



Urteil vom 5. Juni 2026

Besetzung

Richterin Iris Widmer (Vorsitz),
Richter Jürg Marcel Tiefenthal,
Richterin Christine Ackermann,
Gerichtsschreiberin Anna Begemann.

Parteien

A. _____,
(...),
vertreten durch
Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV),
(...),
Beschwerdeführerin,

gegen

Schweizerische Bundesbahnen SBB,
Recht & Compliance Human Resources,
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,
Vorinstanz.

Gegenstand

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse;
Forderung aus Arbeitsvertrag; Verfügung vom 29. Juli 2025.

Sachverhalt:**A.**

A.a A. _____, geboren am (...) (nachfolgend: Arbeitnehmerin), war seit dem (Datum) mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % als Kundenbegleiterin SBB FV bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB; nachfolgend: Arbeitgeberin) angestellt. Der Arbeitsort war gemäss Ziff. 3 des Arbeitsvertrags vom (Datum) (Ort 1).

A.b Ab dem (Datum) war die Arbeitnehmerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig. In Folge eröffnete die Arbeitgeberin ein Verfahren zur beruflichen Reintegration. Am (Datum) wurde ein Reintegrationsplan vereinbart. In diesem Rahmen absolvierte die Arbeitnehmerin vom (Datum) bis (Datum) einen Stage als Kundenbetreuerin Empfang im Reisezentrum (Ort 2) (nachfolgend: Ort 2).

A.c Mit Verfügung vom (Datum) löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen auf den (Datum) auf. Die Arbeitnehmerin erhob keine Beschwerde gegen die Verfügung vom (Datum).

B.

B.a Der von der Arbeitnehmerin bevollmächtigte Gewerkschaftssekretär wandte sich im Februar 2025 an die Arbeitgeberin und erkundigte sich, weshalb die Arbeitnehmerin für ihren befristeten Einsatz in (Ort 2) keine Regionalzulage erhalten habe.

B.b Am 29. Juli 2025 erliess die Arbeitgeberin – gemäss Feststellungen in der Verfügung aufgrund eines entsprechenden Antrags des Vertreters der Arbeitnehmerin und nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs – eine «Feststellungsverfügung über die Vergütung des befristeten Einsatzes vom (Datum) bis (Datum)». Sie stellte in Ziff. 5 («Entscheid») gestützt auf Ziff. 180 des am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 26. November 2018 (nachfolgend: GAV SBB 2019) fest, dass der Arbeitnehmerin während der Dauer ihres befristeten Einsatzes in (Ort 2) vom (Datum) bis am (Datum) der für (Ort 2) geltende Ansatz der Regionalzulage rechtmässig nicht ausgerichtet sowie dass ihr für die verlängerte Reisezeit an den Einsatzort rechtmässig keine Arbeitszeit angerechnet worden sei.

Zur Begründung führte die Arbeitgeberin aus, während der beruflichen Reintegration habe sich der Lohnfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin

nach den Ziff. 128 ff. GAV SBB 2019 gerichtet, womit auch der Anspruch auf die Regionalzulage unverändert gewesen sei. Für ihren angestammten Arbeitsort (Ort 1) bestehe kein Anspruch auf eine Regionalzulage. Die Entlohnung einer Kundenbetreuerin Empfang sei tiefer als ihr bisheriges Gehalt. Die betroffene Organisationseinheit habe aber Bereitschaft gezeigt, die Arbeitnehmerin zu ihrer bisherigen Entlohnung einzusetzen, sofern nicht noch zusätzliche Kosten durch eine Regionalzulage oder die Vergütung eines verlängerten Arbeitswegs entstünden. Der Einsatz als Kundenbetreuerin sei explizit auf Initiative der Arbeitnehmerin erfolgt und habe ihre Bereitschaft beinhaltet, auf eine Regionalzulage oder auch auf die Anrechnung der verlängerten Reisezeit an den Einsatzort (Ort 2) zu verzichten. Dies sei in der «Vereinbarung befristeter Einsatz» vom (Datum) verschriftlicht worden. Beim befristeten Einsatz als Kundenbetreuerin Empfang handle es sich zudem weder um eine Versetzung gemäss Ziff. 24 GAV SBB 2019 noch um eine Tätigkeit an einem vom vertraglichen Arbeitsort abweichenden Einsatzort, der ihr im Rahmen des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts zugewiesen worden wäre. Insofern liessen sich daraus keine Ansprüche auf eine Vergütung der verlängerten Reisezeit ableiten.

B.c Mit Eingabe vom 15. September 2025 lässt die Arbeitnehmerin (nachfolgend: Beschwerdeführerin) Beschwerde gegen die Verfügung der Arbeitgeberin (nachfolgend: Vorinstanz) vom 29. Juli 2025 erheben. Sie beantragt, es sei die Vorinstanz zu verpflichten, ihr für die Dauer ihres befristeten Einsatzes am Dienstort (Ort 2) die Regionalzulage gemäss Art. 91 ff. GAV SBB 2019 (aktuell Fr. 4'800.– pro Jahr, anteilmässig) auszurichten (Ziff. 1). Eventualiter sei die SBB zu verpflichten, ihr für die zusätzliche Reisezeit zwischen (Ort 1) (ursprünglicher Dienstort) und (Ort 2) (Einsatzort) eine entsprechende Gutschrift als Arbeitszeit zu gewähren (Ziff. 2); alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin (gemeint wohl: Vorinstanz) (Ziff. 3).

B.d Mit Vernehmlassung vom 16. Oktober 2025 beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde vom 15. September 2025 sei vollumfänglich abzuweisen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdeführers (recte: der Beschwerdeführerin).

B.e Mit Eingabe vom 21. November 2025 lässt die Beschwerdeführerin dem Bundesverwaltungsgericht ihre Schlussbemerkungen zukommen. Sie hält vollumfänglich an ihren Rechtsbegehren und der bisherigen Argumentation fest.

B.f Am 6. Mai 2026 teilte das Bundesverwaltungsgericht einen Wechsel im Spruchkörper mit.

Auf die detaillierten Vorbringen der Parteien und die Beweismittel wird – soweit dies für den Entscheid wesentlich ist – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Bei der angefochtenen Verfügung handelt es sich um eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die die SBB als Arbeitgeberin gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) erlassen hat (vgl. Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen [SBBG, SR 742.31]). Die Verfügung der Vorinstanz kann mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 GAV SBB 2019). Das Bundesverwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [VGG, SR 173.32]). Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG).

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung, mit dem ihre Begehren abgewiesen wurden, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist.

1.3

1.3.1 Anfechtungsobjekt im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht bildet der vorinstanzliche Entscheid. Der Streitgegenstand wird durch den Gegenstand des angefochtenen Entscheids und durch die Parteibegehren bestimmt, wobei der angefochtene Entscheid den möglichen Streitgegenstand begrenzt (BGE 133 II 35 E. 2). Der Streitgegenstand darf im Laufe des Beschwerdeverfahrens weder erweitert noch qualitativ verändert werden; er kann sich höchstens verengen und um nicht mehr streitige Punkte

reduzieren (Urteile des BVGer A-5971/2024 vom 13. Februar 2026 E. 1.3.1; A-2169/2024 vom 5. Februar 2025 E. 2.2). Gegenstände, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat und über die sie nicht zu entscheiden hatte, sind aus Gründen der funktionellen Zuständigkeit durch die zweite Instanz nicht zu beurteilen (vgl. BGE 142 I 155 E. 4.4.2). Geht die mit dem Rechtsbegehren aufgestellte Rechtsfolgebehauptung über den Streitgegenstand hinaus, ist darauf nicht einzutreten (Urteil des BVGer A-6605/2019 vom 28. Mai 2020 E. 2.4.1 mit weiteren Hinweisen).

1.3.2 Anfechtungsgegenstand im vorliegenden Beschwerdeverfahren ist eine *Feststellungsverfügung* (eingehend zum Vorliegen der hierfür erforderlichen Elemente nachfolgend E. 2.1), mit welcher die Vorinstanz festhält, dass der Beschwerdeführerin für ihren befristeten Einsatz zu Recht keine Regionalzulage ausgerichtet sowie keine Arbeitszeit für die verlängerte Reisezeit an den Einsatzort angerechnet wurde (Sachverhalt Bst. B.b;). Insoweit die Beschwerdeführerin vor Bundesverwaltungsgericht nun beantragt, es sei ihr die Regionalzulage anteilmässig auszurichten bzw. (eventualiter) für die zusätzliche Reisezeit eine «Gutschrift als Arbeitszeit» zu gewähren, stellt sie *Leistungsbegehren*. Diese Leistungsbegehren waren nicht Streitgegenstand des vorinstanzlichen Entscheids und mit Blick auf die «Gutschrift als Arbeitszeit» wurden diese denn auch nicht klar bestimmt bzw. beziffert. Auf diese ist nicht einzutreten (E. 1.3.1). Die gestellten Begehren können jedoch sinngemäss als Begehren um *Aufhebung* der angefochtenen Feststellungsverfügung entgegengenommen werden.

1.3.3 Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist somit – unter Vorbehalt des in E. 1.3.2 Ausgeführten – einzutreten.

1.4 Das Bundesverwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Verletzungen von Bundesrecht – einschliesslich der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des Sachverhalts und Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

2.

2.1 Zunächst ist zu prüfen, *ob* eine *Feststellungsverfügung* im Sinne von Art. 25 Abs. 1 VwVG *vorliegt*.

2.1.1 Gemäss Art. 25 Abs. 1 VwVG kann die sachlich zuständige Behörde über den Bestand, den Nichtbestand oder den Umfang öffentlich-rechtlicher Rechte oder Pflichten von Amtes wegen oder auf Begehren eine Feststellungsverfügung erlassen (vgl. auch Art. 5 Abs. 1 Bst. b VwVG). Eine Feststellungsverfügung dient der Klärung einer konkreten Rechtsfrage; sie legt keine neuen Rechte und Pflichten fest, ändert diese nicht und hebt sie auch nicht auf. Insoweit ist sie nicht auf einen unmittelbaren rechtlichen Erfolg ausgerichtet (ISABELLE HÄNER, in: Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz [VwVG], 3. Aufl. 2023 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Art. 25 N 6 f.).

2.1.2 Die Verfügung der Vorinstanz ist als «Feststellungsverfügung über Vergütung des befristeten Einsatzes vom 04.05.2024–31.10.2024» betitelt. Unter Ziff. 5 «Entscheid» *stellt* die Vorinstanz gestützt auf Ziff. 180 GAV SBB *fest*, dass der Arbeitnehmerin während der Dauer ihres befristeten Einsatzes in (Ort 2) vom (Datum) bis am (Datum) der für (Ort 2) geltende Ansatz der Regionalzulage rechtmässig nicht ausgerichtet sowie dass ihr für die verlängerte Reisezeit an den Einsatzort rechtmässig keine Arbeitszeit angerechnet worden sei. Damit wurden keine bezifferten Leistungsbegehren der Beschwerdeführerin abgewiesen, sondern lediglich der (Nicht-)bestand entsprechender Rechte festgestellt. Es handelt sich bei der angefochtenen Verfügung somit um eine Feststellungsverfügung im Sinne von Art. 25 Abs. 1 VwVG.

2.2 Zu prüfen ist weiter, ob der Erlass einer Feststellungsverfügung im vorliegenden Fall *zulässig* war.

2.2.1 Einem Feststellungsbegehren ist nach Art. 25 Abs. 2 VwVG nur zu entsprechen, wenn der Gesuchsteller ein schutzwürdiges Interesse nachweist. Als solches gilt ein rechtliches oder tatsächliches und aktuelles Interesse an der sofortigen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses. Ein Feststellungsbegehren ist weiter nur zulässig, wenn das schutzwürdige Interesse nicht ebenso gut mit einer Leistungs- oder Gestaltungsverfügung gewahrt werden kann (Subsidiarität der Feststellungsverfügung). Dieses Erfordernis gilt allerdings nicht absolut: Kann dem schutzwürdigen Interesse mit einer Feststellungsverfügung besser entsprochen werden als mit einer Leistungs- oder Gestaltungsverfügung, reicht dies aus (BGE 151 I 19 E. 6.2 ff.; 137 II 199 E. 6.5; 135 III 378 E. 2.2; Urteile des BVGer A-3765/2024 vom 25. März 2026 E. 2.2.2; A-4133/2016 vom 6. Februar 2017 E. 3.1.1, je mit weiteren Hinweisen; ISABELLE HÄNER, Praxiskommentar VwVG, Art. 25 N 16 ff.).

2.2.2 Fehlt das Feststellungsinteresse, ist auf ein Feststellungsbegehren nicht einzutreten (vgl. BGE 129 V 289 E. 2.1 und 2.3; 129 III 503 E. 3.6; 108 Ib 540 E. 3; Urteil des BVGer C-5074/2020 vom 25. Mai 2021 E. 4.6.3 mit weiteren Hinweisen). Eine ohne die Erfüllung der genannten Voraussetzungen erlassene Feststellungsverfügung ist aufzuheben (Urteil des BVGer A-4133/2016 vom 6. Februar 2017 E. 3.1.1; Urteil des BGer 2C_737/2010 vom 18. Juni 2011 E. 4.6; vgl. auch WEBER-DÜRLER/KUNZ-NOTTER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2. Aufl. 2019, Art. 25 N 13).

2.2.3 Die vorliegende Streitigkeit beschlägt die Frage, ob die Vorinstanz der Beschwerdeführerin für ihren befristeten Einsatz in (Ort 2) zu Recht keine Regionalzulage ausgerichtet und auch keine Arbeitszeit für die verlängerte Reisezeit angerechnet hat. Dabei handelt es sich um einen *abgeschlossenen Sachverhalt*; der Einsatz der Beschwerdeführerin in (Ort 2) endete am (Datum) und das Arbeitsverhältnis wurde auf den (Datum) aufgelöst (Sachverhalt Bst. A.b, A.c). Unter diesen Umständen kann das schutzwürdige Interesse der Beschwerdeführer an der Ausrichtung einer ihr allenfalls zustehenden Zulage – gleich wie das Interesse an der Anrechnung von Arbeitszeit – ebenso gut bzw. vielmehr besser mit einer *Leistungsverfügung* gewahrt werden, was die Beschwerdeführerin mit den im Rahmen der vorliegenden Beschwerde gestellten Begehren im Ergebnis auch anstrebt. Dabei wäre die Höhe der «Gutschrift für die Reisezeit als Arbeitszeit» bzw. einer daraus resultierenden Entschädigung – die Vorinstanz spricht in diesem Zusammenhang von einer «Vergütung für die verlängerte Reisezeit» – zu bestimmen bzw. zu beziffern. Ein schutzwürdiges Interesse an einer Feststellungsverfügung wurde weder im vorinstanzlichen noch im vorliegenden Verfahren dargetan und ist auch nicht erkennbar. Die Vorinstanz wäre daher vielmehr gehalten gewesen, eine Leistungsverfügung zu erlassen.

2.3 Unter diesen Umständen ist die Beschwerde gutzuheissen, die angefochtene Verfügung aufzuheben und die Sache zum Erlass einer *Leistungsverfügung* an die Vorinstanz zurückzuweisen (E. 2.1.2; vgl. die Urteile E-588/2023 vom 29. März 2023 E. 5.4 [berichtigt durch Urteil des BVGer E-1891/2023 vom 17. April 2023]; A-5243/2016 vom 22. Mai 2017 E. 5.4 für in verfahrensrechtlicher Hinsicht vergleichbare Konstellationen).

3.

Die Beschwerdeführerin hat die Möglichkeit, ihre materiellen Rügen im Rahmen einer Beschwerde gegen die Leistungsverfügung der Vorinstanz

nochmals vorzubringen. Da seit dem Erlass der Feststellungsverfügung der Vorinstanz schon knapp ein Jahr verstrichen ist, rechtfertigt es sich indes, im Rahmen des vorliegenden Urteils bereits einige Hinweise zu den sich stellenden materiellen Fragen anzubringen.

3.1 Gemäss Ziff. 3 des Arbeitsvertrags vom (Datum) ist der Arbeitsort der Beschwerdeführerin Ort 1 (act. 3.1.1). Die Beschwerdeführerin befand sich vom (Datum) bis (Datum) aus gesundheitlichen Gründen in beruflicher Reintegration. Sie hat am (Datum) einen Reintegrationsplan mit der Vorinstanz abgeschlossen, in welchem der (Datum) als Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung festgelegt wurde (act. 6.2.1).

Im Rahmen der beruflichen Reintegration leistete die Beschwerdeführerin verschiedene Einsätze; darunter vom (Datum) bis (Datum) den befristeten Stage im Reisecenter (Ort 2) (act. 3.2.5 f.). In Zusammenhang mit dem besagten befristeten Einsatz schlossen die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz am (Datum) eine «Vereinbarung befristeter Einsatz» ab (act. 8.3.1). Ziel des befristeten Einsatzes war gemäss Vereinbarung die Abklärung der Eignung für eine Stelle als Kundenberaterin. Unter «Einsatzbeginn/Dauer» ist festgehalten, dass der befristete Einsatz gegebenenfalls verlängerbar sei mit Zweitausbildung Kundenberaterin. In der Rubrik «Einsatzort / Stage» ist als Arbeitsort (Ort 2) vermerkt. Unter «Reisezeitanrechnung» ist «(Ort 2) – Keine Anrechnung von zusätzlicher Reisezeit» festgehalten. Unter «Ersatz von Auslagen und Zulagen» ist vermerkt: «Es besteht kein Anspruch auf Regionalzulagen (Ort 2) und Reisezeit. Ausnahme Reisezeit: Wenn operativ notwendig wird diese ausgerichtet».

3.2

3.2.1 Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 SBBG; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Soweit das BPG und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) (Art. 6 Abs. 2 BPG; vgl. auch Ziff. 1 Abs. 3 GAV SBB 2019). Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der Bestimmungen nach Art. 6 Abs. 2 BPG durch Ausführungsbestimmungen (Art. 37 BPG), insbesondere den Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38 BPG) und den Arbeitsvertrag (Art. 8 BPG) näher geregelt (Art. 6 Abs. 3 BPG). Soweit nach Art. 6 Abs. 2 BPG das OR sinngemäss gilt, können die Arbeitgeber in ihren Ausführungsbestimmungen von den zwingenden Bestimmungen des OR nur zugunsten des Personals abweichen (Art. 37 Abs. 4 Bst. b BPG). Die

Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) ist auf das Personal der Vorinstanz – welche für ihren Bereich stattdessen mit den Personalverbänden den GAV SBB abgeschlossen hat – nicht anwendbar (vgl. statt vieler: Urteil des BVGer A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 2.4).

3.2.2 Bei der Auslegung der normativen Bestimmungen des GAV SBB 2019 sind die Regeln der Auslegung von Gesetzen heranzuziehen (BGE 140 V 449 E. 4.2; 136 III 283 E. 2.3.1). Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der massgeblichen Norm. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach der wahren Tragweite der Bestimmung gesucht werden, wobei alle Auslegungselemente zu berücksichtigen sind (Methodenpluralismus). Dabei kommt es namentlich auf den Zweck der Regelung, die dem Text zugrunde liegenden Wertungen sowie auf den Sinnzusammenhang an, in dem die Norm steht (BGE 140 V 449 E. 4.2; 138 II 440 E. 13, je mit weiteren Hinweisen).

3.2.3 Bei Widersprüchen zwischen den Ausführungsbestimmungen beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar (Art. 6 Abs. 4 BPG).

3.3 Zur Regionalzulage

3.3.1

3.3.1.1 Gemäss Art. 15 Abs. 3 BPG regeln die Ausführungsbestimmungen die Grundsätze der Lohnfestlegung. Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur oder an branchenspezifische Bedürfnisse anzupassen (Art. 15 Abs. 4 BPG).

3.3.1.2 Die vorliegend diskutierte Regionalzulage wird gemäss Ziff. 91 Abs. 1 GAV SBB 2019 ausgerichtet, um dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Die Höhe der Regionalzulage richtet sich nach dem Arbeitsort, wobei die politische Gemeinde des Arbeitsortes massgebend ist, sofern bestimmte Arbeitsorte nicht speziell eingestuft werden (Ziff. 91 Abs. 2 GAV SBB 2019). Die Vertragsparteien vereinbaren die Gemeinden und Arbeitsorte mit Anspruch auf Regionalzulage sowie deren Einstufung (Ziff. 91 Abs. 3 GAV SBB 2019).

3.3.2

3.3.2.1 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft (Art. 29 Abs. 1 BPG).

3.3.2.2 Betreffend *Leistungen bei Unfall und Krankheit* hält Ziff. 128 Abs. 1 GAV SBB 2019 fest, dass bei Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zweier Jahre, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, besteht. Die Regionalzulage wird unverändert ausgerichtet (Ziff. 128 Abs. 4 GAV SBB 2019).

Gemäss Ziff. 148 Abs. 1 GAV SBB 2019 bietet die SBB die Möglichkeit zur *beruflichen Reintegration* mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Funktion oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren. Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder Einschränkung der Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen (Ziff. 148 Abs. 1 GAV SBB 2019). Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst (Ziff. 149 Abs. 1 GAV SBB 2019). Mit dem Reintegrationsplan ist der Beginn des Anspruchs auf Lohnfortzahlung mitzuteilen (Ziff. 128 Abs. 7 GAV SBB 2019).

3.3.2.3 Das Bundesverwaltungsgericht hat im Urteil A-3004/2011 vom 7. März 2012 mit Bezug auf eine Regionalzulage gestützt auf Ziff. 101 des am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen früheren Gesamtarbeitsvertrags der SBB vom 22. Dezember 2006 (GAV SBB 2007-2010) festgehalten, dass ein Arbeitnehmer, der im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung (Ziff. 171 GAV SBB 2007-2010: Stellenverlust aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten) an einem anderen Arbeitsort tätig ist, keinen Anspruch auf Ausrichtung der an diesem Arbeitsort geltenden Regionalpauschale hat. Dies, da die Regionalzulage das Ziel verfolge, dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen und sich ein Arbeitnehmer für die Zeit der beruflichen Neuorientierung gerade nicht in einer Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt befinde. Im Gegenzug habe der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf besonderen Schutz, was insbesondere in der Beibehaltung des vor Eintritt in die berufliche Neuorientierung ausgerichteten Lohns (inkl. dazugehöriger Regionalpauschale) zum Ausdruck komme (Urteil des BVer A-3004/2011 vom 7. März 2012 E. 4.1).

3.3.3 Ziff. 128 Abs. 4 GAV SBB 2019 sieht gemäss seinem klaren Wortlaut vor, dass die Regionalzulage (während des Anspruchs auf Lohnfortzahlung) *unverändert ausgerichtet wird* (E. 3.3.2.2; vgl. ebenso die französischen und italienischen Sprachfassungen: «*Les allocations régionales [et les allocations familiales] ne subissent aucune adaptation*» bzw. «*L'indennità regionale [e gli assegni familiari] sono versati senza cambiamenti*»; gemäss Ziff. 2 Abs. 3 GAV SBB 2019 sind diese für die Auslegung allerdings nicht massgeblich, da diese Bestimmung die deutsche Originalfassung als massgebend erklärt). Daraus folgt, dass während des Anspruchs auf Lohnfortzahlung grundsätzlich kein Anspruch auf Anpassung der Regionalzulage geltend gemacht werden kann, weil dies eben gerade einer Veränderung der bestehenden Situation gleichkäme. Dieses Ergebnis ergibt sich auch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der fraglichen Bestimmung. Wie das Bundesverwaltungsgericht bereits festgehalten hat, wird mit der Ausrichtung einer Regionalzulage das Ziel verfolgt, dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Eine Person in beruflicher Reintegration befindet sich gerade nicht in einer Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt. Es entspricht damit Sinn und Zweck der Regelung, dass sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung während der beruflichen Reintegration nach Ziff. 128 GAV richtet, womit (nur) eine allfällige bereits vor Eintritt der Arbeitsverhinderung ausgerichtete Regionalzulage unverändert auszurichten ist (E. 3.3.2.3). Im Gegenzug profitiert eine Person in beruflicher Reintegration nach Massgabe von Ziff. 128 GAV SBB 2019 von der Fortzahlung ihres angestammten Lohns, selbst wenn dieser oberhalb des Lohnniveaus für die im Rahmen der beruflichen Reintegration ausgeübten Tätigkeiten liegt.

3.3.4 Die Beschwerdeführerin wird sich in einer allfälligen Beschwerde gegen die Leistungsverfügung der Vorinstanz mit diesen Grundsätzen auseinandersetzen haben.

3.4 Zur Anrechnung der zusätzlichen Reisezeit als Arbeitszeit

3.4.1

3.4.1.1 Die Arbeitszeit wird gemäss Art. 17a Abs. 1 BPG durch die Ausführungsbestimmungen geregelt.

3.4.1.2 Gemäss Ziff. 61 Abs. 1 GAV SBB 2019 gilt als Arbeitszeit die Zeit, während der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unternehmung beschäftigt sind. Die SBB gewährt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit ihrer Funktion, die nötige

Arbeitszeit. Weiteres zur Anrechnung von Arbeitszeit ist in den Anhängen 4 und 5 geregelt (Ziff. 61 Abs. 2 Bst. b GAV SBB 2019).

Anhang 4 GAV SBB 2019 gilt für Angehörige des *Betriebsdienstes* gemäss Art. 2 Abs. 2 der Verordnung vom 29. August 2018 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZGV, SR 822.211). Darunter fallen u.a. Dienststellen für die Beförderung und Disposition von Reisenden (Art. 2 Abs. 2 Bst. a AZGV) sowie für Verkauf und Kontrolle von Fahrausweisen (Art. 2 Abs. 2 Bst. b AZGV). Gemäss Ziff. 11 Bst. a Anhang 4 GAV SBB 2019 werden Reisezeiten ohne Arbeitsleistung und Wegzeiten, d.h. die nötige Zeit, um sich innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur anderen zu begeben, als Arbeitszeit im Sinne der Ziff. 61 GAV angerechnet.

3.4.2

3.4.2.1 Gemäss Art. 321 OR hat der Arbeitnehmer die vertraglich übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt. Umfang und Lage der Arbeitszeit werden im Einzelnen durch Gesamt-, Normal- oder Einzelarbeitsvertrag oder durch betriebliche, branchenmässige oder lokale Übung bestimmt. Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer unmittelbar zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss. Nicht als Arbeitszeit zählt grundsätzlich der Arbeitsweg (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, 8. Aufl. 2025 [nachfolgend: BSK OR I], N 7 ff. zu Art. 321; statt vieler auch Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 6.2.1).

3.4.2.2 Gemäss Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen (Art. 327a Abs. 2 OR). Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR; vgl. auch Art. 362 Abs. 1 OR). Gestützt auf diese Bestimmung sind dem Arbeitnehmer zwingend die notwendig entstehenden Auslagen (Spesen) zu ersetzen. Persönliche Aufwendungen für Verpflegung, Unterkunft oder Fahrt zur Arbeitsstelle sind nur dann ersatzpflichtige Auslagen, wenn

der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an auswärtigen Orten einsetzt (PORTMANN/RUDOLPH, BSK OR I, N 1 f. zu Art. 327a).

3.4.3 Wie bereits festgehalten, haben die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz am (Datum) eine «Vereinbarung befristeter Einsatz» abgeschlossen, in der der Arbeitsort (Ort 2) vermerkt ist. Eine Anrechnung von zusätzlicher Reisezeit wurde ausdrücklich ausgeschlossen (E. 3.1; act. 8.3.1). Eine Änderung des Arbeitsvertrags ist grundsätzlich zulässig, sofern diese – wie vorliegend – schriftlich erfolgt (vgl. Art. 13 BPG).

3.4.4 Bei Widersprüchen zwischen dem GAV und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar (E. 3.2.3). Einen Anspruch auf Anrechnung der Reisezeit besteht gemäss Art. 61 Abs. 1 in Verbindung mit Ziff. 11 Bst. a Anhang 4 GAV SBB 2019 indes nur dann, wenn es sich um Wegzeiten *innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur nächsten handelt* (E. 3.4.1.2). Auch nach Massgabe des OR, welches auf die streitbetreffene Frage mangels abweichender spezialgesetzlicher Regelung sinngemäss anwendbar ist (E. 3.2.1), gilt der Arbeitsweg grundsätzlich nicht als Arbeitszeit (E. 3.4.2.1) und es sind auch keine diesbezüglichen Auslagen zu ersetzen (E. 3.4.2.2).

3.4.5 Die Beschwerdeführerin wird sich in einer allfälligen Beschwerde gegen die Leistungsverfügung der Vorinstanz mit diesen Grundsätzen auseinandersetzen haben.

4.

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens zu befinden.

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

4.2 Der obsiegenden Partei ist für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (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]). Die Rückweisung der Streitsache an die Vorinstanz mit noch offenem Verfahrensausgang gilt praxisgemäss als volles Obsiegen der beschwerdeführenden Partei (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-4729/2020 vom 24. November 2022 E. 8.2). Der Stundenansatz für die nichtanwaltliche

berufsmässige Vertretung beträgt mindestens Fr. 100.– und höchstens Fr. 300.– (vgl. Art. 10 Abs. 2 VGKE). Wird wie vorliegend keine Kostennote eingereicht, setzt das Gericht die Entschädigung aufgrund der Akten fest (vgl. Art. 14 Abs. 2 VGKE).

Arbeitnehmerinnen, die wie die Beschwerdeführerin vom SEV vertreten werden, wird praxisgemäss eine Parteientschädigung zugesprochen (vgl. Urteile des BVGer A-5599/2021 vom 4. April 2023 E. 7.2; A-682/2019 vom 30. September 2019 E. 7.2; A-7670/2015 vom 17. März 2016 E. 6.2). In Anbetracht des mutmasslichen Arbeits- und Zeitaufwands für das vorliegende Verfahren erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 400.– als angemessen. Dieser Betrag ist der Vorinstanz zur Zahlung aufzuerlegen.

(Das Dispositiv folgt auf der nächsten Seite.)

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird gutgeheissen, soweit darauf eingetreten wird. Die Verfügung der Vorinstanz vom 29. Juli 2025 wird aufgehoben und die Sache im Sinne von Erwägung 2 an die Vorinstanz zurückgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 400.– zu bezahlen.

4.

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Die vorsitzende Richterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Iris Widmer

Anna Begemann

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, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 46 Abs. 1 Bst. b 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 (Gerichtsurkunde)