

BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5452_2020

FR: TAF A-5452/2020 du 14 juin 2021

IT: TAF A-5452/2020 del 14 giugno 2021

Regeste

Bundespersonal

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. 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 BPG beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und 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

Die Beschwerde wurde im Übrigen frist- und formgerecht eingereicht (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG), weshalb auf sie einzutreten ist.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechterheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens (Art. 49 Bst. a und b VwVG). Zudem prüft es die Verfügung auf Angemessenheit hin (Art. 49 Bst. c VwVG). Es wendet das Recht von Amtes wegen an und ist an die Begründung der Parteien nicht gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

E. 3.1

Das BPG regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals (Art. 1). Gemäss Art. 37 BPG erlässt der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen. Von dieser Möglichkeit hat er mit dem Erlass der BPV und der PVFMH Gebrauch gemacht. Nach Art. 1 Abs. 2 Bst. f BPV erstreckt sich deren Geltungsbereich nicht auf das Personal nach der PVFMH, mit Ausnahme der darin vorgesehenen sinngemässen Geltung einzelner Bestimmungen der BPV (vgl. Art. 2 Abs. 1 PVFMH).

E. 3.2

Nach Art. 8 BPG wird ein Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags begründet, der die Einigung der Parteien über die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses festlegt. Darunter fallen unter anderem Beginn und Dauer, Funktion beziehungsweise Arbeitsbereich und Arbeitsort sowie Bedingungen betreffend Versetzbarkeit, Beschäftigungsgrad und Lohn (vgl. Peter Helbling in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 8, Rz. 65 ff.).

E. 3.3

Im Folgenden ist auf den Regelungsbereich und einzelne Bestimmungen der PVFMH einzugehen.

E. 3.3.1

Die rechtliche Grundlage für die Friedensförderung bildet das Bundesgesetz vom 19. Dezember 2003 über Massnahmen zur zivilen Friedensförderung und Stärkung der Menschenrechte (SR 193.9). Demnach kann der Bundesrat Massnahmen ergreifen, die zur Prävention, Entschärfung oder Lösung von Gewaltkonflikten, zur Stärkung der Menschenrechte oder zur Förderung demokratischer Prozesse beitragen (Art. 2 und Art. 3 Abs. 1). In Art. 3 werden die einzelnen Arten von Massnahmen des Bundes aufgeführt; eine von ihnen besteht im Einsatz von Expertinnen und Experten (Abs. 1 Bst. c). In Ausführung dieses Gesetzes hat der Bundesrat die PVFMH erlassen. Nach deren Art. 3 können die Einsätze nicht nur im Rahmen von zivilen, sondern auch von militärischen oder zivil-militärisch organisierten Aktionen und Operationen erfolgen. Massgebend für den Friedensförderungseinsatz der Schweizer Armee ist das Bundesgesetz vom 3. Februar 1995 über die Armee und die Militärverwaltung (Militärgesetz, MG; SR 510.10). Das zweite Kapitel regelt die Friedensförderung als Aufgabe der Armee (vgl. Art. 65a und Art. 66 ff.). Solche Einsätze werden vom Bundesrat auf der Grundlage eines UNO- oder OSZE-Mandates angeordnet und von schweizerischen Personen oder Truppen geleistet, die eigens dafür ausgebildet sind (Art. 66 Abs. 1 und 2). Im Weiteren kann das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) auch Personal für militärische Einsätze und den militärischen Teil bei zivil-militärischen Einsätzen unter der PVFMH beschäftigen; davon ausgenommen sind die Angehörigen der Armee, die Friedensförderungsdienst nach Artikel 65a Absatz 1 MG leisten (vgl. Art. 3 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 Bst. b PVFMH). Für eine Beteiligung an internationalen Friedensmissionen muss die Schweiz den Einsatz von Personal hinsichtlich Ort und Dauer flexibel handhaben und dem Bedarf der jeweiligen Mission im Ausland unterordnen können (vgl. Bericht des Bundesrates vom 23. Oktober 2002 über Möglichkeiten und Grenzen von freiwilligen Auslandseinsätzen im Rahmen der zivilen Friedensförderung; BBl 2002 8127, 8136). Im Fall von Krisen und Konflikten kann oft nicht eingeschätzt werden, wie lange ein Engagement nötig sein wird. Aus diesem Grund schafft der Bund Stellen mit der entsprechenden Flexibilität, die der PVFMH unterstellt sind (vgl. Punkt 3 der Stellungnahme des Bundesrates vom 21. Mai 2014 zur von Nationalrätin Maria Bernasconi eingereichten Interpellation 14.3051; < <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=33323> >, abgerufen am 27. Mai 2021).

E. 3.3.2

Die PVFMH regelt das Arbeitsverhältnis des Personals, das für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte, die humanitäre Hilfe des Bundes und die Ausbildung ausländischer Truppen im Ausland eingesetzt wird (Art. 1 Bst. a). Geregelt wird im Weiteren die Vorbereitung des Einsatzes, die Rekrutierung und die Ausbildung dieses Personals (Art. 1 Bst. b).

E. 3.3.3

Nach Art. 12 Abs. 2 PVFMH werden Angestellte des Bundes für einen Einsatz befristet angestellt. Ihr bisheriges Anstellungsverhältnis bleibt bestehen. Die Beteiligten vereinbaren die Bedingungen. Für den Einsatz gelten die Bestimmungen der PVFMH.

E. 3.3.4

Pro Kalenderjahr besteht nach Art. 24 Abs. 1 PVFMH Anspruch auf sechs Wochen Ferien bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird (Bst. a); ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, besteht ein Anspruch auf sieben Wochen (Bst. b).

E. 3.3.5

Nach Art. 31 PVFMH können die Kosten der Einsatzleistenden für eine zweckmässige ortsübliche Unterkunft ganz oder teilweise vergütet werden (Abs. 1). Während der ersten 60 Tage werden die Kosten für Hotelunterkünfte bezahlt (Abs. 2). Das Taggeld für Mahlzeiten kann nach Ablauf von 60 Tagen gekürzt werden (Abs. 3). Abs. 4 regelt, dass keine oder nur ein Teil der Kosten für Unterkunft und Mahlzeiten übernommen werden, wenn die angestellte Person ihren Wohnsitz an den Einsatzort verlegt.

E. 3.3.6

Nach Art. 22 Abs. 1 PVFMH ist das Personal nach dem Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung (MVG; SR 833.1) gegen Krankheit und Unfall versichert. Nach Art. 2 MVG gilt unter anderem als beruflich bei der Militärversicherung versichert, wer als Berufs- oder Zeitmilitär im Bundesdienst steht (Art. 1a Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 und 2) oder wer an friedenserhaltenden Aktionen und Guten Diensten des Bundes oder an der Vorbereitung solcher Aktionen teilnimmt und dafür in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund steht (Art. 1a Abs. 1 Bst. 1). Als Teilnehmer an friedenserhaltenden Aktionen und Guten Diensten des Bundes im Sinne von Artikel 1a Absatz 1 Bst. 1 gilt auch, wer an Missionen nach dem Bundesgesetz vom 19. Dezember 2003 über Massnahmen zur zivilen Friedensförderung und Stärkung der Menschenrechte teilnimmt (vgl. Art. 7 der Verordnung vom 10. November 1993 über die Militärversicherung [MVV]; SR. 833.11).

E. 3.3.7

Gemäss Art. 40 PVFMH erlassen die zuständigen Departemente weitere Ausführungsbestimmungen. Nach der Verordnung des VBS vom 30. November 2017 über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH-VBS; SR 172.220.111.91) ist der Arbeitsvertrag für den konkreten Einsatz auf dessen Dauer befristet. Ist die Einsatzdauer unbestimmt, so wird der Arbeitsvertrag auf längstens ein Jahr befristet (Art. 11 Abs. 2). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt das Personal als Zeitmilitär nach Artikel 47 Abs. 3 MG; davon ausgenommen sind Berufsmilitärs. Zeitmilitärs sind nicht der Verordnung des VBS vom 9. Dezember 2003 über das militärische Personal unterstellt (Art. 11 Abs. 3). Im Weiteren

geregelt sind die Arbeits- und Ruhetage im Einsatz (Art. 16), die Ferien (Art. 17) und der Urlaub für das Ein- und das Auspacken (Art. 18).

E. 4.1

Mit dem geltend gemachten Anspruch auf die Vergütung von Mahlzeiten und Unterkunft verlangt der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 31 PVFMH entsprechende Leistungen für die Dauer seiner Anstellung in Stans-Oberdorf. Im Weiteren beansprucht er für diese Zeit eine Unterstellung unter die Militärversicherung und Ersatz für geleistete Krankenkassenprämien sowie eine Ferienlohnabgeltung für je eine zusätzliche Ferienwoche pro Jahr. Zur Begründung macht er geltend, als Mitarbeiter des Kompetenzzentrums SWISSINT Anspruch auf Leistungen nach der PVFMH zu haben. Bereits im Schreiben vom 14. Juni 2020 brachte er vor, aufgrund seiner in Ziff. 9 des Arbeitsvertrages festgehaltenen Position als projekt- und einsatzbezogener Mitarbeiter des SWISSINT seien vorrangig die Bestimmungen der PVFMH auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Zudem sei sein Nachfolger mit demselben Pflichtenheft mit einem Arbeitsvertrag gestützt auf die PVFMH angestellt worden. Aufgrund des Rechtsgleichheitsgebots habe er für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die geltend gemachten Zusatzentschädigungen. Spätestens ab dem 1. Januar 2018 seien ihm die geltend gemachten Leistungen auch von der zuständigen Stelle explizit zugesichert worden, da sein Arbeitsverhältnis der PVFMH unterliegen würde. Er sei in seinem Vertrauen auf diese Zusicherung zu schützen und die geltend gemachten Leistungen seien ihm zuzusprechen.

E. 4.2

Die Vorinstanz führt demgegenüber aus, der Beschwerdeführer sei ein projektbezogener Mitarbeiter in Stans-Oberdorf gewesen und könne aus dem Arbeitsvertrag keine Ansprüche nach der PVFMH ableiten, da er nicht als Einsatzpersonal im Sinne der PVFMH, sondern als Verwaltungsangestellter im Sinne der BPV angestellt worden sei. SWISSINT beschäftige militärisches Berufspersonal, festangestelltes Verwaltungspersonal sowie projektbezogene Mitarbeitende. Im Herbst 2017 sei festgestellt worden, dass den projektbezogenen Mitarbeitenden kein Ortszuschlag im Sinne von Art. 43 BPV in Verbindung mit Art. 11 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV; SR 172.220.111.31) ausgerichtet worden sei, obschon ein arbeitsvertraglicher Anspruch darauf bestanden habe. Zugleich sei die Anspruchsgrundlage jener wenigen Armeeingehörigen, die auf Grundlage der PVFMH einen mandatierten Friedensförderungseinsatz leisteten, sich aber wiederkehrend ausserhalb des Einsatzgebietes am Standort Stans-Oberdorf aufgehalten hätten, überprüft worden. Um deren Leistungserbringung zugunsten der Mission sicherzustellen, sei ihnen kostenfreie Verpflegung und Unterkunft sowie die Versicherungsdeckung über die Militärversicherung ausserhalb des Einsatzgebietes zugesichert worden. Das betreffende Einsatzpersonal sei im Dezember 2017 schriftlich darüber orientiert worden. Aufgrund der zeitgleichen Informationsschreiben an die Mitarbeitenden der beiden Personalkategorien sei es zu einer irregeleiteten Mitteilung an den Beschwerdeführer gekommen, was aber mit Schreiben vom 10. Januar 2018 richtiggestellt worden sei. Mit Lohnlauf vom 25. Januar 2018 sei die rückwirkende Auszahlung des Ortszuschlags an den Beschwerdeführer erfolgt. Er zähle nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrags und den zur Anwendung gelangenden Bestimmungen zu den projektbezogenen Mitarbeitenden. Er habe sich während seiner Anstellung um die Sicherstellung von Informatikmitteln zugunsten der auszubildenden Armeeingehörigen im Ausbildungszentrum SWISSINT gekümmert, Austausch- und

Reparaturbeiträge weitergeleitet und bei der Informatikplanung mitgewirkt. Er habe keine Aufgaben zugunsten des Einsatzkontingents übernommen. Im Rahmen der Überprüfung von Entwicklungs- und Umstrukturierungsmöglichkeiten sei später festgestellt worden, dass für die Sicherstellung der Führungsunterstützungsleistungen im Kontingent zusätzlich eine beständige Verbindung zur Organisationseinheit herbeizuführen sei, indem auf der Grundlage der PVFMH als Teil des Einsatzverbandes SWISSCOY eine Funktion «IK-Supporter/in Einsätze» geschaffen werde. Die Tätigkeiten des Beschwerdeführers als IK-Supporter SWISSCOY seien teilweise durch eine bestehende Verwaltungsstelle und teilweise durch die neuen Kontingentsstellen konsumiert worden. Entsprechend seien mit dem Stellenwechsel des Beschwerdeführers frühzeitig Umsetzungsschritte eingeleitet und eine neue Stelle aufgebaut worden.

E. 5.1

Wie weiter oben dargelegt, ist auf Arbeitsverhältnisse ausschliesslich entweder die BPV oder die PVFMH anzuwenden (vgl. E. 3.1 hiavor). 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.

E. 5.2

Im Folgenden ist zu untersuchen, ob das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers für einen geplanten Einsatz im Rahmen der KFOR, deren Einsatzgebiet im Kosovo liegt, begründet wurde und daher - ungeachtet der vertraglich festgehaltenen Geltung der BPV - die PVFMH zur Anwendung gelangt.

E. 5.2.1

Laut Arbeitsvertrag vom (...) 2013 bezeichnete die Funktion «IK-Supporter SWISSCOY» einen projektbezogenen Mitarbeiter im Kompetenzzentrum SWISSINT. Als Arbeitsort vereinbarten die Parteien Stans-Oberdorf. Laut Stellenbeschrieb umfassten die Tätigkeiten des Beschwerdeführers als IK-Supporter SWISSCOY zu 50% die Einführung neuer Kontingentsangehöriger im Bereich Hardware-Austausch, Bestellungen und Zugriffsrechte. Diese Tätigkeiten waren in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum SWISSINT auszuführen. Im Weiteren oblag ihm die Vertretung des Chefs K&S sowie Ausbildung und Support im Aufgabenbereich Care Office und Mitarbeit an internen IT-Projekten. 25% seiner Tätigkeiten bezogen sich auf Planungs- und Koordinationsaufgaben für die Softwareimplementierung sowie 20% auf fachliche Aufgaben im Anwendungsbereich, Wartung und Problembehandlung.

E. 5.2.2

Bereits aufgrund der vertraglichen Festlegung des Arbeitsortes auf Stans-Oberdorf fehlt dem Arbeitsverhältnis der Zusammenhang mit einem geplanten Einsatz im Einsatzraum der SWISSCOY. Die PVFMH ist auf das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Zu Recht verzichtet der Beschwerdeführer auf eine Wiederholung des im Vorverfahren vorgebrachten Einwands, er gelte nach Ziffer 9 des Vertrags als projekt- und einsatzbezogener Mitarbeiter. Ziffer 9 enthält keine Funktionsbeschreibung, sondern eine textbausteinartige Kündigungsklausel im Zusammenhang mit einer allfälligen Beendigung der KFOR. Die konkrete arbeitsvertragliche Festlegung des Funktionsbereichs geht

hingegen von einem projektbezogenen Mitarbeiter im Kompetenzzentrum SWISSINT aus. Selbst wenn man davon absehen wollte, lässt sich auch aus Art. 1 Bst. a und b PVFMH nicht schliessen, dass allein die Bezeichnung als projekt- und einsatzbezogener Mitarbeiter für die Anwendung der Verordnung ausschlaggebend sein könnte. Vielmehr kommt es auf den von beiden Vertragsparteien 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 in Hinblick auf einen solchen Einsatz an. Die PVFMH schliesst nicht aus, dass Aufenthalts- und Einsatzort auseinanderfallen können. Zieht man etwa die volatile Sicherheitslage in manchen Krisengebieten in Betracht, können sich unter der PVFMH angestellte Mitarbeitende auf unbestimmte Zeit in der Schweiz oder an einem anderen Ort auf Abruf bereithalten und auf den Einsatz vorbereiten. Mit Blick auf den Arbeitsvertrag und den Stellenbeschrieb lässt sich aber weder in Bezug auf den geplanten Arbeitsort noch auf den Arbeitsbereich des Beschwerdeführers schliessen, dass er für einen Einsatz im Rahmen der KFOR im Einsatzraum im Kosovo angestellt worden wäre. Es deutet im Weiteren nichts darauf hin, dass die Ausführung der im Stellenbeschrieb aufgeführten internen Projekt- und Planungsaufgaben, die der Ausbildung des Einsatzpersonals im Kompetenzzentrum SWISSINT gegolten haben, im Einsatzraum der KFOR vorgesehen gewesen wäre. Auch der Beschwerdeführer selbst bezieht seine geltend gemachten Ansprüche ausschliesslich auf seine Tätigkeit am vereinbarten Arbeitsort in Stans-Oberdorf. Dabei ist kein Zusammenhang mit Auslandseinsätzen erkennbar, etwa indem er deshalb in der Schweiz über keine dauerhafte Wohnmöglichkeit verfügt hätte und so auf Verpflegung und Unterkunft auf dem Waffenplatz Wil in Stans-Oberdorf angewiesen gewesen wäre.

E. 5.2.3

Aus den Akten ergibt sich im Weiteren, dass der Beschwerdeführer von März 2017 bis Mai 2019 jeweils im Frühjahr und im Herbst Kurzeinsätze im Kosovo geleistet hat, für die er mit der Vorinstanz fünf befristete Arbeitsverträge nach der PVFMH abgeschlossen hat. Nur in diesen Zeitspannen, die von den eigens dafür begründeten mehrtägigen Arbeitsverhältnissen umfasst gewesen sind, befand sich sein vertraglich geplanter Einsatz bei der KFOR im Kosovo. Diese Einsätze fallen in den Anwendungsbereich der PVFMH. Es deutet nichts darauf hin, dass ihm die hierfür vereinbarten Leistungen nach der PVFMH vorenthalten worden wären. Wie die Vorinstanz in der Vernehmlassung aufzeigt, umfassten diese Vereinbarungen auch die Packtage zur Vorbereitung. Dass darüber hinaus weitere Vorbereitungshandlungen für die Kurzeinsätze anspruchsbegründende Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, Versicherungs- oder Ferienansprüche ausgelöst hätten, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich.

E. 5.3

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass die PVFMH auf die Anstellung des Beschwerdeführers am Arbeitsort Stans-Oberdorf nicht anwendbar ist. Das Arbeitsverhältnis fällt in den Geltungsbereich der BPV.

E. 5.4

Der Beschwerdeführer kann daher aus Art. 31 PVFMH keinen Anspruch auf Aufwandsersatz für Verpflegung und Unterkunft in Stans-Oberdorf ableiten. Wie bereits dargelegt, wird in der Verordnung davon ausgegangen, dass die geforderte Flexibilität bei den Einsatzleistenden zusätzliche Kosten entstehen lassen kann, die zu ersetzen sind. Im

Gegensatz zum Beschwerdeführer, der sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis in der Schweiz befunden hat, kann von Einsatzleistenden im Rahmen einer Friedensmission aufgrund der kurzfristig angeordneten Einsätze nicht erwartet werden, dass sie zum Beispiel deshalb ihren Wohnsitz aufgeben oder dass ihnen bei einer zwischenzeitlichen Rückkehr eine Unterkunft in der Schweiz zur Verfügung steht. Der Ersatz dieser zusätzlichen Kosten ist von Art. 31 PVFMH gedeckt. Dabei kommt es auf ein Auseinanderfallen des Wohnsitzes und des Einsatzgebietes an. In diesem Sinn regelt auch Art. 31 Abs. 4 PVFMH, dass der Aufwandsersatz zu kürzen ist, wenn das Personal den Wohnsitz an den Einsatzort verlegt.

E. 5.5

Nach dem Gesagten kann der Beschwerdeführer aus dem Anstellungsverhältnis in Stans-Oberdorf keine Ansprüche nach Art. 31 PVFMH ableiten. Vielmehr hat er Anspruch auf eine Ortszulage nach Art. 43 BPV, die ihm - wie aus den Akten hervorgeht - auch gewährt wurde, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen.

E. 5.6

Da sich der Beschwerdeführer in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis in Stans-Oberdorf und nicht in einem für die KFOR im Kosovo geplanten Einsatz befunden hat, kann er für sich aus Art. 24 Abs. 1 Bst. a PVFMH auch keinen Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Jahr ableiten. Es besteht daher keine rechtliche Grundlage, auf die sich der von ihm geltend gemachte Ferienlohn stützen liesse.

E. 5.7

Im Weiteren erfüllte der Beschwerdeführer aufgrund seiner Anstellung in Stans-Oberdorf auch nicht die Voraussetzungen für eine Unterstellung unter die Militärversicherung. Vielmehr unterstand er - wie grundsätzlich jede Person mit Wohnsitz in der Schweiz - der Versicherungspflicht nach Art. 3 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (KVG; SR 832.10). Diese Versicherungspflicht kann für Personen sistiert werden, die während mehr als 60 aufeinander folgender Tage dem Bundesgesetz über die Militärversicherung unterstehen. Dabei beginnt die Befreiung von der Prämienzahlung frühestens ab Beginn der Unterstellung unter die Militärversicherung und ist vorgängig mitzuteilen (vgl. Art. 10a der Verordnung vom 27. Juni 1995 über die Krankenversicherung [KVV; SR 832.102]). Gänzlich befreit von der Versicherungspflicht im Sinne von Art. 3 KVG in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 Bst. a KVV sind aktive und pensionierte Bundesbedienstete, die der Militärversicherung unterstellt sind (Art. 1a Abs. 1 lit. b Ziff. 1-7 und Art. 2 MVG). Wie vorstehend ausgeführt, ist die Unterstellung unter die Militärversicherung nach der PVFMH zumindest von einem vorgesehenen Einsatz abhängig. Aufgrund der Anstellung in Stans-Oberdorf hätte der Beschwerdeführer aber keine Unterstellung unter die Militärversicherung und damit auch keine Befreiung von der KVG-Versicherungspflicht für die Jahre 2013 bis 2018 erlangen können. Da er in diesem Zeitraum zur Leistung von Krankenkassenprämien verpflichtet war, kann ihm dadurch von vorneherein kein Schaden entstanden sein. Seinem Ersatzbegehren ist damit die Grundlage entzogen.

E. 5.8

Zusammenfassend hat die Vorinstanz die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ersatzforderungen unter der PVFMH zu Recht abgelehnt.

E. 5.9

Auch die Rüge des Beschwerdeführers, das Rechtsgleichheitsgebot sei verletzt, da sein Nachfolger zwar das gleiche Pflichtenheft gehabt, aber unter der PVFMH Leistungen bezogen habe, geht ins Leere. Da der vertraglich vorgesehene Arbeitsort des Nachfolgers auch im Einsatzraum der SWISSCOY lag, kann der Beschwerdeführer aus einem angeblich gleichlautenden Pflichtenheft nichts zu seinen Gunsten ableiten. Es besteht ein grundlegender Unterschied darin, ob jemand einen fixen Arbeitsort in der Schweiz hat oder sich für einen Einsatz im Kosovo bereithält. Auch die in der Vernehmlassung im Weiteren aufgeführten Differenzierungen - etwa hat der Nachfolger als Zeitmilitär gegolten und ist deshalb andere Pflichten eingegangen als der Beschwerdeführer - sind zutreffend. Die Vorinstanz begründet die Änderungen der Stellenanforderungen auf nachvollziehbare Weise mit notwendigen Umstrukturierungen, was nicht zu beanstanden ist. Diesbezüglich hat sich eine gerichtliche Überprüfung auf das Vorliegen ernstlicher Überlegungen zu beschränken; es kann nicht Aufgabe des Bundesverwaltungsgerichts sein, hier als qualifizierende Instanz tätig zu werden (vgl. Urteil des BVGer A-1745/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 3 m.w.H.). Nach dem Gesagten ist die monierte Ungleichbehandlung auf Unterschiede zwischen den vertraglich vereinbarten Rechten und Pflichten zurückzuführen. Da es sich nicht um die gleichen Stellenanforderungen gehandelt hat, lagen nicht zwei tatsächlich gleiche Situationen vor. Das Vorbringen des Beschwerdeführers lässt demnach auf keinen Verstoß gegen das Rechtsgleichheitsgebot schliessen, wonach nur Gleiches gleich zu behandeln ist (vgl. BGE 140 I 77 E. 5.1; 139 I 242 E. 5.1).

E. 5.10

Im Folgenden ist zu untersuchen, ob die Vorinstanz auf der Grundlage des Schreibens vom 18. Dezember 2017, in der sie die PVFMH auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers für anwendbar erklärt hat, ausnahmsweise Leistungen hätte zusprechen müssen, die nach den Bestimmungen der Verordnung nicht geschuldet sind.

E. 5.10.1

Der in Art. 9 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben verleiht einer Person Anspruch auf Schutz des berechtigten Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörde. Vorausgesetzt ist indes, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage vertrauen durfte und gestützt darauf nachteilige Dispositionen getroffen hat, die sie nicht mehr rückgängig machen kann. Es bedarf einer Vertrauensgrundlage, einer Vertrauensbetätigung und einer Interessenabwägung (vgl. statt vieler Urteil des BGer 2C_1098/2018 vom 27. September 2019 E. 2.6.2 m.w.H.). Damit die Geltendmachung einer Zusicherung zu einer vom materiellen Recht abweichenden Behandlung der Rechtsuchenden führen kann, ist Voraussetzung, dass erstens die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf bestimmte Personen gehandelt hat, zweitens sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder wenn die rechtsuchende Person die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte, drittens wenn die Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne weiteres erkennen konnte, viertens sie im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können, und fünftens die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat. Der unrichtigen Auskunft gleichgestellt ist die Unterlassung einer behördlichen Auskunft, die gesetzlich vorgeschrieben oder nach

den im Einzelfall gegebenen Umständen geboten war (BGE 143 V 341 E. 5.2.1; 131 II 627 E. 6.1; vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 624 ff., insbesondere 627).

E. 5.10.2

Das Schreiben vom 18. Dezember 2017, worin die Vorinstanz dem Beschwerdeführer mitteilte, dass er sich bei der Militärversicherung versichern und in Stans kostenfrei verpflegen und unterbringen lassen könne, stellt eine Vertrauensgrundlage dar. Damit wurden dem Beschwerdeführer die Leistungen in Aussicht gestellt und ein Vertrauenstatbestand gesetzt. Unabhängig von der Frage, ob - wie von der Vorinstanz vorgebracht - für ihn als Arbeitnehmer bereits aufgrund der Verordnungsbestimmungen erkennbar gewesen wäre, dass der Inhalt des an ihn gerichteten Briefes falsch gewesen sei, hat sie dem Beschwerdeführer aber bereits mit Schreiben vom 10. Januar 2018 bekannt gemacht, dass die Mitteilung vom 18. Dezember 2017 ausser Kraft gesetzt sei. Es war damit für ihn ab diesem Zeitpunkt klar erkennbar, dass er sich nicht auf die Angaben in der Mitteilung stützen können wird und die Bestimmungen der BPV über den Ortszuschlag auf sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen. Die Existenz einer Vertrauensgrundlage kommt daher allenfalls für Betätigungen im Zeitraum zwischen dem 18. Dezember 2017 und dem 10. Januar 2018 in Betracht.

E. 5.10.3

Als weitere Voraussetzung verlangt der Vertrauensschutz, dass eine berechnigte Person im Vertrauen auf die Zusicherung nachteilige Dispositionen getroffen hat, welche nicht oder jedenfalls nicht mehr ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können (vgl. BGE 139 V 21 E. 3.2 und 137 I 69 E. 2.5.1 m.w.H.; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 660 und 686). Als Vertrauensbetätigung kommen alle rechtlich relevanten Vorkehrungen in Betracht, unabhängig davon, ob diese tatsächlicher oder rechtlicher Art sind (vgl. BGE 137 I 69 E. 2.5.3). Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass ihn die Zusicherungen vom 18. Dezember 2017 im darauffolgenden Zeitraum von etwa drei Wochen zu nachteiligen Dispositionen veranlasst hätten. In der Tat erscheinen die abgegebenen Zusicherungen nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung allenfalls geeignet, einen Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit zum Übernachten in Stans-Oberdorf, zum gratis Essen in der Kaserne oder zur Kündigung seiner Krankenversicherung zu bewegen, da ihm eine Unterstellung unter die Militärversicherung in Aussicht gestellt wurde. Der Beschwerdeführer hat aber keine derartigen Dispositionen getroffen. Ohne entsprechende Vertrauensbetätigung kann er sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen.

E. 6

Zusammenfassend ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Weder aus dem Arbeitsvertrag vom (...) 2013 noch aus der Stellenbeschreibung geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis für einen Einsatz des Beschwerdeführers im Rahmen der KFOR im Kosovo begründet worden wäre. Für den von ihm geltend gemachten Zeitraum von 2013 bis 2018 kann er daher keine zusätzlichen Leistungen nach der PVFMH beanspruchen. Im Weiteren ist keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung in Bezug auf seinen Nachfolger erkennbar. Auch unter dem Grundsatz des Vertrauensschutzes kann er aus der Mitteilung der Vorinstanz vom 18. Dezember 2017 nichts zu seinen Gunsten ableiten, da er deshalb keine nachteiligen Dispositionen getroffen hat. Da die Beschwerde unbegründet ist, ist auf

die Vorbringen zur Verjährung der geltend gemachten Ansprüche nicht mehr weiter einzugehen.

E. 7.1

Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 7.2

Die Beschwerdeinstanz kann der ganz oder teilweise obsiegenden Partei von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 ff. VGKE). Der unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Dasselbe gilt für die Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE).

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