

BVGer A-682/2019 vom 30. September 2019

Bundesverwaltungsgericht, 2019-09-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-682_2019

FR: TAF A-682/2019 du 30 septembre 2019

IT: TAF A-682/2019 del 30 settembre 2019

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1] und Ziff. 183 des Gesamtarbeitsvertrages der SBB vom 9. Dezember 2014 [nachfolgend: GAV SBB 2015, vgl. zu dessen Anwendbarkeit E. 3.2]). Bei den SBB handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinn des BPG und somit um eine zulässige Vorinstanz (Art. 3 Abs. 1 Bst. d BPG). Der angefochtene Entscheid stellt eine Verfügung im Sinn von Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021) und demnach ein taugliches Anfechtungsobjekt dar (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachlich wie funktional zuständig. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert. Sie ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

E. 1.3

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Was Streitgegenstand ist, bestimmt sich nach dem angefochtenen Entscheid und den Parteibegehren (BGE 142 I 155 E. 4.4.2, 136 II 457 E. 4.2, 133 II 35 E. 2; statt vieler: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-3533/2017 vom 24. Mai 2018 E. 1.2.1). Im Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht sind sämtliche Begehren und Eventualbegehren in der Beschwerdeschrift vorzubringen. Entsprechend sind erst in einem späteren Schriftenwechsel gestellte neue Begehren oder beantragte Varianten unzulässig (BVGE 2010/12 E. 1.2.1; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 1.57 und 2.215; Kölz/Häner/Bertschi,

Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. Aufl. 2013, Rz. 147). In ihrer Beschwerdeschrift vom 7. Februar 2019 stellt die Beschwerdeführerin den Antrag, die Vorinstanz sei zu verpflichten, das Anstellungsverhältnis mit ihr unbefristet weiterzuführen. Aus der Begründung - welche bei der Interpretation eines Rechtsbegehrens beigezogen werden kann (vgl. BGE 137 II 313 E. 1.3) - ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin eine Weiterbeschäftigung gestützt auf den Arbeitsvertrag vom (...) 2011 beantragt, da der Arbeitsvertrag vom (...) 2014 aufzuheben sei. Sollte der Arbeitsvertrag vom (...) 2014 hingegen für gültig befunden werden, sei ihr Arbeitsverhältnis gestützt auf diesen Vertrag - unbefristet - weiterzuführen. Der Streitgegenstand umfasst somit die Frage des Weiterbestehens des Arbeitsverhältnisses zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz. Soweit die mit Schlussbemerkungen vom 30. April 2019 zusätzlich gestellten Begehren über das in der Beschwerdeschrift enthaltene und anhandzunehmende Begehren um Weiterbeschäftigung hinausgehen, ist darauf nach dem Gesagten nicht einzutreten. Dies betrifft namentlich den Antrag auf Zusprechung von Schadenersatz.

E. 1.4

Mit Ausnahme der soeben erwähnten Einschränkung ist auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) einzutreten.

E. 2.1

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

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den (rechtserheblichen) Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG). Es würdigt die Beweise grundsätzlich frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss (Grundsatz der freien Beweiswürdigung; vgl. Art. 19 VwVG i.V.m. Art. 40 des Bundesgesetzes über den Bundeszivilprozess [BZP, SR 273]; BGE 137 II 266 E. 3.2). Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist indes nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (Urteile des BVGer A-3182/2018 vom 10. April 2019 E. 2.2 und A-5159/2017 vom 18. Februar 2019 E. 2.2). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, a.a.O., Rz. 3.150).

E. 3.1

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals finden grundsätzlich auch auf das Personal der Vorinstanz Anwendung (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31] und Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des gestützt auf

Art. 38 Abs. 1 BPG (vgl. ferner Art. 15 Abs. 2 SBBG) erlassenen GAV abzustellen. Nicht zur Anwendung gelangt dagegen die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3); sie ist auf das Personal der Vorinstanz - welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV abgeschlossen hat - nicht anwendbar (vgl. Art. 6 Abs. 3 und Art. 37 f. BPV; statt vieler Urteil des BVGer A-3317/2018 vom 29. Mai 2019 E. 4.2).

E. 3.2

Gemäss den allgemeinen intertemporalrechtlichen Grundsätzen ist bei Fehlen besonderer Übergangsbestimmungen in der Regel dasjenige Recht massgebend, das im Zeitpunkt der Verwirklichung des streitigen Sachverhalts Geltung hat. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die Rechtmässigkeit eines angefochtenen Verwaltungsakts daher grundsätzlich anhand der bei dessen Ergehen geltenden Rechtslage (vgl. BGE 129 II 497 E. 5.3.2 m.w.H., Urteil des BVGer A-5333/2013 vom 19. Dezember 2013 E. 3). Am 1. Januar 2015 ist der neue GAV vom 9. Dezember 2014 (nachfolgend: GAV SBB 2015) in Kraft getreten. Die angefochtene Verfügung ist nach diesem Zeitpunkt ergangen. Es sind daher grundsätzlich die Bestimmungen des GAV SBB 2015 zur Anwendung zu bringen (der zwischenzeitlich am 1. Mai 2019 in Kraft getretene GAV SBB 2019 vom 26. November 2018 ist auf die vorliegende Verfügung nicht anwendbar, vgl. dazu Urteil BVGer A-3317/2018 vom 29. Mai 2019 E. 4.2). Sachverhalte, die sich vor dem 1. Januar 2015 verwirklicht haben, sind allerdings nach Massgabe des damals gültigen GAV vom 21. Dezember 2010 (nachfolgend: GAV SBB 2011) zu würdigen (vgl. in diesem Zusammenhang Urteile des BVGer A-6435/2012 vom 23. Juni 2016 E. 3.2.2, A-2849/2014 vom 28. Oktober 2014 E. 5.2 und A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 3.2.2). Die Bestimmungen des GAV SBB 2015 und des GAV SBB 2011 haben indes vorliegend ohnehin keine entscheiderelevanten Änderungen erfahren. Die Frage der intertemporalrechtlichen Abgrenzung braucht daher nicht abschliessend geklärt zu werden. Die Rechtmässigkeit der Verfügung wird im Folgenden ausschliesslich anhand des GAV SBB 2015 dargelegt.

E. 4

Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe es im Vorfeld der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags vom (...) 2014 unterlassen, sie über ihre Anstellungsdauer von über zehn Jahren und den damit verbundenen Anspruch auf eine Berufsinvalidenrente gemäss Art. 40 ff. des Vorsorgereglements der Pensionskasse SBB (abrufbar unter < <https://www.pksbb.ch/service/downloads> >, zuletzt besucht am 20. September 2019) zu informieren. Ferner sei sie von der Vorinstanz auch nicht darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie mit der Einwilligung in die befristete Anstellung ihren Anspruch auf Beschäftigungsgarantie, welcher ihr bei einem Übertritt ins AMC zugestanden hätte, verliere. Sie sieht darin eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs sowie des Grundsatzes von Treu und Glauben. Dies habe dazu geführt, dass sie sich im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags insbesondere in einem Irrtum über ihre Anstellungsdauer befunden habe. Hätte sie damals davon Kenntnis gehabt, so hätte sie den Arbeitsvertrag nicht unterschrieben, sondern stattdessen ihren Anspruch auf eine Berufsinvalidenrente geltend gemacht. Sofern die Vorinstanz Kenntnis über die Anstellungsdauer gehabt habe, ohne sie jedoch darüber zu informieren, erfülle sie überdies den Tatbestand der absichtlichen Täuschung. Aus diesen Gründen werde der Arbeitsvertrag vom (...) 2014 als ungültig erachtet, weshalb er ex tunc aufzuheben sei. Stattdessen sei sie gestützt auf den Arbeitsvertrag vom (...) 2011 weiterzubeschäftigen.

E. 4.1

Nach Auffassung der Vorinstanz ist der Arbeitsvertrag vom (...) 2014 rechtsgültig zustande gekommen. Es sei in keiner Art und Weise belegt, dass der Beschwerdeführerin entscheidrelevante Informationen vorenthalten worden seien. Die Anstellungsdauer sei beiden Parteien im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung bekannt gewesen. Über die Möglichkeit eines Übertritts ins AMC sei die Beschwerdeführerin zudem eingehend informiert worden, wobei sie diese Alternative jedoch entschieden abgelehnt habe. Soweit sie nun behaupte, nicht gewusst zu haben, dass sie durch Unterzeichnung des Vertrags ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. auf Übertritt ins AMC verlieren würde, sei dies nicht glaubhaft.

E. 4.2.1

Die Parteien haben in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101] und Art. 29 ff. VwVG). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 140 I 99 E. 3.4; 135 II 286 E. 5.1). Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidwesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden (BGE 141 I 60 E. 3.3; 140 I 99 E. 3.4).

E. 4.2.2

Der Anspruch auf rechtliches Gehör gilt nach vorherrschender Auffassung für förmliche Verfahren, die in individuell-konkrete Hoheitsakte münden (Urteil des BGer 2P.104/2004 vom 14. März 2005 E. 4.4; Michele Albertini, Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren des modernen Staates, 2000, S. 138; Waldmann/Bickel, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl. 2016, Art. 29 Rz. 34 und 38 m.w.H.). Zwar ist das Gemeinwesen, selbst wenn es vertraglich oder privatrechtlich handelt, an die grundrechtlichen Schranken und an die Gebote rechtsstaatlichen Handelns gebunden (Art. 5 BV; BGE 127 I 84 E. 4c m.H.). Wo es aber nach den einschlägigen Vorschriften zulässigerweise als Vertragspartner auftritt und Rechtsbeziehungen in den Formen des Vertrages ordnet, besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich kein Anspruch des (privaten) Vertragspartners auf vorheriges rechtliches Gehör vor vertragsändernden oder -auflösenden Erklärungen des Gemeinwesens (Urteil des BGer 2P.104/2004 vom 14. März 2005 E. 4.4; Waldmann/Bickel, a.a.O., Art. 29 Rz. 39). Einzig im Vorfeld der Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses hat das Bundesgericht einen Gehörsanspruch bejaht. Es hielt fest, dass bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, deren Inhalt durch das Gemeinwesen selber hoheitlich normiert wird und die gleichzeitig formell als Vertragsverhältnis ausgestaltet werden, eine besondere Sach- und Interessenlage besteht. Das Gemeinwesen tritt hier, trotz der an sich vertraglichen Grundlage des Dienstverhältnisses als Hoheitsträger auf. Zugleich kann die unfreiwillige Beendigung des Dienstverhältnisses durch eine Kündigungserklärung des

Gemeinwesens, auch wenn sie formell als nicht hoheitliche Ausübung eines Gestaltungsrechts erscheint, in existenzielle Interessen des privaten Vertragspartners eingreifen. Dementsprechend hat das Gemeinwesen den von einer Kündigungserklärung Betroffenen vorher anzuhören (Urteil des BGER 2P.104/2004 vom 14. März 2005 E. 4.5). Ob dasselbe auch im Vorfeld eines Vertragsabschlusses Geltung beansprucht, ist fraglich, braucht aber im vorliegenden Fall nicht abschliessend geklärt zu werden. Denn selbst wenn ein Gehörsanspruch eines privaten Vertragspartners gestützt auf Art. 29 Abs. 2 BV zu bejahen wäre, kann sich die Beschwerdeführerin, soweit sie eine Verletzung der Aufklärungspflicht über die für sie vertragswesentliche Anstellungsdauer und den damit verbundenen Anspruch auf eine Berufsinvalidenrente geltend macht, vorliegend nicht darauf berufen. Zwar garantiert auch das rechtliche Gehör im Rahmen des Rechts auf Orientierung (verfahrensrechtliche) Informationsansprüche, dies mit dem Zweck, die Wahrnehmung des Äusserungsrechts als Mittel zur Sachaufklärung zu gewähren (vgl. E. 4.2.1). Was die Beschwerdeführerin - unter anderem - unter dem Titel rechtliches Gehör vorbringt, zielt indes vielmehr auf die Frage der Verletzung vorvertraglicher, sich aus Treu und Glauben ergebender Aufklärungspflichten (vgl. E. 4.3.1 f.). Ob eine solche Verletzung vorliegt, ist nachfolgend zu prüfen.

E. 4.3.1

Verwaltungsrechtliche Verträge entstehen durch übereinstimmende Willenserklärungen der Parteien, wobei die Vorschriften des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR, SR 220) als subsidiäres öffentliches Recht analog Anwendung finden (Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 34 Rz. 1; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016, Rz. 1342). Bereits vor Vertragsschluss kann es indes zu rechtlich relevanten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und potentiellm Arbeitnehmer kommen. Der Eintritt in die Vertragsverhandlungen begründet unter den Beteiligten erhöhte Sorgfalts- und Rücksichtspflichten. Das Verhandlungsverhältnis ist ein Rechtsverhältnis, das die Verhandlungspartner zu einem Verhalten nach Treu und Glauben verpflichtet (Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2005, S. 68; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, Rz. 62).

E. 4.3.2

Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben ergibt sich im Rahmen der Vertragsverhandlungen insbesondere die Aufklärungspflicht gegenüber dem Verhandlungspartner in Bezug auf erhebliche Tatsachen, welche dieser nicht kennt und nicht zu kennen verpflichtet ist, die aber seinen Entscheid über den Vertragsabschluss oder dessen Bedingungen beeinflussen können (Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 362 OR, 7. Aufl., 2012, Nr. 14 zu Art. 320). Diese Pflicht wird aus der Rechtsfigur der "culpa in contrahendo" abgeleitet und muss insbesondere dann umso mehr gelten, wenn zwischen den betroffenen Parteien - wie vorliegend - bereits eine vertragliche Beziehung besteht. Bei entsprechenden Pflichtverletzungen ergeben sich daraus Schadenersatzansprüche. Ist der Vertrag geschlossen worden, jedoch mit einem Mangel behaftet, gelangen die Regeln über die Willensmängel (Irrtum, absichtliche Täuschung, Drohung) gemäss Art. 23 ff. OR zur Anwendung (Ernst Kramer, in: Berner Kommentar, Inhalt des Vertrags, Art. 19-22 OR, 1991, Art. 22 Rz. 39; Claire Huguenin, Obligationenrecht, Allgemeiner und Besonderer Teil, 2. Aufl., 2014, Rz. 1562; Margrit

Weber-Scherrer, Rechtliche Aspekte der Information zwischen den Arbeitsvertragsparteien, 1999, S. 74).

E. 4.3.3

Wie erwähnt beruft sich die Beschwerdeführerin auf die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags vom (...) 2014 und verlangt dessen Aufhebung ex tunc. Es gilt somit nach dem vorstehend Gesagten zu prüfen, ob der Vertrag aufgrund eines Willensmangels aufzuheben ist. Zur Beurteilung dieser Frage sind sinngemäss die Bestimmungen des OR heranzuziehen, nachdem weder der GAV SBB 2015 noch das BPG Bestimmungen bezüglich Willensmängeln bei verwaltungsrechtlichen Verträgen enthalten (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG; BGE 132 II 161 E. 3.1 m.w.H.; Tschannen/Zimmerli/Müller, a.a.O., § 35 Rz. 10; Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz. 1356).

E. 4.3.4

Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, dass sie sich im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung in einem Irrtum über ihre tatsächliche Anstellungsdauer und den damit verbundenen Anspruch auf eine Berufsinvalidenrente befunden habe.

E. 4.3.4.1

Gemäss Art. 23 OR ist ein Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Ein wesentlicher Irrtum ist der so genannte Grundlagenirrtum. Auf einen solchen kann sich die Partei gemäss Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR berufen, die sich über einen bestimmten Sachverhalt geirrt hat, der für sie notwendige Vertragsgrundlage war (subjektive Wesentlichkeit) und den sie zudem nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als eine notwendige Grundlage des Vertrages betrachten durfte (objektive Wesentlichkeit) (Alfred Koller, in: Theo Guhl (Hrsg.), Das Obligationenrecht, 9. Aufl., 2000, § 16 N 10). Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin führt ein Grundlagenirrtum nach Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR grundsätzlich nicht zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses ex tunc, d.h. dem Vertrag geht nicht von Anfang an jede Wirkung ab (vgl. Art. 320 Abs. 3 OR). Für die gegenseitigen Ansprüche und Verpflichtungen wird folglich die Gültigkeit des Vertrages bis zu dessen Aufhebung fingiert (Urteil des BGer 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.3.1; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N8 f. zu Art. 320 OR; Manfred Rehbinder, a.a.O., Rz. 84 ff.). Die Wirkungen der Ungültigkeit werden mit anderen Worten auf den Moment der Anrufung des Ungültigkeitsgrundes bezogen (Auflösung ex nunc), vorausgesetzt die Ungültigkeit wird binnen Jahresfrist seit Entdeckung des Mangels geltend gemacht. Unterbleibt eine solche Erklärung, gilt der Vertrag als genehmigt (vgl. Art. 31 Abs. 1 und 2 OR). Ein Vertrag wird indes nicht nur dann genehmigt, wenn die irrende Partei die einjährige Anfechtungsfrist von Art. 31 Abs. 1 OR unbenutzt ablaufen lässt, sondern auch dann, wenn sie innerhalb dieser Frist der Gegenpartei zu erkennen gibt, dass sie den Vertrag halten will. Diese Äusserung kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen. Eine konkludente Genehmigung liegt etwa vor, wenn die irrende Partei in Kenntnis des Irrtums die Erfüllung des Vertrages verlangt, die empfangene Sache verbraucht oder veräussert, die eigene Leistung vorbehaltlos und freiwillig erbringt oder Ansprüche aus Sachgewährleistung geltend macht (vgl. BGE 127 III 83 E. 1b; Urteile des BGer 4A.398/2018 vom 25. Februar 2019 E. 4.1 m.w.H., 4C.296/2000 vom 22. Dezember 2000 E. 3b; Ingeborg Schwenger, in: Honsell/Vogt/Wiegand (Hrsg.), Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl., 2015, N. 17 zu Art. 31 OR).

E. 4.3.4.2

Ob die Beschwerdeführerin vorliegend tatsächlich in einer irrigen Vorstellung über den Sachverhalt den Vertrag vom (...) 2014 unterzeichnete - was die Vorinstanz bestreitet - kann dahingestellt bleiben. Die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge eines Grundlagenirrtums sind ohnehin nicht erfüllt. Die Berufung auf einen Grundlagenirrtum scheidet vorliegend bereits an der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin mit einem "Leistungsbegehren" vom 23. August 2018 an die Vorinstanz den Arbeitsvertrag vom (...) 2014 konkludent genehmigt hat. In diesem Schreiben beantragte sie die Feststellung, dass ihr auf fünf Jahre befristetes Anstellungsverhältnis gestützt auf den Arbeitsvertrag vom (...) 2014 von Gesetzes wegen als unbefristet gelte und dass die Anpassung ihres ehemaligen unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einem befristeten Arbeitsvertrag nicht GAV-konform gewesen sei. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben bereits sichere Kenntnis von ihrem geltend gemachten Irrtum. So führt sie aus, es sei ihr im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Vertrags am (...) 2014 nicht klar gewesen, dass sie aufgrund ihrer tatsächlichen Anstellungsdauer Rentenansprüche gegenüber der Pensionskasse der SBB geltend machen könne. Erst am 26. Januar 2017 habe sie im Zusammenhang mit der Ausrichtung einer Treueprämie erfahren, dass die Berechnung ihrer Anstellungsjahre mit dem Eintritt per (...) 1986 beginne und nicht - wie sie angenommen habe - mit ihrem Wiedereintritt per (...) 2012. Am 30. September 2017 habe sie sich sodann an den SEV gewandt, mit der Bitte um eine entsprechende Abklärung ihrer Ansprüche, wodurch ihr schliesslich der Irrtum bewusst geworden sei. Anschliessend habe sie sich mehrfach an ihren Vorgesetzten gewandt und schliesslich mit Schreiben vom 23. August 2018 ein Leistungsbegehren gestellt. Entscheidend ist, dass die Beschwerdeführerin nach Entdeckung des Irrtums mit ihrem "Leistungsbegehren" an die Vorinstanz eine über die vereinbarte Frist von fünf Jahren hinausgehende Weiterbeschäftigung gestützt auf den Arbeitsvertrag vom (...) 2014 verlangt und damit konkludent zum Ausdruck gebracht hat, dass sie am genannten Vertrag auch künftig festhalten will. Dass sie den Vertrag aufgrund eines Mangels im Konsens aufheben wolle, geht aus dem Schreiben vom 23. August 2018 nicht hervor. Vielmehr nahm sie darin einen Rechtsstandpunkt ein, welcher einen gültig zustandekommenen Vertrag - frei von Willensmängeln - gerade voraussetzt. Damit hat sich die rechtskundig vertretene Beschwerdeführerin die ihr bekannten Umstände, die den Vertragsabschluss infrage stellen könnten, im Sinne einer Genehmigung entgegen halten zu lassen, womit die nachträgliche Berufung auf einen Irrtum über ihre Anstellungsdauer und den damit verbundenen allfälligen Rentenanspruch ausgeschlossen ist.

E. 4.3.4.3

Die Beschwerdeführerin beruft sich sodann auf einen weiteren Irrtum. So sei sie nicht darüber aufgeklärt worden, dass sie mit der Einwilligung in die befristete Anstellung ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung verliere. Vielmehr sei sie davon ausgegangen, dass sie nach Ablauf der fünfjährigen Anstellung doch noch ins AMC übertreten könne. Dass die Beschwerdeführerin den Vertrag in sicherer Kenntnis dieses Irrtums genehmigt hat, lässt sich nicht nachweisen. So oder anders handelt es sich dabei um einen unwesentlichen Rechtsirrtum. Ein Irrtum über die Rechtslage gilt nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung als unwesentlicher Irrtum im Beweggrund, wenn er bloss die rechtlichen Nebenfolgen des geschlossenen Vertrags betrifft (vgl. Urteil des BGer 4A_228/2007 vom 1. Oktober 2007 E. 2, BGE 118 II 58 E. 3b). So verhält es sich auch im vorliegenden Fall. Ein

Übertritt in das für die berufliche Neuorientierung geschaffene AMC findet ausschliesslich dann statt, sofern nicht sofort eine zumutbare Lösung gefunden wird (vgl. Ziff. 162 Abs. 1 GAV SBB 2015). Für die Beschwerdeführerin kam ein solcher Übertritt ins AMC nach eigenen Angaben nicht in Frage. Stattdessen entschied sie sich für eine auf fünf Jahre befristete Stelle. Soweit sie nun geltend macht, nicht gewusst zu haben, dass sie mit der befristeten Anstellung ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. auf Übertritt ins AMC verlieren würde, verkannte sie die Rechtslage, die sich bei Abschluss des befristeten Vertrags ergibt und nahm fälschlicherweise an, dass sie nach Ablauf der fünf Jahre doch noch ins AMC übertreten könne. Der Irrtum betraf mithin ausschliesslich die Wirkungen des Vertrags. Da die Beschwerdeführerin nie ins AMC übergetreten ist, sondern stattdessen eine befristete Stelle angetreten hat, durfte die Vorinstanz davon ausgehen, dass sich die Beschwerdeführerin über die Wirkungen des befristeten Vertrags, insbesondere des Verlusts der Möglichkeit, ins AMC übertreten zu können, im Klaren war. Somit kann sich die Beschwerdeführerin für die Unverbindlichkeit des Vertrags nicht auf den Irrtum über diesen Umstand berufen.

E. 4.3.5

Die Beschwerdeführerin macht schliesslich geltend, die Vorinstanz habe sie absichtlich über ihre tatsächliche Anstellungsdauer getäuscht.

E. 4.3.5.1

Der Tatbestand der absichtlichen Täuschung setzt einerseits voraus, dass der eine Vertragspartner - durch positives Verhalten oder durch Schweigen - absichtlich getäuscht hat, und andererseits, dass der andere Vertragspartner durch die Täuschung zum Vertragsabschluss verleitet worden ist (BGE 136 III 528 E. 3.4.2 und 132 II 161 E. 4.1). Die Beweislast für die Voraussetzungen der absichtlichen Täuschung trägt der Getäuschte (zum Ganzen Urteil BGer 4A_533/2013 vom 27. März 2014 E. 3.1; Ingeborg Schwenzer, a.a.O., Rz. 3 ff. zu Art. 28 OR; zur Beweislast vgl. auch oben E. 2.2).

E. 4.3.5.2

Es ist im vorliegenden Fall unbestritten, dass sich die Beschwerdeführerin vor Vertragsabschluss bei der Vorinstanz nicht nach ihrer tatsächlichen Anstellungsdauer erkundigt hat. Eine aktive Täuschung der Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz scheidet daher aus und es kommt nur eine absichtliche Täuschung durch Schweigen in Frage. Dies setzt voraus, dass der Täuschende Kenntnis vom Irrtum seines Vertragspartners und die Möglichkeit und Pflicht hat, diesen durch Aufklärung zu beheben. Unterlässt er dies bewusst und beabsichtigt damit, den andern zum Vertragsabschluss zu bewegen, handelt er in Täuschungsabsicht (Margrit Weber-Scherrer, a.a.O., S. 160).

E. 4.3.5.3

Die Beschwerdeführerin macht in diesem Zusammenhang geltend, die Vorinstanz habe sie absichtlich nicht auf ihre tatsächliche Anstellungsdauer aufmerksam gemacht, mit dem Ziel, ihr die Ansprüche gegenüber der Pensionskasse SBB vorzuenthalten. Demgegenüber erklärt die Vorinstanz, dass sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung über ihre Anstellungsdauer bewusst gewesen sei. Es kann hier ebenfalls offengelassen werden, ob sich die Beschwerdeführerin tatsächlich in einem Irrtum befunden hat. Selbst wenn davon ausgegangen wird, kann der Vorinstanz jedenfalls nicht nachgewiesen werden, dass sie sich des Irrtums tatsächlich bewusst gewesen ist. Ebenso wenig ist erstellt, dass sie mit dem Willen gehandelt hat, bei der Beschwerdeführerin den behaupteten Irrtum über die

Anstellungsdauer bestehen zu lassen, um sie so zum Vertragsabschluss zu verleiten. Art. 4 Abs. 2 Bst. a BPG und Art. 19 Abs. 1 BPG gebieten, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor eine angestellte Person ohne ihr Verschulden entlassen wird. Daraus, dass sich die Vorinstanz dementsprechend um Anschlusslösungen im Sinne einer Weiterbeschäftigung gekümmert und dabei - wie die Beschwerdeführerin vorbringt - die Möglichkeit, bei einem Austritt eine Berufsinvalidenrente beantragen zu können, noch nicht zur Sprache gebracht hat, kann nicht der Schluss gezogen werden, sie habe der Beschwerdeführerin ihre Ansprüche gegenüber der Pensionskasse SBB entziehen und sie deshalb absichtlich zu einem Vertragsabschluss verleiten wollen. Nach dem Gesagten lässt sich somit keine Täuschungsabsicht ausmachen.

E. 4.4

Zusammengefasst erweist sich der Arbeitsvertrag vom (...) 2014 folglich als gültig. Soweit die Beschwerdeführerin die Aufhebung des genannten Vertrags und die Weiterbeschäftigung auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom (...) 2011 beantragt, ist ihre Beschwerde daher abzuweisen.

E. 5

Fraglich kann deshalb nur noch sein, ob die fünfjährige Befristung des Arbeitsvertrags zulässig war.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich geltend, eine befristete Anstellung mit einer Vertragsdauer von mehr als drei Jahren gelte nach den anwendbaren Bestimmungen des GAV SBB und des BPG als unbefristet. Die Vorinstanz stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass das ursprüngliche Vertragsangebot auf drei Jahre befristet gewesen sei. Auf ausdrücklichen Wunsch der Beschwerdeführerin sei die Befristung jedoch auf fünf Jahre verlängert worden. Zwar würden sowohl das BPG als auch der GAV SBB eine Befristung von höchstens drei Jahren erlauben. Wenn ein Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich eine längere Befristung wünsche, sei eine solche Vereinbarung zulässig. In Anbetracht der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin die Vorinstanz um einen auf fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrag gebeten habe, sei das Vorbringen der Beschwerdeführerin zudem rechtsmissbräuchlich.

E. 5.2

Um ein flexibles Personalmanagement zu ermöglichen, kann der Arbeitsvertrag eine Befristung der Anstellungsdauer beinhalten. Anders als das OR begrenzen das BPG und der GAV SBB 2015 eine solche Befristung des Arbeitsverhältnisses auf längstens drei Jahre (vgl. Art. 9 Abs. 1 BPG und Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015). Diese gesetzliche Höchstdauer kann weder durch Vertrag noch durch Verfügung durchbrochen werden (vgl. Peter Helbling, in: Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 9 Rz. 15). Dauert das Arbeitsverhältnis länger als drei Jahre, so gilt es als unbefristet (vgl. Art. 9 Abs. 1 BPG und Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015). Gemäss ausdrücklicher Regelung in Ziff. 2 Abs. 2 GAV SBB gelten die normativen Bestimmungen des GAV SBB zwingend und dürfen nicht zuungunsten des Personals verändert werden. Ein Abweichen davon ist somit *e contrario* ausschliesslich zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erlaubt.

E. 5.3

Der vorliegende Arbeitsvertrag vom (...) 2014 sieht eine Befristung von fünf Jahren vor und verstösst damit gegen die in Art. 9 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015 zwingend vorgesehene Maximalbefristung von drei Jahren. Soweit die Vorinstanz nun vorbringt, dass die Befristung auf fünf Jahre auf ausdrücklichen Wunsch der Beschwerdeführerin und somit zu ihren Gunsten vereinbart worden sei, so übersieht sie, dass damit keineswegs nur Vorteile für die Beschwerdeführerin verbunden sind. Ein Nachteil besteht namentlich darin, dass beide Parteien während der Vertragsdauer gebunden sind und das Arbeitsverhältnis ausschliesslich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, beenden können (vgl. Art. 10 Abs. 4 BPG und Ziff. 177 Abs. 1 GAV SBB 2015). Überdies gelten etwa die Kündigungssperrfristen des Art. 336c OR (i.V.m. Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB 2015 und Art. 6 Abs. 2 BPG) nur im unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ferner kommt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren unbefristete Stelle aufgehoben wird, die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung zugute (Ziff. 162 ff. GAV SBB 2015). Mit der vorgeschriebenen Höchstdauer beabsichtigte der Gesetzgeber die nachteilige Situation, in welcher sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet, auf drei Jahre zu begrenzen (vgl. Peter Helbling, a.a.O., Art. 9 Rz. 25 ff). Da folglich eine längere Befristung immer auch mit Nachteilen behaftet ist, ist eine solche über die gesetzliche Höchstdauer von drei Jahren hinaus nicht zulässig. Das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin gilt damit gemäss Art. 9 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015 als unbefristet. Diese gesetzliche Fiktion tritt unabhängig vom Willen der Parteien ein (Urteil des BVGer A-4825/2011 vom 19. November 2012 E. 7.7).

E. 5.3.1

Soweit die Vorinstanz schliesslich geltend macht, dass die Berufung auf die Ungültigkeit der Befristung rechtsmissbräuchlich sei, so kann ihr in Anbetracht der zwingenden Natur der Bestimmung von Art. 9 Abs. 1 BPG bzw. Ziff. 19 Abs. 2 GAV SBB 2015 nicht gefolgt werden. Zwar erblickt die Rechtsprechung einen Rechtsmissbrauch in der Geltendmachung eines Rechts, wenn sie im Widerspruch zu einem früheren Verhalten steht und dadurch erweckte berechnete Erwartungen enttäuscht (vgl. BGE 129 III 493 E. 5.1; 125 III 257 E. 2a). Indessen ist im Widerspruch zwischen der Zustimmung zu einer Vereinbarung und der nachträglichen Geltendmachung ihrer Ungültigkeit unter Berufung auf zwingendes Recht nur dann ein Rechtsmissbrauch zu erblicken, wenn zusätzliche besondere Umstände gegeben sind. Ansonsten käme dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin der mit der zwingenden Gesetzesbestimmung gewährte Schutz nicht zuteil (BGE 126 III 337 E. 7, BGE 110 II 168 E. 3c). Irgendwelche besondere Umstände, welche das Verhalten der Beschwerdeführerin als rechtsmissbräuchlich erscheinen liessen, sind vorliegend nicht ersichtlich. Auch wenn die Beschwerdeführerin - wie die Vorinstanz geltend macht - selbst um eine Befristung von fünf Jahren gebeten hat, so war sie in Unkenntnis darüber, dass die Vereinbarung gegen zwingendes Recht verstösst. Vor diesem Hintergrund kann ihr nicht vorgeworfen werden, sie berufe sich rechtsmissbräuchlich auf die Unzulässigkeit der Befristung.

E. 5.4

Zusammengefasst erweist sich die mit Arbeitsvertrag vom (...) 2014 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses auf fünf Jahre als unzulässig. Das Arbeitsverhältnis gilt folglich von Gesetzes wegen als unbefristet. Insoweit ist die Beschwerde gutzuheissen, soweit

darauf eingetreten werden kann (vgl. E. 1.3). Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz vom 22. Januar 2019 ist aufzuheben und es ist festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis mit der Vorinstanz gestützt auf den Vertrag vom (...) 2014 unbefristet weiterbesteht.

E. 6

Bei diesem Verfahrensausgang können die weiteren Vorbringen der Beschwerdeführerin, namentlich die geltend gemachte Diskriminierung aus gesundheitlichen und altersbedingten Gründen sowie eine allfällige versteckte Kündigung, offenbleiben.

E. 7

Es bleibt über die Kosten für das vorliegende Beschwerdeverfahren und allfällige Parteientschädigungen zu entscheiden.

E. 7.1

Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Belangen vor Bundesverwaltungsgericht ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 7.2

Der obsiegenden Partei ist von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für die ihr erwachsenen notwendigen Kosten zuzusprechen (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Arbeitnehmern, die vom SEV vertreten werden, wird praxisgemäss eine Parteientschädigung zugesprochen (vgl. Urteile des BVGer A-6583/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 9, A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 11.1, A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 6.2, A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 5). Eine Kostennote wurde nicht eingereicht, weshalb die Parteientschädigung von Amtes wegen festzusetzen ist (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE). Die vom SEV vertretene Beschwerdeführerin obsiegt in Bezug auf ihr Eventualbegehren um Weiterbeschäftigung gestützt auf den Vertrag vom (...) 2014. Die leicht gekürzte Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 2 VGKE) wird in Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das Beschwerdeverfahren auf Fr. 2'000.- (inkl. Auslagen; vgl. Art. 8 Abs. 1 VGKE) festgelegt. Sie ist von der Vorinstanz zu tragen (Art. 64 Abs. 2 VwVG).

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