

# **BVGer A-5530/2016 vom 31. Mai 2017**

Bundesverwaltungsgericht, 2017-05-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-5530\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5530_2016)

FR: TAF A-5530/2016 du 31 mai 2017

IT: TAF A-5530/2016 del 31 maggio 2017

## **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 keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat. Nach Art. 4 Bst. a und Art. 9 Bst. a der Verordnung des EDA vom 20. September 2002 zur Bundespersonalverordnung (VBPV-EDA, SR 172.220.111.343.3) ist das EDA zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Angestellten in den Lohnklassen 32-38 sowie für die übrigen, dieses Personal betreffenden und nicht in Art. 4-8 VBPV-EDA genannten Arbeitgeberentscheide. Beim EDA handelt es sich um eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG. Die Verfügung vom 10. August 2016 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Die vorliegende Streitigkeit betrifft keine leistungsabhängigen Lohnanteile, weshalb eine Ausnahme nach Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG und Art. 36a BPG nicht gegeben ist (vgl. Urteil des BVGer A-7939/2015 vom 30. Januar 2017 E. 1.1 mit Hinweisen). Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

### **E. 1.2**

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

### **E. 1.3**

Gemäss Art. 48 Abs. 1 VwVG ist zur Beschwerde berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerdeführer ist Verfügungsadressat und hat ein aktuelles schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Abänderung der angefochtenen Verfügung. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

### **E. 1.4**

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

### **E. 2**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

### **E. 3**

Hinsichtlich der Ausrichtung der Treueprämie für das vollendete 35. Anstellungsjahr ist vorliegend strittig, wann der Beschwerdeführer in die Bundesverwaltung eingetreten ist. Zu klären ist mithin, ob auf das Dienstantrittsdatum vom 4. Juni 1981 (so der Beschwerdeführer) oder auf jenes vom 14. August 1981 (so die Vorinstanz) abzustellen ist.

#### **E. 3.1**

Der Beschwerdeführer macht geltend, sein Arbeitsverhältnis habe mit dem effektiven Stellenantritt begonnen. Zwecks Einarbeitung habe er seine Stelle bereits am 4. Juni 1981 angetreten und sei bis zum 11. Juli 1981 in einem 40 %-Pensum tätig gewesen. Mit der damaligen Unterzeichnung der Anstellungsurkunde habe er sich insbesondere dazu bereit erklärt, ab dem 4. Juni 1981 erste Einarbeitungsarbeiten zu verrichten. Aus der Anstellungsurkunde gehe eindeutig hervor, dass das Datum des offiziellen Dienstantritts lediglich der Einfachheit halber und um die entschädigungspflichtige Einarbeitungszeit nicht allzu kompliziert abrechnen zu müssen, auf den 14. August 1981 festgelegt worden sei. Der effektive Arbeitsbeginn sei aber der 4. Juni 1981, was in der Anstellungsurkunde wie auch in dem Schreiben mit dem Titel "An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesamtes für Aussenwirtschaft" klar kommuniziert worden sei.

#### **E. 3.2**

Demgegenüber stellt sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, in der Anstellungsurkunde werde der Dienstantritt des Beschwerdeführers unmissverständlich auf den 14. August 1981 festgelegt. Aus der Fussnote werde ersichtlich, dass der eigentliche Dienstantritt vom 1. September auf den 14. August 1981 vorverlegt worden sei, um den geleisteten 12 Arbeitstagen Rechnung zu tragen. Zum Datum des Dienstantritts vom 14. August 1981 und auch zu den übrigen Anstellungsbedingungen habe der Beschwerdeführer schriftlich sein Einverständnis erklärt. Das von ihm eingereichte Schreiben mit dem Titel "An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesamtes für Aussenwirtschaft" habe der internen Information gedient. Daraus könne der Beschwerdeführer keine der Anstellungsurkunde widersprechenden Ansprüche ableiten. Die vorliegende Streitigkeit präsentiere sich denn auch nur deshalb, weil dem Beschwerdeführer für die Ausrichtung der Treueprämie ein relativ kurzer Zeitabschnitt fehle. Rechtlich könne es aber grundsätzlich keinen Unterschied machen, ob zur Begründung eines Anspruchs, der an einen Zeitintervall anknüpfe, einige wenige Tage oder mehr fehle. Zum Zeitpunkt seiner Anstellung sei der Beschwerdeführer dem Bundesgesetz vom 30. Juni 1927 über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten (Beamtengesetz, BtG, BS 1 489) und der Verordnung vom 10. November 1959 über das Dienstverhältnis der Angestellten der allgemeinen Bundesverwaltung (Angestelltenordnung, AS 1959 1181; nachfolgend: AngO) unterstellt gewesen. Das damals geltende Recht habe eine rückwirkende Ernennung ausgeschlossen. Der Zeitraum vor dem 14. August 1981 sei somit rechtlich unbeachtlich, da er vor dem verfügbaren Dienstantritt liege. Das vom Beschwerdeführer befürwortete Dienstantrittsdatum hätte ausserdem zur Folge, dass die dreimonatige Probezeit bereits am 4. September 1981 abgelaufen wäre. Damit hätten dem Arbeitgeber lediglich 16 Arbeitstage (12 Tage im Juni und Juli sowie vier

Tage im September) zur Verfügung gestanden, um die Eignung des Beschwerdeführers in Bezug auf die von ihm wahrgenommene Funktion zu beurteilen. Dies mache keinen Sinn und widerspreche dem Institut der Probezeit.

#### **E. 4.1**

Nach Art. 73 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) i.V.m. Art. 32 Bst. b BPG wird eine Treueprämie nach zehn Anstellungsjahren und jeweils nach fünf weiteren Anstellungsjahren bis zur Vollendung des 45. Anstellungsjahres ausgerichtet. Zweck der Ausrichtung einer Treueprämie ist es, die Leistung und Treue des Angestellten anzuerkennen (vgl. Entscheid der Eidgenössischen Personal-rekurskommission [PRK] vom 13. März 2003, in: VPB 67.69 E. 4d). Die Treueprämie besteht aus der Hälfte des Monatslohns nach zehn bzw. nach 15 Anstellungsjahren und einem Monatslohn nach jeweils fünf weiteren Anstellungsjahren (Art. 73 Abs. 2 BPV). Die Treueprämie wird am Tag der Vollendung der erforderlichen Anstellungsjahre fällig (Art. 52 Abs. 1 der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements [EFD] vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung [VBPV, SR 172.220.111.31]). Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Art. 2 Abs. 1 Bst. f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Art. 1. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt (Art. 73 Abs. 5 BPV; vgl. zur unechten Rückwirkung Entscheid der PRK vom 13. März 2003, in: VPB 67.69 E. 2 ff. mit Hinweisen).

#### **E. 4.2**

Der Beginn des Dienstverhältnisses ist massgebend für verschiedene Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, u.a. auch für die hier zu beurteilende Ausrichtung der Treueprämie (vgl. Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 8 Rz. 66 und Art. 9 Rz. 63 ff. mit Hinweisen). Sowohl das frühere als auch das heutige Recht sieht vor, dass das Datum des Dienstantritts in der Anstellungsurkunde bzw. im Arbeitsvertrag zu bezeichnen ist (vgl. Art. 7 Abs. 1 AngO, Art. 25 Abs. 2 Bst. a BPV).

#### **E. 5.1**

In der Anstellungsurkunde des BAWI ist als Dienstantritt des Beschwerdeführers der "14. August 1981 (4.6.1981)" festgehalten, versehen mit einer Fussnote, die besagt: "\*\*\*) Um eine gezielte Einarbeitung zu ermöglichen, haben Sie sich bereiterklärt, während der Zeit vom 4.6.-10.7.1981 je zwei Tage pro Woche (Donnerstag und Freitag) bei uns zu arbeiten. Wir haben deshalb das Datum Ihres offiziellen Dienstantritts um die entsprechenden 12 Arbeitstage vom 1.9.1981 auf den 14.8.1981 vorverlegt." Die Anstellungsurkunde schliesst wie folgt: "Wir erwarten Sie am Donnerstag, 4. Juni 1981 um 8.00 Uhr (...)."

#### **E. 5.2**

Entgegen der Ansicht der Vorinstanz kann bei der vorliegenden Sachlage nicht von einem unmissverständlichen Dienstantritt 14. August 1981 gesprochen werden. Wie gesehen enthält die Anstellungsurkunde zwei mögliche Dienstantrittsdaten, wenn auch der 4. Juni 1981 in Klammern gesetzt ist. Bezüglich des Dienstantritts ist somit nicht eindeutig, was das BAWI verfügt resp. zu welchem der beiden Daten der Beschwerdeführer sein Einverständnis erklärt hat (vgl. allgemein zur mitwirkungsbedürftigen Verfügung Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016, Rz. 892 f.,

Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, 1998, S. 224, je mit Hinweisen). Es ist daher nachfolgend durch Auslegung der Anstellungsurkunde und anhand der Gesamtumstände zu klären, welches Datum für den Dienstantritt als massgebend zu erachten ist (vgl. Jürg Bickel, Auslegung von Verwaltungsrechtsakten, 2014, S. 184 ff. mit Hinweisen).

### **E. 6.1**

In die Anstellungsurkunde hat das BAWI in einer Fussnote die Einarbeitungszeit vom 4. Juni bis 10. Juli 1981 und den hierfür zustehenden Lohnanspruch geregelt. Die Einarbeitungszeit wurde somit vom BAWI in Beachtung der Formvorschriften verfügt und vom Beschwerdeführer unterschriftlich bestätigt. Im Gesamtzusammenhang erscheint es sodann plausibel, dass das Datum des Dienstantritts vom 14. August 1981 allein mit Blick auf eine Vereinfachung der Lohnabrechnung Eingang in die Anstellungsurkunde gefunden hat. Denn unbestrittenermassen hat der Beschwerdeführer vom 11. Juli bis 31. August 1981 nicht gearbeitet und für diese Zeit auch keinen Lohn bezogen. In Bezug auf die Anstellungsurkunde sind allfällige Willensmängel nicht erkennbar und werden auch von keiner Seite geltend gemacht. Offenbar entsprach die Regelung für die Einarbeitungszeit der damaligen Interessenlage der Parteien. Der Beschwerdeführer hat in der Folge vom 4. Juni bis 10. Juli 1981 regelmässig je zwei Tage pro Woche, also insgesamt 12 Arbeitstage, für das BAWI gearbeitet und dafür Lohn erhalten. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die vom Beschwerdeführer verrichtete Arbeitsleistung deutlich das Mass überstieg, welches ein Arbeitgeber von einem zukünftigen Mitarbeiter vor dem eigentlichen Stellenantritt hätte erwarten dürfen. Angesichts der konkreten Ausgestaltung der Anstellungsurkunde, des bestehenden Lohnanspruchs und des Umfangs der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer am 4. Juni 1981 seine Stelle beim BAWI in Teilzeit angetreten hat.

### **E. 6.2**

Gestützt auf die vorstehende Erwägung ist die Anstellungsurkunde dahingehend auszulegen, dass das BAWI den Dienstantritt in Übereinstimmung mit der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit auf den 4. Juni 1981 verfügt hat. Das Datum vom 14. August 1981 war demgegenüber nur für die damalige Lohnabrechnung von Bedeutung. Ergänzend ist anzumerken, dass die Vorgehensweise des BAWI hinsichtlich der Lohnabrechnung verschiedene Rechtsfragen aufwirft, die jedoch in vorliegenden Zusammenhang nicht beantwortet werden müssen. Da das BAWI in der Anstellungsurkunde vom 26. Mai 1981 den Dienstantritt vom 4. Juni 1981 verfügt hat, stellt sich die von der Vorinstanz aufgeworfene Frage der rückwirkenden Ernennung nicht. Ob in der Folge die Probezeit des Beschwerdeführers bereits am 4. September 1981 geendet hätte, braucht hier gleichfalls nicht geklärt zu werden, da die Dauer der Probezeit für die Ausrichtung der Treueprämie nicht entscheidrelevant ist (vgl. zur Probezeit bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 335b Rz. 13 mit Hinweisen).

### **E. 7**

Wird bei der Berechnung der Anstellungsjahre richtigerweise vom Dienstantrittsdatum 4. Juni 1981 ausgegangen, ergibt sich Folgendes:

#### **E. 7.1**

Was die Treueprämie betrifft, zählen nach Art. 73 Abs. 5 BPV die Anstellungsjahre unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Die Zeit vom 4. Juni bis 10. Juli 1981, während der

der Beschwerdeführer in Teilzeit für das BAWI gearbeitet hat, sind ihm somit ungekürzt anzurechnen.

### **E. 7.2**

Des Weiteren statuiert Art. 73 Abs. 5 BPV, dass nur die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse für die Berechnung der Anstellungsjahre zu zählen sind. Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Anstellungsurkunde, dass der Beschwerdeführer in der Zeit vom 11. Juli bis 31. August 1981 nicht für das BAWI tätig war und ihm für diese Zeit auch kein Lohn zustand. Im Ergebnis gewährte das BAWI dem Beschwerdeführer damit unbezahlten Urlaub für die Dauer von sechs Wochen. Da der Beschwerdeführer zuvor wie auch danach gestützt auf die Anstellungsurkunde für das BAWI tätig war, ist dennoch von einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis auszugehen, zumal es sich hier um eine verhältnismässig kurze Zeitspanne handelt (vgl. zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Streiff/von Kaenel/Rudolf, a.a.O., Art. 329a Rz. 11 mit Hinweisen).

### **E. 7.3**

Schliesslich kann ohnehin offenbleiben, ob die Zeit vom 11. Juli 1981 bis 31. August 1981, während der der Beschwerdeführer nicht gearbeitet hat und keinen Lohn bezog, bei der Berechnung der Anstellungsjahre abzuziehen wäre (vgl. hierzu auch Art. 40 Abs. 5 Bst. b VBPV). Denn selbst wenn von einem Abzug auszugehen wäre, hätte der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt seiner ordentlichen Pensionierung am 1. August 2016 das 35. Anstellungsjahr vollendet, da die geleisteten Arbeitstage vom 4. Juni bis 10. Juli 1981 anzurechnen sind.

### **E. 7.4**

Ausgehend vom Dienstantritt 4. Juni 1981 gemäss Anstellungsurkunde ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt seiner ordentlichen Pensionierung am 1. August 2016 das 35. Anstellungsjahr vollendet hat, womit ihm grundsätzlich eine Treueprämie als Dank für seine geleisteten Dienste zusteht.

### **E. 8**

Zu prüfen bleiben die übrigen Gründe der Vorinstanz gegen eine Ausrichtung der Treueprämie an den Beschwerdeführer.

#### **E. 8.1**

Die Vorinstanz führt aus, während der gesamten Dienstzeit sei das Datum der rechtsgültigen Aufnahme der Tätigkeit beim BAWI vom Beschwerdeführer unbestritten geblieben. In der Vergangenheit sei die Treueprämie jeweils auf den 14. August berechnet und ausbezahlt worden, was nie beanstandet worden sei. Wie aus der Korrespondenz hervorgehe, sei der Beschwerdeführer selbst stets vom Dienstantritt 14. August 1981 ausgegangen. Noch in der E-Mail vom 28. Mai 2015 habe er sich ausdrücklich einverstanden erklärt bzw. zur Kenntnis genommen, dass er keinen Anspruch auf eine Treueprämie habe. Der Beschwerdeführer habe sodann am 26. Februar 2016, mithin in Kenntnis der Sachlage in Bezug auf die Nichtausrichtung der Treueprämie, ein Gesuch um Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses um einen Monat gestellt, welches abgelehnt worden sei. Wenn er nun geltend mache, der Beginn der Anstellung sei auf den 4. Juni 1981 erfolgt, so ziele dies einzig darauf ab, eine Treueprämie für das nicht vollständig geleistete Anstellungsjahr zu erstreiten. Ein solches Verhalten erachte die Vorinstanz als unredlich und widersprüchlich.

## **E. 8.2**

Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, wer sich auf einen gesetzlichen Anspruch berufe, handle nicht widersprüchlich. Ob ihm die Treueprämie jeweils im Juni, Juli oder August ausbezahlt worden sei, sei nie von Relevanz gewesen. Auch gehe es nicht an, ihm implizit vorzuhalten, er hätte im Jahr 1981 die Anstellungsurkunde anfechten müssen. Es entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung, dass ein Berufseinsteiger, der neu eine Bundesstelle antreten könne, kaum zusätzliche Forderungen stelle. Damals auf eine Änderung zu drängen, hätte auch keinen Sinn ergeben, besonders da gemäss damaligem Recht das Dienstaltersgeschenk erst viel später auszurichten gewesen wäre. Hingegen sei das Handeln der Vorinstanz als widersprüchlich zu bezeichnen. So sei ihm mit Schreiben vom 15. Januar 2016 eine Treueprämie in Aussicht gestellt worden, nachdem sein Gesuch um maximal zweijährige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die ordentliche Pensionierung hinaus abgelehnt worden sei. Erst auf seine Nachfrage hin sei ihm im Mai 2016 mitgeteilt worden, dass ihm wegen 14 fehlender Arbeitstage doch kein Anspruch auf eine Treueprämie zustehe. Insbesondere unter Berücksichtigung der von ihm geleisteten langjährigen Dienste erscheine diese Vorgehensweise kleinlich und unverhältnismässig.

### **E. 8.3.1**

Der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101] bzw. Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 [ZGB, SR 210]) gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr und ist für Beziehungen unter den Privaten wie für das Verhältnis zwischen dem Gemeinwesen und Privaten elementar. Dies bedeutet für den Bereich des öffentlichen Rechts, dass Behörden und Private in ihren Rechtsbeziehungen gegenseitig aufeinander Rücksicht zu nehmen haben und sich nicht widersprüchlich oder rechtsmissbräuchlich verhalten dürfen (statt vieler BGE 136 II 187 E. 8.1; BVGE 2015/36 E. 2.9.1 f.; Urteil des BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 5.3.5; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 620 f.; je mit Hinweisen). So ist auch die Geltendmachung von Lohnansprüchen an die Schranke des Rechtsmissbrauchsverbots bzw. des Gebots von Treu und Glauben gebunden. Wie das Bundesgericht im privaten Arbeitsrecht entschieden hat, ist jedoch das blosses Zuwarten mit der Geltendmachung eines Anspruchs kein Rechtsmissbrauch. Generell darf innerhalb der Verjährungsfrist eine Anspruchsverwirkung wegen rechtsmissbräuchlicher Verzögerung nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Zum Zeitablauf müssen weitere Umstände hinzutreten, welche die Rechtsausübung mit der früheren Untätigkeit des Berechtigten in einem unvereinbaren Widerspruch erscheinen lassen (BGE 125 I 14 E. 3g mit Hinweisen).

### **E. 8.3.2**

Wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt, bestand für ihn kein Anlass bei der Unterzeichnung der Anstellungsurkunde oder anlässlich der Ausrichtung früherer Treueprämien, die ihm jeweils im August ausbezahlt wurden, zu opponieren. Das Dienstantrittsdatum gemäss Anstellungsurkunde wurde erst bedeutsam im Zusammenhang mit der Ausrichtung der Treueprämie für das vollendete 35. Anstellungsjahr. In Berücksichtigung der vorgenannten Rechtsprechung kann dem Beschwerdeführer nicht zum Vorwurf gereichen, dass er die Anstellungsurkunde bis anhin nie beanstandet hatte. Es wäre keinem gedient gewesen, hätte er zu einem früheren Zeitpunkt ein Verfahren in dieser Sache angestrengt.

### **E. 8.3.3**

Die Vorinstanz erblickt sodann in der E-Mail vom 28. Mai 2015 ein widersprüchliches Verhalten. Darin bedankt sich der Beschwerdeführer für die getätigten Abklärungen des SECO beim EPA und merkt an: "Auch ich hätte vor 34 Jahren kaum geglaubt, dass es einmal knapp 35 Jahre sein werden." In dieser E-Mail spricht er zwar von knapp 35 Anstellungsjahren, sein Standpunkt betreffend Ausrichtung der Treuprämie bleibt aber vage. Es würde daher zu weit führen, aus dieser knappen und eher informell gehaltenen E-Mail des Beschwerdeführers auf ein treuwidriges Verhalten oder sogar auf eine rechtlich bindende Verzichtserklärung zu schliessen (vgl. zum sog. Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR, SR 220] Urteil des BGer 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.1; Urteil des BVGer A-1110/2014 vom 27. April 2015 E. 4.2.1; je mit Hinweisen).

### **E. 8.3.4**

Am 26. Februar 2016 stellte der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz ein Gesuch um eine einmonatige Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses über die ordentliche Pensionierung hinaus. Gemäss den unwidersprochen gebliebenen Ausführungen in der Beschwerdeschrift hatte der Beschwerdeführer bereits im März 2015 um eine Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses um maximal zwei Jahren ersucht. Beide Gesuche wurden von der Vorinstanz ablehnend beurteilt. Selbst wenn der Beschwerdeführer sein Gesuch vom 26. Februar 2016 allein wegen der Treueprämie gestellt hätte, könnte darin noch kein Verstoss gegen Treu und Glauben erblickt werden. Wäre das Gesuch von der Vorinstanz bewilligt worden, hätte der Beschwerdeführer einen Monat länger für das SECO arbeiten können, womit ihm unabhängig vom hier strittigen Dienstantrittsdatum eine Treueprämie zugestanden hätte. Dem Beschwerdeführer kann es nicht als treuwidriges Verhalten angelastet werden, wenn er die vorliegende Rechtsstreitigkeit hinsichtlich des Dienstantritts hätte abwenden wollen, indem er einen Monat länger gearbeitet hätte. Der Beschwerdeführer hätte in diesem Fall lediglich die ihm nach dem Bundespersonalrecht zustehenden Rechte wahrgenommen.

### **E. 8.3.5**

Das Verhalten des Beschwerdeführers verstösst somit nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

## **E. 9**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ausgehend vom Dienstantritt 4. Juni 1981 gemäss Anstellungsurkunde dem Beschwerdeführer eine Treueprämie für das vollendete 35. Anstellungsjahr auszurichten ist. Ein Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben ist nicht erkennbar. Die Beschwerde ist damit gutzuheissen und die vorinstanzliche Verfügung aufzuheben.

## **E. 10.1**

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

## **E. 10.2**

Ganz oder teilweise obsiegenden Parteien ist sodann von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihnen erwachsene notwendige oder verhältnismässig hohe Kosten

zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn wie vorliegend keine Kostennote eingereicht wurde, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands hält das Bundesverwaltungsgericht eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'000.- für angemessen. Die Parteientschädigung ist der Vorinstanz zur Bezahlung nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils aufzuerlegen. (Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

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