

BVGer A-3049/2017 vom 12. Dezember 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-12-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3049_2017

FR: TAF A-3049/2017 du 12 décembre 2017

IT: TAF A-3049/2017 del 12 dicembre 2017

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen der Arbeitgeberin mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die Vorinstanz gilt mangels anderslautenden Bestimmungen des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation als Arbeitgeberin im Sinne des BPG (Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] i.V.m. Anhang 1, B. Ziff. VII 1.5 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (vgl. Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Streitgegenstand der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege und damit des Beschwerdeverfahrens ist grundsätzlich einzig das Rechtsverhältnis, das Gegenstand des angefochtenen Entscheids bildet oder bei richtiger Rechtsanwendung hätte bilden sollen, soweit es nach Massgabe der Beschwerdebegehren im Streit liegt. Der Entscheid der unteren Instanz (Anfechtungsobjekt) bildet somit den Rahmen, der den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt: Gegenstände, über welche die vorinstanzliche Behörde nicht entschieden hat und nicht zu entscheiden hatte, darf die Beschwerdeinstanz grundsätzlich nicht beurteilen, da sie ansonsten in die funktionelle Zuständigkeit der Vorinstanz eingreifen würde. Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-385/2017 vom 21. August 2017 E. 1.3 m.H.). Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde geltend, er sei aufgrund einer Meinungsverschiedenheit gemobbt worden, Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g PBG sowie Art. 4 Abs. 3 PBG seien verletzt worden und er beantrage die Einleitung einer unabhängigen Untersuchung zu seinem Fall. Diese Begehren gehen über den Gegenstand der angefochtenen Verfügung und damit den zulässigen Streitgegenstand des vorliegenden

Beschwerdeverfahrens hinaus, weshalb in diesem Umfang auf die entsprechenden Rügen nicht einzutreten ist.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach - unter Vorbehalt des in Erwägung 1.3 Gesagten - einzutreten.

E. 2

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).

E. 3

Der Beschwerdeführer verlangt in seiner Beschwerde, dass die Verfügung vom 28. April 2017 aufzuheben sei, die Vorinstanz den unverschuldeten Lohnabzug in der Höhe von Fr. 1'889.10 zurückzuzahlen habe sowie die Stornierung der Rechnung vom 9. Dezember 2016 über Fr. 1'807.85. In rechtlicher Hinsicht macht er somit sinngemäss geltend, dass die Forderung von Fr. 1'807.85 infolge der Minusstunden ihm gegenüber nicht bestehe und der Lohnabzug unberechtigterweise mit seinem Novemberlohn 2016 verrechnet worden sei.

E. 3.1

Das Arbeitsverhältnis entsteht gemäss Art. 8 Abs. 1 BPG durch Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag hat zumindest die in Art. 25 Abs. 2 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) genannten Punkte zu regeln. Nicht zu diesen sog. wesentlichen Bestandteilen des Arbeitsverhältnisses gehört die Festlegung der Arbeitszeit (Urteil des BVGer A-2498/2016 vom 11. April 2017 E. 3.2; vgl. Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 8 Rz. 103 und 105). Diese findet sich in allgemeiner Weise in den Ausführungsbestimmungen geregelt (Art. 17a BPG). Der Arbeitgeber kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Ausführungsbestimmungen auch zur Arbeitszeit erlassen (Art. 6 Abs. 3 und 37 Abs. 3 i.V.m. Art. 17a BPG). Dabei gelten als Arbeitgeber u.a. die Gruppen und Ämter, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt (Art. 3 Abs. 2 BPG). Die Zuständigkeit bei den Bundesämtern und den ihnen gleichgestellten Organisationseinheiten wird vermutet (Art. 2 Abs. 5 BPV; Urteil des BVGer A-2694/2015 vom 28. September 2015 E. 5.2.2.1; vgl. auch Helbling, a.a.O., Art. 17 Rz. 20).

E. 3.2.1

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer vorliegend einen Teil seines Novemberlohns 2016 mit 23 Minusstunden und zwei zu viel bezogenen Ferientagen (per 4. November 2016) verrechnet und verlangt für den zu viel ausbezahlten Lohn Fr. 1'807.85 zurück, was 42 Minusstunden entspricht, welche nach dem 4. November 2016 entstanden. Sie stützt sich dabei auf die Regelungen im Obligationenrecht vom 30. März 1911 (OR, SR 220), wonach gemäss Art. 330 OR mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig würden sowie auf den Grundsatz von Art. 82 OR, der besagt, dass ohne Arbeit kein Lohn geschuldet sei. Es ist daher im Folgenden zu prüfen, ob sie diesen negativen Zeitsaldo und die zu viel bezogenen Ferientage zu Recht mit dem Novemberlohn

2016 verrechnete und den zu viel ausbezahlten Lohn zurückfordern kann.

E. 3.2.2

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz vom 23. Juni 2015 enthält keine spezifischen Regelungen zur Arbeitszeit. Er verweist aber bezüglich den personalrechtlichen Grundlagen auf die Bestimmungen des BPG, der BPV und den übrigen Ausführungsbestimmungen zum BPG (vgl. Ziff. 7 des Arbeitsvertrages). Das Reglement über die Arbeitszeit im ASTRA vom 1. April 2017, welches das Reglement über die Jahresarbeitszeit im ASTRA vom 1. Januar 2014 ersetzt (nachfolgend:

Arbeitszeitreglement), ist als Ausführungsbestimmung zu den in der BPV enthaltenen Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit (Art. 64-68 BPV und Art. 28-40 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]) sowie zu Art. 17a BPG zu qualifizieren. Es ist somit Bestandteil des abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Das Arbeitszeitreglement statuiert in Ziff. 2.1, dass auf Basis einer 41 Stunden und 30 Minuten Woche die tägliche Soll-Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 8 Stunden und 18 Minuten beträgt. Der Beschwerdeführer war zu 100 % angestellt und musste somit diese Stunden gemäss Arbeitsvertrag leisten. Aus dem Arbeitszeitreglement ist gemäss Ziff. 6.4 Abs. 5 ebenfalls zu entnehmen, dass ein positiver oder negativer Saldo bis zum Dienstaustritt möglichst auszugleichen ist und bei einem bestehenden negativen Saldo bei Austritt das letzte Gehalt gekürzt bzw. das zu viel ausgerichtete Gehalt zurückgefordert werden kann.

E. 3.2.3

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer im Monatslohn angestellt war und jeden Monat, unabhängig davon, wie viele Stunden er tatsächlich gearbeitet hat, einen fixen Betrag erhalten hat. Ebenso unbestritten ist, dass die geleisteten Stunden mittels einer Stempeluhr korrekt aufgezeichnet wurden. Die Minusstunden und die zu viel bezogenen zwei Ferientage werden vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Nachdem er am 17. Oktober 2016 kündigte, teilte ihm die Vorinstanz am 10. November 2016 mit, dass sein Ferien- bzw. GLAZ-Guthaben per 4. November 2016 minus zwei Ferientage und 23 Minusstunden betrage. Dieses Minusguthaben werde man ihm mit dem Novemberlohn 2016 verrechnen. Ein allfälliges positives GLAZ-Guthaben per 30. November 2016 würde im Dezember 2016 ausbezahlt werden.

E. 3.2.4

Aus den Akten ist nicht ersichtlich, dass zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz eine spezielle Abmachung vorlag, die ihn berechtigt hätte, weniger Stunden zu arbeiten, als vertraglich vereinbart. Es liegt nicht in der Kompetenz des Beschwerdeführers zu bestimmen, wann er vom Arbeitsplatz fern bleiben kann, sind doch die An- und Abwesenheiten der Mitarbeitenden Gegenstand einer Absprache bzw. Planung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern (vgl. Ziff. 6.3 Abs. 1 des Arbeitszeitreglements). Daraus folgt, dass der Beschwerdeführer weniger Stunden geleistet hat, als er gemäss seinem Arbeitsvertrag verpflichtet gewesen wäre. Die Vorinstanz durfte somit gemäss Ziff. 6.4 Abs. 5 des Arbeitszeitreglements die 23 Minusstunden und die zwei zu viel bezogenen Ferientage (total Fr. 1'889.10) per 4. November 2016 mit dem Novemberlohn 2016 verrechnen und ist auch berechtigt, den zu viel ausbezahlten Lohn in der Höhe von Fr. 1'807.85 zurückzufordern. Aufgrund der vorhandenen Ausführungsbestimmungen zu den bundespersonalrechtlichen Vorgaben im BPG und in der BPV erübrigt sich das Heranziehen der Regelungen des OR.

E. 3.3

Zusammenfassend steht fest, dass der Beschwerdeführer verpflichtet ist, die Rechnung vom 9. Dezember 2016 zu begleichen. Die Verfügung der Vorinstanz vom 28. April 2017 wird bestätigt, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

E. 4

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen vor Bundesverwaltungsgericht ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben

E. 5

Der Beschwerdeführer unterliegt im vorliegenden Fall vollumfänglich, weshalb ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen ist (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Ebenso wenig hat die obsiegende Vorinstanz einen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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