

BVGer A-2588/2018 vom 3. Dezember 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-12-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-2588_2018

FR: TAF A-2588/2018 du 3 décembre 2018

IT: TAF A-2588/2018 del 3 dicembre 2018

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Gemäss Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 (SBBG, SR 742.31) gelten die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) auch für das Personal der SBB. Demnach können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 183 des Gesamtarbeitsvertrages der SBB vom 9. Dezember 2014 [nachfolgend: GAV SBB 2015]). Bei der SBB handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinn des BPG und somit um eine zulässige Vorinstanz (Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG i.V.m. Art. 33 Bst. h VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist mit ihren Begehren nicht durchgedrungen. Als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Minusstunden des Lokführerzeitkontos saldiert wurden, ist sie beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung. Somit ist sie zur Erhebung der Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit voller Kognition und überprüft angefochtene Verfügungen auf Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Unangemessenheit (vgl. Art. 49 VwVG).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Parteianträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

E. 3

Vorliegend stellt sich die Frage, ob das Lokführerzeitkonto der Beschwerdeführerin per Ende 2016 ausgeglichen oder mit 218.23 Minusstunden zu saldieren ist. Die von der Beschwerdeführerin als Lokführerin tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist unbestritten.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie ihre Arbeit als Lokführerin stets angeboten, jedoch keine Arbeit zugeteilt erhalten habe. Die Vorinstanz sei dadurch in einen Annahmeverzug geraten. Im Gegensatz dazu sei als Projektleiterin stets sehr viel Arbeit vorhanden gewesen. Im Rahmen des Gleitzeitmodells habe sie das Projektteam freiwillig mit über 400 Plusstunden unterstützt. Das Vorgehen der Vorinstanz habe für sie zur Folge, dass die freiwillig von ihr geleisteten Plusstunden als Projektleiterin mit den aus dem Annahmeverzug als Lokführerin entstandenen Minusstunden verrechnet würden. Dabei liege die Verantwortung für die Einhaltung der vom Gesamtarbeitsvertrag vorgegebenen Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonten bei den Vorgesetzten des jeweiligen Bereichs. Eine Verrechnung sei unzulässig, weil als Beurteilungsgrundlage nicht von einer Vollzeitanzstellung ausgegangen werden dürfe, sondern zwei separate Anstellungen als Bemessungsgrundlage herbeigezogen werden müssten. Es fehle an einer gesetzlichen Grundlage für die von der Vorinstanz nachträglich erlassene, einseitige Kompensationsanordnung, weshalb ihr Lokführerzeitkonto per Ende 2016 antragsgemäss ausgeglichen zu saldieren sei. Die Vorinstanz macht demgegenüber in ihrer Vernehmlassung vom 9. Juli 2018 geltend, dass Mitarbeitende aufgrund der gesetzlichen Vorgaben nicht mehr als 100 % arbeiten dürfen und im Fall einer Doppelfunktion Mehrarbeit in einer Funktion durch eine Stundenreduktion in einer anderen Funktion ausgeglichen werden könne. Ein Überhang an Arbeitsstunden als Projektleiterin sei nur möglich gewesen, weil die Beschwerdeführerin weniger in ihrer Funktion als Lokführerin gearbeitet habe. Ein Annahmeverzug seitens der SBB könne gar nicht vorliegen, weil die Beschwerdeführerin mehr als Projektleiterin gearbeitet habe und demnach gar nicht in der Lage gewesen wäre, Touren als Lokführerin im Umfang von 30 % zu fahren. Die beiden Funktionen könnten demnach nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Die gesetzlich vorgegebene Höchstjahresarbeitszeit müsse in jedem Fall eingehalten werden. Das Ergebnis, die beiden Zeitkonten gegeneinander zu verrechnen, sei überdies nicht stossend. Vielmehr sei von einem treuwidrigen Verhalten der Beschwerdeführerin auszugehen und die per Ende 2016 verfüigten 218.23 Minusstunden des Lokführerzeitkontos seien zu Recht entsprechend verbucht worden.

E. 3.2

Für die Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit sind nebst den Parteivereinbarungen die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals massgebend (vgl. Art. 15 Abs. 1 SBBG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV SBB 2015 abzustellen (vgl. Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 BPG), da die angefochtene Verfügung nach dessen Inkrafttreten ergangen ist

(vgl. Urteil des BVGer A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 2.3). Nicht zur Anwendung gelangt die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den genannten GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. dazu Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPG sowie Art. 1 BPV; Urteil A-4716/2017 E. 2.3). Finden sich weder in den genannten Gesetzen noch im GAV einschlägige Regelungen, ist das Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) subsidiär anwendbar (vgl. Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB 2015 und Art. 6 Abs. 2 BPG; BGE 140 V 449 E. 2 [S. 453]). Dieser Verweis bezieht sich nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR (vgl. Art. 319 ff. OR), sondern auf sämtliche Regeln, die sich im Hinblick auf die Besonderheiten des öffentlichen Arbeitsverhältnisses für einen analogen Beizug als ergänzendes öffentliches Recht eignen (BGE 132 II 161 E. 3.1 [S. 163]; siehe auch die Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998 [BBl 1999 II 1597, 1610]).

E. 3.3

Zunächst ist zu prüfen, ob die beiden von der Beschwerdeführerin ausgeübten Tätigkeiten - Projektleiterin und Lokführerin - rechtlich vollständig voneinander getrennt zu betrachten sind oder nicht.

E. 3.3.1

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Ziff. 19 Abs. 1 GAV SBB 2015; vgl. auch Art. 8 Abs. 1 BPG). Es kann befristet oder auf unbestimmte Dauer abgeschlossen werden (Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015; vgl. auch Art. 9 Abs. 1 BPG), wobei grundsätzlich auch der Abschluss mehrerer zeitlich einander ablösender oder gleichzeitig nebeneinander geltender Arbeitsverträge zulässig ist. Gemäss dem GAV SBB 2015 gilt als Arbeitsvertrag ein "Vertrag, der die individuellen Vereinbarungen gemäss Ziff. 20 definiert". Laut Ziff. 20 Abs. 1 GAV SBB 2015 regelt der Arbeitsvertrag die Funktion, die Probezeit, eine allfällige Befristung, den Arbeitsort, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, den Beschäftigungsgrad, den Lohn sowie die Verpflichtung zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrags und besondere Vereinbarungen. Im Vordergrund stehen dabei die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und diejenige des Arbeitgebers zur Lohnzahlung (vgl. Art. 15 Abs. 1 BPG).

E. 3.3.2

Vorliegend haben die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz, jeweils vertreten durch die Division Personenverkehr, hinsichtlich des beurteilungsrelevanten Zeitraums drei schriftliche Vereinbarungen zwischen dem 20. November 2014 und dem 19. Dezember 2014 geschlossen, welche einmal als "Vereinbarung" und zwei Mal als "Arbeitsvertrag" bezeichnet wurden. Dem Arbeitsvertrag Projektleiterin und dem Arbeitsvertrag Lokführerin ist wortgleich zu entnehmen, dass sie "im Rahmen des geltenden GAV" abgeschlossen würden und der GAV SBB gelte, "unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden Mitglied eines Personalverbandes sind oder nicht". Beide Arbeitsverträge verweisen explizit aufeinander sowie auf die Zusatzvereinbarung vom 20. November 2014 als integralen Vertragsbestandteil. Die Zusatzvereinbarung wiederholt sodann, dass die Beschwerdeführerin ab 1. Dezember 2014 bis 31. März 2017 befristet als Projektleiterin mit einem Beschäftigungsgrad von 70 % und weiterhin als Lokführerin im Umfang von 30% eingesetzt werden solle. Hinsichtlich der Zeitaufschreibung sieht die Zusatzvereinbarung in

Ziff. 7 vor, dass "die Bestimmungen über die Zeitaufschreibung im jeweiligen Bereich" gälten. Ziff. 8 der Zusatzvereinbarung ist überdies Folgendes zu entnehmen: "Vor Abschluss des befristeten Einsatzes müssen die Zeitguthaben, die sich in der Bahnproduktion als Projektleiterin gebildet haben, bezogen sein".

E. 3.3.3

Als Vertragsparteien treten jeweils die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz auf. Hinsichtlich der Form haben die Parteien für den beurteilungsrelevanten Zeitraum zwei Dokumente unterzeichnet, die als "Arbeitsverträge" bezeichnet sind. Aus diesem Umstand allein lässt sich indes nicht ableiten, dass die beiden von der Beschwerdeführerin ausgeübten Tätigkeiten rechtlich vollständig voneinander getrennt zu betrachten sind. Vielmehr gilt es zu beachten, dass die Existenz des einen Vertrags im jeweils anderen explizit erwähnt wird. Ebenso findet sich in beiden der gleichlautende Hinweis auf die Zusatzvereinbarung. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass diese bereits am 20. November 2014, und damit zuerst abgeschlossen wurde, und die Unterzeichnungen der beiden Arbeitsverträge in Umsetzung dieser Vereinbarung folgte. Sodann sind die beiden ins Recht gelegten Arbeitsverträge und die Zusatzvereinbarung inhaltlich aufeinander abgestimmt, bedingen sich gegenseitig und sind voneinander abhängig. So wurde der Einsatz der Beschwerdeführerin als Projektleiterin nur befristet vereinbart, ihre Tätigkeit als Lokführerin hingegen ist unbefristet. Ferner fährt sie sowohl vor als auch nach dem befristeten Einsatz als Projektleiterin vollzeitlich Touren als Lokführerin. Die Arbeit als Lokführerin kann somit als ihre "Stammtätigkeit" bezeichnet werden, welche für eine bestimmte Dauer mit der Funktion als Projektleiterin verknüpft wurde. Diese Situation ist namentlich nicht mit derjenigen vergleichbar, in welcher verschiedene Dienstorte in Form von jeweils unbefristeten Teilzeitarbeitsverträgen mit dem Lokpersonal bestehen, da vorliegend eine unbefristete Stammtätigkeit vorübergehend und teilweise mit einer klar befristeten Projektarbeit verbunden wurde. Hinsichtlich des Arbeitspensums ergänzen sich die beiden Tätigkeiten der Beschwerdeführerin als Projektleiterin und Lokführerin, sodass insgesamt ein Beschäftigungsgrad von 100 % resultiert. Vor diesem besonderen Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin vorübergehend zwei Funktionen im Rahmen einer 100 %-Anstellung bei der Vorinstanz - und nicht zwei vollständig voneinander unabhängige Tätigkeiten - ausübte.

E. 3.4

Die Beschwerdeführerin bringt vor, es liege ein arbeitgeberseitiger Annahmeverzug vor, was gegen die Zulässigkeit einer Verrechnung spreche. Dies ist nachfolgend zu prüfen.

E. 3.4.1

Der GAV SBB 2015 definiert den Annahmeverzug folgendermassen: "Die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gemäss Arbeitsvertrag zur Verfügung gestellte Arbeitsleistung kann durch die SBB aus eigenem Verschulden wie auch in Fällen, wo sich eine unverschuldete Leistungsstörung in der Risikosphäre der SBB realisiert, nicht angenommen werden. Kann aus solchen Gründen die Jahres-Soll-Arbeitszeit nicht erarbeitet werden, besteht seitens SBB die Lohnfortzahlungspflicht, ohne dass die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter die fehlende Zeit nacharbeiten muss". Die Rechtsfolge bei Vorliegen eines Annahmeverzugs ist im Anhang 4 Ziff. 7 Abs. 5 GAV SBB 2015 festgehalten: "Ist ein Minussaldo aufgrund von Annahmeverzug entstanden, wird dieser am Ende der Abrechnungsperiode auf 0 aufgefüllt".

E. 3.4.2

Die Beschwerdeführerin bringt vor, ein Annahmeverzug sei zu bejahen, weil sie ihre Arbeit als Lokführerin stets angeboten habe, jedoch nicht zur Arbeit eingeteilt worden sei. Dem hält die Vorinstanz entgegen, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit nur an bestimmten Tagen angeboten und aufgrund der Komplexität der Netzabdeckung nicht immer die von ihr gewünschte Tour zugeteilt erhalten habe. Überdies habe sie die für ein Vollzeitpensum in Ziff. 57 Bst. a GAV SBB 2015 vorgesehene Jahresarbeitszeit erreicht und darüber hinaus deutlich mehr als Projektleiterin gearbeitet, weswegen sie die Arbeit als Lokführerin schon rein rechnerisch gar nicht im Umfang von 30 % anbieten können und ein Annahmeverzug verneint werden müsse.

E. 3.4.3

Ein arbeitgeberseitiger Annahmeverzug im Sinn des GAV SBB 2015 kann nur dann vorliegen, wenn die Arbeitsleistung anfänglich durch den Arbeitnehmer vertragsgemäss zur Verfügung gestellt wurde. Weder das BPG noch der GAV SBB 2015 enthält eine spezielle Regel zur Verteilung der Beweislast. Der Nachweis für sein Arbeitsangebot obliegt somit nach der allgemeinen Beweislastregel (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB, SR 210]) dem Arbeitnehmer (vgl. Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 362 OR, 7. Aufl. 2012, Nr. 9 zu Art. 324 S. 391 zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis). Demnach hat vorliegend grundsätzlich die Beschwerdeführerin nachzuweisen, dass sie ihre Arbeit als Lokführerin der Vorinstanz in ausreichendem Umfang angeboten hatte, d.h. dass sie genügend Tage zur Verfügung gestellt hatte, an denen sie zum Fahren von Touren hätte eingeteilt werden können. Sie bringt diesbezüglich vor, ihre Arbeit als Lokführerin "stets angeboten" zu haben und dass sie "öfters keine Arbeit zugewiesen bekommen habe". Dazu verweist sie auf die E-mails vom April 2017. Dem E-mail-Verkehr kann Folgendes entnommen werden: Am 21. April 2017 fragte der Chef des Lokpersonals, B. _____, beim Leiter Steuerung und Ressourcenplanung, D. _____, nach, ob die Beschwerdeführerin "wirklich öfter keine Arbeit bekommen hat[,] obwohl sie ein Angebot machte", oder sie "nur Tage mit Überbestand angeboten" habe. Dieser antwortete mit E-mail vom 24. April 2017, dass die Beschwerdeführerin "an einigen Tagen" nicht habe berücksichtigt werden können, sie darunter aber auch Tage angegeben habe, an denen man über genügend Personal verfügte, ansonsten "hätten wir sie natürlich eingesetzt. Die Anzahl Tage kann ich dir aber nicht genau sagen". Aus dem E-mail-Verkehr ist kein Annahmeverzug der Vorinstanz ersichtlich. So ist es beim Lokpersonal systemimmanent, dass die von ihnen angebotenen Tage nicht stets berücksichtigt werden können. Sollte die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde die Befragung der Zeugen B. _____ und C. _____ zu diesem Thema angeregt haben, so ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten. Einerseits geht aus dem E-mail-Verkehr hervor, dass der Chef des Lokpersonals, B. _____, sich diesbezüglich bereits schriftlich äusserte und nichts zur Erhellung beitragen konnte. Andererseits war C. _____ als vorgesetzter Projektleiter aufgrund seiner Funktion nicht für die Einteilung des Lokpersonals zuständig. Ausserdem legt die Beschwerdeführerin - obwohl das Fehlen von konkreten Angaben bereits in der Verfügung thematisiert worden waren - in keinsten Weise dar, für welche Tage konkret sie ihre Arbeit als Lokführerin angeboten hatte und welche ihrer Arbeitsangebote abgelehnt worden sind. Dass sie nur "an einigen Tagen" nicht berücksichtigt werden konnte, bestreitet sie hingegen nicht ausdrücklich. Vor diesem Hintergrund ist das Vorliegen eines Annahmeverzugs zu verneinen.

E. 3.4.4

Selbst wenn das Arbeitsangebot der Beschwerdeführerin als in ausreichendem Umfang erstellt gelten müsste, so wäre ihr Begehren nicht mit dem Sinn und Zweck des Rechtsinstituts des Annahmeverzugs vereinbar. Dieses stellt eine Sonderregelung zum Schutze des Arbeitnehmers dar. Die in Anhang 4 Ziff. 7 Abs. 5 GAV SBB 2015 enthaltene Regelung verfolgt für "Mitarbeitende in Touren" das Ziel, dem Arbeitnehmer den Lohn zu sichern, indem der Arbeitgeber diesen für die ganze Dauer der Arbeitsverhinderung bezahlt. Dies, obwohl er die Arbeitsleistung nicht erhält und der Arbeitnehmer auch nicht später die Leistung noch erbringen muss, sofern der Grund für die Arbeitsverhinderung der Risikosphäre des Arbeitgebers zuzuordnen ist (vgl. Urteil des BGer 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 3.2 zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis). Eine schriftliche Vertragsänderung liegt vorliegend nicht im Recht. Dennoch arbeitete die Beschwerdeführerin im Jahr 2016 deutlich mehr als 70 % als Projektleiterin und war gleichzeitig weniger als 30 % als Lokführerin im Einsatz. Während der Zeit, als sich die über 400 Plusstunden als Projektleiterin und die vorliegend zu beurteilenden 218.23 Minusstunden als Lokführerin tatsächlich ergaben, mussten sich beide Parteien der veränderten Arbeits- bzw. Funktionsaufteilung mit Blick auf die alle drei Monate stattfindenden Koordinationssitzungen bewusst gewesen sein. Was genau an den Koordinationssitzungen besprochen wurde, ist unklar. Die Frage kann jedoch offen gelassen werden, da ein Annahmeverzug definitionsgemäss nur vorliegt, wenn die Jahres-Soll-Arbeitszeit infolge Arbeitsverhinderung nicht erreicht werden konnte. Vorliegend war die Beschwerdeführerin zu insgesamt 100 % angestellt, übertraf die Jahres-Soll-Arbeitszeit für das Jahr 2016 und bezog den entsprechenden Lohn hierfür, d.h. für eine mindestens 100%-Beschäftigung. Demnach kann die für den Fall des Annahmeverzugs vorgesehene Rechtsfolge, nämlich das Auffüllen des Minussaldos auf null am Ende der Abrechnungsperiode betreffend die Arbeit als Lokführerin (vgl. Anhang 4 Ziff. 7 Abs. 5 GAV SBB 2015), nicht eintreten.

E. 3.4.5

Schliesslich ist auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Treuepflicht des Arbeitnehmers hinzuweisen. Gemäss Ziff. 65 GAV SBB 2015 "kann die SBB im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung [dem Arbeitnehmer] auch andere zumutbare Arbeit zuweisen, um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen". Zudem sieht Ziff. 35 GAV SBB 2015 Folgendes vor: "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Interessen und das Ansehen der SBB zu wahren, die ihnen übertragenen Arbeiten fachgerecht und in guter Qualität auszuführen und die ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln". Die Erledigung der Arbeiten rund um die Fertigstellung des Gotthardbasistunnels stand nicht nur im Interesse der SBB, sondern auch im allgemeinen öffentlichen Interesse. Hätte die Beschwerdeführerin die Jahres-Soll-Arbeitszeit - entgegen der vorangegangenen Annahmen und Ausführungen - dennoch nicht erreicht, wäre die SBB im vorliegenden Fall wohl befugt gewesen, von ihrem Weisungsrecht Gebrauch zu machen und die Beschwerdeführerin zur Arbeit im Projekt anzuhalten, um ihre Jahres-Soll-Arbeitszeit dennoch zu erreichen.

E. 3.5

Das Gesagte hat zur Folge, dass die Minusstunden der Beschwerdeführerin als Lokführerin bestehen bleiben und nicht auf null zu setzen sind. Nur nebenbei sei erwähnt, dass es wohl mit dem allgemeingültigen Rechtsgrundsatz von Treu und Glauben (vgl. Art. 5 Abs. 3 der

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]) unvereinbar wäre, wenn die Beschwerdeführerin die Zulässigkeit der vorgenommenen Arbeitseinteilung - erst - nach nicht mehr veränderbaren Umständen erfolgreich in Frage stellen könnte, um dadurch geldwerte Vorteile - sei es in Form von Zeitguthaben oder Lohn sowohl als Lokführerin als auch als Projektleiterin für die gleiche Zeitspanne - zu erlangen. Es erscheint missbräuchlich, die Funktionsaufteilung wie gehabt zu praktizieren und erst im Nachhinein ernsthaft bzw. mit Nachdruck zu rügen.

E. 4

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz zu Recht den Abschluss des Lokführerzeitkontos der Beschwerdeführerin mit einem Saldo von 218.23 Minusstunden per 31. Dezember 2016 verfügte. Die Beschwerde erweist sich bei diesem Ergebnis als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 5.1

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos. Vorliegend sind daher keine Kosten zu erheben.

E. 5.2

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die unterliegende Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG). Die Vorinstanz hat von vornherein keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]).

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