



## Urteil vom 31. Januar 2024

---

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),  
Richter Alexander Mistic, Richter Jérôme Candrian,  
Gerichtsschreiber Tobias Egli.

---

Parteien

**A.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
lic. iur. Loris Fabrizio Mainardi,  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Kommando Operationen (Kdo Op),**  
c/o Armeestab, Personalrecht Gruppe Verteidigung,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Rückerstattung Ausbildungskosten.

## Sachverhalt

### A.

A.\_\_\_\_\_ war vom (...) 2019 bis (...) 2022 als (...) zugunsten (...) des Kompetenzzentrums SWISSINT, Kommando Operationen der Schweizer Armee (nachfolgend auch: Arbeitgeberin) angestellt.

### B.

Am 3. April 2020 stellte A.\_\_\_\_\_ einen Antrag auf Übernahme der Ausbildungskosten für (Ausbildung). Der Ausbildungsbeginn war für August 2020 und das Ausbildungsende für Januar 2022 vorgesehen. Die Ausbildungskosten beliefen sich auf Fr. 13'770.– (Kursgeld von Fr. 12'870.– und Prüfungsgebühren von Fr. 900.–). A.\_\_\_\_\_ beantragte die Übernahme von 75 Prozent der Gesamtkosten.

### C.

Die Arbeitgeberin hiess den Antrag gut. Am (...) 2020 erhielt A.\_\_\_\_\_ die von ihrer Arbeitgeberin unterzeichnete Ausbildungsvereinbarung sowie als Beilage die Richtlinien über den Abschluss von Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen im VBS vom 10. Januar 2019. Die Ausbildungsvereinbarung regelt unter anderem den Ausbildungsinhalt, die Kurskosten, die Leistungen der Arbeitgeberin sowie die Rückerstattungspflicht. Am (...) 2020 retournierte sie die unterzeichnete Ausbildungsvereinbarung an ihre Arbeitgeberin.

### D.

Im Januar 2022 schloss A.\_\_\_\_\_ die (Ausbildung) erfolgreich ab.

### E.

Mit Schreiben vom 17. März 2022 kündigte A.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis auf den (...) 2022. Ihre Arbeitgeberin bestätigte am 23. März 2022 den Eingang des Kündigungsschreibens und die Auflösung des Anstellungsverhältnisses per (...) 2022.

### F.

Mit Schreiben vom 23. Juni 2022 informierte die Arbeitgeberin A.\_\_\_\_\_, dass sie ihr rückerstattungspflichtige Ausbildungskosten von insgesamt Fr. 9'652.50 (ohne Prüfungsgebühr) bezahlt habe. Dieser Betrag reduziere sich nach Beendigung der Aus- bzw. Weiterbildung monatlich um 4<sup>1/6</sup> Prozent, konkret um Fr. 402.50. Die Rückzahlungspflicht habe im Januar 2022 zu laufen begonnen. Folglich betrage der rückerstattungspflichtige Betrag per August 2022 Fr. 6'033.–.

**G.**

Am 27. Juni 2022 ersuchte A. \_\_\_\_\_ um eine schriftliche Begründung für die Rückzahlungspflicht. Daraufhin erläuterte die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 29. Juni 2022 den Inhalt der Ausbildungsvereinbarung und die Folgen der vorzeitigen Kündigung. Bei dieser Gelegenheit machte die Arbeitgeberin sie auch auf die Möglichkeit eines Härtefallgesuchs aufmerksam. Gleichentags verlangte A. \_\_\_\_\_ den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung.

**H.**

Mit Verfügung vom 8. August 2022 verpflichtete das Kommando Operationen (Kdo Op) der Schweizer Armee A. \_\_\_\_\_ zur Rückerstattung der Ausbildungskosten in der Höhe von Fr. 6'033.–.

**I.**

Dagegen erhob A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 18. August 2022 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie beantragt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und sie sei von der auferlegten Rückzahlungspflicht zu befreien.

**J.**

Mit Vernehmlassung vom 12. September 2022 schloss das Kommando Operationen (Kdo Op) der Schweizer Armee (nachfolgend: Vorinstanz) auf Abweisung der Beschwerde.

**K.**

Mit Schlussbemerkungen vom 29. September 2022 hielt die Beschwerdeführerin an ihren Anträgen und Ausführungen fest.

**L.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Dokumente wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

**1.1** Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern sie von einer Vorinstanz nach Art. 33 VGG stammen und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Die angefochtene Verfügung ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt. Sie stammt von einer zuständigen Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG und kann nach Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist demnach für die Beurteilung der Beschwerde zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

**1.2** Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit der sie zur Bezahlung von Fr. 6'033.– verpflichtet wird, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

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

### **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet im vorliegenden Verfahren mit voller Kognition: Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Verletzungen des Bundesrechts – einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens –, auf unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und auf Unangemessenheit (Art. 49 VwVG). Es stellt dabei den rechtserheblichen Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die rechtliche Begründung der Parteibegehren gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG).

**2.2** Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im öffentlichen Recht grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 ZGB als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit hat jene Partei zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (BGE 144 II 332 E. 4.1.3, BVGE 2012/33 E. 6.2.2).

**3.**

Vorab ist auf die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin einzugehen.

**3.1** Das PBG regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals (Art. 1). Gemäss Art. 37 BPG erlässt der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen für das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals. Von dieser Möglichkeit hat er mit dem Erlass der Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) und der Verordnung über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH, SR 172.220.111.9) Gebrauch gemacht. Nach Art. 1 Abs. 2 Bst. f BPV erstreckt sich deren Geltungsbereich nicht auf das Personal nach der PVFMH, mit Ausnahme der sinngemässen Geltung der in Art. 2 Abs. 1 PVFMH aufgeführten einzelnen Bestimmungen der BPV (Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 3.1). Folglich findet auf Arbeitsverhältnisse entweder die BPV oder die PVFMH Anwendung. Das Abgrenzungskriterium bildet der Einsatz des Personals für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte, die humanitäre Hilfe des Bundes und die Ausbildung ausländischer Truppen im Ausland sowie die Vorbereitung, Rekrutierung und Ausbildung (Art. 1 Bst. a und b PVFMH). Die Anwendbarkeit der PVFMH hängt demnach vom Arbeitsbereich und vom vereinbarten Einsatzort ab (Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.1).

**3.2** Im Folgenden ist zu untersuchen, ob das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin der PVFMH untersteht, oder ob ungeachtet der vertraglich festgehaltenen Geltung der PVFMH die BPV zur Anwendung gelangt.

**3.3** Gemäss Arbeitsvertrag vom (...) 2019 und dessen Verlängerung vom (...) 2020 ist die Beschwerdeführerin nach PVFMH angestellt. Aus diesem Grund unterstünde sie grundsätzlich nicht der BPV, sondern der PVFMH.

**3.4** Laut Arbeitsvertrag vom (...) 2019 und dessen Verlängerung vom (...) 2020 ist die Beschwerdeführerin als (...) beim Kompetenzzentrum SWIS-SINT angestellt. Als Arbeitsort vereinbarten die Parteien Stans-Oberdorf. Gemäss dem Arbeitszeugnis vom (...) 2022 war sie mit folgenden Tätigkeiten betraut:

«(...)»

**3.5** Bereits aufgrund der vertraglichen Festlegung des Arbeitsortes der Beschwerdeführerin auf Stans-Oberdorf fehlt dem Arbeitsverhältnis der

Zusammenhang mit einem geplanten Einsatz im Ausland. Selbst wenn man davon absehen wollte, lässt sich aus Art. 1 Bst. a und b PVFMH nicht schliessen, dass allein ihre Tätigkeit beim Kommando Operationen des Kompetenzzentrums SWISSINT für die Anwendung der Verordnung ausschlaggebend sein könnte. Vielmehr kommt es auf den von beiden Vertragsparten vereinbarten und in diesem Sinne zumindest geplanten Einsatz einer Person in einer Friedensmission im Ausland beziehungsweise auf die Vorbereitung einschliesslich Rekrutierung und Ausbildung eines Mitarbeitenden im Hinblick auf einen solchen Einsatz an. Mit Blick auf den Arbeitsvertrag und die Tätigkeitsbereiche der Beschwerdeführerin lässt sich aber weder in Bezug auf den geplanten Arbeitsort noch auf den Arbeitsbereich schliessen, dass sie für einen Einsatz im Ausland angestellt worden wäre. Damit ist kein Zusammenhang mit Auslandseinsätzen erkennbar. Ungeachtet der vertraglich festgehaltenen Geltung der PVFMH ist diese auf die Anstellung der Beschwerdeführerin nicht anwendbar. Das Arbeitsverhältnis fällt in den Geltungsbereich der BPV (vgl. Urteil des BVGer A-5452/2020 vom 14. Juni 2021 E. 5.2.2 f.).

#### 4.

Gemäss Art. 4 Abs. 2 BPG setzen die Arbeitgeber ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein. Sie treffen geeignete Massnahmen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zu Aus- und Weiterbildung und zur Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG). In Art. 4 BPV ist die Weiterbildung näher geregelt. Demgemäss trägt der Arbeitgeber die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Er kann die Kosten für die bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen (Art. 4 Abs. 4 BPV). Diese Aus- und Weiterbildungskosten kann der Arbeitgeber zurückfordern, wenn die Angestellten die Aus- und Weiterbildung abbrechen oder das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder der Weiterbildung oder innerhalb der folgenden Fristen seit Abschluss der Aus- oder der Weiterbildung auflösen und nicht unterbrochlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit des Bundes eingehen (Art. 4 Abs. 5 BPV). Die Frist für die Rückforderung beträgt bei einem Kostenanteil des Arbeitgebers von unter Fr. 50'000.– zwei Jahre (Art. 4 Abs. 5 Bst. b Ziff. 1 BPV; vgl. Urteile des BVGer A-2456/2017 vom 12. April 2018 E. 3.2, A-3396/2017 vom 8. Januar 2018 E. 8.4)

**5.**

Vorliegend ist unbestritten, dass die Parteien am (...) 2020 eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen haben. Darin verpflichtete sich die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Ausbildungskosten zur (...) an (...) in der Höhe von Fr. 13'770.– im Umfang von 75 Prozent (Fr. 10'327.50) zu bezahlen. Die Beschwerdeführerin verpflichtete sich demgegenüber, diese Kosten bei einem Austritt vor Ablauf von zwei Jahren seit Abschluss der Ausbildung anteilmässig zurückzubezahlen. Die Beschwerdeführerin stellt die Gültigkeit dieser Ausbildungsvereinbarung nicht per se in Frage und bestreitet insbesondere nicht, dass die Vorinstanz aufgrund ihrer vorzeitigen Kündigung grundsätzlich einen Rückforderungsanspruch hat. In Bezug auf die grundsätzliche Rückzahlungspflicht sowie die in der Vereinbarung festgehaltenen Modalitäten ist zwischen den Parteien demnach von einem übereinstimmenden Vertragswillen auszugehen.

**6.**

Nicht einig sind sich die Parteien hingegen darüber, ob die Beschwerdeführerin abweichend von der vertraglichen Vereinbarung aufgrund besonderer Umstände nicht zur Rückzahlung verpflichtet ist.

**6.1** Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die Wahrung des öffentlichen Interesses ihre Schranke im Vertrauensprinzip finde. Dies dürfe nicht dazu führen, dass dem Vertragspartner des Gemeinwesens «bei der Vertragsauslegung Auflagen gemacht werden», die er beim Vertragsabschluss vernünftigerweise nicht habe voraussehen können. Die Auslegung nach Treu und Glauben bedeute, dass einer Willensäußerung jener Sinn zu geben sei, den ihr der Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte und beilegen musste. Weiter habe die Auslegung aus der Sicht eines vernünftig und redlich urteilenden Empfängers der Willensäußerung zu erfolgen. Dabei sei die Gesamtheit aller Umstände zu berücksichtigen.

Die angefochtene Verfügung verkenne, dass die Rückzahlungspflicht auslösende Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschwerdeführerin nicht ohne Not, sondern vielmehr aufgrund des enttäuschten Vertrauens in die Versprechungen der Vorinstanz erfolgt sei. Ihr sei von ihrem Vorgesetzten in Aussicht gestellt worden, ihr Pensum während der Zeit des an die (...) anschliessenden Studiums von 100 Prozent auf 60 Prozent herabzusetzen und einen Praktikanten für 40 Prozent einzustellen. Diese Vertrauensgrundlage sei in der Folge wiederholt bekräftigt worden.

Die Kündigung der Beschwerdeführerin sei nur deshalb erfolgt, weil ihr Vorgesetzter ihr am 31. Januar 2022 mitgeteilt habe, die in Aussicht gestellte Lösung sei aus Kostengründen nun doch nicht umsetzbar. Zudem hätten ihr Vorgesetzter sowie die Rechtskonsultantin der Vorinstanz zugesichert, dass eine Kündigung keine Rückzahlungspflichten aus der Ausbildungsvereinbarung nach sich ziehen würde. Aus diesem Grund erweise sich die verfügte Rückforderung als rechtswidrig.

**6.2** Die Vorinstanz leitet aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin ab, dass diese sich auf den Vertrauensschutz berufe. Sie bringt vor, dass sich die Rückforderung der Ausbildungskosten auf die Ausbildungsvereinbarung stütze. Darin habe die Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt, dass sie rückerstattungspflichtig werde, wenn sie nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Rückerstattungsfrist von zwei Jahren durch Kündigung auflöse und dieses nicht unterbrochlos bei einer Verwaltungseinheit nach Art. 1 der BPV fortsetze. Die Beschwerdeführerin habe damit ausdrücklich von der Rückerstattungspflicht bei einer Arbeitnehmerkündigung Kenntnis genommen. Die Folgen einer solchen Kündigung seien ihr vollkommen bekannt gewesen.

Die Vorinstanz bestreitet die Aussagen der Beschwerdeführerin, wonach ihr zugesichert worden sei, die Ausbildungsanträge nicht zurückerstatten zu müssen. Sollte dies dennoch passiert sein, hätte sie erkennen müssen, dass für einen solchen Entscheid nicht ihr direkter Vorgesetzter oder die Rechtskonsultantin des Kompetenzzentrums SWISSINT zuständig gewesen wären. Die Ausbildungsvereinbarung habe der stellvertretende Kommandant des Kompetenzzentrums SWISSINT unterzeichnet. Entsprechend hätte sie davon ausgehen müssen, dass eine bindende Aussage über die Rückzahlungspflicht nur von diesem oder einem hierarchisch höher eingestuften Vorgesetzten hätte getätigt werden dürfen und nicht von den beiden erwähnten Personen. Die Beschwerdeführerin habe nicht gutgläubig davon ausgehen können, dass die beiden Personen, die angeblich die bestrittenen Aussagen getätigt hätten, für die Auskunft auch tatsächlich zuständig gewesen seien. Somit habe kein berechtigtes Vertrauen entstehen können. Des Weiteren hätte die Beschwerdeführerin die Unrichtigkeit der von der Vorinstanz bestrittenen Auskünfte zwingend erkennen müssen, da die Aussagen klar im Widerspruch zur schriftlichen Ausbildungsvereinbarung stünden.

Schliesslich fehle es auch an einer ohne Nachteil rückgängig zu machender Disposition, welche die Beschwerdeführerin im berechtigten Vertrauen

auf eine unrichtige Aussage getätigt habe. Die Rückzahlungspflicht sei durch die am 17. März 2022 eingereichte Kündigung der Beschwerdeführerin ausgelöst worden. Zu diesem Zeitpunkt habe sie längst gewusst, dass ihr Pensum im befristeten Vertragsverhältnis nicht reduziert und keine Hochschulpraktikantin angestellt werden könne. Die Kündigung sei mithin erfolgt, weil sie den Studienbeginn im Herbst 2022 eingeplant habe und nicht zufolge der angeblichen Aussage, sie müsse die Ausbildungskosten der Vorinstanz nicht zurückerstatten. Selbst wenn diese Aussage getätigt worden wäre, sei diese gemäss den eigenen Ausführungen der Beschwerdeführerin nicht kausal für die Kündigung gewesen. Damit seien die Voraussetzungen für einen Vertrauensschutz nicht erfüllt.

**6.3** In ihren Schlussbemerkungen wendet die Beschwerdeführerin dagegen ein, dass die Aussagen ihres Vorgesetzten sowie der Rechtskonsultantin der Vorinstanz für sie als verwaltungsrechtlich nicht Sachkundige sehr wohl vertrauensbegründend gewesen seien. VBS-interne Kompetenzregelungen seien ihr nicht entgegenzuhalten. Im Übrigen habe die Vorinstanz den Gegenstand der nachteiligen Dispositionswirkung tatsachenentstellend verzerrt dargelegt. Die Vorinstanz verkenne, dass die Disposition in der unumgänglich gewordenen Kündigung bestehe, nachdem das über den Zeitraum von über sieben Monaten wiederholt bestärkte und berechtigte Vertrauen auf eine Entlastungslösung am 31. Januar 2022 enttäuscht worden sei.

## **7.**

Die Beschwerdeführerin bringt damit vor, ihr Vorgesetzter und die Rechtskonsultantin der Vorinstanz hätten eine vertrauensbegründende Auskunft getätigt, wonach eine Kündigung keine Rückzahlungspflicht aus der Ausbildungsvereinbarung nach sich ziehen würde. Es ist deshalb zu prüfen, ob die Vorinstanz entgegen der vertraglichen Vereinbarung (vgl. E. 5) aus Gründen des Vertrauensschutzes keinen Anspruch auf anteilmässige Rückerstattung der Ausbildungskosten verfügt.

**7.1** Der in Art. 9 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben bedeutet, dass der Bürger Anspruch darauf hat, in seinem berechtigten Vertrauen in behördliche Zusicherungen oder in anderes, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Behörden geschützt zu werden (vgl. statt vieler BGE 129 I 161 E. 4.1 m.w.H.; Urteile des BVerfG A-2564/2020 vom 11. Juni 2021 E. 5.1 und A-637/2020 vom 5. Februar 2021 E. 7.3). Der Vertrauensschutz bedarf eines Anknüpfungspunktes, d.h. eines Verhaltens einer Behörde, das bei den Betroffenen bestimmte Erwartungen auslöst (BGE 129

I 161 E. 4.1). Es müssen verschiedene Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, damit sich der Private mit Erfolg auf den Grundsatz von Treu und Glauben berufen kann. Die unrichtige Auskunft der Behörde ist nur bindend, wenn (BGE 143 V 95 E. 3.6.2; BGE 137 II 182 E. 3.6.2; Urteil des BVGer A-472/2021 vom 11. Januar 2022 E. 5.1):

- a) es sich um eine vorbehaltlose Auskunft der Behörden handelt;
- b) die Auskunft sich auf eine konkrete, den Bürger berührende Angelegenheit bezieht;
- c) die Amtsstelle, welche die Auskunft gegeben hat, dafür zuständig war oder der Bürger sie aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte;
- d) der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres hat erkennen können;
- e) der Bürger 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;
- g) das Interesse an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts dasjenige am Vertrauensschutz nicht überwiegt.

Nicht massgeblich ist die Form der Auskunftserteilung. Auch eine mündliche Auskunft kann verbindlich sein, wenn sie aufgrund der Umstände geeignet ist, den guten Glauben des Betroffenen zu erwecken (vgl. BGE 106 V 139 E. 4c; Urteil des BVGer B-4597/2017 vom 19. Dezember 2017 E. 7.2 m.w.H.; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 668).

Eine mündliche Auskunft muss grundsätzlich durch schriftliche Unterlagen belegt werden können und es wird beispielsweise verlangt, dass derjenige, der sich auf eine Auskunft oder Zusicherung berufen will, sich diese von der Verwaltung schriftlich bestätigen lässt. So genügt beispielsweise eine blosser, unbelegte Behauptung einer telefonischen Auskunft oder Zusage nicht, um einen Anspruch aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes zu begründen (vgl. Urteile des BVGer A-3982/2015 vom 4. Januar 2016 E. 6.2.1, A-1989/2011 vom 4. Januar 2012 E. 3, je m.w.H.; ferner: Urteil des BGer 2A.191/2002 vom 21. Mai 2003 E. 3.2.2).

**7.1.1** Zunächst ist zwischen der Beschwerdeführerin und der Vorinstanz streitig, ob sich die fragliche Auskunft tatsächlich so zugetragen hat. Da die Beschwerdeführerin aus der behaupteten Auskunft den Verzicht auf die vertraglich vereinbarte Rückzahlungspflicht und somit Rechte ableitet, ist sie diesbezüglich beweispflichtig (vgl. E. 2.2). Sie stützt sich in ihren Ausführungen lediglich auf eine von ihr selber verfasste Sachverhaltsdarstellung. Dass ihr Vorgesetzter und die Rechtskonsultantin die die strittige Aussage getätigt hätten, kann sie nicht belegen. Über den Inhalt der Gespräche wurde keine Gesprächsnotiz erstellt. Die Beschwerdeführerin hat sich den Inhalt des Gesprächs sodann auch nicht bestätigen lassen und im Beschwerdeverfahren, nunmehr anwaltlich vertreten, auch keine Beweisanträge gestellt.

**7.1.2** Dennoch ist nicht mit Sicherheit auszuschliessen, dass der Beschwerdeführerin vom Vorgesetzten und der Rechtskonsultantin eine Pensenreduktion zugesichert wurde. Dies ergibt sich aus dem E-Mail ihres Vorgesetzten vom 31. August 2021.

Vom zeitlichen Ablauf her ist aber zu beachten, dass die Beschwerdeführerin zunächst mit befristetem Arbeitsvertrag vom (...) 2019 bis (...) 2020 im Vollzeitpensum angestellt war. Am (...) 2020 unterzeichnete sie die Ausbildungsvereinbarung. Gemäss Aufstellung der Beschwerdeführerin habe sie erstmals am Standortgespräch vom 5. Mai 2020, also nach Abschluss der Ausbildungsvereinbarung ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie dereinst studieren wolle. Die unterstützte Ausbildung begann dann im (...) 2020. Die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages bis (...) 2023 unterzeichnete die Beschwerdeführerin am (...) 2020 zu einem Zeitpunkt, in welchem sie längst wusste, dass sie nach ihrer begonnen und von der Vorinstanz teilweise finanzierten Ausbildung studieren wollte. Dennoch sah die Verlängerung des Arbeitsvertrages keine mögliche Reduktion ihres Arbeitspensums auf einen mutmasslichen Beginn ihres Studiums vor. Hinzu kommt, dass eine mögliche Reduktion ihres Arbeitspensums nach ihrer eigenen Darstellung erstmals am 27. Mai 2021 diskutiert wurde. Weder der Abschluss des zweiten Arbeitsvertrages vom (...) 2020 noch die Unterzeichnung der Ausbildungsvereinbarung vom (...) 2020 stehen in einem kausalen Zusammenhang mit einer allfälligen später erfolgten Zusicherung ihres direkten Vorgesetzten, dass sie ihr Arbeitspensum reduzieren könne. Mit anderen Worten hatte die Beschwerdeführerin im Vorfeld keine auf eine Zusicherung beruhende Dispositionen getroffen, die sie ohne Nachteil nicht mehr rückgängig hätte machen können (vgl. E. 7.1). Demnach fehlt es an einer Vertrauensgrundlage.

**7.2** Zusammenfassend ergibt sich, dass eine Zusicherung des Vorgesetzten oder der Rechtskonsultantin der Vorinstanz nicht nachgewiesen ist und sich die Beschwerdeführerin auch mangels einer Vertrauensgrundlage nicht auf den Vertrauensschutz berufen kann. Damit erübrigt es sich, auf die weiteren in Erwägung 7.1 aufgeführten Voraussetzungen einzugehen, da diese kumulativ erfüllt sein müssten. Ob ihr Vorgesetzter und/oder die Rechtskonsultantin für die fragliche Auskunft zuständig gewesen wären und ob die Beschwerdeführerin eine allfällige Unzuständigkeit hätte erkennen müssen, kann somit offen bleiben. Folglich ist die Ausbildungsvereinbarung vom (...) 2020 massgebend für die Rückzahlungsformalitäten. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist entsprechend abzuweisen.

## **8.**

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

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

**8.2** Weder die unterliegende Beschwerdeführerin (Art. 64 Abs. 1 VwVG) noch die Vorinstanz (Art. 7 Abs. 3 VGKE) haben Anspruch auf eine Parteientschädigung.

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

- 1.**  
Die Beschwerde wird abgewiesen.
- 2.**  
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
- 3.**  
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
- 4.**  
Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz und das Generalsekretariat VBS.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Maurizio Greppi

Tobias Egli

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand:

Zustellung erfolgt an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Einschreiben)
- das Generalsekretariat VBS (Gerichtsurkunde; zuhanden der beschwerdeberechtigten Instanz)