

BVGer A-5824/2020 vom 14. September 2021

Bundesverwaltungsgericht, 2021-09-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-5824_2020

FR: TAF A-5824/2020 du 14 septembre 2021

IT: TAF A-5824/2020 del 14 settembre 2021

Regeste

Bundespersonal

Erwägungen

E. 1.1

Bei der angefochtenen Rückforderung von Lohn handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), welche die Vorinstanz als Arbeitgeberin im Sinne des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) erlassen hat (vgl. Art. 3 Abs. 2 BPG; Art. 2 Abs. 5 BPV). Sie kann beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG). Eine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

E. 1.3

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit der die Vorinstanz Lohn von ihr zurückfordert, sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

Die Bundespersonalverordnung regelt den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall (Art. 56 ff. BPV). Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber während zwölf Monaten den vollen Lohn (Art. 15 f. BPG) und, nach Ablauf dieser Frist, während zwölf Monaten 90 % des Lohnes (Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV). Der Unterbruch und Neubeginn der Lohnzahlungsfrist bei zwischenzeitlicher Arbeitsfähigkeit wird in Art. 56a BPV normiert. Es ist vorliegend unstrittig, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin für

den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 19. April 2020 aufgrund eines Fehlers bei der Berechnung der Lohnzahlungsfrist (irrtümliche Annahme eines Neubeginns der Frist) zu viel Lohn im (unbestrittenen) Betrag von Fr. 13'600.70 ausbezahlt hat. Streitig und zu prüfen ist hingegen, ob der Lohnrückforderung die Verjährung (E. 5), der gesetzliche Umfang der Rückerstattungspflicht (E. 6), die Möglichkeit der Lohnfortzahlung zufolge eines Härtefalls (E. 7) und der Vertrauensschutz (E. 8) entgegenstehen.

E. 4.1

Wird dem Arbeitnehmer irrtümlich zu viel Lohn ausbezahlt, so hat der Arbeitgeber einen Rückforderungsanspruch nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung, welche auch im Bundespersonalrecht anwendbar sind (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 62 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR; SR 220]; Urteile des BVGer A-5488/2016 vom 9. Dezember 2016 E. 7.2.3 m. H. und A-1117/2014 vom 30. April 2015 E. 5.2; zur analogen Anwendung der privatrechtlichen Regeln von Art. 62 ff. OR als allgemeiner Rechtsgrundsatz im Verwaltungsrecht: BGE 144 II 412 E. 3.1; Urteil des BVGer A-6804/2017 vom 31. Januar 2019 E. 7.2 m. H.). Gemäss Art. 62 OR hat, wer in ungerechtfertigter Weise aus dem Vermögen eines anderen bereichert worden ist, die Bereicherung zurückzuerstatten (Abs. 1). Diese Verbindlichkeit tritt insbesondere ein, wenn jemand ohne jeden gültigen Grund oder aus einem nicht verwirklichten oder nachträglich weggefallenen Grund eine Zuwendung erhalten hat (Abs. 2). Wer eine Nichtschuld freiwillig bezahlt, kann das Geleistete nur dann zurückfordern, wenn er nachzuweisen vermag, dass er sich über die Schuldpflicht im Irrtum befunden hat (Art. 63 Abs. 1 OR). Im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz der Beschwerdeführerin irrtümlich Lohnfortzahlungen ausgerichtet, auf die kein vertraglicher Anspruch bestand. Die verfügte Rückforderung stützt sich ebenfalls nicht auf eine vertragliche Grundlage. Mangels eines vertraglichen Rückerstattungsanspruchs und einer spezialgesetzlichen Anspruchsgrundlage kann die Vorinstanz den zu viel bezahlten Lohn nur auf Grundlage des Bereicherungsrechts zurückfordern (vgl. BGE 137 III 243 E. 4.4.1; BGE 133 III 356 E. 3.2.1). Sie hat sich in der angefochtenen Verfügung somit auf die richtige Rechtsgrundlage (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 62 OR ff.) gestützt.

E. 4.2

Gemäss der «Berechnung Lohnkürzung» der Vorinstanz betreffen die relevanten Lohnfortzahlungen Abwesenheitstage der Beschwerdeführerin zufolge Arbeitsunfähigkeit (AUF) in den Monaten Oktober 2017 bis Januar 2018, Juni 2018, August 2018 bis April 2019, November 2019 und Januar 2020 bis April 2020. Laut der tabellarischen Auflistung der Vorinstanz setzt sich der zu viel ausbezahlte Lohn, d.h. die unterlassenen «Kürzungen», wie folgt zusammen (Beilage 2.5 [letzte Seite] zur Vernehmlassung): AUF 100% von Bis Tage Kürzung 10% 30.10.2017 31.10.2017 2 Fr. 16.55 01.11.2017 03.11.2017 3 Fr. 25.65 19.12.2017 31.12.2017 13 Fr. 107.65 01.01.2018 23.01.2018 23 Fr. 191.65 14.06.2018 14.06.2018 1 Fr. 8.60 27.08.2018 31.08.2018

E. 5

Fr. 41.65 01.09.2018 30.09.2018 1 Monat Fr. 258.30 01.10.2018 17.10.2018 17 Fr. 141.65 18.10.2018 31.10.2018 14 Fr. 116.65 01.11.2018 30.11.2018 1 Monat Fr. 258.30 01.12.2018 23.12.2018 23 Fr. 191.65 AUF 100% von Bis Tage Kürzung 100% 24.12.2018 31.12.2018

E. 5.1

Wird die Grundlage für die Rückforderung in den Art. 62 ff. OR erblickt, ist diese Regelung nach der Rechtsprechung grundsätzlich umfassend anzuwenden, unter Einschluss der Verjährungsregel von Art. 67 OR (BGE 130 V 414 E. 3.2, vgl. Urteil des BGer 2C_534/2013 vom 17. Oktober 2013 E. 5.4). Nichts Abweichendes ergibt sich aus den Erlassen des Personalrechts (vgl. Art. 113 BPV i.V.m. Art. 127 2. Teilsatz OR). Die Verjährung des Lohnrückforderungsanspruchs richtet sich somit nach Art. 67 Abs. 1 OR. Diese Bestimmung enthält, neben der absoluten (hier irrelevanten) Verjährungsfrist von 10 Jahren seit Entstehung des Anspruchs, eine relative Verjährungsfrist. Diese beginnt zu laufen, nachdem der Betroffene von seinem Anspruch Kenntnis erhalten hat. Mit der Revision des Verjährungsrechts vom 15. Juni 2018 (AS 2018 5343) wurde die relative Verjährungsfrist von einem Jahr auf drei Jahre verlängert und damit an die Verjährung von Ansprüchen aus unerlaubter Handlung (vgl. Art. 60 Abs. 1 OR) angeglichen (Botschaft zur Änderung des Obligationenrechts [Verjährungsrecht] vom 29. November 2013, BBl 2014, 235, 258). Die neue Regelung trat am 1. Januar 2020 in Kraft.

E. 5.2

Bestimmt das neue Recht - wie im Fall von Art. 67 Abs. 1 OR - eine längere Frist als das bisherige Recht, gilt nach Art. 49 des Schlusstitels des Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB, SR 210) in übergangsrechtlicher Hinsicht das neue Recht, sofern die Verjährung nach bisherigem Recht noch nicht eingetreten ist (Abs. 1). Das Inkrafttreten des neuen Rechts lässt den Beginn einer laufenden Verjährung unberührt, sofern das Gesetz nichts anderes bestimmt (Abs. 3) Im Übrigen gilt das neue Recht für die Verjährung ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens (Abs. 4).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin macht in dieser Hinsicht geltend, der personelle Wechsel in der Personalabteilung sei am 14. November 2018 erfolgt. Ihrem neuen HR-Berater sei anerkanntermassen ein Berechnungsfehler betreffend die Lohnfortzahlung unterlaufen. Die irrtümlich zu hoch ausgefallenen Lohnfortzahlungen hätten somit bereits in diesem Zeitpunkt bei gehöriger Sorgfalt ohne Weiteres entdeckt werden können. Ein allfälliger Rückforderungsanspruch habe somit spätestens nach Ablauf eines Jahres nach dem personellen Wechsel, d.h. am 14. November 2019, als verjährt zu gelten. Die Verjährung sei demzufolge bereits eingetreten, bevor die neue Bestimmung mit der dreijährigen Frist in Kraft getreten sei.

E. 5.4

Die Vorinstanz führt hingegen aus, der Mitarbeiter der Personalabteilung habe erst am 28. April 2020, nach Rücksprache mit dem Rechtsdienst des Eidgenössischen Personalamts (EPA), festgestellt, dass die Lohnfortzahlungsfrist falsch berechnet worden sei. Abzustellen sei auf den Zeitpunkt, in welchem er effektive Kenntnis vom Rückerstattungsanspruch erlangt habe. Es gelte somit die neue Verjährungsfrist von drei Jahren und sie habe ihren Anspruch vor deren Ablauf geltend gemacht.

E. 5.5

Der Fristenlauf der relativen Verjährung nach Art. 67 Abs. 1 OR beginnt ab dem Tag, an dem der Berechtigte von seinem Anspruch Kenntnis erhalten hat (BGE 135 III 294 E. 7.1). Dabei ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, worauf die Vorinstanz zutreffend hinweist, der Zeitpunkt der tatsächlichen Kenntnisnahme massgebend. Der Beginn der Verjährung setzt voraus, dass der Gläubiger ausreichende Gewissheit hinsichtlich des

Anspruchs bzw. über genügende Grundlagen verfügt, um ihn durchsetzen zu können. Hingegen reicht es nicht aus, dass er bei Beachtung der nach den Umständen gebotenen Aufmerksamkeit von seinem Recht hätte Kenntnis haben können (BGE 146 III 82 E. 4.1.3; BGE 129 III 503 E. 3.4; Urteil des BGer 2C_88/2012 vom 28. August 2012 E. 4.3.1; Bruno Huwiler, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I [nachfolgend: BSK OR I], 7. Aufl. 2019, Art. 67 OR Rz. 9 m. H.). Demnach kann, abweichend von der Auffassung der Beschwerdeführerin, nicht entscheidend sein, wann der zuständige Mitarbeiter der Personalabteilung aufgrund der Unterlagen und der geltenden Rechtslage hätte erkennen können, dass die Berechnung der Lohnfortzahlungsfrist fehlerhaft war. Vielmehr hat die relative Verjährungsfrist erst zu laufen begonnen, als ihm die Elemente des Rückforderungsanspruchs tatsächlich bewusst wurden. Dies war unstrittig erst am 28. April 2020 der Fall, als ihm der Rechtsdienst des EPA die korrekte Berechnung der Lohnfortzahlungsfrist aufzeigte und, unter Bezugnahme auf die ab 1. Januar 2017 geltende Änderung von Art. 56 ff. BPV (AS 2016 4507), erläuterte, dass für eine Person, die beim Jahresübergang 2016 / 2017 aus ein und demselben Grund arbeitsunfähig gewesen sei, die Abwesenheitstage vor dem 1. Januar 2017 bei der Berechnung der Lohnfortzahlungsfrist zurück bis zum letzten Beginn der Krankheit mitzurechnen seien (Beilage 5 zur Vernehmlassung).

E. 5.6

Darüber hinaus liegt der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Beginn der Verjährungsfrist (14. November 2018) zeitlich vor der Auszahlung eines überwiegenden Teils des zu viel entrichteten Lohns (E. 4.2). Ansprüche können aber grundsätzlich erst verjähren, nachdem sie entstanden sind (BGE 146 III 82 E. 4.3.4; BGE 127 III 257 E. 6c). Bei einer ungerechtfertigten Bereicherung, die aus mehreren aufeinanderfolgenden, ohne Rechtsgrund geleisteten Zahlungen besteht, entsteht der Rückerstattungsanspruch erst, wenn alle Voraussetzungen eingetreten sind, d.h. mit jeder einzelnen Zahlung (BGE 146 III 82 E. 4.3.4). Die Betrachtungsweise der Beschwerdeführerin hätte hingegen zur Folge, dass der Rückforderungsanspruch auf den nach dem 14. November 2019 irrtümlich zu viel bezahlten Lohn hätte verjähren können, bevor diese rechtsgrundlosen Zahlungen erfolgten und die Bereicherung überhaupt eintrat. Auch unter diesem Aspekt kann ihr somit nicht gefolgt werden.

E. 5.7

Demnach ergibt sich, dass die Verjährung nicht vor dem 1. Januar 2020 eingetreten ist, sondern die Verjährungsfrist später, am 28. April 2020, zu laufen begonnen hat und drei Jahre beträgt (vgl. E. 5.2). Die Vorinstanz hat ihren Rückforderungsanspruch somit rechtzeitig geltend gemacht. Die Beschwerdeführerin erhebt die Verjährungseinrede dagegen ohne Erfolg. 6. Weiter streitig und zu beurteilen ist, ob der Umfang der Rückerstattungspflicht nach Art. 64 OR die Lohnrückforderung ausschliesst. 6.1 Die Beschwerdeführerin trägt vor, dass sie im Zeitpunkt der verfügten Rückforderung nicht mehr bereichert gewesen sei. Sie habe die Lohnfortzahlungen gutgläubig angenommen und den monatlichen Bruttolohn von rund Fr. 2'600.- teilweise für ihren Lebensunterhalt ausgegeben. Sie verfüge über kein anderes Einkommen. Ihr Ehemann sei pensioniert und beziehe eine bescheidene Altersrente. Darüber hinaus seien mit den Lohnfortzahlungen teilweise ausserordentliche Ausgaben für die eheliche Liegenschaft getätigt worden. Die Entreicherung zufolge Verbrauch des Lohnes stehe der Rückforderung somit entgegen. 6.2 Die Vorinstanz hält dem entgegen, die Beschwerdeführerin habe die monatlich zu viel

ausbezahlten Lohnbeträge zur Deckung gewöhnlicher Lebenshaltungskosten verbraucht. Die geltend gemachten Auslagen für die Liegenschaft stellten ebenfalls solche dar. In diesem Fall der Ersparnisbereicherung greife die Einrede der weggefallenen Bereicherung nicht. Des Weiteren befinde sich die Beschwerdeführerin seit dem 24. Januar 2014 wiederholt im Case Management mit dem Ziel der Wiedereingliederung. Dabei sei ihr der Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall nach Art. 56 BPV mehrfach erklärt worden. Aufgrund ihres Vorwissens habe sie erkennen können, dass die Lohnfortzahlung zu lange gedauert habe. Sie hätte beim Mitarbeiter der Personalabteilung nachfragen und die Lohnfortzahlungsdauer überprüfen lassen können. Indem sie dies unterlassen habe, habe sie eine zu lange Lohnfortzahlung in Kauf genommen und in der Folge mit einer Rückforderung rechnen müssen.

6.3 6.3.1 Gemäss Art. 64 OR kann die Rückerstattung insoweit nicht gefordert werden, als der Empfänger nachweisbar zur Zeit der Rückforderung nicht mehr bereichert ist, es sei denn, dass er sich der Bereicherung entäusserte und hierbei nicht in gutem Glauben war oder doch mit der Rückerstattung rechnen musste. Diese Regelung soll verhindern, dass die gutgläubig bereicherte Person nach Rückerstattung der Zuwendung schlechter gestellt ist, als wenn sie diese nie erhalten hätte. Verwendet sie die grundlos erhaltene Leistung für etwas, das sie ohne deren Erhalt nicht vorgenommen hätte, d.h. für ausserordentliche Ausgaben, so braucht sie folglich die Bereicherung grundsätzlich nicht zurückzuerstatten (Urteil des BVGer A-1110/2014 vom 27. April 2015 E. 5.2.3.2 m. H.; Hermann Schulin, in: BSK OR I, Art. 64 Rz. 1 und Rz. 6). Hat die bereicherte Person das rechtsgrundlos Erlangte hingegen für etwas verwendet, was sie auch sonst aus eigenen Mitteln getätigt hätte, so hat sie dies bei ihren Ausgaben erspart (sog. Ersparnisbereicherung). Dies hat zur Folge, dass der Einwand des Wegfalls der Bereicherung entfällt. Soweit der Bereicherungsschuldner das Erlangte für seinen gewöhnlichen Lebensunterhalt ausgegeben hat, gilt er daher im Umfang der Ersparnis grundsätzlich als bereichert (BGE 61 II 12 E. 4; Urteil des BGer 2C_534/2013 vom 17. Oktober 2013 E. 5.4 [Rückforderung von Stipendien]; Urteil des BVGer A-7678/2015 vom 25. Januar 2017 E. 9.2; Schulin, in: BSK OR I, Art. 64 OR Rz. 5 m. H.).

6.3.2 Die bereicherte Person trägt die Beweislast hinsichtlich derjenigen Umstände, die ihre Rückerstattungspflicht ausschliessen oder mindern, insbesondere für den Wegfall der Bereicherung (vgl. Art. 8 ZGB; BGE 92 II 168 E. 6c; Urteil des BVGer A-1110/2014 vom 27. April 2015 E. 5.2.3.2; Schulin, in: BSK OR I, Art. 64 Rz. 24 m. H.). Dass sie im Zeitpunkt der Veräusserung in gutem Glauben war, wird in Analogie zu Art. 3 Abs. 1 ZGB vermutet (Urteil des BGer 4A_600/2014 vom 12. März 2015 E. 4.2.2; Urteil des BVGer A-1110/2014 vom 27. April 2015 E. 5.2.3.1). Der gute Glaube fehlt jedoch, wenn die bereicherte Person mit der Rückerstattung rechnen muss, weil sie nach den Umständen bei gebotener Aufmerksamkeit wissen müsste (vgl. Art. 3 Abs. 2 ZGB), dass der erlangte Vermögensvorteil ohne Rechtsgrund erfolgte (BGE 130 V 414 E. 4.3; Urteil des BGer 4A_600/2014 vom 12. März 2015 E. 4.2.2; Schulin, in: BSK OR I, Art. 64 Rz. 9).

6.4 Hinsichtlich des guten Glaubens fällt in Betracht, dass die zu viel bezahlten Beträge vorliegend als regelmässige monatliche Lohnzahlungen erfolgten. Das Arbeitsverhältnis war über längere Zeit von abwechselnden Phasen der Abwesenheit und der Arbeitsfähigkeit geprägt. Die anwendbare Regelung des Unterbruchs und des Neubeginns der Lohnfortzahlungsfrist (Art. 56a BPV) wurde während der relevanten Zeitperiode revidiert und weist in ihrer Formulierung eine erhebliche Komplexität auf, worauf nicht zuletzt die fehlerhafte Berechnung der Vorinstanz hindeutet. Es lag jedenfalls keine Konstellation vor, in der die Lohnzahlungen für die Beschwerdeführerin in auffallender Weise vom

Geschuldeten abwichen (vgl. BGE 130 V 414 E. 4.3). Angesichts dessen überzeugt nicht, dass die Beschwerdeführerin bei gebotener Aufmerksamkeit hätte erkennen müssen, dass die zurückgeforderten Lohnzahlungen über die Fortzahlungsfrist hinaus erfolgt waren. Es gelingt der Vorinstanz mithin nicht, die Vermutung des guten Glaubens der Beschwerdeführerin zu widerlegen. Letzterer kann unter den genannten Umständen nicht zur Last gelegt werden, dass sie mit der Rückerstattung stets hätte rechnen müssen. 6.5

6.5.1 Soweit die Beschwerdeführerin Sonderausgaben für die eheliche Liegenschaft in der Höhe von Fr. 17'475.59 geltend macht, legt sie als Beschwerde-Beilage 8 diverse Rechnungen und Zahlungsbelege vor. Laut der Auflistung der Beschwerdeführerin ergaben sich Ausgaben von Fr. 4'822.99 im Jahr 2017, solche von Fr. 6'208.85 im Jahr 2018 und Ausgaben von Fr. 6'443.75 im Jahr 2020, was sich mit den Daten der Rechnungsbelege deckt. Für das Jahr 2019 sind keine ausserordentlichen Aufwendungen vorgebracht. Ein Vergleich des Zeitraums dieser Ausgaben mit demjenigen der zu hohen Lohnfortzahlungen ergibt jedoch, dass die vorgelegten Rechnungen weitgehend nicht mit dem zu viel bezahlten Lohn beglichen worden sein können. Wie aus der Berechnung der Lohnkürzung hervorgeht (E. 4.2), wurde für die Abwesenheitstage im Jahr 2017 lediglich Lohn von insgesamt Fr. 149.85 und für diejenigen im Jahr 2018 Lohn von Fr. 1'875.00 zu viel ausgerichtet. Die restlichen Lohnfortzahlungen empfing die Beschwerdeführerin somit, als die betroffenen Ausgaben für die Liegenschaft (Jahre 2017 und 2018) bereits erfolgt waren. Letztere müssen somit massgeblich aus anderen Mitteln bestritten worden sein. Wie sie finanziert wurden, lässt sich jedoch anhand der beigebrachten Unterlagen nicht nachvollziehen. 6.5.2

Was die Ausgaben im Jahr 2020 anbelangt, wurden sämtliche der eingereichten Rechnungen gemäss den Rechnungsdaten erst ausgestellt und somit bezahlt, nachdem die Vorinstanz die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 11. Mai 2020 über den Fehler bei der Berechnung der Lohnfortzahlungsfrist und deren korrektes Ende informiert hatte (Beilage 2.4 zur Vernehmlassung). Hinsichtlich dieser später angefallenen Aufwendungen kann sich die Beschwerdeführerin somit nicht mehr auf den guten Glauben im Zeitpunkt der Veräusserung berufen. 6.5.3 Demgemäss fehlen Nachweise dafür, dass die Beschwerdeführerin die betroffenen Lohnfortzahlungen für die geltend gemachten Ausgaben bzw. Rechnungen verwendet hat. Es erübrigt sich deshalb zu prüfen, ob es sich dabei tatsächlich um besondere Aufwendungen für die Liegenschaft oder um solche handelte, welche die Beschwerdeführerin ohnehin im Rahmen des gewöhnlichen Unterhalts vorgenommen hätte. 6.5.4 Demnach ist nicht erwiesen, dass die Beschwerdeführerin den zu viel erhaltenen Lohn zwischen der jeweiligen Auszahlung und der Mitteilung des Berechnungsfehlers (teilweise) für ausserordentliche Ausgaben verwendet hat. Zuzugrunde liegt die geltende Beweislastregelung (E. 6.3.2) ist somit davon auszugehen, dass keine die Rückerstattung ausschliessenden bzw. sie mindernden Umstände im Sinne von Art. 64 OR bestehen. 7. Im Weiteren rügt die Beschwerdeführerin, die verfügte Rückforderung verletze insofern Recht, als die Vorinstanz im Sinne einer Ermessensunterschreitung nicht geprüft habe, ob die Lohnfortzahlung aufgrund eines Härtefalls gemäss Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV geboten sei. Die Rückforderung sei zudem in höchstem Mass unangemessen und somit rechtlich unhaltbar. 7.1 7.1.1 In dieser Hinsicht vertritt die Beschwerdeführerin den Standpunkt, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie nach 18 Dienstjahren für einen von ihr nicht zu vertretenden Fehler einstehen solle, den die Personalabteilung aufgrund einer Gesetzesänderung begangen habe. Es bestehe ein langjähriges Arbeitsverhältnis und ein komplexes Zusammenspiel von teils zusammenhängenden krankheitsbedingten Absenzen und teils nicht zusammenhängenden unfallbedingten Arbeitsunfähigkeiten. Sie habe im

Case Management stets kooperiert. Die Lohnfortzahlungen habe sie in guten Treuen empfangen und verbraucht. Der Rückforderungsbetrag entspreche umgerechnet mehr als fünf Monatslöhnen. Aufgrund dieser konkreten Umstände sei eine Härtefallbedingte Lohnfortzahlung angemessen. Mit Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV bestehe somit eine rechtliche Grundlage für den Verzicht auf die Rückforderung.

7.1.2 Die Vorinstanz führt hingegen aus, ein Verzicht auf die Rückforderung sei mangels Rechtsgrundlage nicht möglich und auch nicht angezeigt. Die Beschwerdeführerin habe ab dem Jahr 2014 mehr krankheits- oder unfallbedingte Absenzen als Arbeitstage verzeichnet. Doch habe sie die Beschwerdeführerin stets in jeder Hinsicht unterstützt, damit sie im Arbeitsverhältnis habe bleiben können, sei es mit dem Case Management zwecks Wiedereingliederung oder durch Kompensation ihrer Arbeitsausfälle am Arbeitsplatz. Ab dem Jahr 2014 bis Ende des Jahres 2018 seien zusammengerechnet rund 3.5 Jahre der Lohnfortzahlung resultiert. Sie könne deshalb nicht nachvollziehen, dass die Beschwerdeführerin die Rückforderung unhaltbar finde. Die ungerechtfertigte Bereicherung sei nach Art. 62 ff. OR auch zurückzuerstatten, wenn der Fehler bei ihr als Arbeitgeberin liege. Der Begriff des Härtefalls im Sinne von Art. 56a Abs. 3 BPV sei restriktiv auszulegen und könne nur in Einzelfällen greifen, insbesondere, wenn eine Person nach dem Ende der Lohnfortzahlungsfrist ohne Lohn in finanzielle Not geraten könnte und über einen hängigen Antrag auf eine IV-Rente noch nicht entschieden sei. Im konkreten Fall hätten keine Anzeichen für einen Härtefall bestanden, da die Beschwerdeführerin zu keinem Zeitpunkt ihre finanzielle Situation thematisiert habe und ihre Einkommens- und Vermögensverhältnisse nicht dargelegt habe. Mangels gegenteiliger Nachweise sei davon auszugehen, dass die Rückzahlung für sie tragbar und das Existenzminimum nicht gefährdet sei.

7.2 7.2.1 Art. 56a Abs. 3 Satz 1 BPV sieht unter anderem vor, dass einer angestellten Person nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen gemäss Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV unter bestimmten Voraussetzungen ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen 90 Prozent des Lohnes bezahlt werden. Diesen Anspruch hat die Vorinstanz der Beschwerdeführerin wie erwähnt bis am 23. Dezember 2018 gewährt. Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV sieht weiter vor, dass diese Lohnfortzahlung in Härtefällen bis höchstens zwölf Monate verlängert werden kann. Würde diese Regelung zu Gunsten der Beschwerdeführerin zur Anwendung gebracht, wie sie fordert, d.h. eine entsprechende Fortzahlung ab dem 24. Dezember 2018 - rückwirkend - für höchstens zwölf Monate angeordnet, bestünde in zu bestimmendem Umfang eine Rechtsgrundlage für die Ausrichtung der streitigen Lohnzahlungen. Insoweit wäre von einer Rückforderung Umgang zu nehmen.

7.2.2 Bei Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV handelt es sich um eine sogenannte «Kann-Vorschrift», welche der verfügenden Behörde einen Ermessensspielraum (Entscheidungsermessen) beim Entscheid einräumt, ob und für welche Dauer im Einzelfall die vorgesehene Rechtsfolge (Verlängerung der Lohnfortzahlung) angeordnet werden soll (vgl. BVGE 2015/33 E. 4.2; Urteile des BVGer A-6880/2018 vom 17. Oktober 2019 E. 7.3.1, A-4973/2012 vom 5. Juni 2013 E. 8.3). Dies bedeutet nicht, dass sie in ihrer Entscheidung völlig frei ist. Die Behörde hat ihr Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Sie ist an die Verfassung gebunden und hat insbesondere das Rechtsgleichheitsgebot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und die Pflicht zur Wahrung der öffentlichen Interessen befolgen (Urteil des BVGer A-6880/2018 vom 17. Oktober 2019 E. 7.3.1 m. H.). Bei der Tatbestandsvoraussetzung des Härtefalls handelt es sich zudem um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung das Bundesverwaltungsgericht als Rechtsfrage frei überprüft, den Verwaltungsbehörden aber einen gewissen Beurteilungsspielraum zubilligt, wenn der Entscheid Vertrautheit mit den tatsächlichen

Verhältnissen oder besonderes Fachwissen erfordert. Bei der Würdigung der tatsächlichen Verhältnisse ist eine gewisse Zurückhaltung angebracht, soweit Umstände massgeblich sind, hinsichtlich derer die Verwaltungsbehörden über einen besseren Gesamtüberblick und damit eine grössere Vergleichsbasis verfügen als das Gericht, dem nur einzelne Fälle zum Entscheid vorgelegt werden (Urteil des BVGer A-6603/2015 vom 15. Juni 2016 E. 6.2 betreffend Lohnkürzung; vgl. auch Urteil des BVGer B-4681/2013 15. Oktober 2013 E. 2.4).

7.2.3 Eine Ermessensunterschreitung und damit eine Rechtsverletzung liegt vor, wenn die entscheidende Behörde sich als gebunden betrachtet oder sie auf Ermessensausübung von vornherein ganz oder teilweise verzichtet, obschon sie gemäss Gesetz berechtigt wäre, nach Ermessen zu handeln (BGE 137 V 71 E. 5.1; Urteil des BGer 8C_556/2016 vom 23. November 2016 E. 4.1; Urteil des BVGer A-6195/2015 vom 17. März 2017 E. 4.6.5.1). Vorliegend hätte die Vorinstanz ihr Ermessen unterschritten, wenn sie trotz Anzeichen für das Vorliegen eines Härtefalls von einer Prüfung der Härtefallregelung (Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV) abgesehen hätte.

7.2.4 Zu berücksichtigen ist in dieser Hinsicht, dass die Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers als Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt und eine sozialpolitisch begründete Ausnahme vom Prinzip darstellt, dass der Vertragspartner, bleibt eine Leistung aus, seine Gegenleistung verweigern darf (Urteil des BGer 8C_356/2017 vom 22. Januar 2018 E. 8.10 m. H.). Das Bundesverwaltungsgericht hat zudem zu erkennen gegeben, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers der Lohnrückforderung gestützt auf die Regeln der ungerechtfertigten Bereicherung entgegenstehen kann, wenn die angestellte Person dadurch in finanzielle Not gerät (Urteil des BVGer A-1110/2014 vom 27. April 2015 E. 5.3.2 m. H.; für ungerechtfertigte Bereicherungen ausserhalb des Personalwesens dagegen Urteil des BGer 2C_534/2013 vom 17. Oktober 2013 E. 5.4, wonach das Existenzminimum im Vollstreckungsstadium durch Art. 92 f. SchKG gewahrt sei). Auch eine ratenweise Verrechnung des Rückforderungsanspruchs mit monatlichen Lohnforderungen aus dem laufenden Arbeitsverhältnis wäre nur im Umfang der Pfändbarkeit der Lohnforderungen, d.h. unter Wahrung des betriebsrechtlichen Existenzminimums der Angestellten allenfalls möglich (Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 323b Abs. 2 OR; vgl. Art. 125 Ziff. 2 OR; Frank Emmel, in: Huguenin / Müller-Chen [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2, Art. 319-529 OR, 3. Aufl. 2016, Art. 323b Rz. 3).

7.2.5 Die Vorinstanz setzt den Begriff des Härtefalls im Sinne von Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV mit einer wirtschaftlichen Notlage gleich, während die Beschwerdeführerin annimmt, dass ein Härtefall sich auch aufgrund anderer Umstände ergeben kann, welche den Verzicht auf die Verlängerung der Lohnfortzahlung als unbillig erscheinen lassen. Der Wortlaut der Bestimmung von Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV liesse grundsätzlich beide Sichtweisen zu. Die Vorinstanz weist jedoch unter Hinweis auf Erläuterungen des EPA zur Regelung (Vernehmlassung, S. 7 f.) zutreffend darauf hin, dass es sich bei Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV um eine Regelung mit Ausnahmecharakter handelt, deren Zweck darin besteht, dass die betroffenen Angestellten nach Ablauf des Lohnfortzahlungsanspruches nach Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV nicht unmittelbar in finanzielle Schwierigkeiten geraten (vgl. für altArt. 56 Abs. 3 BPV: Urteil des BVGer A-2019/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 5). Mit Blick auf das der Vorinstanz eingeräumte Entschliessungsermessen (Kann-Norm) ist somit nicht zu beanstanden, dass sie praxisgemäss nur bei Anzeichen für eine finanzielle Notlage, in der das Existenzminimum gefährdet ist, eine Härtefallprüfung vornimmt. Ebenfalls legt die Vorinstanz schlüssig dar, dass die Beschwerdeführerin ihr gegenüber in den Gesprächen im Zusammenhang mit dem Case Management und mit der Rückerstattung keine

wirtschaftlichen Schwierigkeiten geltend gemacht hat. Der Stellungnahme vom 14. September 2020 zur bevorstehenden Rückforderungsverfügung sind ebenfalls keine entsprechenden Einwände zu entnehmen. Nicht anders verhält es sich im Beschwerdeverfahren. Zwar bestreitet die Beschwerdeführerin die Aussage der Vorinstanz, dass sie im Gespräch vom 4. September 2020 in einer ersten Reaktion spontan die Rückzahlung des gesamten Betrags angeboten habe. Sie führt jedoch in ihrer Replik aus, es gehe vorliegend nicht darum, ob die flüssigen Mittel zur Rückzahlung zur Verfügung stünden oder nicht. 7.2.6 Da im konkreten Fall keine hinreichenden Indizien dafür bestanden, dass die Beschwerdeführerin in eine finanzielle Notlage geraten könnte, hat die Vorinstanz ihr Ermessen nicht unterschritten, indem sie von der Prüfung eines Härtefalls im Sinne von Art. 56a Abs. 3 Satz 2 BPV abgesehen hat. 7.3 Darüber hinaus kann die Rückforderung nicht als unhaltbar oder unangemessen angesehen werden, da der Bestand der Rückforderung nach den Regeln von Art. 62 ff. OR ausgewiesen ist. 7.4 Die Vorinstanz hat den Interessen der Beschwerdeführerin ferner insofern Rechnung getragen, als sie ihr mit Schreiben vom 28. August 2020 die Rückzahlung in Raten angeboten hat. Sie hat die Möglichkeit der ratenweisen Rückzahlung ferner in der angefochtenen Verfügung festgesetzt, diese aber zeitlich bis zum 30. September 2021 begrenzt (Ziffer 3 des Dispositivs). Dieser Anordnung kommt zufolge Zeitablaufs keine Bedeutung mehr zu. Die finanziellen Verhältnisse der Beschwerdeführerin haben sich zudem aufgrund ihrer Pensionierung per Ende September 2021 unter Umständen verändert. Unterlagen sind diesbezüglich nicht vorhanden. Aufgrund der Fürsorgepflicht der Vorinstanz als Arbeitgeberin rechtfertigt es sich, der Beschwerdeführerin in Ausdehnung von Dispositiv-Ziffer 3 erneut den Vorteil von Ratenzahlungen zu gewähren bzw. zu verhindern, dass die Rückforderung des gesamten Betrags das monatliche Existenzminimum von ihr und ihrem Ehemann tangiert (vgl. E. 7.2.4). Soweit sich die Rückforderung nachfolgend als rechtens erweist, ist die Sache somit zur Festsetzung der Zahlungsmodalitäten an die Vorinstanz zurückzuweisen. Sollte es sich (z.B. mangels Einigung) als notwendig erweisen, kann die Vorinstanz von der mitwirkungspflichtigen Beschwerdeführerin die erforderlichen Unterlagen zu den finanziellen Verhältnisse einfordern.

E. 8

Es bleibt zu prüfen, ob die Lohnrückforderung den verfassungsmässigen Anspruch auf Vertrauensschutz gemäss Art. 9 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verletzt.

E. 8.1

Die Beschwerdeführerin bringt diesbezüglich vor, sie habe sich stets auf die Aussagen des zuständigen HR-Beraters im Case Management verlassen. Dieser habe ihr mit Schreiben vom 21. Januar 2020 ausdrücklich zugesichert, dass nach wie vor eine Lohnfortzahlungspflicht bestehe und lediglich eine Lohnkürzung um 10 % zu erfolgen habe. Auf die Berechnungsweise des Personalfachmanns habe sie sich in guten Treuen verlassen dürfen. Sie sei im berechtigten Vertrauen, das aus der langjährigen Zusammenarbeit und dem Case Management erwachsen sei, zu schützen.

E. 8.2

Die Vorinstanz ist dagegen der Ansicht, die Krankheits- und Unfallgeschichte der Beschwerdeführerin habe sich über mehrere Jahre hingezogen. Dabei hätten sie verschiedene Mitarbeiter der Personalabteilung betreut. Die Vorgängerin des aktuellen

HR-Beraters habe ihr mit Schreiben vom 8. Juli 2016 einen anderen Beginn der Lohnfortzahlungsfrist (20. April 2015) mitgeteilt als letzterer mit Schreiben vom 21. Januar 2020 (1. Januar 2017). Sie habe somit verschiedene, offensichtlich unstimmige Aussagen schriftlich erhalten, womit keine Berechnungsweise konstant kommuniziert worden sei. Die Beschwerdeführerin habe sich daher nicht darauf verlassen können, dass dem aktuellen HR-Berater keine Fehler unterlaufen würden. Zudem habe das EPA die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung mit E-Mail vom 2. Dezember 2016 über die seit 1. Januar 2017 geltenden Änderungen der BPV, auch betreffend die Lohnfortzahlung, informiert. Des Weiteren habe die Beschwerdeführerin keine nachteiligen Dispositionen im Sinne des Vertrauensschutzes getroffen.

E. 8.3

Nach dem in Art. 9 BV verankerten Grundsatz von Treu und Glauben kann eine unrichtige Auskunft, welche eine Behörde einer Person erteilt, unter gewissen Umständen Rechtswirkungen entfalten. Voraussetzung dafür ist, dass: a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörden handelt; b) die Auskunft sich auf eine konkrete, die betroffene Person berührende Angelegenheit bezieht; c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, dafür zuständig war oder die betroffene Person sie aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte; d) die betroffene Person die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres hat erkennen können; e) sie 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 und g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt (BGE 143 V 95 E. 3.6.2; BGE 137 II 182 E. 3.6.2; Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.10.1). Es bedarf mithin einer Vertrauensgrundlage, einer Vertrauensbetätigung und einer Interessenabwägung (Urteil des BGer 2C_1098/2018 vom 27. September 2019 E. 2.6.2). Liegen diese Erfordernisse kumulativ vor, können sich auch Angestellte in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber auf den Vertrauensgrundsatz berufen (Urteil des BVGer A-3143/2010 vom 10. November 2010 E. 6.1; vgl. auch Urteil des BGer 8C_503/2020 vom 22. September 2020 E. 4.2 [betreffend Rückforderung einer Treueprämie]).

E. 8.4

Der zuständige Mitarbeiter der Vorinstanz hat die Beschwerdeführerin mit dem (falsch datierten) Schreiben vom 21. Januar 2020 über die Lohnkürzung bei Krankheit und Unfall informiert (Beilage 2.2 zur Vernehmlassung). Darin teilte er ihr ohne Vorbehalte mit, dass «in ihrem Fall» die ersten zwölf Monate der Lohnfortzahlung «mit Beginn am 1.1.2017» am 17. Januar 2019 geendet hätten, d.h. die Lohnkürzung um 10 % ab dem 18. Januar 2019 vorgenommen werde. Die Kürzung von 10 % beziehe sich jeweils auf die Anzahl der Tage ihrer Arbeitsunfähigkeit und werde in einem nächsten Schritt für den Monat Januar 2020 vorgenommen. Es ist der Beschwerdeführerin zuzustimmen, dass sie sich auf diese schriftliche Mitteilung des Personalfachmanns verlassen durfte. Es kann in dieser Hinsicht zunächst auf die vorstehenden Ausführungen und darauf verwiesen werden, dass der Auskunft eine längere Zeitspanne gutgläubig empfangener Lohnfortzahlungen vorausging (E. 6.4). Dass die Beschwerdeführerin die Unrichtigkeit der Auskunft vom 21. Januar 2020 ohne Weiteres hätte erkennen können, lässt sich, anders als die Vorinstanz argumentiert, nicht mit dem Brief der Personalabteilung vom 8. Juli 2016 betreffend die Lohnkürzung für

den Juni 2016 (Beilage 6) begründen. Darin wurde lediglich mitgeteilt, dass die Lohnkürzung am 12. Juni 2016 beginne, da die Beschwerdeführerin seit dem 20. April 2015 ganz oder teilweise arbeitsunfähig sei. Das Schreiben betrifft eine mehrere Jahre zurückliegende Zeitspanne der Arbeitsunfähigkeit. Gestützt darauf musste die Beschwerdeführerin nicht annehmen, dass aufgrund der nachfolgenden Ereignisse, d.h. der späteren Phasen der Abwesenheit und temporären Arbeitsfähigkeit sowie der am 1. Januar 2017 erfolgten Änderung der Rechtslage, kein Neubeginn der Lohnfortzahlungsfrist hätte erfolgen können. Es trifft somit nicht zu, dass die Beschwerdeführerin mehrere widersprüchliche Auskünfte zu demselben Sachverhalt erhielt. Unter diesen Umständen den Berechnungsfehler des Personalfachmanns zu erkennen, konnte von ihr als Mitarbeiterin der [...] nicht ohne Weiteres erwartet werden. Daran ändert auch die Information des EPA vom 2. Dezember 2016 nichts, mit welcher die Mitarbeitenden lediglich in allgemeiner Form und ohne Bezug auf die konkrete Fallkonstellation über die Revision des Personalrechts informiert wurden (Beilage 8). Überdies wurden im Case Management Gespräch vom 10. März 2020 die zahlreichen Absenzen der Beschwerdeführerin (anhand des Präsenzspiegels ab 2014) und deren Auswirkungen auf den Betrieb [...] besprochen. Die Vorinstanz schlug ihr eine Frühpensionierung oder eine weitere Reduktion des Beschäftigungsgrads als Lösungsvarianten vor. Wie aus der erstellten Gesprächsnotiz hervorgeht, wurde dabei erneut mit Verweis auf die am 21. Januar 2020 kommunizierte Berechnung festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung befinde. Wie ebenfalls durch eine schriftliche Gesprächsnotiz belegt ist, hat sie sich in der Folge sogar gegen eine Frühpensionierung entschieden, um ihr Recht auf Lohnfortzahlung weiter in Anspruch zu nehmen, was sie dem Personalfachmann im Case Management Gespräch vom 2. April 2020 mitgeteilt hat (Beilage 2.3 zur Vernehmlassung). Demnach ist mit der Beschwerdeführerin festzuhalten, dass das Schreiben vom 21. Januar 2020 eine Vertrauensgrundlage hinsichtlich der später ausbezahlten Lohnfortzahlungen vom Januar, Februar, März und April 2020 bildete. Gestützt auf die Berechnung der Vorinstanz belaufen sich diese, in Anbetracht der für diese Monate bereits erfolgten Lohnkürzung von 10 % (Fr. 587.60), auf den Betrag von insgesamt Fr. 5'190.25 (E. 4.2).

E. 8.5

Als weitere Voraussetzung verlangt der Vertrauensschutz wie erwähnt, dass die betroffene Person gestützt auf ihr Vertrauen nachteilige Dispositionen getroffen hat, welche nicht oder jedenfalls nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können (vgl. BGE 139 V 21 E. 3.2; BGE 137 I 69 E. 2.5.1 ff.; Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.10.3). Die Vorinstanz stellt zwar in Frage, dass die Beschwerdeführerin Aufwendungen hatte, welche sie nicht auch ohne Lohnfortzahlung getroffen hätte. Doch ist zumindest unstrittig, dass ein Teil der Lohnfortzahlungen unmittelbar, d.h. vor Bekanntgabe des Berechnungsfehlers, für Ausgaben im Rahmen des allgemeinen Lebens wieder verbraucht wurde. Gemessen daran, dass die zu viel bezahlten Beträge einen erheblichen Teil des monatlichen Bruttolohns (ab 1. Januar 2020: Fr. 2'634.88) darstellten, handelt es sich dabei um bedeutsame Aufwendungen. Es darf zu Gunsten der Beschwerdeführerin davon ausgegangen werden, dass sie und ihr Ehemann den Verbrauch der Lohnfortzahlungen aufgeschoben bzw. sich entsprechend eingeschränkt hätten, wenn sie über die korrekte Berechnung im Bild gewesen wären. Die stattdessen im Vertrauen auf die Lohnfortzahlung bzw. auf die falsche Auskunft getroffenen Verwendungen des Lohns lassen sich nicht mehr rückgängig machen. Des Weiteren hat die Beschwerdeführerin im Vertrauen auf die zugesicherte Lohnfortzahlungspflicht auf eine Frühpensionierung verzichtet. Es fehlt somit

nicht an der erforderlichen Vertrauensbetätigung.

E. 8.6

Bei der gebotenen Interessenabwägung ist wiederum zu berücksichtigen, dass die nach der Auskunft vom 21. Januar 2020 zu Unrecht bezogenen Lohnfortzahlungen von Fr. 5'190.25 fast zwei Monatslöhne und mithin einen für die Beschwerdeführerin nennenswerten Betrag ausmachen. Zu Gunsten des Vertrauensschutzes fällt zudem ins Gewicht, dass die unrichtige Auskunft im Rahmen der langjährigen, krankheitsbedingten Begleitung im Case Management erteilt wurde. Die Beschwerdeführerin durfte in diesem Kontext darauf vertrauen, dass die Personalabteilung über ihre Situation im Bild war. Demgemäss überwiegt das Interesse am Vertrauensschutz dasjenige an der Durchsetzung des objektiven Rechts bzw. die Vorteile der Vorinstanz an der Rückzahlung des Lohns, ohne welche öffentliche Interessen nicht in gewichtiger Weise beeinträchtigt werden.

E. 8.7

Demnach kann sich die Beschwerdeführerin hinsichtlich der nach dem 21. Januar 2020 erhaltenen Lohnfortzahlungen von insgesamt Fr. 5'190.25 (Januar 2020 bis April 2020) auf den verfassungsmässigen Vertrauensschutz berufen und muss diese nicht zurückerstatten. In diesem Umfang kann die Vorinstanz somit keinen Lohnrückforderungsanspruch durchsetzen.

E. 9

Im Ergebnis ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Verfügung vom 16. Oktober 2020 insofern abzuändern, als der Betrag der Rückerstattung von Fr. 13'600.70 auf Fr. 8'410.45 zu reduzieren ist. Zudem ist die Sache zur Festsetzung der Zahlungsmodalitäten im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen.

E. 10

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

E. 10.1

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

E. 10.2

Die Vorinstanz kann keine Parteientschädigung beanspruchen (Art. 7 Abs. 3 VGKE). Der teilweise obsiegenden Beschwerdeführerin steht hingegen zu Lasten der Vorinstanz eine reduzierte Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zu (vgl. Art. 64 Abs. 1 und 2 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Mit Blick auf den Verfahrensausgang, nach welchem die Beschwerdeführerin rund zur Hälfte obsiegt, erscheint es angemessen, ihr in diesem Umfang eine reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen. Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn keine Kostennote eingereicht wird, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Das Anwaltshonorar wird nach dem notwendigen Zeitaufwand des Vertreters oder der Vertreterin bemessen, wobei der Stundenansatz für Anwälte und Anwältinnen mindestens 200 und höchstens 400 Franken beträgt (Art. 10 Abs.

1 und 2 VGKE). Die von der Beschwerdeführerin eingereichte Kostennote vom 22. Februar 2021 weist ein Honorar von insgesamt Fr. 4'870.40 (inkl. Auslagen und zuzgl. Mehrwertsteuer von 7.7 %) aus. Der geltend gemachte Aufwand (18 h) erweist sich dabei als angemessen. Der veranschlagte Stundenansatz (Fr. 250.-) entspricht dem gesetzlichen Rahmen. Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin demnach eine (reduzierte) Parteienschädigung von Fr. 2'623.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. b und c VGKE) zu bezahlen.

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