch die Beschwerdeführerin verfügungsweise zu regeln gewesen.

E. 4.3

Dagegen bringt die Beschwerdeführerin vor, der Erlass einer Verfügung sei gegenüber der Einigung rein subsidiär. Der Einigungsversuch nach Art. 34 Abs. 1 BPG sei nicht etwa eine

blasse Formalität, sondern zwingend durchzuführen. Es treffe nicht zu, dass sie keine ernsthafte Absicht gehabt habe, mit der Vorinstanz in Verhandlungen zu treten. Sie habe lediglich erklärt, dass das Arbeitsverhältnis nicht im Umfang des vorgeschlagenen Verfügungsdispositivs, sondern im Rahmen eines gemeinsam auszuhandelnden Aufhebungsvertrages aufzulösen sei (Schreiben vom 14. und 26. Februar 2020; vgl. Sachverhalt Bst. B.d und B.f.). Dass sie der Vorinstanz keinen konkreten Gegenvorschlag vorgelegt habe, indiziere keineswegs, dass sie an einer einvernehmlichen Lösung nicht interessiert gewesen wäre. Die Vorinstanz habe sie mit Schreiben vom 31. Januar 2020 ohnehin nicht zur Einreichung eines Gegenvorschlages, sondern lediglich zur Stellungnahme zum Verfügungsentwurf aufgefordert. Mithin habe die Vorinstanz die streitige Rechtslage zu Unrecht mittels Verfügung und ohne vorgängige Durchführung eines Einigungsversuches nach ihrem Gutdünken festgestellt. Selbst unter der Annahme eines erfolglos gebliebenen Einigungsversuches hätte die Vorinstanz keine Feststellungsverfügung erlassen dürfen, sondern ein Leistungsbegehren in Form einer Rückerstattung bereits empfangener Leistung stellen müssen, zumal diese gewusst habe, dass auch sie das Arbeitsverhältnis nicht mehr habe aufrechterhalten wollen.

E. 4.4

Die Beschwerdeführerin bestritt zu jeder Zeit und bestreitet bis heute das Vorliegen eines relevanten Willensmangels bei der Vorinstanz und damit die Möglichkeit derselben, die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags geltend zu machen. Daher war die Vorinstanz gehalten, verfügungsweise zu entscheiden (vgl. vorne E. 4.1.2). Trotzdem bot diese ihr die Möglichkeit, das ihrer Ansicht nach bestehende de facto-Arbeitsverhältnis im Umfang des Verfügungsdispositivs - und damit unter Anerkennung eines Willensmangels - aufzuheben, was die Beschwerdeführerin indes ablehnte. Weitergehende Zugeständnisse musste die Vorinstanz aufgrund der Umstände nicht machen, wobei der Spielraum für eine Einigung sich im vorliegenden Fall - wie die Vorinstanz zu Recht geltend macht - ohnehin auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den Umgang mit der Lohnrückforderung beschränkte. Im Übrigen ist die Feststellung der Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags Voraussetzung für die Geltendmachung des Rückerstattungsanspruchs. Der Erlass der Verfügung in der von der Vorinstanz gewählten Art ist demnach nicht zu bestanden.

E. 5.1

Gemäss Art. 23 OR ist ein Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Ist ein Vertragsabschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag für ihn gemäss Art. 28 Abs. 1 OR auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war.

E. 5.2

Ein täuschendes Verhalten nach Art. 28 OR kann im aktiven oder passiven Verhalten des Täuschenden, also im Vorspiegeln oder Unterdrücken von Tatsachen liegen (vgl. Schwenger, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I [BSK OR I], 7. Aufl. 2020, Art. 28 Rz. 3 ff.; Schmidlin, Art. 23-31 OR, Berner Kommentar [BK OR], 2. Aufl. 2013, Art. 28 Rz. 12 ff.; Blumer, in: Honsell [Hrsg.], Kurzkommentar OR Art. 1-529 [KUKO OR], Zürich 2008, Art. 28 Rz. 4). Das Verschweigen von Tatsachen ist insoweit täuschend, als eine Aufklärungspflicht besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt

sich aufgrund der Umstände im Einzelfall (Urteil des BGer 2A.621/2005 vom 30. Januar 2006 E. 4.1). Im arbeitsrechtlichen Umfeld unterscheidet die Lehre zwischen Auskunfts- und Offenbarungspflichten von Stellenbewerbern resp. Arbeitnehmern. Unter der Auskunftspflicht des Stellenbewerbers ist die Pflicht zu verstehen, Fragen, die ihm der Arbeitgeber mündlich, in Form eines Fragebogens oder sonstwie stellt, wahrheitsgemäss zu beantworten. Die Offenbarungspflicht verlangt vom Stellenbewerber, bestimmte Tatsachen, nach denen der Arbeitgeber nicht gefragt hat, von sich aus mitzuteilen. Arbeitsrechtliche Offenbarungspflichten werden in Lehre und Rechtsprechung nur mit erheblicher Zurückhaltung angenommen, da vom Arbeitgeber erwartet wird, dass er sich durch geeignete Fragen selbst ein Bild von den Stellenbewerbern macht. Eine Offenbarungspflicht wird daher grundsätzlich nur angenommen, wenn ein Bewerber für die konkrete Arbeitsstelle objektiv ungeeignet erscheint. Das trifft namentlich zu, wenn es an der notwendigen Ausbildung oder Berufspraxis fehlt, wenn physische oder psychische Gründe der Arbeitsleistung entgegenstehen oder wenn eine voraussehbare Abwesenheit mit der verabredeten Beschäftigungsdauer unvereinbar ist (BGE 132 II 161 E. 4.2 m.w.H.; Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 154 f. m.w.H.; Portmann/Rudolph, BSK OR I, Art. 320 Rz. 7-13; Schmidlin, BK OR, Art. 28 Rz. 47 ff.; Pellegrini, Die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Willensmängeln, Bern 1983, S. 133 ff., insb. S. 141 ff.).

E. 5.3

Will der von einem Willensmangel betroffene Teil den Vertrag zu Fall bringen, so muss er den Willensmangel innerhalb eines Jahres geltend machen, indem er der anderen Partei erklärt, dass er den Vertrag nicht halte, oder indem er eine schon erfolgte Leistung zurückfordert. Andernfalls gilt der Vertrag als genehmigt (Art. 31 Abs. 1 OR). Die Frist beginnt in den Fällen des Irrtums und der Täuschung mit deren Entdeckung zu laufen (Art. 31 Abs. 2 OR). Die Erklärung des Berechtigten im Sinne von Art. 31 OR ist eine einseitige Willenserklärung, die an keine besondere Form gebunden ist (vgl. jedoch vorne E. 4.1.2). Inhaltlich muss die Anfechtungserklärung insofern substantiiert sein, als der Berechtigte der anderen Partei ausdrücklich oder konkludent zu eröffnen hat, dass er den Vertrag wegen eines Willensmangels nicht gelten lassen will (Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 150).

E. 6.1

Bezüglich des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 24. April 2019 macht die Vorinstanz einen Willensmangel geltend. Diesen führt sie auf eine absichtliche Täuschung durch die Beschwerdeführerin zurück. Dazu führt sie aus, diese habe sie weder im Bewerbungsverfahren noch nach dem Stellenantritt über das hängige IV-Verfahren oder über gesundheitliche Einschränkungen informiert, welche sie an der vollumfänglichen Erfüllung des Arbeitsvertrages hindern könnten. Im Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs/Vertragsabschlusses sei die Beschwerde gegen den ablehnenden Bescheid der IV-Stelle beim Verwaltungsgericht B._____ hängig gewesen; die Beschwerdeführerin sei insofern davon ausgegangen, dass eine gesundheitliche Einschränkung bestanden habe, die eine Arbeitsunfähigkeit von 50% nach sich ziehe. Sie habe bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gewusst, dass sie das ausgeschriebene und von der Vorinstanz gewünschte Pensum von 80% nicht dauerhaft würde leisten können. Die Beschwerdeführerin wäre verpflichtet gewesen, dies dem BIT offenzulegen, weil eine Nichterfüllung des Pensums um 30% rund einem Drittel der vertraglich vereinbarten Leistung entspreche und somit erheblich sei. Sie sei ihrer diesbezüglichen Offenbarungspflicht jedoch nicht nachgekommen. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs

im Frühling 2019 sei die im Lebenslauf für die Jahre 2014 bis 2015 festgehaltene Lücke («Auszeit aus gesundheitlichen Gründen/Reisen») angesprochen worden. Diesbezüglich habe die Beschwerdeführerin aber einzig ausgeführt, sie habe an einem Burnout gelitten. Der Nachfrage, ob nun alles in Ordnung sei, habe sie zugestimmt und keine aktuellen Einschränkungen erwähnt. Erst nach dem krankheitsbedingten Ausfall ab dem 25. September 2019 (Krankschreibung zu 100%) sei diese Einschränkung der Leistungsfähigkeit bekannt geworden. Am 24. Dezember 2019 habe die Beschwerdeführerin ihr ein Schreiben der IV-Stelle vom 25. November 2019 weitergeleitet, in dem die Zusprechung einer halben IV-Rente rückwirkend ab dem 1. September 2016 festgehalten worden sei. Erst dadurch habe sie erkannt, dass die Beschwerdeführerin für eine Beschäftigung von 80% bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses aus gesundheitlichen Gründen ungeeignet gewesen sei bzw. physische und/oder psychische Gründe der vollumfänglichen Erfüllung des Arbeitsvertrages entgegengestanden hätten. Hätte die Beschwerdeführerin bereits anlässlich des Bewerbungsgesprächs darüber informiert, wäre den Arbeitsvertrag nicht in dieser Form abgeschlossen worden. Überdies habe die Beschwerdeführerin auch im Rahmen des faktischen Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Mai 2019 nicht über das Vorliegen einer gesundheitlich bedingten Leistungsgrenze orientiert und mit der Weiterleitung des aufgrund des Urteils des Verwaltungsgerichts B. _____ vom 2. September 2019 ergangenen Rentenbescheids der IV-Stelle vom 25. November 2019 einen ganzen Monat zugewartet. Zudem habe sie sich geweigert, das Formular «Befristete Vollmacht für die Dauer der Rentenprüfung» zu unterzeichnen. Dadurch habe sie ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt und es ihr (der Vorinstanz) verunmöglicht, allfällige Eingliederungsmassnahmen zeitnah zu prüfen. Schliesslich habe die Beschwerdeführerin anlässlich des Gespräches vom 28. Januar 2020 mündlich sowie mit E-Mail vom 3. Februar 2020 nochmals schriftlich festgehalten, sie habe stets eine Viertelsrente beantragt. Aus der Beschwerde vom 22. August 2018 an das Verwaltungsgericht B. _____ ergebe sich jedoch, dass sie eine halbe Rente beantragt habe. Ihre Ausführungen seien somit unwahr gewesen und hätten die arbeitsvertraglichen Treue- und Loyalitätspflichten grob verletzt, umso mehr als das Gespräch vom 28. Januar 2020 auch dazu gedient habe, den Sachverhalt dahingehend abzuklären, ob ein wesentlicher Grundlagenirrtum oder aber eine absichtliche Täuschung vorgelegen habe. Damit habe die Beschwerdeführerin auch ihre Pflichten aus dem de facto bestehenden Arbeitsverhältnis mehrfach verletzt.

E. 6.2

Den Ausführungen der Vorinstanz entgegnet die Beschwerdeführerin, sie habe anlässlich des Bewerbungsgesprächs ihre gesundheitlichen Einschränkungen der Vergangenheit und den damals aktuellen Gesundheitszustand offengelegt. Aufgrund einer rezidivierenden depressiven Störung habe sie sich bereits im Dezember 2013 zum Leistungsbezug bei der IV-Stelle angemeldet. Diese habe gestützt auf ein psychiatrisches Gutachten vom 14. März 2018 mit Vorentscheid vom 10. Juli 2018 einen Anspruch auf IV-Leistungen vollumfänglich verneint. Dagegen habe sie am 22. August 2018 Beschwerde erhoben. Gestützt auf das Gutachten und den Bescheid der IV-Stelle habe sie aber davon ausgehen müssen, dass keine genügende gesundheitliche Einschränkung für den Bezug von Rentenleistungen vorliege. Der Arbeitsvertrag vom 24. April 2019 entspreche gerade dem Profil, welches ihr durch die Gutachterin als zumutbar attestiert worden sei. Der Umfang und die Tragweite der Offenbarungspflicht seien in Doktrin und Praxis umstritten. Sie sei während des Bewerbungsgesprächs dazu angehalten gewesen, alles von sich aus mitteilen,

was sie zur Übernahme der zu besetzenden Stelle als (absolut) ungeeignet hätte erscheinen lassen. Hingegen sei fraglich, ob betreffend das Vorhandensein gesundheitlicher Einschränkungen, welche sie an der vollumfänglichen Erfüllung des Arbeitsvertrages hindern könnten, eine Offenbarungspflicht bestehe. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs habe sie jedenfalls angegeben, dass ihre Belastungsgrenze bei einem 60%-Pensum liege. Eine Anstellung mit einem dauerhaften Beschäftigungsgrad von 80% oder mehr wäre für sie nicht in Frage gekommen. Es sei deshalb als mündliche Nebenabrede zum Vertrag vereinbart worden, dass nach erfolgter Einarbeitungsphase eine Pensumsreduktion von 80% auf 60% gewährt werde. Sie sei in guten Treuen davon ausgegangen, dass die Möglichkeit der Reduktion des Arbeitspensums nach der Einarbeitungsphase seitens der Vorinstanz ernst gemeint gewesen sei und in einem absehbaren Zeithorizont ermöglicht worden wäre. Für die Einarbeitungszeit sei ihr das Arbeitspensum von 80% mit Blick auf die geplante Reduktion auf 60% machbar erschienen. Sie sei sodann davon ausgegangen sei, dass das Verwaltungsgericht B. _____ mindestens eine Arbeitsfähigkeit von 60% annehmen und ihr höchstens eine Viertelrente zusprechen werde. Nach dem Gesagten stehe fest, dass keine Täuschungshandlung vorliege. Überdies habe sie keine Täuschungsabsicht gehabt. Der Arbeitsvertrag vom 24. April 2019 sei daher gültig zustande gekommen und das Arbeitsverhältnis bestehe weiter fort, da bisher von der Vorinstanz weder eine Kündigung verfügt noch ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen worden sei.

E. 6.3

Nachfolgend ist zu ermitteln, ob sich die Vorinstanz zu Recht auf einen Willensmangel zufolge absichtlicher Täuschung durch die Beschwerdeführerin beruft. Der Tatbestand einer absichtlichen Täuschung nach Art. 28 Abs. 1 OR erfordert ein täuschendes Verhalten, eine Täuschungsabsicht, die Widerrechtlichkeit der Täuschung, ein Irrtum des Getäuschten und eine Kausalität zwischen Täuschung und Willenserklärung (vgl. Blumer, KUKO OR, Art. 28 Rz. 3 ff.).

E. 6.3.1

Die Frage nach dem täuschenden Verhalten der Beschwerdeführerin beantwortet sich danach, ob sie die Vorinstanz über eine bestehende Leistungseinschränkung hätte aufklären müssen (vgl. vorne E. 5.2).

E. 6.3.1.1

In den Bewerbungsunterlagen gab die Beschwerdeführerin an, sie habe nach Abschluss der kaufmännischen Lehre im Jahr 2000 während 14 Jahren als Sachbearbeiterin resp. Schadensspezialistin bei verschiedenen Versicherungsgesellschaften gearbeitet, bevor sie zwischen 2014 und 2015 eine Auszeit aus gesundheitlichen Gründen und zum Reisen genommen habe. Gleichzeitig habe sie von 2014 bis 2016 eine Ausbildung zur Berufsmasseurin absolviert. Ab 2015 habe sie als Mitarbeiterin Büroservice bei der GEWA Stiftung für berufliche Integration (nachfolgend: GEWA Stiftung) gearbeitet und ab 2016 die Büroadministration einer Physiotherapiepraxis sowie die Massage und Betreuung einer Fussballmannschaft übernommen. Im Jahr 2018 habe sie sich zudem zur Sypoba Basic Trainerin (Fitnesstrainerin) ausbilden lassen. Aus den weiteren Akten - insbesondere dem Urteil des Verwaltungsgerichts B. _____ vom 2. September 2019 - ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin bereits Ende 2010 durch ihre damalige Arbeitgeberin (Versicherungsgesellschaft Mobiliar) bei der Invalidenversicherung zur Früherfassung angemeldet worden war. Ab April 2011 war sie wieder vollständig arbeitsfähig. Im Oktober

2013 meldete ihre Arbeitgeberin sie erneut zur Früherfassung an und im Dezember 2013 ersuchte sie selbst die Invalidenversicherung um Leistungsbezug. Gemäss dem Urteil des Verwaltungsgerichts B._____ verlor sie ihre damalige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen. Vom 3. August bis 20. Dezember 2015 absolvierte die Beschwerdeführerin ein Belastbarkeitstraining als Integrationsmassnahme bei der GEWA Stiftung. Danach folgten bis Ende August 2016 ein Aufbau- und ein Arbeitstraining sowie ein Arbeitsversuch mit Coaching. Ab dem 1. Oktober 2016 nahm sie die Arbeit als kaufmännische Angestellte und Berufsmasseurin mit einem 40%-Pensum auf und führte das Coaching parallel weiter. Die berufliche Eingliederung wurde am 21. Januar 2017 abgeschlossen. Zur Abklärung des Rentenanspruchs wurde die Beschwerdeführerin psychiatrisch begutachtet. Dr. Röseler, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, kam am 14. März 2018 zum Schluss, die Beschwerdeführerin könne in einer ähnlich gestalteten Tätigkeit (wie bei der GEWA Stiftung), aber auch in anderen vergleichbaren Tätigkeiten in der Administration oder in einfachen wechselbelasteten Tätigkeiten ohne anstrengenden Kundenkontakt, ohne hohe Verantwortung, Akkordarbeit, belastendes Umfeld und ohne hohe Anforderungen an die psychophysische Belastbarkeit arbeiten. Das maximale Pensum liege zwischen 60% und 80%. Diese Einschätzung gelte ab dem Datum der Begutachtung und für die nächsten zwei Jahre. Die IV-Stelle wies das Leistungsbegehren am 10. Juli 2018 mangels einer gesundheitlichen Einschränkung mit invalidisierender Wirkung im Rechtssinne ab, wogegen die Beschwerdeführerin am 22. August 2018 Beschwerde beim Verwaltungsgericht B._____ erhob. Während des laufenden Verfahrens bewarb sie sich bei der Vorinstanz und schloss mit dieser am 24. April 2019 einen Arbeitsvertrag als administrative Mitarbeiterin über 80% ab. Für die Vorinstanz war aufgrund der im Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs vorliegenden Unterlagen in Bezug auf eine allfällige Leistungseinschränkung der Beschwerdeführerin lediglich eine Auszeit aus gesundheitlichen Gründen und zum Reisen zwischen 2014 und 2015 ersichtlich, wobei parallel die Ausbildung zur Berufsmasseurin erfolgte. Aufgrund der Erwähnung der Tätigkeit für die GEWA Stiftung im Jahr 2015 hätte sie überdies allenfalls auf eine Eingliederungsmassnahme schliessen können. Die Frage nach der Auszeit aus gesundheitlichen Gründen drängte sich somit auf und wurde seitens der Vorinstanz denn auch gestellt. Indes gab die Beschwerdeführerin gemäss der Auskunft des beim Gespräch anwesenden Mitarbeiters des HR an, es sei nun alles in Ordnung und verwies auf keine aktuellen Einschränkungen. Zum IV-Verfahren mit den diversen beruflichen Massnahmen, dem abschlägigen Leistungsentscheid der IV-Stelle und der hängigen Beschwerde beim Verwaltungsgericht B._____ äusserte sie sich jedoch nicht. Zudem informierte sie die Vorinstanz in ihren Bewerbungsunterlagen nicht über ihr tiefes Pensum von 40% bei der damals aktuellen Arbeitsstelle. Aufgrund dieser spärlichen Auskünfte und der vorhandenen Unterlagen konnte die Vorinstanz nicht erkennen, dass eine über das geltend gemachte, angeblich überwundene Burn-Out hinausgehende gesundheitliche Einschränkung bezüglich des ausgeschriebenen Teilzeitpensums von 80% bestand. Die im psychiatrischen Gutachten vom 14. März 2018 festgestellte Arbeitsfähigkeit von 60 bis 80% - d.h. durchschnittlich 70% (vgl. das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons B._____ vom 2. September 2019 E. 3.5) - bestand für eine mit der Arbeit bei der GEWA Stiftung vergleichbare (geschützte) Tätigkeit ohne zusätzliche hohe körperliche und geistige Anforderungen. Hingegen erforderte die Arbeit als administrative Mitarbeiterin bei der Vorinstanz den Umgang mit IT-Programmen in verschiedenen Arbeitsgebieten und erscheint insofern deutlich anspruchsvoller als die Tätigkeit für die GEWA Stiftung. Die Beschwerdeführerin

erachtete die Einarbeitung gemäss dem Probezeitbericht vom 22. Juli 2019 aufgrund der fehlenden Erfahrung in der IT und der Assistenzarbeit denn auch als fordernd und zeitaufwändig und fühlte sich teilweise überfordert, wenn von den Arbeitskolleginnen gewisse Kenntnisse vorausgesetzt wurden oder diese die nötige Geduld nicht aufbrachten. Sie war bereits seit 2013 (und zuvor bereits einmal während eines halben Jahres von September 2010 bis April 2011) in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt und musste sich angesichts der absolvierten Eingliederungsmassnahmen im Laufe des mehrjährigen IV-Verfahrens dieser Beeinträchtigung bewusst gewesen sei. Zwischen der Aufgabe der Tätigkeit für die Versicherungsgesellschaft Mobiliar am 31. Mai 2014 - wobei bereits im Oktober resp. Dezember 2013 die IV-Anmeldung erfolgt war - und dem Antritt der tiefprozentigen Teilzeitstelle bei der Physiotherapiepraxis am 1. Oktober 2016 und somit während rund zweieinhalb Jahren war die Beschwerdeführerin lediglich im Rahmen von IV-Trainings arbeitstätig. Die aus ärztlicher Sicht auch noch im Jahr 2019 eingeschränkte Leistungsfähigkeit ergab sich aus dem psychiatrischen Gutachten, auf das die IV-Stelle und später auch das Verwaltungsgericht B._____ abstellten. Zudem sah die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben ihre Belastungsgrenze betreffend die mit der Vorinstanz vereinbarte Arbeit im Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs selbst ebenfalls bei einem 60%-Pensum. Die Ausführungen, wonach sie beim Vertragsabschluss nicht mit einer deutlichen Beeinträchtigung ihrer Arbeitsleistung in zeitlicher und qualitativer Hinsicht gerechnet habe, sind daher nicht glaubwürdig und nicht nachvollziehbar. Die im Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs (fort-)bestehende gesundheitlich bedingte Leistungseinschränkung war geeignet, die Tätigkeit als administrative Mitarbeiterin bei der Vorinstanz im Umfang von 80% wesentlich zu beeinträchtigen und deren effiziente Erfüllung in Frage zu stellen. Nach Treu und Glauben wäre die Beschwerdeführerin deshalb verpflichtet gewesen, die Vorinstanz im Rahmen ihrer Bewerbung über die verminderte Leistungsfähigkeit zu informieren.

E. 6.3.1.2

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, sie habe beim Bewerbungsgespräch angegeben, ihre Belastungsgrenze liege bei einem 60%-Pensum und es sei vereinbart worden, dass sie nach der Einarbeitungsphase das Pensum reduzieren könne, findet dies keine Stütze in den Akten. Aufgrund der Umstände des Vertragsschlusses ist auch nicht plausibel, dass eine Pensumsreduktion konkret im Raum stand. So ist die Beschwerdeführerin mit der Vorinstanz einen schriftlichen Vertrag über eine 80%-Anstellung eingegangen, in welchem eine spätere Pensumsreduktion nicht festgehalten ist. Gemäss Art. 8 Abs. 1 und Art. 13 BPG entsteht das Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags und jede Änderung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Nach Art. 25 Abs. 2 BPV regelt der Vertrag ausserdem unter anderem mindestens den Beschäftigungsgrad. Eine mündliche Nebenabrede kann deshalb von vornherein nicht rechtsgültig vorliegen. Sodann würde eine allfällige allgemeine Aussage der Vorinstanz, dass zu einem - unbestimmten - späteren Zeitpunkt eine Reduktion möglich wäre, keinen Anspruch der Beschwerdeführerin begründen oder eine verbindliche Zusage darstellen.

E. 6.3.1.3

Gestützt auf die vorangehenden Ausführungen erachtet es das Gericht als erstellt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen für eine unbefristete Tätigkeit als administrative Mitarbeiterin bei der Vorinstanz mit einem Pensum von 80%

bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses objektiv ungeeignet war. Wegen der eingeschränkten Leistungsfähigkeit war mit einer massgeblichen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu rechnen. Auf Beschwerdeebene bringt die Beschwerdeführerin vor, sie habe auf Dauer auch nie 80% oder mehr arbeiten wollen, womit sie sich selbst subjektiv als ungeeignet für eine Anstellung im vereinbarten Umfang einschätzt. Hinsichtlich dieser Leistungseinschränkung bestand somit eine Offenbarungspflicht, der die Beschwerdeführerin jedoch nicht nachkam. Zudem kam sie auch ihrer Auskunftspflicht in Bezug auf die von der Vorinstanz angesprochene Auszeit zwischen 2014 und 2015 nicht hinreichend nach, da sie wahrheitswidrig angab, es sei nun alles wieder in Ordnung. Auch nach Antritt der Arbeitsstelle und nach ihrer Krankschreibung im September 2019 informierte sie die Vorinstanz nicht über ihre Einschränkung. Erst mit der Bekanntgabe des Bescheids der IV-Stelle vom 25. November 2019 im Dezember 2019 konnte die Vorinstanz erahnen, dass eine relevante Leistungseinschränkung vorgelegen haben musste (vgl. dazu nachfolgend E. 7.3.3.3). Zusammenfassend hat die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten die Vorinstanz über ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf die ausgeschriebene Stelle getäuscht.

E. 6.3.2

Die Täuschung muss vorsätzlich oder eventualvorsätzlich erfolgen (BGE 136 II 528 E. 3.4.2; Schwenger, BSK OR I, Art. 28 Rz. 11; Schmidlin, BK OR, Art. 28 Rz. 67 ff.). Durch das bewusste Verschweigen ihrer Leistungseinschränkung trotz Offenbarungspflicht konnte die Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass ihre Chancen auf eine Zusage im Vergleich zur Offenlegung deutlich gesteigert sind resp. die Vorinstanz - da keine ersichtlichen Einwände bestanden - den Arbeitsvertrag eingehen wird. Es ist daher ein zumindest eventualvorsätzliches Vorgehen anzunehmen. Für das Vorenthalten der gesundheitlichen Einschränkung sind auch keine Rechtfertigungsgründe (vgl. Schwenger, BSK OR I, Art. 28 Rz. 12; Blumer, KUKO OR, Art. 28 Rz. 6) ersichtlich. Die Beschwerdeführerin war nicht gehalten, über ihren Gesundheitszustand und das laufende IV-Verfahren detailliert zu informieren. Die beschränkte Leistungskapazität hätte sie jedoch offenlegen müssen. Ihr Verhalten hat bei der Vorinstanz offensichtlich einen Irrtum über ihre Leistungsfähigkeit ausgelöst und war kausal für das Eingehen des Arbeitsvertrages mit einem Pensum von 80%. Die Vorinstanz legt nachvollziehbar dar, dass sie den Vertrag bei Kenntnis der beschränkten Leistungskapazität der Beschwerdeführerin nicht in dieser Form abgeschlossen hätte.

E. 6.3.3

Damit ist eine absichtliche Täuschung zu bejahen und die Vorinstanz war berechtigt, von der Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags auszugehen. Dies gab sie sodann innert der Jahresfrist von Art. 31 Abs. 1 und 2 OR bekannt, indem sie der Beschwerdeführerin am 28. Januar 2020 in einem persönlichen Gespräch erklärte, sie erachte den Vertrag als «nichtig» und wolle diesen «auflösen» (vgl. Sachverhalt Bst. B.c). In der angefochtenen Verfügung machte sie erneut deutlich, dass sie den Vertrag zufolge absichtlicher Täuschung als «nichtig» ansieht und diesen - soweit möglich (vgl. nachfolgend E. 7) - rückabwickeln möchte. Es liegt daher seitens der Vorinstanz eine rechtzeitige und hinreichende Geltendmachung vor.

E. 7

Nachdem feststeht, dass eine absichtliche Täuschung der Vorinstanz durch die Beschwerdeführerin vorliegt und sich erstere rechtmässig auf den daraus entstandenen Willensmangel berufen hat, ist zu klären, welche Folgen die Unverbindlichkeit des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags konkret hat.

E. 7.1

Hinsichtlich der Wirkung eines Vertrags bis zur Berufung auf den Willensmangel bestehen zwei relevante Theorien.

E. 7.1.1

Die Anfechtungstheorie geht davon aus, dass der mit einem Willensmangel behaftete Vertrag zunächst gültig ist, bis sich die irrende, getäuschte oder bedrohte Partei auf den Willensmangel beruft. Tut sie dies, fällt der Vertrag in diesem Zeitpunkt, aber mit Wirkung ex tunc dahin. Unterlässt sie es, bleibt der Vertrag gültig (Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 148; Schwenger, BSK OR I, Art. 23 Rz. 8).

E. 7.1.2

Die Ungültigkeitstheorie, der das Bundesgericht folgt, besagt, dass der mit einem Willensmangel behaftete Vertrag von Anfang an ungültig ist und ungültig bleibt, wenn sich die durch Irrtum, Täuschung oder Furcht beeinflusste Partei innerhalb eines Jahres auf den Mangel beruft. Bleibt eine solche Berufung aus, so wird der Mangel nachträglich geheilt und der Vertrag wird gültig (BGE 114 II 143, zuletzt bestätigt mit Urteil des BGer 4A_562/2010 vom 3. Mai 2011 E. 4.4.3 ff.; vgl. Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 149; Schwenger, BSK OR I, Art. 23 Rz. 8). Rückabwicklungsansprüche richten sich in der Folge nach Bereicherungs- und Vindikationsrecht (Urteil des BGer 4A_562/2010 vom 3. Mai 2011 E. 4.4.3, 4.4.7).

E. 7.1.3

Wer gemäss Art. 31 Abs. 1 OR erklärt, dass er den Vertrag nicht halte, macht geltend, der Vertrag sei wegen eines Willensmangels nicht gültig zustande gekommen. Sofern die Berufung auf den Willensmangel - wie vorliegend - begründet ist, besteht die Rechtsfolge dieser Erklärung darin, dass der Vertrag von Anfang an unwirksam ist. Das gilt sowohl nach der Ungültigkeits- wie auch nach der Anfechtungstheorie. Nach beiden Theorien wirkt also die Erklärung nach Art. 31 Abs. 1 OR ex tunc (vgl. Schwenger, BSK OR I, Art. 31 Rz. 15; Blumer, KUKO OR, Art. 23 Rz. 17 ff., Art. 31 Rz. 6).

E. 7.1.4

Eine Ausnahme für das Arbeitsverhältnis gilt, wenn der Tatbestand von Art. 320 Abs. 3 OR erfüllt ist. Demnach haben, wenn der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages leistet, der sich nachträglich als ungültig erweist, beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird. In diesem Fall wirkt die Erklärung nach Art. 31 Abs. 1 OR ex nunc (zum Ganzen Portmann, Anfechtung, a.a.O., S. 151; Pellegrini, a.a.O., S. 66-69; S. 165 f.). Diese Regelung wendet das Bundesgericht analog auf weitere Dauerschuldverhältnisse an, wenn in vollständiger oder teilweiser Erfüllung des Vertrages Dienste erbracht oder Unterlassungspflichten beachtet wurden, die in natura nicht zurückerstattet werden können. In solchen Fällen misst die Rechtsprechung der erfolgreichen Irrtumsanfechtung aus Praktikabilitätsgründen nur die Bedeutung einer

Kündigung des Vertragsverhältnisses ex nunc zu (BGE 137 III 243 E. 4.4.4, 129 II 320 E. 7.1.2).

E. 7.2

Aufgrund der absichtlichen Täuschung erachtet die Vorinstanz den Arbeitsvertrag in seiner Gänze als nichtig. Da kein unmöglicher, widerrechtlicher oder sittenwidriger Vertragsinhalt vorliegt, ist jedoch kein Nichtigkeitsgrund nach Art. 20 Abs. 1 OR gegeben (zur vorliegend nicht geltend gemachten Teilnichtigkeit aufgrund von Willensmängeln vgl. Herzog, KUKO OR, Art. 20 Rz. 14 ff.). Stattdessen ist der Vertrag einseitig unverbindlich nach Art. 28 Abs. 1 i.V.m. Art. 31 Abs. 1 OR (womit eine andere juristische Terminologie greift).

Hinsichtlich der Rechtsfolge geht die Vorinstanz gestützt auf Art. 320 Abs. 3 OR davon aus, dass die Unverbindlichkeit mit Erlass der Verfügung per 2. März 2020 eintritt. Nach der Rechtsprechung und Lehre ist hingegen auf den Zeitpunkt der Geltendmachung des Willensmangels (vgl. vorne E. 7.1.3 sowie Urteil des BVGer A-682/2019 vom 30. September 2019 E. 4.3.4.1) abzustellen, mithin auf den 28. Januar 2020. An jenem Datum informierte die Vorinstanz die Beschwerdeführerin darüber, dass sie den Vertrag als nichtig erachte. Bis zu diesem Zeitpunkt sind deshalb die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz grundsätzlich verpflichtet, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten - namentlich Austausch von Arbeitsleistung gegen Lohn - zu erfüllen (vgl. jedoch nachfolgend E. 7.3.3). Dispositivziff. 1 der angefochtenen Verfügung ist daher von Amtes wegen dahingehend zu korrigieren, dass nicht eine Nichtigkeit, sondern eine Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags vom 24. April 2019 seit dem 28. Januar 2020 vorliegt.

E. 7.3

Gestützt auf die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags und die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ab dem 25. September 2019 macht die Vorinstanz einen Rückerstattungsanspruch geltend.

E. 7.3.1

Sie hält diesbezüglich fest, sie habe der Beschwerdeführerin bis Ende Februar 2020 den vereinbarten Lohn bezahlt. Indes betrage die Sperrfrist zur Kündigung bei Krankheit nach Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR (Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber) im ersten Dienstjahr 30 Tage. Die vollumfänglich arbeitsunfähige Beschwerdeführerin habe somit bereits ab dem 24. Oktober 2019 resp. ab November 2019 keinen Anspruch mehr auf Entlohnung gehabt. Da dieser rückwirkend ab September 2016 eine halbe Rente der Invalidenversicherung zugesprochen worden sei, stehe ihr (der Vorinstanz) eine Rückerstattung von 50% der geleisteten Lohnzahlungen durch die Invalidenversicherung zu (vgl. Art. 24 Abs. 1 der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements zur Bundespersonalverordnung vom 6. Dezember 2001 [VBPV; SR 172.220.111.31] i.V.m. Art. 56 BPV). Bei einem Beschäftigungsgrad von 80% und einer halben IV-Rente verblieben rechnerisch noch 30% der geleisteten Lohnzahlungen, für welche seitens der Invalidenversicherung keine Rückerstattung erfolgen werde und für die von der Beschwerdeführerin seit dem 25. September 2019 keine Arbeitsleistung erbracht worden sei. Da der Arbeitsvertrag durch eine absichtliche Täuschung zustande gekommen sei, habe sie unter Berücksichtigung der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 OR gegenüber der Beschwerdeführerin Anspruch auf Rückerstattung von 30% der ausbezahlten Löhne für die Monate November 2019 bis Februar 2020 inkl. anteilmässig des 13. Monatslohns für das Jahr 2019. Dies entspreche bei einem Monatslohn von Fr. 4'396.40 netto einem Totalbetrag

von Fr. 6'113.60. Auf die Rückforderung der zu viel bezahlten Sozialversicherungsbeiträge werde verzichtet.

E. 7.3.2

Die Beschwerdeführerin bestreitet einen Rückforderungsanspruch und bringt vor, die Vorinstanz habe es gänzlich unterlassen, ihren Anspruch sowie die entsprechende Berechnungsmethode genügend zu substantieren. Einerseits mache sie einen Lohnrückforderungsanspruch aufgrund eines angeblichen Sperrfristablaufes geltend, wobei die Verletzung der Sperrfrist auf ein Fehlverhalten ihrerseits zurückzuführen wäre, und andererseits nehme sie Lohnverrechnungen mit angeblich zu viel ausbezahlten IV-Rentenleistungen vor, obschon seit dem 1. Mai 2019 keine Rentenleistung mehr zugunsten der Beschwerdeführerin ausbezahlt worden sei (vgl. Verfügung der IV-Stelle vom 23. März 2020; Auszahlung Rente vom September 2016 bis April 2019; Sistierung der Rentenauszahlung ab dem 1. Mai 2019). Ohnehin wären Rückerstattungsansprüche in einer zusätzlichen Leistungsverfügung geltend zu machen.

E. 7.3.3.1

Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung auflösen (Art. 31a Abs. 1 BPV). Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG, so kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Art. 336c Absatz 1 Buchstabe b OR (Kündigung zur Unzeit) das Arbeitsverhältnis vor Ende der Frist nach Abs. 1 auflösen, sofern der Kündigungsgrund der angestellten Person vor der Arbeitsverhinderung bekannt gegeben wurde. Davon ausgenommen ist eine auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheitlich bedingt ist (Art. 31a Abs. 2 BPV). Zudem kann im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden, sofern die Voraussetzungen nach Art. 10 Abs. 4 BPG (aus wichtigen Gründen) gegeben sind (vgl. Urteil des BGer 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 2.2.3 m.w.H.). Gemäss Art. 56 BPV bezahlt der Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit während zwölf Monaten den vollen Lohn (Abs. 1) und nach Ablauf dieser Frist während zwölf Monaten 90 Prozent des Lohns (Abs. 2).

E. 7.3.3.2

Aus dem ex nunc unverbindlichen Arbeitsverhältnis fliesst demnach grundsätzlich auch nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin am 25. September 2020 ein Lohnanspruch. Art. 336c Abs. 1 OR zur Sperrfrist bei Kündigung zur Unzeit ist auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar, da der Kündigungsgrund der mangelnden Eignung oder Tauglichkeit zufolge einer gesundheitlichen Beeinträchtigung gerade von der Möglichkeit der frühzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgenommen ist (vgl. Art. 31a Abs. 2 BPV). Indes kommt die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags ex nunc infolge absichtlicher Täuschung mit der Erklärung der Vorinstanz vom 28. Januar 2020 einer rechtmässigen fristlosen Kündigung zu diesem Zeitpunkt gleich (vgl. vorne E. 7.1.4, 7.3.3.1, Kündigung aus wichtigen Gründen), so dass jedenfalls über dieses Datum hinausgehend trotz fortbestehender Krankheit kein Lohnanspruch mehr besteht.

E. 7.3.3.3

Das hier zu beurteilende Arbeitsverhältnis ist zustande gekommen, weil die Beschwerdeführerin die Vorinstanz absichtlich getäuscht hat. Zwar erfüllte sie ihre vertraglichen Pflichten einige Monate, ab dem 25. September 2019 war sie hingegen krankheitshalber nicht mehr arbeitstätig. Über den Inhalt des Urteils des Verwaltungsgerichts B. _____ vom 2. September 2019, mit dem ihr eine halbe IV-Rente zugesprochen wurde, informierte sie die Vorinstanz bis Dezember 2019 nicht. Erst am 5. Dezember 2019 gab sie der Vorinstanz über den Erhalt des Rentenbescheids der IV-Stelle vom 25. November 2019 Bescheid und reichte diesen schliesslich am 24. Dezember 2019 per E-Mail ein. Mit ihrem Verhalten hat sie es der Vorinstanz somit während acht Monaten nach Vertragsschluss und über drei Monaten nach Ergehen des Gerichtsurteils vom 2. September 2019 verunmöglicht, ihren Willensmangel zu erkennen. Wäre diese über das Urteil des Verwaltungsgerichts B. _____ zeitnah in Kenntnis gesetzt worden, wäre die Geltendmachung der Unverbindlichkeit des Vertrags zweifellos deutlich früher erfolgt. Das Vorgehen der Beschwerdeführerin erscheint mithin bewusst verzögernd.

E. 7.3.3.4

Der Schutz von Treu und Glauben und das Verbot des Rechtsmissbrauchs sind allgemeine Grundsätze jeden staatlichen und privaten Handelns, die in Art. 5 Abs. 3 BV verankert sind (Urteil des BGer 9C_670/2019 vom 3. Juli 2020 E. 3.2). Gemäss dem für die gesamte Rechtsordnung geltenden Art. 2 Abs. 2 ZGB findet der offenbare Missbrauch eines Rechts keinen Rechtsschutz (BGE 131 I 166 E. 6.1 m.w.H.). Wann ein Rechtsmissbrauch vorliegt, ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles zu bestimmen, wobei die von der Rechtsprechung und Lehre entwickelten Fallgruppen des Rechtsmissbrauchs zu beachten sind. Zu diesen Fallgruppen ist etwa die Rechtsausübung zu zählen, die ohne schützenswertes Interesse erfolgt oder zu einem krassen Missverhältnis berechtigter Interessen führen würde. Zu beachten ist dabei, dass Art. 2 Abs. 2 ZGB nicht allgemein für bestimmte Arten von Fällen rechtliche Bestimmungen ausser Kraft setzt, sondern das Gericht bloss anweist, den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung zu tragen. Die Norm dient als korrigierender "Notbehelf" für die Fälle, in denen formales Recht zu materiell krassem Unrecht führen würde (Urteil des BGer 4A_389/2018 vom 22. August 2018 E. 3.1). Der Lohnempfang ohne Arbeitsleistung nach dem 25. September 2019 lässt sich vorliegend darauf zurückführen, dass die Beschwerdeführerin die Vorinstanz zunächst absichtlich täuschte und nach Eintritt ihrer Arbeitsunfähigkeit während weiteren rund drei Monaten nichts unternahm, um diese ins Bild über die mangelhafte Eignung/Tauglichkeit zu setzen. Somit war das Verhalten der Beschwerdeführerin ursächlich dafür, dass es der Vorinstanz nicht möglich war, den Willensmangel zu einem früheren Zeitpunkt festzustellen und geltend zu machen. Wegen der von ihr begangenen absichtlichen Täuschung und ihres bewusst verzögernden Verhaltens hinsichtlich der Bekanntgabe der ungenügenden Leistungsfähigkeit hat sie am Bezug dieses Lohnes kein schützenswertes Interesse. Mithin erscheint es bei vorliegendem Sachverhalt krass stossend und damit rechtsmissbräuchlich, wenn die Beschwerdeführerin Lohn ohne Leistung generieren könnte. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Beginn der Krankschreibung im September 2019 ist deshalb nach dem Gesagten zu verneinen. Hinsichtlich der in Unkenntnis des Willensmangels und ohne Gegenleistung bezahlten Löhne von Oktober 2019 bis Januar 2020 hat die Vorinstanz demnach Anspruch auf Rückerstattung. Ein solcher besteht ebenfalls betreffend den in Kenntnis des Willensmangels aber aufgrund administrativer Gründe für den Monat Februar 2020 ausbezahlten Lohn.

E. 7.3.3.5

Gestützt auf die in den Personalakten abgelegten Lohnauszüge erhielt die Beschwerdeführerin im Jahr 2019 einen monatlichen Bruttomonatslohn von Fr. 4'588.55 (x13, zzgl. Ortszuschlag von Fr. 372.85 von Januar bis Dezember); der monatliche Anteil des 13. Monatslohns betrug Fr. 382.40. Betreffend die Monatslöhne vom Januar und Februar 2020 liegen keine Auszüge bei den Akten. Es ist indes auch ohne Kenntnis der individuellen Lohnentwicklung bei der Beschwerdeführerin anzunehmen, dass das Arbeitsentgelt für das Jahr 2020 aufgrund der Realloohnerhöhung von einem Prozent (vgl. Medienmitteilung des Bundesrates vom 27. November 2019, <<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-77258.html>>, besucht am 24. August 2020) leicht höher ist als im Jahr 2019. Bei konservativer Annahme einer gleichbleibenden Entlohnung im Jahr 2020 umfasst der Rückforderungsanspruch der Vorinstanz für die Monate Oktober 2019 bis Februar 2020 rund Fr. 26'700.- brutto (5x Fr. 4'588.55 [Monatslohn] + Fr. 382.20 [monatlicher Anteil 13. Monatslohn] + Fr. 372.85 [Ortszuschlag]) resp. rund Fr. 23'600.- netto (5x Fr. 4'721.80 inkl. Ortszuschlag und monatlichem Anteil am 13. Monatslohn, gem. Auszug des Monats Dezember 2019). Die Vorinstanz macht eine Rückforderung im Umfang von Fr. 6'113.60 sowie eine vom Recht vorgesehene Verrechnung mit der zugesprochenen halben IV-Rente geltend (Art. 24 Abs. 1 VBPV). Die Höhe der Rente beträgt von Oktober bis Dezember 2019 Fr. 1'015.- und von Januar bis Februar 2020 Fr. 1'024.-. Die Geltendmachung von Fr. 6'113.60 zzgl. der IV-Rente von insgesamt Fr. 5'093.- (3x Fr. 1'015.- + 2x Fr. 1024.-), d.h. von insgesamt Fr. 11'206.60, erweist sich zu Gunsten der Beschwerdeführerin, da der eigentliche Rückerstattungsanspruch an sich deutlich höher wäre (vgl. oben). Die Vorinstanz verzichtet sodann auf die Rückforderung der Sozialversicherungsbeiträge und führt in der Vernehmlassung überdies aus, sie sehe unter Berücksichtigung der gesamten Umstände im Rahmen ihres Ermessens davon ab, einen Fehlbetrag bei der Beschwerdeführerin geltend zu machen, falls sie aufgrund der zwischenzeitlich vorgenommenen Sistierung der Rente von der Invalidenversicherung keine Rückerstattung erhalte. Damit verzichtet sie bei Nichterhalt der IV-Rente zusätzlich auf einen namhaften Betrag. Zwar ist der Beschwerdeführerin dahingehend beizupflichten, dass die Berechnung der Vorinstanz nicht nachvollzogen werden kann. Aufgrund der Rückforderung einer deutlich resp. im Falle der Uneinbringlichkeit der IV-Rente erheblich unter dem eigentlichen Anspruch liegenden Summe kann jedoch auf die Einholung einer erneuten Stellungnahme der Vorinstanz zur Berechnung bzw. auf eine Rückweisung an die Vorinstanz verzichtet werden. Dispositivziffer 2 der angefochtenen Verfügung ist somit zu bestätigen. In Dispositivziffer 3 ist aufgrund der unklaren Berechnung «30%, ausmachend» zu streichen und lediglich der tatsächlich eingeforderte Betrag von Fr. 6'113.60 stehen zu lassen.

E. 8

Zusammenfassend steht fest, dass die Beschwerdeführerin die Vorinstanz über ihre Leistungsfähigkeit absichtlich getäuscht hat und sich letztere rechtmässig auf einen Willensmangel berufen hat. Diesbezüglich ist von Amtes wegen eine sprachliche Korrektur von Ziff. 1 des Dispositivs der angefochtenen Verfügung dahingehend angezeigt, als die Unverbindlichkeit (statt der Nichtigkeit) des Arbeitsvertrags vom 24. April 2019 per 28. Januar 2020 festzuhalten ist. Die Lohnfortzahlungspflicht endet sodann mit der krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdeführerin per 25. September 2019. Die Vorinstanz hat demnach Anspruch auf Rückerstattung der bezahlten Löhne im geltend

gemachten Umfang. Die Dispositivziffern 2 und 3 sind somit - unter Streichung der Passage «30%, ausmachend» in Dispositivziffer 3 - in Abweisung der Beschwerde zu bestätigen.

E. 9

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Verfahrenskosten sind demnach keine zu erheben. Die obsiegende Vorinstanz hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig ist der unterliegenden Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE).

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