

BVGer A-3581/2022 vom 31. Januar 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-01-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-3581_2022

FR: TAF A-3581/2022 du 31 janvier 2024

IT: TAF A-3581/2022 del 31 gennaio 2024

Regeste

Bundespersional

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt. Sie stammt von einer zuständigen Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG und kann nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die 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 ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit der sie zur Bezahlung von Fr. 6'033.- verpflichtet wird, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

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

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller 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). Es stellt dabei den rechtserheblichen Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die rechtliche Begründung der Parteibehauptungen gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

E. 2.2

Bleibt eine entscheidungsrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3, BVGE 2012/33 E. 6.2.2).

E. 3

Vorab ist auf die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin einzugehen.

E. 3.1

Das PBG regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals (Art. 1). Gemäss Art. 37 BPG erlässt der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen für das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals. Von dieser Möglichkeit hat er mit dem Erlass der Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) und der Verordnung über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH, SR 172.220.111.9) Gebrauch gemacht. Nach Art. 1 Abs. 2 Bst. f BPV erstreckt sich deren Geltungsbereich nicht auf das Personal nach der PVFMH, mit Ausnahme der sinngemässen Geltung der in Art. 2 Abs. 1 PVFMH aufgeführten einzelnen Bestimmungen der BPV (Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 3.1). Folglich findet auf Arbeitsverhältnisse entweder die BPV oder die PVFMH Anwendung. Das Abgrenzungskriterium bildet der Einsatz des Personals für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte, die humanitäre Hilfe des Bundes und die Ausbildung ausländischer Truppen im Ausland sowie die Vorbereitung, Rekrutierung und Ausbildung (Art. 1 Bst. a und b PVFMH). Die Anwendbarkeit der PVFMH hängt demnach vom Arbeitsbereich und vom vereinbarten Einsatzort ab (Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.1).

E. 3.2

Im Folgenden ist zu untersuchen, ob das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin der PVFMH untersteht, oder ob ungeachtet der vertraglich festgehaltenen Geltung der PVFMH die BPV zur Anwendung gelangt.

E. 3.3

Gemäss Arbeitsvertrag vom (...) 2019 und dessen Verlängerung vom (...) 2020 ist die Beschwerdeführerin nach PVFMH angestellt. Aus diesem Grund untersteht sie grundsätzlich nicht der BPV, sondern der PVFMH.

E. 3.4

Laut Arbeitsvertrag vom (...) 2019 und dessen Verlängerung vom (...) 2020 ist die Beschwerdeführerin als (...) beim Kompetenzzentrum SWISSINT angestellt. Als Arbeitsort vereinbarten die Parteien Stans-Oberdorf. Gemäss dem Arbeitszeugnis vom (...) 2022 war sie mit folgenden Tätigkeiten betraut: «(...)»

E. 3.5

Bereits aufgrund der vertraglichen Festlegung des Arbeitsortes der Beschwerdeführerin auf Stans-Oberdorf fehlt dem Arbeitsverhältnis der Zusammenhang mit einem geplanten Einsatz im Ausland. Selbst wenn man davon absehen wollte, lässt sich aus Art. 1 Bst. a und b PVFMH nicht schliessen, dass allein ihre Tätigkeit beim Kommando Operationen des Kompetenzzentrums SWISSINT für die Anwendung der Verordnung ausschlaggebend sein könnte. Vielmehr kommt es auf den von beiden Vertragsparten vereinbarten und in diesem Sinne zumindest geplanten Einsatz einer Person in einer Friedensmission im Ausland beziehungsweise auf die Vorbereitung einschliesslich Rekrutierung und Ausbildung eines Mitarbeitenden im Hinblick auf einen solchen Einsatz an. Mit Blick auf den Arbeitsvertrag und die Tätigkeitsbereiche der Beschwerdeführerin lässt sich aber weder in Bezug auf den

geplanten Arbeitsort noch auf den Arbeitsbereich schliessen, dass sie für einen Einsatz im Ausland angestellt worden wäre. Damit ist kein Zusammenhang mit Auslandeinsätzen erkennbar. Ungeachtet der vertraglich festgehaltenen Geltung der PVFMH ist diese auf die Anstellung der Beschwerdeführerin nicht anwendbar. Das Arbeitsverhältnis fällt in den Geltungsbereich der BPV (vgl. Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.2.2 f.).

E. 4

Gemäss Art. 4 Abs. 2 BPG setzen die Arbeitgeber ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein. Sie treffen geeignete Massnahmen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zu Aus- und Weiterbildung und zur Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG). In Art. 4 BPV ist die Weiterbildung näher geregelt. Demgemäss trägt der Arbeitgeber die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Er kann die Kosten für die bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen (Art. 4 Abs. 4 BPV). Diese Aus- und Weiterbildungskosten kann der Arbeitgeber zurückfordern, wenn die Angestellten die Aus- und Weiterbildung abrechnen oder das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder der Weiterbildung oder innerhalb der folgenden Fristen seit Abschluss der Aus- oder der Weiterbildung auflösen und nicht unterbrochlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit des Bundes eingehen (Art. 4 Abs. 5 BPV). Die Frist für die Rückforderung beträgt bei einem Kostenanteil des Arbeitgebers von unter Fr. 50'000.- zwei Jahre (Art. 4 Abs. 5 Bst. b Ziff. 1 BPV; vgl. Urteile des BVGer A-2456/2017 vom 12. April 2018 E. 3.2, A-3396/2017 vom 8. Januar 2018 E. 8.4)

E. 5

Vorliegend ist unbestritten, dass die Parteien am (...) 2020 eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen haben. Darin verpflichtete sich die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Ausbildungskosten zur (...) an (...) in der Höhe von Fr. 13'770.- im Umfang von 75 Prozent (Fr. 10'327.50) zu bezahlen. Die Beschwerdeführerin verpflichtete sich demgegenüber, diese Kosten bei einem Austritt vor Ablauf von zwei Jahren seit Abschluss der Ausbildung anteilmässig zurückzubezahlen. Die Beschwerdeführerin stellt die Gültigkeit dieser Ausbildungsvereinbarung nicht per se in Frage und bestreitet insbesondere nicht, dass die Vorinstanz aufgrund ihrer vorzeitigen Kündigung grundsätzlich einen Rückforderungsanspruch hat. In Bezug auf die grundsätzliche Rückzahlungspflicht sowie die in der Vereinbarung festgehaltenen Modalitäten ist zwischen den Parteien demnach von einem übereinstimmenden Vertragswillen auszugehen.

E. 6

Nicht einig sind sich die Parteien hingegen darüber, ob die Beschwerdeführerin abweichend von der vertraglichen Vereinbarung aufgrund besonderer Umstände nicht zur Rückzahlung verpflichtet ist.

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die Wahrung des öffentlichen Interesses ihre Schranke im Vertrauensprinzip finde. Dies dürfe nicht dazu führen, dass dem Vertragspartner des Gemeinwesens «bei der Vertragsauslegung Auflagen gemacht werden», die er beim Vertragsabschluss vernünftigerweise nicht habe voraussehen können.

Die Auslegung nach Treu und Glauben bedeute, dass einer Willensäußerung jener Sinn zu geben sei, den ihr der Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte und beilegen musste. Weiter habe die Auslegung aus der Sicht eines vernünftig und redlich urteilenden Empfängers der Willensäußerung zu erfolgen. Dabei sei die Gesamtheit aller Umstände zu berücksichtigen. Die angefochtene Verfügung verkenne, dass die Rückzahlungspflicht auslösende Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschwerdeführerin nicht ohne Not, sondern vielmehr aufgrund des enttäuschten Vertrauens in die Versprechungen der Vorinstanz erfolgt sei. Ihr sei von ihrem Vorgesetzten in Aussicht gestellt worden, ihr Pensum während der Zeit des an die (...) anschliessenden Studiums von 100 Prozent auf 60 Prozent herabzusetzen und einen Praktikanten für 40 Prozent einzustellen. Diese Vertrauensgrundlage sei in der Folge wiederholt bekräftigt worden. Die Kündigung der Beschwerdeführerin sei nur deshalb erfolgt, weil ihr Vorgesetzter ihr am 31. Januar 2022 mitgeteilt habe, die in Aussicht gestellte Lösung sei aus Kostengründen nun doch nicht umsetzbar. Zudem hätten ihr Vorgesetzter sowie die Rechtskonsultantin der Vorinstanz zugesichert, dass eine Kündigung keine Rückzahlungspflichten aus der Ausbildungsvereinbarung nach sich ziehen würde. Aus diesem Grund erweise sich die verfügte Rückforderung als rechtswidrig.

E. 6.2

Die Vorinstanz leitet aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin ab, dass diese sich auf den Vertrauensschutz berufe. Sie bringt vor, dass sich die Rückforderung der Ausbildungskosten auf die Ausbildungsvereinbarung stütze. Darin habe die Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt, dass sie rückerstattungspflichtig werde, wenn sie nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Rückerstattungsfrist von zwei Jahren durch Kündigung auflöse und dieses nicht unterbrochlos bei einer Verwaltungseinheit nach Art. 1 der BPV fortsetze. Die Beschwerdeführerin habe damit ausdrücklich von der Rückerstattungspflicht bei einer Arbeitnehmerkündigung Kenntnis genommen. Die Folgen einer solchen Kündigung seien ihr vollkommen bekannt gewesen. Die Vorinstanz bestreitet die Aussagen der Beschwerdeführerin, wonach ihr zugesichert worden sei, die Ausbildungsanträge nicht zurückerstatten zu müssen. Sollte dies dennoch passiert sein, hätte sie erkennen müssen, dass für einen solchen Entscheid nicht ihr direkter Vorgesetzter oder die Rechtskonsultantin des Kompetenzzentrums SWISSINT zuständig gewesen wären. Die Ausbildungsvereinbarung habe der stellvertretende Kommandant des Kompetenzzentrums SWISSINT unterzeichnet. Entsprechend hätte sie davon ausgehen müssen, dass eine bindende Aussage über die Rückzahlungspflicht nur von diesem oder einem hierarchisch höher eingestuften Vorgesetzten hätte getätigt werden dürfen und nicht von den beiden erwähnten Personen. Die Beschwerdeführerin habe nicht gutgläubig davon ausgehen können, dass die beiden Personen, die angeblich die bestrittenen Aussagen getätigt hätten, für die Auskunft auch tatsächlich zuständig gewesen seien. Somit habe kein berechtigtes Vertrauen entstehen können. Des Weiteren hätte die Beschwerdeführerin die Unrichtigkeit der von der Vorinstanz bestrittenen Auskünfte zwingend erkennen müssen, da die Aussagen klar im Widerspruch zur schriftlichen Ausbildungsvereinbarung stünden. Schliesslich fehle es auch an einer ohne Nachteil rückgängig zu machender Disposition, welche die Beschwerdeführerin im berechtigten Vertrauen auf eine unrichtige Aussage getätigt habe. Die Rückzahlungspflicht sei durch die am 17. März 2022 eingereichte Kündigung der Beschwerdeführerin ausgelöst worden. Zu diesem Zeitpunkt habe sie längst gewusst, dass

ihr Pensum im befristeten Vertragsverhältnis nicht reduziert und keine Hochschulpraktikantin angestellt werden könne. Die Kündigung sei mithin erfolgt, weil sie den Studienbeginn im Herbst 2022 eingeplant habe und nicht zufolge der angeblichen Aussage, sie müsse die Ausbildungskosten der Vorinstanz nicht zurückerstatten. Selbst wenn diese Aussage getätigt worden wäre, sei diese gemäss den eigenen Ausführungen der Beschwerdeführerin nicht kausal für die Kündigung gewesen. Damit seien die Voraussetzungen für einen Vertrauensschutz nicht erfüllt.

E. 6.3

In ihren Schlussbemerkungen wendet die Beschwerdeführerin dagegen ein, dass die Aussagen ihres Vorgesetzten sowie der Rechtskonsultantin der Vorinstanz für sie als verwaltungsrechtlich nicht Sachkundige sehr wohl vertrauensbegründend gewesen seien. VBS-interne Kompetenzregelungen seien ihr nicht entgegenzuhalten. Im Übrigen habe die Vorinstanz den Gegenstand der nachteiligen Dispositionswirkung tatsachenentstellend verzerrt dargelegt. Die Vorinstanz verkenne, dass die Disposition in der unumgänglich gewordenen Kündigung bestehe, nachdem das über den Zeitraum von über sieben Monaten wiederholt bestärkte und berechtigte Vertrauen auf eine Entlastungslösung am 31. Januar 2022 enttäuscht worden sei.

E. 7

Die Beschwerdeführerin bringt damit vor, ihr Vorgesetzter und die Rechtskonsultantin der Vorinstanz hätten eine vertrauensbegründende Auskunft getätigt, wonach eine Kündigung keine Rückzahlungspflicht aus der Ausbildungsvereinbarung nach sich ziehen würde. Es ist deshalb zu prüfen, ob die Vorinstanz entgegen der vertraglichen Vereinbarung (vgl. E. 5) aus Gründen des Vertrauensschutzes keinen Anspruch auf anteilmässige Rückerstattung der Ausbildungskosten verfügt.

E. 7.1

Der in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben bedeutet, dass der Bürger Anspruch darauf hat, in seinem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. statt vieler BGE 129 I 161 E. 4.1 m.w.H.; Urteile des BVGer A-2564/2020 vom 11. Juni 2021 E. 5.1 und A-637/2020 vom 5. Februar 2021 E. 7.3). Der Vertrauensschutz bedarf eines Anknüpfungspunktes, d.h. eines Verhaltens einer Behörde, das bei den Betroffenen bestimmte Erwartungen auslöst (BGE 129 I 161 E. 4.1). Es müssen verschiedene Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, damit sich der Private mit Erfolg auf den Grundsatz von Treu und Glauben berufen kann. Die unrichtige Auskunft der Behörde ist nur bindend, wenn (BGE 143 V 95 E. 3.6.2; BGE 137 II 182 E. 3.6.2; Urteil des BVGer A-472/2021 vom 11. Januar 2022 E. 5.1): a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörden handelt; b) die Auskunft sich auf eine konkrete, den Bürger berührende Angelegenheit bezieht; c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, dafür zuständig war oder der Bürger sie aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; d) der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres hat erkennen können; e) der Bürger im Vertrauen hierauf nicht ohne Nachteil rückgängig zu machende Dispositionen getroffen hat; f) die Rechtslage zur Zeit der Verwirklichung noch die gleiche ist wie im Zeitpunkt der Auskunftserteilung; g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt. Nicht massgeblich ist die Form der Auskunftserteilung. Auch eine mündliche Auskunft kann verbindlich sein,

wenn sie aufgrund der Umstände geeignet ist, den guten Glauben des Betroffenen zu erwecken (vgl. BGE 106 V 139 E. 4c; Urteil des BVGer B-4597/2017 vom 19. Dezember 2017 E. 7.2 m.w.H.; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 668). Eine mündliche Auskunft muss grundsätzlich durch schriftliche Unterlagen belegt werden können und es wird beispielsweise verlangt, dass derjenige, der sich auf eine Auskunft oder Zusicherung berufen will, sich diese von der Verwaltung schriftlich bestätigen lässt. So genügt beispielsweise eine blosser, unbelegte Behauptung einer telefonischen Auskunft oder Zusage nicht, um einen Anspruch aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes zu begründen (vgl. Urteile des BVGer A-3982/2015 vom 4. Januar 2016 E. 6.2.1, A-1989/2011 vom 4. Januar 2012 E. 3, je m.w.H.; ferner: Urteil des BGer 2A.191/2002 vom 21. Mai 2003 E. 3.2.2).

E. 7.1.1

Zunächst ist zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz streitig, ob sich die fragliche Auskunft tatsächlich so zugetragen hat. Da die Beschwerdeführerin aus der behaupteten Auskunft den Verzicht auf die vertraglich vereinbarte Rückzahlungspflicht und somit Rechte ableitet, ist sie diesbezüglich beweispflichtig (vgl. E. 2.2). Sie stützt sich in ihren Ausführungen lediglich auf eine von ihr selber verfasste Sachverhaltsdarstellung. Dass ihr Vorgesetzter und die Rechtskonsultantin die strittige Aussage getätigt hätten, kann sie nicht belegen. Über den Inhalt der Gespräche wurde keine Gesprächsnotiz erstellt. Die Beschwerdeführerin hat sich den Inhalt des Gesprächs sodann auch nicht bestätigen lassen und im Beschwerdeverfahren, nunmehr anwaltlich vertreten, auch keine Beweisanträge gestellt.

E. 7.1.2

Dennoch ist nicht mit Sicherheit auszuschliessen, dass der Beschwerdeführerin vom Vorgesetzten und der Rechtskonsultantin eine Pensenreduktion zugesichert wurde. Dies ergibt sich aus dem E-Mail ihres Vorgesetzten vom 31. August 2021. Vom zeitlichen Ablauf her ist aber zu beachten, dass die Beschwerdeführerin zunächst mit befristetem Arbeitsvertrag vom (...) 2019 bis (...) 2020 im Vollzeitpensum angestellt war. Am (...) 2020 unterzeichnete sie die Ausbildungsvereinbarung. Gemäss Aufstellung der Beschwerdeführerin habe sie erstmals am Standortgespräch vom 5. Mai 2020, also nach Abschluss der Ausbildungsvereinbarung ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie dereinst studieren wolle. Die unterstützte Ausbildung begann dann im (...) 2020. Die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages bis (...) 2023 unterzeichnete die Beschwerdeführerin am (...) 2020 zu einem Zeitpunkt, in welchem sie längst wusste, dass sie nach ihrer begonnen und von der Vorinstanz teilweise finanzierten Ausbildung studieren wollte. Dennoch sah die Verlängerung des Arbeitsvertrages keine mögliche Reduktion ihres Arbeitspensums auf einen mutmasslichen Beginn ihres Studiums vor. Hinzu kommt, dass eine mögliche Reduktion ihres Arbeitspensums nach ihrer eigenen Darstellung erstmals am 27. Mai 2021 diskutiert wurde. Weder der Abschluss des zweiten Arbeitsvertrages vom (...) 2020 noch die Unterzeichnung der Ausbildungsvereinbarung vom (...) 2020 stehen in einem kausalen Zusammenhang mit einer allfälligen später erfolgten Zusicherung ihres direkten Vorgesetzten, dass sie ihr Arbeitspensum reduzieren könne. Mit anderen Worten hatte die Beschwerdeführerin im Vorfeld keine auf eine Zusicherung beruhende Dispositionen getroffen, die sie ohne Nachteil nicht mehr rückgängig hätte machen können (vgl. E. 7.1). Demnach fehlt es an einer Vertrauensgrundlage.

E. 7.2

Zusammenfassend ergibt sich, dass eine Zusicherung des Vorgesetzten oder der Rechtskonsultantin der Vorinstanz nicht nachgewiesen ist und sich die Beschwerdeführerin auch mangels einer Vertrauensgrundlage nicht auf den Vertrauensschutz berufen kann. Damit erübrigt es sich, auf die weiteren in Erwägung 7.1 aufgeführten Voraussetzungen einzugehen, da diese kumulativ erfüllt sein müssten. Ob ihr Vorgesetzter und/oder die Rechtskonsultantin für die fragliche Auskunft zuständig gewesen wären und ob die Beschwerdeführerin eine allfällige Unzuständigkeit hätte erkennen müssen, kann somit offen bleiben. Folglich ist die Ausbildungsvereinbarung vom (...) 2020 massgebend für die Rückzahlungsformalitäten. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist entsprechend abzuweisen.

E. 8

Abschliessend ist über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu befinden.

E. 8.1

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 8.2

Weder die unterliegende Beschwerdeführerin (Art. 64 Abs. 1 VwVG) noch die Vorinstanz (Art. 7 Abs. 3 VGKE) haben Anspruch auf eine Parteientschädigung.

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