

# **BVGer BVGE 2016/11 vom 15. Februar 2016**

Bundesverwaltungsgericht, 2016-02-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_BVGE\\_2016\\_11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_BVGE_2016_11)

FR: TAF BVGE 2016/11 du 15 février 2016

IT: TAF BVGE 2016/11 del 15 febbraio 2016

## **Regeste**

Bundespersional

## **Erwägungen**

### **E. 11**

(...)

### **E. 12.1**

Der Beschwerdeführer fordert zusätzlich zur Entschädigung nach Art. 34b BPG eine solche nach Art. 19 Abs. 3 BPG in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen. Die Vorinstanz äussert sich nicht zu diesem Begehren. Dennoch ist darüber zu befinden. Vorab ist zu klären, ob Art. 19 Abs. 3 BPG überhaupt zur Anwendung gelangt.

### **E. 12.2**

Gemäss Art. 14 Abs. 2 BPG sind die Bestimmungen des BPG für Amtsdauerverhältnisse grundsätzlich umfassend anwendbar (vgl. E. 4.3). Dessen Bst. b schränkt diesen Verweis insofern ein, als die Vorschriften des BPG und des OR über die ordentliche Kündigung nicht anwendbar sind. Ob auch Art. 19 Abs. 3 BPG von diesem Ausschluss betroffen ist, gilt es mittels Auslegung zu ergründen.

### **E. 12.3**

Der Wortlaut einer Bestimmung ist Ausgangspunkt jeder Auslegung. Vom klaren Wortlaut darf nur ausnahmsweise abgewichen werden, wenn triftige Gründe dafür vorliegen, dass er nicht den wahren Sinn der Norm wiedergibt. Bestehen entsprechende Zweifel, so ist die fragliche Bestimmung mithilfe der übrigen Auslegungselemente auszulegen, um den wahren Sinngehalt der Gesetzesbestimmung zu ermitteln. Abzustellen ist namentlich auf die Entstehungsgeschichte einer Rechtsnorm (historische Auslegung), ihren Sinn und Zweck (teleologische Auslegung) sowie die Bedeutung, die ihr im Kontext mit anderen Normen (systematische Auslegung) zukommt (sog. Methodenpluralismus; BGE 141 V 197 E. 5.2; 141 V 221 E. 5.2.1; 141 II 57 E. 3.2; 141 II 436 E. 4.1). Eine Gesetzesinterpretation lege artis kann ergeben, dass ein an sich klarer Wortlaut zu weit gefasst und auf einen an sich davon erfassten Sachverhalt nicht anzuwenden ist (sog. teleologische Reduktion, vgl. BGE 141 V 191 E. 3 m.w.H.).

### **E. 12.4**

Alleine der Wortlaut von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG schafft bezüglich der Frage, wie weit der darin statuierte Ausschluss geht, keine Klarheit. Die Lektüre lässt zum einen den Schluss zu, dass sich dieser auf sämtliche Vorschriften des BPG erstreckt, welche die ordentliche Kündigung betreffen. Andererseits ist auch das Verständnis, der Ausschluss

könnte sich lediglich auf die Bestimmungen im 2. Abschn. des BPG mit dem Titel « Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses » beziehen, nicht abwegig. Je nach Auffassung wäre demzufolge der 3. Abschn. des BPG mit dem Titel « Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis », wo Art. 19 BPG angesiedelt ist, von der Ausschlussnorm betroffen oder eben nicht. Ob die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG im Fall einer Nichtwiederwahl anwendbar oder im Zusammenhang mit Amtsdauerverhältnissen ausgeschlossen sein soll, ergibt sich demnach nicht zweifelsfrei aus dem Gesetzestext. Auch die Lektüre der französisch- und italienischsprachigen Fassungen, welche im Wortlaut mit der deutschsprachigen übereinstimmen, vermag die Bedenken nicht auszuräumen. Aus diesem Grund ist in einem weiteren Schritt anhand der übrigen Auslegungselemente der wahre Sinngehalt der Gesetzesbestimmung zu ermitteln.

#### **E. 12.5**

In den Materialien fehlen aufschlussreiche Informationen, die den Geltungsbereich von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG näher umreissen beziehungsweise abstecken würden. Insbesondere enthalten sie weder Hinweise, wonach die Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG vom Ausschluss betroffen sein könnte, noch geht daraus hervor, dass ihr im Zusammenhang mit Amtsdauerverhältnissen eine Bedeutung beizumessen wäre. Im Lichte der historisch-teleologischen Auslegung von Art. 14 BPG (vgl. E. 4.3) ist jedoch relevant, dass das Amtsdauerverhältnis seit der Revision des BPG als eigenständiges Arbeitsverhältnis erscheint und gleichzeitig an das unbefristete angelehnt ist (vgl. E. 4.4.1). Die verbleibende Differenz zu Letzterem ist in der Wahl auf Amtsdauer zu erblicken, womit dem Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Schutz vor Einflussnahme Rechnung getragen wird. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, den Ausschluss gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG auf die Bestimmungen betreffend die ordentliche Kündigung im 2. Abschn. des BPG zu beziehen. Indem Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG für die Nichtwiederwahl die Bestimmungen betreffend die Entschädigungen beziehungsweise Weiterbeschäftigung im Fall ungerechtfertigter oder missbräuchlicher Kündigungen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG sowie Art. 34c Abs. 1 Bst. a, b und d und Abs. 2 BPG) für anwendbar erklärt, bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass auch dem nicht wieder Gewählten ein umfassender Rechtsschutz gewährt werden soll. Gründe, weshalb eine auf Amtsdauer gewählte Person darüber hinaus nicht in den Genuss der Rechtsfolge beziehungsweise Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 BPG gelangen sollte, sind nicht ersichtlich. Dass die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 BPG anders als jene nach Art. 34b BPG und Art. 34c BPG in Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG keine Erwähnung findet, ändert nichts daran und dürfte in der unterschiedlich gearteten Zweckbestimmung der Entschädigungen begründet sein (vgl. BVGE 2015/48 E. 7.6.2).

#### **E. 12.6**

Die Auslegung von Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG ergibt, dass der darin statuierte Ausschluss von Vorschriften über die ordentliche Kündigung des BPG nicht umfassend zu verstehen ist, sondern lediglich den 2. Abschn. des BPG betrifft, und daher Art. 19 Abs. 3 BPG für Amtsdauerverhältnisse Anwendung findet. Der Beschwerdeführer hat gestützt auf diese Norm Anspruch auf eine weitere Entschädigung.

#### **E. 12.7**

Gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG richtet der Arbeitgeber einer angestellten Person, der er ohne deren Verschulden kündigt (vgl. Art. 19 Abs. 2 BPG), eine Entschädigung von mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn aus

(vgl. auch Art. 79 Abs. 1 BPV), wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die betroffene Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. Nach Art. 78 Abs. 1 Bst. c BPV ist die Entschädigung in letzterem Fall auszurichten, wenn die betroffene Person über 50 Jahre alt ist. Die Kündigung gilt namentlich dann als unverschuldet, wenn sie ohne sachlich hinreichenden Grund ausgesprochen wird (vgl. Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario; Urteil A 6277/2014 E. 15.1). Gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Entschädigung zusätzlich zu jener nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG zu leisten (vgl. BVGE 2015/48 E. 7; Urteil A 6927/2014 E. 10.1). Sie wird nicht ausgerichtet, wenn die betroffene Person bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt wird (vgl. Art. 78 Abs. 3 Bst. a BPV). Unter gewissen Umständen ist sie ganz oder teilweise zurückzuerstatten (vgl. Art. 78 Abs. 4 BPV).

### **E. 12.8**

Die Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG wird der betroffenen Person ausgerichtet für ihre Firmentreue, als Überbrückungshilfe, wenn sie in einem Beruf mit schwacher oder keiner Nachfrage gearbeitet hat, oder mit Blick darauf, dass sie durch ihr Alter auf dem Stellenmarkt benachteiligt ist. Sie hat weder pönalen noch präventiven, sondern ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. BVGE 2015/48 E. 6.4; Urteil A 6277/2014 E. 15.3). Bei der Festsetzung der Entschädigung sind insbesondere das Alter der betroffenen Person, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Art. 1 BPV und die Kündigungsfrist zu berücksichtigen (vgl. Art. 79 Abs. 4 BPV).

### **E. 12.9**

Vorliegend sind die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG erfüllt, sprach die Vorinstanz die Nichtwiederwahl doch ohne sachlich hinreichenden Grund, mithin ohne Verschulden des im Zeitpunkt der Nichtwiederwahl gut (...) und mittlerweile beinahe (...) Jahre alten Beschwerdeführers aus und wird dieser nicht bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG weiterbeschäftigt. Hinsichtlich ihrer Höhe ist zu beachten, dass die Dauer der Anstellung mit gut zwölf Jahren im mittleren Bereich lag (vgl. dazu Art. 78 Abs. 1 Bst. b BPV, wonach ein Anstellungsverhältnis von mindestens zwanzig Jahren als « lange » im Sinne von Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG gilt). Die Nichtwiederwahl wurde gut sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer verfügt. Da der Beschwerdeführer zusätzlich freigestellt wurde, konnte er während einiger Zeit ungehindert und ohne finanzielle Einbussen der Stellensuche nachgehen. Hinsichtlich seiner beruflichen und persönlichen Situation sei auf die Ausführungen zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG verwiesen (...). Unter Würdigung der gesamten Umstände erscheint eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (auf der Basis des letzten massgeblichen Bruttolohns) zuzüglich der regelmässig ausgerichteten Zulagen, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge als angemessen.

### **E. 13**

Zusammengefasst ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von zehn Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a

und Abs. 2 BPG) und von vier Bruttomonatslöhnen (inkl. der regelmässig ausgerichteten Zulagen) unter Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 19 Abs. 3 Bst. b und Abs. 5 BPG) auszurichten. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

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