

BVGer A-4947/2022 vom 13. Dezember 2023

Bundesverwaltungsgericht, 2023-12-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-4947_2022

FR: TAF A-4947/2022 du 13 décembre 2023

IT: TAF A-4947/2022 del 13 dicembre 2023

Regeste

Bundespersonal

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.

E. 1.2

Im Bereich des Bundespersonalrechts können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 VwVG. Das Bundesamt für Justiz gilt als Arbeitgeber im Sinne des BPG (vgl. Art. 3 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV; SR 172.220.111.3]) und ist im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG zulässige Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts. Demnach ist das Bundesverwaltungsgericht für die Behandlung der Beschwerde zuständig.

E. 1.3

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

E. 1.4

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. 1.5

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

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Dabei muss sich das Bundesverwaltungsgericht nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen. Vielmehr kann es sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 133 I 270 E. 3.1).

E. 3

Streitig und zu prüfen ist, ob bei der Ermittlung der Abgangsentschädigung die Zulagen für die VAZ miteinzubeziehen sind und die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine zusätzliche Bruttoentschädigung von Fr. 11'572.60 hat.

E. 3.1

Die Vorinstanz führt zur Begründung im Wesentlichen aus, die Beschwerdeführerin habe im Rahmen der Auflösungsverhandlungen nie die Zulage für die VAZ als Bestandteil der Abgangsentschädigung erwähnt. Es sei zwar zutreffend, dass die während der Freistellungsdauer ausgerichtete Abgeltung der VAZ als AHV-versicherter Lohnbestandteil der Arbeitslosenkasse gemeldet worden sei. Der zuhanden der AHV-Ausgleichskasse (im Formular «Entgelte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses») gemeldete Betrag der Abgangsentschädigung beinhalte indessen keine Abgeltung der VAZ. Zudem richte sich die Entschädigung nach Art. 79 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung in Verbindung mit Anhang 2 dieser Verordnung. In der entsprechenden Aufzählung sei die Entschädigung für die VAZ nicht enthalten. Mit Blick auf den Sinn und Zweck der Bestimmung sei entscheidend, dass die Abgangsentschädigung erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werde. Eine Mehrarbeit könne in dieser Konstellation gar nicht mehr geleistet werden, da gar keine Pflicht zur Arbeitsleistung mehr bestanden habe. Damit entfalle auch die Grundlage für die geltend gemachte Entschädigung. Weiter bringt die Vorinstanz vor, in der Arbeitgeberbescheinigung an die Arbeitslosenkasse habe sie einerseits die Lohnsummen zwischen dem 1. April 2020 und dem 31. März 2021, die die Zulagen für VAZ zu Recht beinhalteten, und andererseits die Abgangsentschädigung ohne die genannte Zulage bestätigt. Die hier zur Diskussion stehende Konstellation sei nicht vergleichbar mit dem Sachverhalt, den das Bundesgericht dem Urteil 8C_356/2017 zugrunde gelegt habe, da es bei diesem um den einseitigen Entzug des Zuschlags für VAZ während des laufenden Arbeitsverhältnisses gegangen sei. Überdies bestünden beim Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement keine Regelungen zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse. Die Zulage für VAZ könne deshalb nicht unter die Sonderzulagen gemäss Art. 48 BPV fallen. Der Vergleich mit der angestellten Person, die krankheits- oder unfallbedingt nicht arbeiten könne und finanziell auf die gleichen Leistungen vertrauen könne, gehe fehl. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin unterscheide sich die Natur und die Zusammensetzung einer Abgangsentschädigung sowohl vom Monatslohn, der während eines laufenden Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werde, als auch von jenem, den die angestellte Person bei Krankheit oder Unfall aufgrund der Lohnfortzahlungspflicht erhalte. Die von der Beschwerdeführerin zitierte Rechtsprechung sei daher nicht einschlägig.

E. 3.2

Dieser Argumentation hält die Beschwerdeführerin entgegen, bei der Zulage für VAZ handle es sich um einen Ausgleich für die nicht kompensierbare Leistung von Mehrarbeit, was nichts anderes als Lohn im Sinne von Art. 15 BPG darstelle. Unabhängig davon, ob man die Zulage für VAZ als Lohn oder als Sonderzulage nach Art. 48 PBV qualifiziere, sei diese Bestandteil des versicherbaren Lohnes und damit auch Bestandteil der Abgangsentschädigung. Die Lohnabrechnungen, die bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ausgestellt worden seien, hätten allesamt einen Bruttolohn inklusive Ortszulage von Fr. 471.25 und Zulage für die VAZ von Fr. 890.20 ausgewiesen. Sie habe deshalb bei der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung davon ausgehen können, dass

es sich bei der vereinbarten Entschädigung von 12 Monatslöhnen um ihren Bruttolohn inklusive Ortszuschlag, Zulage für VAZ und Anteil 13. Monatslohn handle. Hinzu komme, dass die Vorinstanz in der Arbeitgeberbescheinigung gegenüber der Arbeitslosenkasse auch den gesamten Bruttolohn (einschliesslich Ortszuschlag und Zulage für VAZ) deklariert habe. Gemäss Anhang 2 zur BPV seien der Monatslohn nach Art. 36 (Bst. a), der Ortszuschlag (Bst. c) sowie die Sonderzulagen nach Art. 48 und 115 Bst. e (Bst. g) Bestandteil des versicherbaren Lohnes. Laut den von ihr zitierten Entscheiden des Bundesverwaltungsgerichts (A-1504/2020 vom 25. Mai 2021; A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018) sowie des Bundesgerichts (8C_356/2017 vom 22. Januar 2018) seien regelmässig ausgerichtete Entschädigungen Bestandteil des versicherbaren Lohnes. Weiter wendet die Beschwerdeführerin ein, entgegen der Argumentation der Vorinstanz seien in Ziff. 4 der Aufhebungsvereinbarung die gesetzlichen Grundlagen für die Höhe der Abgangsentschädigung nicht aufgeführt, denn diese sei in Art. 79 BPV geregelt. Nach Treu und Glauben habe sie davon ausgehen dürfen, dass es sich bei der vereinbarten Entschädigung «in Höhe von 12 Monatslöhnen» um ihren monatlichen Bruttolohn inkl. Entschädigung für die VAZ gemäss ihrer Lohnabrechnung handle. Wenn die Vorinstanz in der Arbeitgeberbescheinigung einen letzten Monatslohn von Fr. 16'198.25 (Monatslohn inkl. Zulage für VAZ) ausgewiesen habe, gehe sie offenbar selber davon aus, dass der versicherte Monatslohn die Zulage enthalte. Bei der Zulage für die VAZ handle es sich nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung um eine Abgeltung der Arbeitsleistung, mithin um Lohn. Daran ändere nichts, dass sie im Zusammenhang mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erfolgt sei. Die VAZ-Zulage habe Lohncharakter und sei als Bruttolohn zu verstehen, zu welchem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten seien. Die Abgangsentschädigung bezwecke den Ausgleich von Nachteilen, die einer älteren und langjährigen Mitarbeiterin bei unverschuldeter Kündigung entstünden. Weshalb es sich bei der Zulage in einem Fall (Krankheit) um Lohn, im anderen Fall (Abgangsentschädigung) nicht um einen solchen handeln soll, sei nicht nachvollziehbar. Die Frage, ob die Zulage für die VAZ Lohnbestandteil sei oder nicht, hänge nicht vom arbeitsrechtlichen Kontext ab.

E. 4.1

Der Arbeitgeber schöpft alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt (Art. 19 Abs. 1 BPG). Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen (Art. 19 Abs. 2 BPG). Er richtet ihr gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht (Bst. a), das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Bst. b). Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 19 Abs. 5 BPG; Art. 79 Abs. 1 BPV). Die Berechnung der Entschädigung richtet sich nach den Bestandteilen des versicherbaren Lohnes nach Anhang 2, die am Tag der Fälligkeit der Entschädigung von der angestellten Person bezogen werden. Ausgenommen davon ist die Leistungsprämie (Art. 79 Abs. 5 BPV). Gemäss Anhang 2 gelten als Bestandteile des versicherbaren Lohnes (Art. 88a Abs. 1 BPV) insbesondere der Monatslohn nach Art. 36 BPV, höchstens jedoch der Monatslohn des Stammdepartements, die Lohnentwicklung nach Art. 39 Abs. 1-5 BPV sowie die aus örtlichen Lohnanpassungen nach Art. 40 bis zum Höchstbetrag der Lohnklasse (Bst. a), der Ortszuschlag nach Art. 43 und 114 Abs. 2 Bst. d BPV (Bst. c) sowie die Sonderzulagen nach Art. 48 und 115 Bst. e BPV (Bst. g).

E. 4.2

Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG wird dem Angestellten als Zeichen seiner Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn er in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder in Berücksichtigung seines Alters, welches ihn auf dem Stellenmarkt behindert, ausgerichtet. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (BVGE 2016/11 E. 12.8; 2015/48 E. 6.4; Urteile des BVGer A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 8.4; Harald Nötzli, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar BPG, Art. 19 Rz. 10; vgl. auch Botschaft zum aBPG, BBl 1999 II 1597, 1618 f.). Berechnungsbasis für die Ermittlung der Abgangsentschädigung sind einerseits der Grundlohn (vgl. dazu Jasmin Malla, Handkommentar BPG, a.a.O., Art. 15 Rz. 101), andererseits auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen und Zuschläge (vgl. Art. 15 Abs. 4 BPG; Urteil des BVGer A-4813/2014 vom 9. Februar 2015 E. 4.3). Letztere werden insbesondere in den Art. 43 ff. BPV näher geregelt. Nach der Rechtsprechung umfasst der Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall auch die Entschädigung für die Vertrauensarbeitszeit (Urteil des BGER 8C_356/2017 vom 22. Januar 2018 E. 8.8). Auch nach der Rechtsprechung des privaten Arbeitsrechts enthält der Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 324a OR neben dem Grundlohn auch die Zulagen dauernden Charakters. Hierunter fallen Überstundenentschädigungen jedenfalls dann, wenn sie schon angeordnet oder zum Dauerzustand geworden sind (Jürg Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 324a Rz. 11 m.w.H.). Bei der Gutheissung einer Beschwerde wegen missbräuchlicher Kündigung kann die Beschwerdeinstanz der angestellten Person auf Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung gemäss Art. 34c Abs. 1 BPG eine Entschädigung von in der Regel mindestens 6 Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zusprechen (Art. 34c Abs. 2 BPG). Massgebend ist in diesem Zusammenhang ebenfalls der Bruttomonatslohn, einschliesslich der Zulage für die VAZ sowie aller regelmässig geschuldeten Leistungen des Arbeitgebers mit Lohncharakter (Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.4 m.H.).

E. 4.3

Gemäss Art. 17a Abs. 2 BPG werden Mehrarbeit und Überzeit abgegolten, wenn sie angeordnet oder nachträglich erkannt wurden. Die Angestellten leisten ihre Arbeitszeit mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit (Art. 64a Abs. 2 BPV). Die Departemente können aus betrieblichen Gründen zusätzlich das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit anbieten (Art. 64a Abs. 3 BPV). Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit kompensieren (Art. 64b Abs. 1 BPV). Für Angestellte der Lohnklassen 30 bis 38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch (Art. 64b Abs. 2 BPV). Angestellte der Lohnklassen 18 bis 29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren (Art. 64b Abs. 3 BPV). Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 6 % des Jahreslohnes (Art. 64b Abs. 5 Satz 1 BPV). Der Jahreslohn als Basis für die Berechnung der Barvergütung gemäss Art. 64b Abs. 5 BPV umfasst den Lohn nach Art. 36 BPV und die Funktionszulagen nach Art. 46 BPV (Art. 35a der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung, VBPV; SR 172.220. 111.31).

E. 4.4

Der Inhalt eines öffentlich-rechtlichen Vertrages ist durch Auslegung zu bestimmen. Dabei ist - wie bei einem privatrechtlichen Vertrag - in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (sog. subjektive Vertragsauslegung; vgl. auch Art. 18 Abs. 1 OR, der mangels gesetzlicher Bestimmungen zur Auslegung von verwaltungsrechtlichen Verträgen als allgemeiner Rechtsgrundsatz heranzuziehen ist; Urteil des BVGer A-469/2021 vom 21. Juni 2023 E. 3.2; Patrick Hünerrwadel, Der aussergerichtliche Vergleich, 1989, S. 57 f.). Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht (mehr) feststellen, ist der Vertrag so auszulegen, wie er nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste (sog. normative oder objektive Vertragsauslegung nach dem Vertrauensgrundsatz; vgl. Urteile des BGer 2C_169/2020 vom 9. Juli 2020 E. 4.2 und 2C_1085/2019 vom 8. Mai 2020 E. 4; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 1343 f.). Die objektive Vertragsauslegung ergibt sich nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich namentlich auch aus dem verfolgten Ziel, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen ergeben (vgl. BGE 144 V 84 E. 6.2.1 S. 89).

E. 4.5

Vorliegend divergieren die Meinungen der Parteien in Bezug auf die Auslegung der in Ziff. 4 der Aufhebungsvereinbarung vorgesehenen «Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG in Verb. [mit] Art. 78 Abs. 1 BPV in der Höhe von 12 Monatslöhnen». Nach unbestrittener Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz waren die Bestandteile der Abgangsentschädigung und damit auch die Frage der Berücksichtigung des VAZ-Zuschlags nicht Gegenstand der Besprechungen im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ein übereinstimmender tatsächlicher Wille der Parteien fällt deshalb ausser Betracht.

E. 4.6

Die in Ziff. 4 der Aufhebungsvereinbarung getroffene Regelung ist folglich entsprechend der objektiven Vertragsauslegung so auszulegen, wie sie nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste.

E. 4.6.1

Aus dem blossen Wortlaut von Ziff. 4 der Aufhebungsvereinbarung ergibt sich für die hier strittige Frage keine klare Antwort. Gleiches gilt auch für den Verweis auf die Art. 19 Abs. 3 PBG und Art. 78 Abs. 1 BPV, da sich die Normen nicht mit der Zusammensetzung, sondern vielmehr mit den Voraussetzungen für die Zusage einer Entschädigung befassen.

E. 4.6.2

Mit Blick auf den rechtlichen Kontext der massgeblichen Bestimmung der Aufhebungsvereinbarung gilt es allerdings zu beachten, dass sich die Berechnung der Entschädigung - wie dargelegt (E. 4.1 hiervor) - nach den Bestandteilen des versicherbaren Lohnes nach Anhang 2 bestimmt, die am Tag der Fälligkeit der Entschädigung von der angestellten Person bezogen werden (Art. 79 Abs. 5 BPV). Dass die VAZ-Zulage im Zeitpunkt der Fälligkeit der Abgangsentschädigung, das heisst Ende März 2022, Bestandteil des Lohnes war, ist unbestritten und geht auch aus den Akten klar hervor (vgl. Lohnabrechnung für März 2022; Beschwerdebeilage 8 zu BVGer-act. 1). Die Berücksichtigung des Wortlauts von Art. 79 Abs. 5 BPV legt mithin den Schluss nahe, dass

die VAZ-Zulage auch bei der Berechnung der Abgangsentschädigung miteinzubeziehen ist.

E. 4.6.3

Mit Blick auf den Zweck der Abgangsentschädigung ist zu beachten, dass diese - wie dargelegt - das Ziel verfolgt, der Arbeitnehmerin als Zeichen ihrer Firmentreue oder in Berücksichtigung ihres Alters, das sich auf dem Stellenmarkt allenfalls als erschwerend auswirkt, den Lohn im bisherigen Umfang zukommen zu lassen. Als Lohn in diesem Sinn ist der Bruttolohn und die mit diesem regelmässig ausgerichteten Zulagen zu verstehen (vgl. dazu E. 4.2 hiervor). Unter dem Aspekt des Schutzzweckes der Norm gilt es überdies zu berücksichtigen, dass die Entschädigung der Milderung sozialer Härten und der sozialen Sicherung des Personals dient (Botschaft zum aBPG, BBl 1999 II 1597,1618 f.). Während einer befristeten Zeit soll die Arbeitnehmerin weiterhin die bisher ausgerichteten Leistungen ungeschmälert erhalten. Aus Sicht der Arbeitnehmerin besteht eine berechnete Erwartung, dass unter dem Begriff des Monatslohnes sämtliche bisherigen Leistungen der Arbeitgeberin gemäss aktueller Monatslohnabrechnung zu verstehen sind.

E. 4.6.4

Wie vorstehend dargelegt (E. 4.2 hievov), wird die VAZ-Zulage bei der Bemessung der Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung (Art. 34c Abs. 1 und 2 BPG) rechtsprechungsgemäss berücksichtigt (Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.4). Eine Weiterbeschäftigung fällt in diesen Fällen ausser Betracht, so dass die Arbeitnehmerin (nach Ablauf der Kündigungsfrist) keine Gelegenheit mehr hat, Überstunden zu leisten; dennoch wird die Zulage bei der Berechnung der Entschädigung miteinbezogen. Gleich verhält es sich auch beim Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall: Es werden neben dem Grundlohn auch die VAZ-Zulage und die weiteren regelmässig ausgerichteten Zulagen berücksichtigt (vgl. E. 4.2 hievov). Es besteht auch während der Krankheitsdauer keine Gelegenheit zur Leistung von Überstunden. Hinzu kommt, dass auch nach der privatrechtlichen Praxis zur Lohnfortzahlungspflicht bei krankheits- bzw. unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Überstunden jedenfalls dann zu entschädigen sind, wenn schon vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit geplant, angeordnet oder sicher war, dass die Arbeitnehmerin Überstunden zu leisten hat. Wird unter dem Aspekt der Beachtung der gesamten Umstände der geltenden Rechtsprechung zu analogen Fällen Rechnung getragen, so drängt sich ebenfalls der Einbezug der VAZ-Zulage in die Ermittlung des Monatslohnes auf.

E. 4.6.5

Die Berücksichtigung des rechtlichen Kontextes von Ziff. 4 der Aufhebungsvereinbarung (Art. 79 Abs. 1 BPV), des Zwecks sowie der gesamten Umstände legen den Schluss nahe, dass die VAZ-Zulage bei der Berechnung der Abgangsentschädigung miteinzubeziehen ist.

E. 4.7

Die von der Vorinstanz gegen diese Auslegung vorgebrachten Einwände sind nicht stichhaltig.

E. 4.7.1

Zunächst bringt die Vorinstanz vor, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der fehlenden Weiterbeschäftigung gar keine Möglichkeit mehr habe, Mehrarbeit bzw. Überstunden zu leisten. Dies trifft zwar zu, schliesst indes die Berücksichtigung der VAZ-Zulage nicht ohne Weiteres aus. Denn auch bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit ist

die Leistung von Überstunden unter Umständen während längerer Zeit (vgl. dazu Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV) ausgeschlossen. Überdies wird die VAZ-Zulage wie dargelegt (E. 4.2 hiervor) auch bei der Zusprache einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (bei Verzicht auf den Weiterbeschäftigungsanspruch) berücksichtigt. Auch in diesen Fällen ist nicht entscheidend, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die (entlassene) Arbeitnehmerin noch Gelegenheit zur Leistung von Mehrarbeit hat. Folglich erweist sich dieser Einwand der fehlenden Möglichkeit zur Mehrarbeit als nicht stichhaltig.

E. 4.7.2

Die Vorinstanz wendet weiter ein, die VAZ-Zulage sei im Anhang 2 der BPV nicht aufgeführt, weshalb im Rahmen einer Abgangsentschädigung kein Anspruch auf eine solche bestehe. Auch wenn zutrifft, dass eine explizite Erwähnung der Zulage im Anhang 2 fehlt, ändert dies am Charakter des regelmässig geschuldeten Lohnanspruchs nichts. Dieser ist für die rechtliche Qualifikation entscheidend. Hinzu kommt, dass die VAZ-Zulage nach dem zitierten Urteil des BGer 8C_356/2017 (E. 8.8) an sich als Sonderzulage zu qualifizieren und diesfalls Bestandteil des versicherbaren Lohnes gemäss Anhang 2 zur BPV ist (Bst. g).

E. 4.7.3

Schliesslich ist anzumerken, dass die VAZ-Zulage laut den Erläuterungen des Eidgenössischen Personalamts (EPA) in der Abgangsentschädigung zwar nicht enthalten ist (< <https://intranet.infopers.admin.ch> > Recht > Personalrecht > Interaktive Publikation des Bundespersonalrechts > Kommentar Art. 79, zuletzt abgerufen am 5.12.2023). Allerdings sind diese Erläuterungen zum einen für das Gericht nicht bindend. Denn rechtsprechungsgemäss sind Verwaltungsverordnungen von Gerichten und Verwaltungsbehörden nur insoweit zu berücksichtigen, als sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen und eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen (vgl. dazu Moser/Beusch/Kneubühler/Kayser, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 2.174 m.w.H.). Zum andern wird diese Praxis in den Erläuterungen auch nicht begründet, so dass keine Gründe dafür ersichtlich sind, diese Praxis auf den konkreten Fall anzuwenden.

E. 5

Zusammengefasst folgt aus dem Gesagten, dass die VAZ-Zulage von 6 % bei der Berechnung der Abgangsentschädigung zu berücksichtigen ist und die Beschwerdeführerin unter diesem Titel Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung von Fr. 11'572.60 hat. Die Beschwerde ist folglich gutzuheissen und die angefochtene Verfügung vom 26. September 2022 ist aufzuheben. Die Vorinstanz ist zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von brutto Fr. 11'572.60 unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszurichten.

E. 6.1

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

E. 6.2.1

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.302.2]). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei (vgl. Art. 8 ff. VGKE).

E. 6.2.2

Vorliegend dringt die Beschwerdeführerin mit ihren Anträgen vollumfänglich durch, so dass ein vollständiges Obsiegen vorliegt. Die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin hat Anspruch auf eine angemessene Parteientschädigung. Der Rechtsvertreter macht in seiner Honorarnote vom 28. Februar 2023 einen Aufwand von insgesamt Fr. 6'266.55 (Honorar: Fr. 5'799.60 [= 16.11 Stunden à Fr. 360.--], Auslagen: Fr. 18.95, MWSt: Fr. 448.--) geltend. Der geltend gemachte zeitliche Aufwand und der Stundensatz (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE) sind angemessen. Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin folglich nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 5'799.60 (inkl. MWSt) zu bezahlen.

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