



## Urteil vom 18. Juli 2019

---

Besetzung

Richter Christoph Bandli (Vorsitz),  
Richter Maurizio Greppi, Richterin Kathrin Dietrich,  
Gerichtsschreiber Benjamin Strässle.

---

Parteien

**B.** \_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
lic. iur. Jürg Jakob, Rechtsanwalt,  
rohner thurnherr wiget & partner,  
Rosenbergstrasse 42b, 9000 St. Gallen,  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Kommando Operationen (Kdo Op),**  
Papiermühlestrasse 20, 3003 Bern,  
c/o Armeestab, Personalrecht Gruppe Verteidigung,  
Bolligenstrasse 56, 3003 Bern,  
Vorinstanz,

---

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsverhältnis.

**Sachverhalt:****A.**

B.\_\_\_\_\_ arbeitete seit dem (...) mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % als Mobile Militärpolizistin im Bereich der militärischen Sicherheit beim heutigen Kommando Operationen (vormals: Heer bzw. Führungsstab der Armee; nachfolgend: Arbeitgeber) mit Arbeitsort in (...). Das Arbeitsverhältnis wurde mit der Kündigung durch B.\_\_\_\_\_ vom (...) per (...) aufgelöst.

In ihrer Funktion als Mobile Militärpolizistin hatte B.\_\_\_\_\_ sicherheitspolizeiliche Einsätze zu leisten. Sie wurde u.a. im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ in (...) zum Schutz ausländischer Vertretungen sowie Z.\_\_\_\_\_ zum Schutz von Objekten der Armee eingesetzt. Mit dem Einsatz Y.\_\_\_\_\_ sollten die zivilen Behörden beim Schutz ausländischer Vertretungen unterstützt werden. Der Einsatz umfasste – soweit vorliegend von Interesse – die stationäre Bewachung bestimmter Objekte in (...) sowie mobile Patrouillentätigkeit. Der Einsatz Z.\_\_\_\_\_ hatte den Schutz von Objekten der Armee zum Gegenstand; es war Logendienst zu leisten und nachts sowie an den Wochenenden und Feiertagen waren im Rahmen mobiler Patrouillentätigkeit bestimmte militärische Areale und Objekte zu überwachen.

**B.**

Mit Schreiben vom 26. Oktober 2016 kündigte B.\_\_\_\_\_ dem Arbeitgeber an, nach Prüfung der Pausenregelung im Rahmen insbesondere des Einsatzes Y.\_\_\_\_\_ allenfalls Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen. Zudem ersuchte sie den Arbeitgeber darum, den Verzicht auf die Einrede der Verjährung zu erklären, woraufhin dieser mit Schreiben vom 4. November 2016 eine entsprechende Erklärung abgab. Der Verzicht wurde in der Folge bis zum 30. November 2018 verlängert.

Mit Schreiben vom 18. Januar 2017 machte B.\_\_\_\_\_ wie angekündigt gegenüber dem Arbeitgeber Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Zusammenfassend hielt sie dafür, sie habe ihre Arbeit während der mobilen Patrouillentätigkeit nicht wie gesetzlich gefordert für zumindest eine halbe Stunde unterbrechen können und zudem auch während der Pausen ständig einsatzbereit sein müssen. Die Pausenzeit sei daher im Rahmen der Arbeitszeiterfassung gemäss den festen Dienstplänen zu Unrecht von der Arbeitszeit abgezogen worden. B.\_\_\_\_\_ verlangte aus diesem Grund, es sei die Pausenzeit – je nach Dauer der Schicht bzw. des Dienstes eine halbe oder eine ganze Stunde – als Arbeitszeit gutzuschreiben und nachträglich zu entlönnen.

Die Vorinstanz nahm mit Schreiben vom 3. Mai 2017 zu den Forderungen von B.\_\_\_\_\_ Stellung. Zusammenfassend führte sie aus, die Patrouillen seien innerhalb der Vorgaben gemäss dem Einsatzbefehl frei in der Ausführung und zeitlichen Planung ihrer Aufgaben gewesen. Es habe insoweit in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gelegen, nach Bedarf und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände Pausen einzuplanen und diese zu beziehen. Zudem sei keine dauernde Interventionsbereitschaft verlangt gewesen, welche den Pausenzweck – die Erholung – verunmöglicht hätte. Nach Ansicht des Arbeitgebers bestünden daher keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr.

Im Weiteren hielt B.\_\_\_\_\_ an ihren Forderungen und der Arbeitgeber an seiner Auffassung fest. Mit Schreiben vom 26. Juni 2017 ersuchte B.\_\_\_\_\_ um Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

#### **C.**

Der Arbeitgeber stellte B.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 29. August 2017 einen Verfügungsentwurf zu und gewährte ihr zum vorgesehenen Entscheid das rechtliche Gehör. Gemäss den Ausführungen im Verfügungsentwurf hatte der Arbeitgeber anhand mehrerer Patrouillenblätter geprüft, ob im Rahmen des Einsatzes Y.\_\_\_\_\_ der Bezug der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zwecks Erholung möglich war und dies bejaht. Zu demselben Ergebnis kam der Arbeitgeber auch in Bezug auf den Einsatz Z.\_\_\_\_\_. Die Pausen, die im Rahmen der Einsatzvorgaben eigenverantwortlich zu planen und tatsächlich zu beziehen gewesen seien, würden daher nicht als Arbeitszeit gelten und seien auch nicht nachträglich als solche zu entschädigen. Der Arbeitgeber beabsichtige daher festzustellen, dass aus dem Arbeitsverhältnis mit B.\_\_\_\_\_ keine Ansprüche betreffend Pausen bestünden.

#### **D.**

B.\_\_\_\_\_ nahm mit Schreiben vom 8. Dezember 2017 zum Verfügungsentwurf Stellung. Sie hielt an ihren Begehren und an ihrer Auffassung fest, dass im Rahmen der Patrouillentätigkeit häufig keine Pausen möglich gewesen seien, obschon gemäss dem Einsatzbefehl in der Zeiterfassung – erfasst worden seien vorgegebene Schichtzeiten und nicht die effektiv geleistete Arbeitszeit – zwingend eine Pause von 30 Minuten auszutragen gewesen sei. Zur Begründung verwies sie anhand der fünf vom Arbeitgeber im Detail ausgewerteten Patrouillenblätter auf die Anfahrzeiten zwischen den Objekten, welche verkehrslagenbedingt teils erheblich länger

gewesen seien als die vom Arbeitgeber wohl gestützt auf einen Routenplaner angenommenen durchschnittlichen Zeiten, sowie auf die Vorgaben hinsichtlich Art und Häufigkeit der Überwachung der einzelnen Objekte. Insbesondere im Rahmen des Einsatzes Z. \_\_\_\_\_ habe sodann entgegen der Auffassung des Arbeitgebers nicht die Wahl bestanden zwischen einer länger dauernden Kontrolle und einer kürzeren Überwachung. Insbesondere während der kürzeren Nachtschicht habe daher eine befehlskonforme Patrouillentätigkeit einen Pausenbezug verunmöglicht. Schliesslich machte B. \_\_\_\_\_ geltend, sie habe gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten die fehlende Möglichkeit zum Pausenbezug wiederholt mündlich moniert, ohne dass sich jedoch etwas geändert habe. Sie verlangte daher, die nicht gewährten bzw. nicht als Arbeitszeit angerechneten Pausen seien zu entschädigen.

#### **E.**

Mit Verfügung vom 7. September 2018 stellte der Arbeitgeber fest, dass aus dem Arbeitsverhältnis mit B. \_\_\_\_\_ gemäss dem Arbeitsvertrag vom (...) keine Ansprüche betreffend Pausen bestehen.

Der Arbeitgeber äusserte sich zunächst getrennt zur Organisation der beiden Einsätze Y. \_\_\_\_\_ sowie Z. \_\_\_\_\_, zum Ablauf der Schichten und zu den Tätigkeiten während einer Schicht. Für den Einsatz Y. \_\_\_\_\_ legte er anhand der Befehlsgrundlagen dar, es seien jeweils Zweierteams in drei Schichten eingesetzt worden. Jede Schichtgruppe habe ihre Arbeit in (...) oder (...) begonnen und sei anschliessend nach (...) in die Einsatzzentrale gefahren. Nach einem kurzen Briefing habe eine Schichtgruppe die stationäre Überwachung des Generalkonsulats der Türkei übernommen, während die andere die Patrouillentätigkeit aufgenommen und später die Schichtgruppe bei der Überwachung des Konsulats abgelöst habe. Im Rahmen der Patrouillentätigkeit hätten bestimmte Objekte in einem bestimmten Rhythmus angefahren werden müssen. Wie und in welcher Reihenfolge die Objekte angefahren würden, sei der Schichtgruppe ebenso freigestellt gewesen wie die Dauer des Aufenthalts bzw. die Art der Kontrolle. Damit sollte auch gewährleistet werden, die Kontrollgänge nicht berechenbar werden zu lassen. Für die Einsätze seien Patrouillenpläne erstellt worden, in welchen die Patrouillen ihre Tätigkeit hätten rapportieren müssen. Aus den Patrouillenplänen sei mithin abzulesen, welche Objekte wie viele Male mindestens hätten angefahren werden müssen sowie tatsächlich und in welcher Reihenfolge angefahren worden seien. Aufgrund der Vorbringen von B. \_\_\_\_\_ sei deren Patrouillentätigkeit anhand der

Patrouillenblätter und mithilfe des Routenplaners von Google Maps überprüft worden. Die Überprüfung habe ergeben, dass während der Patrouillen in der Regel genügend frei gestaltbare Zeit zur Verfügung gestanden habe und entsprechend ein Bezug der Pausen möglich gewesen sei. Die Arbeitszeit sei entsprechend dem Einsatzbefehl nach einem festen Modell erfasst worden, wobei jeweils für die Pause zumindest 30 Minuten hätten ausgetragen werden müssen. Die in der Zeiterfassung ausgetragenen Pausenzeiten seien dabei aufgrund der Arbeitsorganisation und des festen Modells der Arbeitszeiterfassung nicht (vollständig) deckungsgleich mit den tatsächlich bezogenen Pausen.

Im Rahmen des Einsatzes Z. \_\_\_\_\_ seien tagsüber die Logen im Vorortlager (VOL) (...) und im Armeelogistikcenter (ALC) (...) zu besetzen gewesen. Nachts sowie an Wochenenden und Feiertagen seien zur Überwachung der beiden genannten sowie zwei weiterer Objekte in (...) und (...) mobile Patrouillen durchzuführen gewesen, wobei die Arbeitszeit gleich wie im Rahmen des Einsatzes Y. \_\_\_\_\_ nach einem festen Modell zu erfassen gewesen sei. In einer internen Weisung sei schliesslich die Häufigkeit und Art der Überwachung geregelt gewesen. Innerhalb dieser Vorgaben sei es wiederum den Patrouillen überlassen gewesen, die Abfolge der Überwachung und deren Ausgestaltung festzulegen. Dabei hätten die Vorgaben den Patrouillen einen hinreichend grossen Gestaltungsspielraum belassen, Pausen einzuplanen und zu beziehen. Zudem seien die Patrouillen ausschliesslich nachts sowie an Wochenenden und Feiertagen und somit zu Zeiten durchzuführen gewesen, zu denen in der Regel kein hohes Verkehrsaufkommen bestanden hätte.

Der Arbeitgeber schliesst unter Verweis auf die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen, der Zweck der Pausen, die Erholung und Verpflegung, habe im Rahmen einer selbstverantwortlichen Organisation der Patrouillen unter Beachtung der Einsatzvorgaben erreicht werden können; weder sei es diesen untersagt gewesen, das Fahrzeug zu verlassen, noch habe die Bereitschaft während der Pausen dazu geführt, dass eine Erholung und Verpflegung nicht möglich gewesen wären. Insoweit bestünden somit keine Ansprüche von B. \_\_\_\_\_ aus dem Arbeitsverhältnis.

#### **F.**

Mit Schreiben vom 17. Oktober 2018 lässt B. \_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) gegen die Verfügung des Arbeitgebers (nachfolgend: Vorinstanz) vom 7. September 2018 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht führen. Sie beantragt, es sei die angefochtene Verfügung vom

7. September 2018 aufzuheben und ihr für die Zeitspanne vom 1. November 2011 bis zum 31. Juli 2016 für nicht gewährte bzw. nicht als Arbeitszeit angerechnete Pausenzeiten ein Betrag in der Höhe von Fr. 10'674.90, nebst Zins zu 5 % seit dem 1. August 2016, zu bezahlen. Zudem stellt die Beschwerdeführerin verschiedene Beweisanträge.

Zur Begründung führt die Beschwerdeführerin zusammenfassend aus, im Rahmen beider Einsätze sei während der Patrouillen häufig keine zumindest 30minütige Unterbrechung zwecks Pausenbezug möglich gewesen. Sie verweist auf die Vorgaben hinsichtlich der Art der Überwachung und auf längere Fahrzeiten wegen hohen Verkehrsaufkommens; die Einsatzbefehle hätten nicht jenes Mass an Freiraum bei der Gestaltung der Patrouillen belassen, wie es die Vorinstanz darstelle. Im Rahmen des Einsatzes Y. \_\_\_\_\_ hätten Kontrollen (zu Fuss) regelmässig länger als lediglich ein paar wenige Minuten gedauert und im Rahmen des Einsatzes Z. \_\_\_\_\_ habe keine Wahl bestanden zwischen einer länger dauernden Kontrolle (sog. Ronde) und einer kürzeren Überwachung, wie die Vorinstanz geltend mache; der Wortlaut der internen Weisung zum Einsatz Z. \_\_\_\_\_, der detailliert festgelegt habe, welche Tätigkeiten anlässlich der Überwachung zu leisten gewesen seien, lasse eine solche Interpretation nicht zu. Zudem seien die von der Vorinstanz angegebenen Fahrzeiten theoretischer Natur, da sie mithilfe des Routenplaners von Google Maps und somit ohne Bezug zur tatsächlichen Verkehrssituation berechnet worden seien. Freie Zeiten, wie sie die Vorinstanz anhand der detaillierten Analyse von fünf Patrouillenplänen ausweise, hätten so nicht bestanden. Vielmehr ergebe sich auch aus den von der Vorinstanz mittels theoretischer Fahrzeiten ausgewerteten Patrouillenplänen für das Jahr 2012, dass zumindest an 13 Arbeitstagen ein Pausenbezug nicht möglich gewesen sei. Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, die ständige Ruf- und Einsatzbereitschaft habe eine tatsächliche Erholung während gelegentlich möglicher Pausen verunmöglicht. Sie habe sich schliesslich über die Pausenregelung wiederholt mündlich bei ihrem direkten Vorgesetzten beschwert, ihre Kritik sei jedoch nicht aufgenommen worden.

#### **G.**

Die Vorinstanz schliesst mit Vernehmlassung vom 21. November 2018 auf Abweisung der Beschwerde. Zudem beantragt sie in formeller Hinsicht die Abweisung der Beweisanträge bzw. es seien zwei von der Beschwerdeführerin beigebrachte Stellungnahmen ehemaliger Arbeitskollegen aus dem Recht zu weisen. Ergänzend weist die Vorinstanz darauf hin, die Einsatz-

befehle hätten hinsichtlich der Verpflegung die sog. Selbstsorge angeordnet. Es sei entsprechend Sache der Patrouillen gewesen, die Routen im Rahmen der Einsatzvorgaben eigenverantwortlich so zu wählen, dass ein Pausenbezug und somit eine Verpflegung möglich war. Zudem habe die Möglichkeit bestanden, aufgrund ausserordentlicher Umstände vom Überwachungsauftrag gemäss dem Einsatzbefehl abzuweichen und etwa ein Objekt nicht (in zweites Mal) anzufahren, wobei dies auf dem Patrouillenplan entsprechend zu vermerken gewesen wäre.

#### **H.**

Mit Schreiben vom 21. Februar 2019 reicht die Beschwerdeführerin ihre Schlussbemerkungen ein.

#### **I.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die bei den Akten liegenden Schriftstücke wird, sofern für den vorliegenden Entscheid von Bedeutung, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

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

#### **1.**

**1.1** Das Arbeitsverhältnis mit militärischem Personal wie der Beschwerdeführerin richtet sich nach den Bestimmungen des Bundespersonalrechts (Art. 47 Abs. 2 des Militärgesetzes [MG, SR 510.10]). Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes (BPG, SR 172.220.1) können Verfügungen des Arbeitgebers mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Bei der Vorinstanz handelt es sich um eine Arbeitgeberin im Sinne des BPG; sie ist innerhalb des VBS der Gruppe Verteidigung unterstellt und mit den als Bundesämtern bezeichneten Verwaltungseinheiten gleichzustellen (Art. 3 Abs. 2 BPG; Art. 2 Abs. 4 und 5 der Bundespersonalverordnung [BPV, SR 172.220.111.3]; Anhang 1 Bst. B Ziff. IV/1.4.2 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV, SR 172.010.1]).

Der angefochtene Entscheid wurde von der Vorinstanz gestützt auf Art. 34 Abs. 1 BPG erlassen. Er ist eine Verfügung i.S.v. Art. 5 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) und somit ein taugliches Anfechtungsobjekt (Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes [VGG, SR 173.32]). Da zudem kein Ausnahmegrund i.S.v. Art. 32 VGG vorliegt,

ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachlich und funktional zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundespersonalrecht nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

**1.2** Zur Beschwerde ist berechtigt, wer am Verfahren vor der Vorinstanz teilgenommen hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung besitzt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Die Beschwerdeführerin hat sich am Verfahren vor der Vorinstanz beteiligt und ist Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz ihr Begehren um eine nachträgliche zusätzliche Entlohnung abgewiesen hat. Angesichts des vonseiten der Vorinstanz erklärten Verzichts auf die Einrede der Verjährung ist sodann von einem aktuellen und praktischen Rechtsschutzinteresse auszugehen (vgl. Art. 113 BPV). Die Beschwerdeführerin ist durch die angefochtene Verfügung somit formell wie materiell beschwert und daher als zur Beschwerdeerhebung berechtigt anzusehen.

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

## **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung mithin auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes eine gewisse Zurückhaltung und setzt nicht sein eigenes Ermessen an die Stelle desjenigen der Vorinstanz (statt Vieler: Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 2.1 mit Hinweis).

**2.2** Das Bundesverwaltungsgericht stellt – wie auch die Vorinstanz – den Sachverhalt unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien von Amtes wegen fest (Art. 12 und Art. 13 VwVG; vgl. BGE 130 II 482 E. 3.2). Die Parteien trifft insoweit auch in bundespersonalrechtlichen Verfahren keine subjektive Beweisführungslast (PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz [BPG], 2013, Art. 34 Rz. 74 f.;

KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, Rz. 142). Das Bundesverwaltungsgericht würdigt sodann 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; Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 2.2 mit Hinweisen). Dabei gilt eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), 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 (Urteil des BVGer A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018; vgl. auch Urteil des BGer 2C\_1065/2015 vom 15. September 2016 E. 5.1 mit Hinweis). Auch im öffentlichen Recht gilt schliesslich der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 ZGB, wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte abzuleiten sucht (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPG; HELBLING, a.a.O., Art. 6 Rz. 27; vgl. zum Ganzen zudem BGE 140 I 285 E. 6.3.1 und AUER/BINDER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], *Kommentar VwVG*, 2. Aufl. 2019, Art. 12 Rz. 16–19).

### 3.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe über mehrere Jahre während Patrouillen im Rahmen von sicherheitspolizeilichen Einsätzen keine (hinreichend lange) Pause machen können, obschon gemäss den Einsatzbefehlen in der Zeiterfassung hierfür zumindest 30 Minuten hätten ausgetragen werden müssen. Sie verlangt, diese Arbeitszeit nachträglich zu entlönnen. Hierzu ist vorab festzuhalten was folgt:

Dem Arbeitgeber obliegt gemäss Art. 328 Abs. 1 OR die allgemeine Pflicht, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat insbesondere auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen, wobei sich die zu treffenden Massnahmen im Wesentlichen aus den Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes ergeben. Die Fürsorgepflicht verlangt insgesamt nach einer (im Einzelfall) zweckmässigen Arbeitsorganisation, welche die physische und psychische Gesundheit des Arbeitnehmers achtet. Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben ist der Arbeitnehmer jedoch auch zu Eigenverantwortung verpflichtet. Dies zeigt sich etwa in der Obliegenheit, den Arbeitgeber über

andauernde Mängel in der Arbeitsorganisation hinzuweisen; der Arbeitgeber kann in der Regel nur tätig werden, wenn er informiert ist. Der Arbeitnehmer kann somit nach Umständen gehalten sein, bei Unklarheiten etwa über die zu erledigende Arbeit, den Arbeitgeber um Klärung nachzusuchen oder sich über eine unbefriedigende Situation zu beschweren (vgl. zum Ganzen das Urteil des BVerG A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 7.4.2 und 7.5.2, je mit Hinweisen).

Vor diesem Hintergrund wäre es vorliegend an der Beschwerdeführerin gewesen, ihren Vorgesetzten (schriftlich) darauf hinzuweisen bzw. sich darüber zu beschweren, dass ihrer Ansicht nach während der Patrouillen im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ und Z.\_\_\_\_\_ häufig keine Pausen möglich seien. Im Rahmen des jährlichen Personalgesprächs hätte entsprechende Kritik auch dem nächsthöheren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht werden können. Zudem hätte die Möglichkeit bestanden, den Vorgesetzten um eine Anweisung anzugehen, ob unter bestimmten Umständen und gegebenenfalls in welcher Form von den Vorgaben gemäss den Einsatzbefehlen abgewichen werden könne. Die Beschwerdeführerin bringt in diesem Zusammenhang vor, ihren Zugführer wiederholt mündlich auf die unzureichende Möglichkeit zum Pausenbezug angesprochen zu haben, was von zwei ehemaligen Mitarbeitern in allgemeiner Weise bestätigt werde. Es ist jedoch fraglich, ob damit der Beweis erbracht ist, die Vorinstanz habe tatsächlich Kenntnis von der Kritik der Beschwerdeführerin genommen. Die Frage ist indes, wie nachfolgend zu zeigen ist, für die Beurteilung der geltend gemachten finanziellen Ansprüche nicht relevant und kann insoweit offen bleiben

#### **4.**

**4.1** Die Beschwerdeführerin moniert, wie bereits ausgeführt, dass in der Zeiterfassung zumindest 30 Minuten für Pausen hätten ausgetragen werden müssen, obschon tatsächlich häufig keine Pausen hätten bezogen werden können. Zudem ist sie unter Verweis auf die Pflicht zur ständigen Bereitschaft der Ansicht, selbst tatsächlich bezogene Pausen hätten als Arbeitszeit zu gelten. Die Vorinstanz bestreitet, dass im Rahmen einer eigenverantwortlichen Planung der Patrouillen keine Pausen möglich gewesen seien. Zudem habe die Bereitschaft nicht dazu geführt, dass der Zweck der Pausen, Erholung und Verpflegung, nicht habe erreicht werden können.

Die Vorinstanz hat die Arbeit der mobilen Militärpolizei im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ und Z.\_\_\_\_\_ im Schichtbetrieb bzw. im Rahmen von

festen Dienstplänen organisiert. Diese Arbeitsorganisation steht vorliegend nicht in Frage. Zudem ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin in der elektronischen Zeiterfassung entsprechend der Einsatzvorgaben jeweils zumindest 30 Minuten für Pausen ausgetragen hat, wenn sie im Rahmen der beiden erwähnten Einsätze auf Patrouille war. Umstritten und daher nachfolgend zu prüfen ist, ob die ausgetragene Pausenzeit (aufgrund ständiger Einsatzbereitschaft) als Arbeitszeit zu gelten gehabt hätte (hierzu nachfolgend E. 4.2) und ob im Rahmen der beiden Einsätze unter Einhaltung der Vorgaben zumindest 30minütige Pausen möglich waren und die entsprechende Zeit folglich zu Recht ausgetragen worden ist (hierzu nachfolgend E. 4.3).

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Dauer der in der Zeiterfassung ausgetragenen Pausen habe nicht den Vorgaben des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) entsprochen; die tägliche Arbeitszeit habe jedenfalls im Rahmen des Einsatzes Y. \_\_\_\_\_ regelmässig bei über neun Stunden gelegen, weshalb gemäss Art. 15 Abs. 1 Bst. c ArG die Arbeit nicht nur für eine halbe, sondern für zumindest eine Stunde hätte unterbrochen werden müssen. Sie verlangt, es sei auch diese zusätzliche halbe Stunde zu entlönnen. Die Frage, ob insbesondere im Rahmen des Einsatzes Y. \_\_\_\_\_, während welchem die Beschwerdeführerin nach Abzug der halbstündigen, in der Zeiterfassung ausgetragenen Pause regelmässig mehr als neun Stunden gearbeitet hat (vgl. Vorakten, act. 7), die Vorgaben des Arbeitsgesetzes eingehalten worden sind, kann jedoch vorliegend offen bleiben (vgl. zu den Vorgaben des ArG auch nachfolgend E. 4.2.2). Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend und es ist auch nicht ohne Weiteres ersichtlich, dass sie früher mit der Arbeit hat beginnen müssen bzw. diese erst später hat beenden können, als in der Zeiterfassung eingetragen. Die Zeit, die nach Ansicht der Beschwerdeführerin während der Arbeitszeit zu Unrecht nicht als (unbezahlte) Pause zur Verfügung gestanden hat, war folglich in der Zeiterfassung als Arbeitszeit erfasst und wurde (als Gleitzeit) bereits entsprechend entlohnt. Soweit also mit der vorliegenden Beschwerde eine Entlohnung von Pausenzeit verlangt wird, die über jene Zeit hinausgeht, die in der Zeiterfassung tatsächlich als Pausenzeit ausgetragen worden ist, hat die Beschwerdeführerin zumindest keinen finanziellen Nachteil erlitten und ist die Beschwerde abzuweisen.

## 4.2

**4.2.1** Die Arbeit im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ und Z.\_\_\_\_\_ war vor dem 1. Januar 2016 im Schichtbetrieb organisiert. Für die Schichtarbeit galten im betreffenden Zeitraum die Bestimmungen (betreffend den Schutz der Arbeitnehmenden) des ArG und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111; Art. 35 Abs. 1 der Verordnung über des Eidgenössischen Finanzdepartements [EFD; VBPV, SR 172.220.111.31] und aArt. 35 VBPV [AS 2001 3208]; vgl. auch Vorakten, act. 34). Die Vorgaben hinsichtlich der einzuhaltenden Pausen finden sich Art. 15 ArG. Diese Bestimmung wird in Art. 18 ArGV 1 konkretisiert.

Seit dem 1. Januar 2016 werden die genannten Einsätze nach festen Dienstplänen ausgeführt (Vorakten, act. 35). Die entsprechende Bewilligung vom 19. Februar 2016 (Art. 10b Abs. 8 BPV) verweist hinsichtlich der Pausen auf die Bestimmungen von Art. 10b Abs. 2 und 4 BPV. Diese lehnen sich stark an jene von Art. 15 ArG an. Beide Bestimmungen, Art. 10b BPV und Art. 15 ArG, sind Schutzbestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer und verfolgen mithin dieselbe Zweckrichtung. Es rechtfertigt sich daher, vorliegend in Bezug auf die einzuhaltenden Pausen und deren rechtliche Qualifikation auf die Praxis zu Art. 15 ArG abzustellen, obschon diese Bestimmung seit dem 1. Januar 2016 auf die Beschwerdeführerin nicht mehr (unmittelbar) anwendbar ist (vgl. Art. 3a Bst. b ArG).

**4.2.2** Das ArG enthält in den Art. 15–22 Vorschriften über die Ruhezeit. Die Pausen sind in Art. 15 ArG geregelt. Als Pausen gelten Unterbrechungen der Arbeitsleistung, die der Erholung und Entspannung sowie der Verpflegung dienen, um Überbeanspruchungen sowie die damit einhergehende Gefahr von Arbeitsunfällen zu vermeiden. Die Bestimmung von Art. 15 Abs. 1 ArG regelt die Mindestdauer der Pausen und staffelt diese nach der Länge der täglichen Arbeitszeit. Nach Ansicht der Literatur ist der Wortlaut von Art. 15 Abs. 1 ArG missverständlich. Es wird die Ansicht vertreten, dass nicht allein die an einem Arbeitstag tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Präsenzzeit zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende) massgebend ist, sondern auch die einzelnen Arbeitsperioden. Wird die tägliche Arbeitszeit durch eine Pause in einer Weise aufgeteilt, dass einzelne Arbeitsperioden noch mehr als fünfeinhalb Stunden dauern, so sind zusätzliche Pausen gemäss Art. 15 zu gewähren (vgl. ausdrücklich Art. 18 Abs. 2 ArGV 1; GROSS/FRUNZ/MARRO, in: Blesi/Pietruszak/Wildhaber [Hrsg.], Kurzkomentar Arbeitsgesetz, 2018, Art. 15 Rz. 7 mit Hinweis u.a. auf KARL WEG-

MANN, in: Fonds zur Förderung der Forschung auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften [Hrsg.], Kommentar zum Arbeitsgesetz, 1971, Art. 15 Rz. 3).

Darf der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz während der Pausen nicht verlassen, so gelten diese als Arbeitszeit (Art. 15 Abs. 2 ArG; vgl. zum Begriff des Arbeitsplatzes Art. 18 Abs. 5 ArGV 1). Dies kann dann der Fall sein, wenn betrieblich bedingt ein Eingreifen in den Arbeitsprozess jederzeit möglich sein muss, etwa zur Behebung von Störungen, oder wenn das Verweilen am Arbeitsplatz aufgrund von Kontrollaufgaben wie etwa dem Dienst in einer Loge unentbehrlich ist. Pausen, die der Arbeitnehmer unter diesen Umständen am Arbeitsplatz verbringt, sind Zeiträume mit Arbeitsbereitschaft. Falls ein Arbeitnehmer, der Arbeitsbereitschaft zu leisten hat, unter vertretbaren hygienischen Bedingungen ausruhen und verpflegen kann, gilt die Pause als gewährt. Auch in diesem Fall bieten Pausen in Arbeitsbereitschaft jedoch nicht die gleiche Entspannung, wie wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen darf. Um die verminderte Erholungsmöglichkeit auszugleichen, ist die betreffende Zeit zwar in die Mindestpausendauer einzurechnen, sie gilt jedoch gemäss Art. 15 Abs. 2 ArG als Arbeitszeit (vgl. GROSS/FRUNZ/MARRO, a.a.O., Art. 15 Rz. 18 f. mit Hinweisen). Nach einem Urteil des Bundesgerichts ist im Einzelfall entscheidend, ob eine Arbeitsbereitschaft den Zweck der Pause, Erholung und Verpflegung zu ermöglichen, übermässig einschränkt. Zu beurteilen war der Fall eines Rettungssanitäters, der während seiner eineinhalbstündigen Mittagspause hatte einsatzbereit sein müssen. Das Bundesgericht kam zu dem Ergebnis, dass der Rettungssanitäter den Arbeitsplatz und das Gebäude während der Pause verlassen durfte und jeweils eineinhalb Stunden für eigene Belange nutzen konnte. Darauf wirke sich die grundsätzliche Einsatzbereitschaft nicht übermässig einschränkend aus, zumal während Pausenzeiten nicht dieselbe Gestaltungsfreiheit bestehen müsse wie in der eigentlichen Freizeit (Urteil des BGer 4A\_528/2008 vom 27. Februar 2009; vgl. ferner die Urteile des BGer 4A\_343/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 4.4 und 4A\_94/2010 vom 4. Mai 2010 E. 4.4 f.).

**4.2.3** Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe während der Pausen – soweit solche während der Patrouillen hätten bezogen werden können – ständig einsatzbereit sein müssen. Die Pausen seien (entsprechend) in Uniform und bewaffnet zu verbringen gewesen. Allein aus der ständigen Einsatzbereitschaft kann jedoch mit Blick auf das vorerwähnte bundesgerichtliche Urteil, welches ebenfalls in Anwendung von Art. 15 ArG erging,

nicht geschlossen werden, die ausgetragene Pausen hätten (in Anwendung von Art. 15 Abs. 2 ArG) als Arbeitszeit zu gelten. Entscheidend ist vielmehr, ob die konkrete – vorliegend befehlmässige – Ausgestaltung der Arbeitsbereitschaft den Zweck der Pausen, eine Erholung und Verpflegung zu ermöglichen, übermässig eingeschränkt hat. Dies ist zu verneinen. Es ist nicht ersichtlich, dass die Befehlsgrundlagen es untersagt hätten, die Patrouillen zwecks Erholung und Verpflegung für zumindest 30 Minuten zu unterbrechen oder dass es während der Pausen regelmässig zu Einsätzen gekommen wäre und somit damit gerechnet werden musste, während der Pause zu einem Einsatz gerufen zu werden. Die einzelnen Schichtgruppen bzw. Patrouillen waren innerhalb der Vorgaben gemäss den Einsatzbefehlen frei in der Ausführung und zeitlichen Planung der Routen. Entsprechend war eine Verpflegung im Rahmen der Selbstsorge vorgesehen und die Schichtgruppen insoweit berechtigt und verpflichtet, eigenverantwortlich Pausen zu planen und tatsächlich zu beziehen. Es kann somit nicht gesagt werden, die in der Zeiterfassung ausgetragenen Pausen hätten aufgrund der Einsatzbereitschaft generell als Arbeitszeit zu gelten.

Bei diesem Zwischenergebnis bleibt im Folgenden zu prüfen, ob der Bezug der in der Zeiterfassung ausgetragenen zumindest 30minütigen Pausen tatsächlich möglich war.

### **4.3**

**4.3.1** Die Beschwerdeführerin macht geltend, es sei während der Patrouillen im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ und Z.\_\_\_\_\_ häufig nicht möglich gewesen, die Arbeit für zumindest 30 Minuten zu unterbrechen. So hätten die Einsatzbefehle hinsichtlich der Gestaltung der Patrouillen keinen hinreichenden Gestaltungsspielraum belassen und das hohe Verkehrsaufkommen habe regelmässig zu längeren Fahrzeiten zwischen den einzelnen Objekten geführt. Sie verlangt aus diesem Grund, die ausgetragenen Pausen seien als Arbeitszeit zu entlöhen.

**4.3.2** Aus den Befehlen, welche die Vorinstanz für die beiden in Frage stehenden Einsätze ins Recht gelegt hat, ergibt sich in Bezug auf den Einsatz Y.\_\_\_\_\_, dass die mobilen Patrouillen in unregelmässigen Abständen die definierten Objekte zu kontrollieren hatten und hierbei "Stichproben mittels Fusspatrouillen" vorzunehmen waren (Befehl für den Botschaftsschutz "Y.\_\_\_\_\_" in (...) vom 1. Februar 2012, Ziff. 3.4 [Vorakten, act. 14]). Die Häufigkeit der Kontrollen war in den Patrouillenplänen festgelegt; die Objekte waren entweder stündlich, alle zwei Stunden oder alle drei Stunden

zu kontrollieren (Vorakten, act. 52). Bei freier Kapazität konnte zudem situativ die Patrouillentätigkeit erhöht werden, um einen gewissen Überraschungseffekt durch die zusätzliche Frequentierung der Objekte sicherzustellen (Detailbefehl Y.\_\_\_\_\_ Dispo (...) vom 23. Dezember 2010, Ziff. 3.3 [Vorakten, act. 27]).

Für den Einsatz Z.\_\_\_\_\_ regelte die Interne Weisung 4.80 des C ALC-H über die Logen und Sicherheitsdienste im ALC-H vom 1. Februar 2015 (Vorakten, act. 32) die Tätigkeit der Patrouillen und die Grundsätze der Überwachungstätigkeiten (Art. 19). Die Anhänge legten sodann für die vier vorliegend betroffenen Objekte in (...), (...), (...) und (...) die Frequenzen hinsichtlich der Überwachungstätigkeit (mindestens eine Ronde) fest, konkretisierten die Überwachungstätigkeiten und bestimmten die Kontrollpunkte

**4.3.3** Die Befehle im Zusammenhang mit dem Einsatz Y.\_\_\_\_\_ geben – soweit aufgrund der Schwärzungen ersichtlich – vor, wie häufig die einzelnen Objekte zu kontrollieren sind und dass Stichproben mittels Fusskontrollen durchzuführen sind. In der Gestaltung der Routen waren die Patrouillen im Übrigen frei, d.h. sie konnten unter Berücksichtigung etwa der Verkehrssituation selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge die Objekte angefahren wurden und ob sie eine Fusskontrolle durchführen. Solche wurden denn auch unbestritten nach eigenem Ermessen vorgenommen und sind in den Patrouillenplänen mit einem "-" zwischen zwei eingetragenen Zeiten vermerkt. Den Befehlen lässt sich nicht entnehmen, wie vorzugehen war, wenn etwa aufgrund eines hohen Verkehrsaufkommens die Objekte nicht mit der vorgegebenen Frequenz angefahren werden konnten oder die Vorgaben in Konflikt mit der Pause standen. Die Vorinstanz hält hierzu in der angefochtenen Verfügung fest (Verfügung der Vorinstanz vom 7. September 2018, Ziff. 22 [S. 16 f.]):

[...] Bei starkem Verkehr oder zahlreich anzufahrenden Objekten hatten die eingesetzten AdMilSich [Angehörige der Militärischen Sicherheit] die Wahl, ob sie den Auftrag erfüllen und alle Objekte anfahren oder ob sie Pause machen wollten. Entschieden sich die AdMilSich für den Pausenbezug und führen deswegen ein oder mehrere Objekte nicht an, dann konnten sie dies im Kontrollblatt der Frontrapporte ankreuzen, dass bezeichnete Objekte nicht angefahren wurden. Es lag in der Eigenverantwortung der AdMilSich, wie sie die Patrouillen und die Pausen ausgestalten wollten. Die Aussagen verschiedener eingesetzter AdMilSich [...] bestätigen, dass bei starkem Verkehr oder zahlreichen anzufahrenden Objekten die eingesetzten AdMilSich die Möglichkeit hatten und sie auch nutzten, bestimmte Objekte nicht anzufahren, damit der Dienstplan eingehalten werden konnte. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerin [Beschwerdeführerin].

Dies ist weder formell noch materiell zu beanstanden. Die Vorinstanz musste nicht alle möglichen Eventualitäten in ihren Befehlen vorwegnehmen, zumal im Rahmen der Rapportierung offenbar die Möglichkeit bestand anzugeben, dass nicht alle Objekte hatten angefahren werden können. Diese Möglichkeit musste daher auch der Beschwerdeführerin bekannt sein und für den Fall, dass für die Beschwerdeführerin Unklarheiten über die Vorgehensweise etwa bei aussergewöhnlich hohem Verkehrsaufkommen bestanden, wäre es an ihr gewesen, den Vorgesetzten um (schriftliche) Klärung nachzusuchen (vgl. vorstehend E. 3).

Im Weiteren ist nicht ersichtlich, dass – jedenfalls bei einem durchschnittlich (hohen) Verkehrsaufkommen – die Fahrzeiten zwischen den zu überwachenden Objekten Pausen gänzlich verunmöglicht hätten. Aus den Patrouillenplänen, welche die Vorinstanz für fünf Arbeitstage näher untersucht hat (Vorakten, act. 14, 17–20 und 51), ergibt sich, dass unter der Annahme eines durchschnittlich (hohen) städtischen Verkehrsaufkommens grundsätzlich eine halbstündige Pause möglich war und die Arbeit wohl auch tatsächlich entsprechend unterbrochen worden ist. Zwar ist diesbezüglich anzumerken, dass die Vorinstanz jedenfalls für den 31. August 2012 von einer falschen Reihenfolge der zu überwachenden Objekte und folglich – wie auch die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend macht – von zu kurzen Fahrzeiten ausging. Selbst unter Berücksichtigung längerer Fahrzeiten war jedoch zwischen 16:35 und 17:19 Uhr sowie zwischen 17:27 und 18:15 Uhr grundsätzlich eine halbstündige Pause möglich. Dasselbe gilt für die weiteren untersuchten Arbeitstage; nach Abzug der durchschnittlichen Fahrzeit hat die Beschwerdeführerin die Arbeit am 3. Januar 2013 zwischen 18:45 und 19:54 Uhr, am 9. Oktober 2015 zwischen 14:12 und 15:00 Uhr sowie zwischen 19:19 und 20:03 Uhr und am 14. Mai 2016 zwischen 17:10 und 18:00 Uhr für mehr als eine halbe Stunde unterbrochen und für den 8./9. November 2014 geht auch die Beschwerdeführerin davon aus, dass eine Pause möglich war. Hiergegen wendet die Beschwerdeführerin ein, bei den Fahrzeiten gemäss dem Routenplaner von Google Maps handle es sich um theoretische bzw. durchschnittliche Fahrzeiten und in Wirklichkeit seien diese deutlich länger gewesen. Dieser Einwand mag insoweit zutreffen, als der Routenplaner wohl nicht rückblickend die tatsächlich für eine bestimmte Strecke notwendige Fahrzeit abzubilden vermag. Es ist jedoch weder ersichtlich noch bringt die Beschwerdeführerin dies begründet vor, die Fahrzeiten seien als Durchschnittswerte nicht tauglich, zumal die Fahrzeiten je nach Tageszeit variieren und etwa den Berufsverkehr berücksichtigen. Es bestehen somit vorliegend keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass im Rahmen des Einsatzes Y. \_\_\_\_\_ systematisch

keine Pausen möglich waren und ein entsprechender Beweis lässt sich auch mit den von der Beschwerdeführerin zur Abnahme beantragten Beweisen nicht erbringen; den Beweis, dass an bestimmten, zeitlich bereits sehr weit zurückliegenden Arbeitstagen die Fahrzeiten zwischen bestimmten Objekten regelmässig deutlich über den durchschnittlichen Fahrzeiten gelegen haben, vermögen weder Auszüge aus der zwischenzeitlich eingeführten elektronischen Zeiterfassung noch ein Abfahren der Routen oder zusätzliche Befragungen zu erbringen. Die Beweisanträge sind daher abzuweisen. Die Folgen der Beweislosigkeit der von ihr vorgebrachten Tatsachen trägt die Beschwerdeführerin (vgl. vorstehend E. 2.2).

Ebenfalls abzuweisen ist der Antrag der Vorinstanz, es seien zwei von der Beschwerdeführerin beigebrachte Stellungnahmen ehemaliger Arbeitskollegen aus dem Recht zu weisen; das Verwertungsverbot für widerrechtlich erhobene bzw. erlangte Beweismittel gilt nicht absolut und es ist zudem vorliegend auch nicht ersichtlich, dass die Beweismittel, so sie denn überhaupt tauglich und tatsächlich widerrechtlich erlangt worden wären, nicht auch auf rechtmässige Weise hätten erlangt werden können (AUER/BINDER, a.a.O., Art. 12 Rz. 26; vgl. dazu auch Urteil des BVGer A-5697/2018 vom 11. Juni 2019 E. 5.1.5.4).

**4.3.4** Nicht anders verhält es sich in Bezug auf den Einsatz Z.\_\_\_\_\_. Die Vorinstanz führt hierzu in der angefochtenen Verfügung aus, es sei den Patrouillen überlassen gewesen, die Abfolge der Kontrollen der einzelnen Objekte zu planen. Zudem habe die Möglichkeit bestanden, im Rahmen der Begehung (sog. Ronde) eines Objekts entweder eine länger dauernde Kontrolle oder eine kürzere Überwachung vorzunehmen, wobei auch hier die Wahl der Variante den Patrouillen überlassen worden sei. Zwar ergibt sich aus der massgebenden Internen Weisung nicht (unmittelbar), dass hinsichtlich der Überwachungstätigkeit zwei verschiedene Varianten möglich waren. Dies ändert jedoch nichts daran, dass bei einer eigenverantwortlichen und vernünftigen Planung der Routen und unter der Annahme eines durchschnittlichen Verkehrsaufkommens die Arbeit für Pausen hat unterbrochen werden können. Wie die Vorinstanz anhand einer möglichen Route und unter der Berücksichtigung des nächtlichen und damit tieferen Verkehrsaufkommens darlegt, war eine Arbeitsunterbrechung auch während der kürzeren Nachtschicht (Arbeitszeit i.d.R. von 22:00 bis 02:30 Uhr und von 03:00 bis 05:12 Uhr) möglich. Davon ist selbst dann auszugehen, wenn bei jedem Objekt eine längere Kontrolle vorgenommen wurde; in diesem Fall ergibt sich im Rahmen der Nachtschicht eine Arbeitszeit von 6

Stunden und 26 Minuten. Sollten wegen eines regelmässig höheren Verkehrsaufkommens und/oder der Auffassung der Beschwerdeführerin hinsichtlich der Art der durchzuführenden Kontrollen wiederholt keine Pausen möglich gewesen sein, wäre es wiederum an ihr gewesen, ihren Vorgesetzten diesbezüglich um (schriftliche) Klärung anzugehen (vgl. vorstehend E. 3).

**4.4** Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass vorliegend allein die Einsatzbereitschaft während der Pausen nicht dazu führt, dass diese als Arbeitszeit zu gelten gehabt hätte. Zudem bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte, dass während der Patrouillen im Rahmen der Einsätze Y.\_\_\_\_\_ und Z.\_\_\_\_\_ systematisch keine zumindest 30minütigen Pausen möglich waren. Aufgrund der Angaben der Vorinstanz und im Recht liegenden Unterlagen ist vielmehr davon auszugehen, dass bei einer eigenverantwortlichen Planung der Routen die Möglichkeit bestand und auch wahrgenommen worden ist, Pausen zu machen. Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und ist abzuweisen.

## **5.**

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

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Davon ist vorliegend nicht abzuweichen. Es sind aus diesem Grund keine Verfahrenskosten zu erheben.

Die unterliegende Beschwerdeführerin und die Vorinstanz haben keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

(Das Dispositiv befindet sich auf der nächsten Seite.)

**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 (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Einschreiben)
- das Generalsekretariat des Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS; Gerichtsurkunde)

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Christoph Bandli

Benjamin Strässle

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben 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: