



PRK 2005-031

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Viola Amherd; Beatrice Vogt  
Die Gerichtsschreiberin: Sonja Bossart

## **Entscheid vom 3. Mai 2006**

in Sachen

**X. und Y.** (...) Beschwerdeführer

gegen

**Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten**, Generalsekretariat, Bundeshaus, 3003 Bern

betreffend

Job-Sharing, Beteiligung an den Kosten für berufliche Vorsorge

---

### **Sachverhalt:**

A.- X. und Y., verheiratet und Eltern von zwei Kindern, sind beim Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) angestellt. Seit ... (bis ...) teilten sie sich den Posten A. in B. (als Angestellte einer schweizerischen Vertretung im Ausland) im Job-Sharing mit je einem Beschäftigungsgrad von 50%. (...).

B.- Am 4. Januar 2002 erkundigte sich Y. beim EDA, ob Personen im Job-Sharing seit der Einführung einer Beteiligung an den Kosten für die berufliche Vorsorge für Begleitpersonen die Hälfte des jährlichen Höchstbetrags von Fr. 6'600.-- erhielten. Auf die abschlägige Antwort hin ersuchten X. und Y. um Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung. Die Direktion für Res-

sources und Aussennetz (DRA) des EDA lehnte das Gesuch um Beteiligung an den Kosten für die berufliche Vorsorge mit Verfügung vom 4. Dezember 2003 ab.

C.- Dagegen führten X. und Y. mit Eingabe vom 14. Januar 2004 Beschwerde an das EDA. Die DRA beantragte in der Stellungnahme vom 20. Februar 2004 die Abweisung der Beschwerde.

D.- Mit Entscheid vom 6. Juli 2005 wies das EDA die Beschwerde ab. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus, der Zweck von Art. 123 ff. der Verordnung des EDA vom 20. September 2002 zur Bundespersonalverordnung (VBPV-EDA; SR 172.220.111.343.3) sei es, die Angestellten im Auslandeinsatz mit ihrem Haushalt betreffend Sozialversicherungsschutz mit Angestellten in der Schweiz gleichzustellen, welche gemäss einer Studie zu 61% über ein Zweit-einkommen von durchschnittlich Fr. 44'000.-- verfügten, während es den Begleitpersonen von EDA-Angestellten im Auslandeinsatz in den meisten Fällen verwehrt sei, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Der Betrag von Fr. 6'600.-- entspreche dem jährlichen Beitrag an die zweite Säule, der in der Schweiz für ein Einkommen von Fr. 44'000.-- bezahlt werde. X. und Y. seien als Teilzeitangestellte gleichzeitig auch Begleitperson für ihren Partner oder ihre Partnerin. Sie würden beide die Hälfte verschiedener Leistungen beziehen, die für Begleitpersonen vorgesehen sind. Der Kreis der Begünstigten für Leistungen gemäss Art. 123 ff. VBPV-EDA sei auf Personen begrenzt worden, deren Jahreseinkommen unter Fr. 44'000.-- liege. X. und Y. würden beide je ein Jahreseinkommen über der Grenze von Fr. 44'000.-- beziehen (Bruttajahreseinkommen ...). Die Situation von Personen im Job-Sharing sei nicht gesondert geregelt worden. Im vorliegenden Fall könne es sich nicht um eine echte Lücke handeln. Wäre es die Absicht des Gesetzgebers gewesen, diese Leistungen Personen im Job-Sharing unabhängig von ihrem Einkommen oder mit anderen Einkommensgrenzen zukommen zu lassen, hätte er eine Ausnahme vorsehen müssen. Es könne sich höchstens um eine unechte Lücke handeln, die zu füllen nur der Gesetzgeber berechtigt wäre. Weiter liege auch keine Verletzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frau und Mann vor. Namentlich würden die fraglichen Beiträge unabhängig vom Geschlecht der angestellten Person gewährt. Die Möglichkeit des Job-Sharings, die dem Ehepaar geboten werde, entspreche im Übrigen voll und ganz dem Gleichstellungsauftrag, da sie beiden Ehepartnern die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ermögliche.

E.- Gegen den Entscheid des EDA vom 6. Juli 2005 erheben X. und Y. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 19. Juli 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Die Beschwerde erfolgt ohne Begründung, stattdessen erbeten die Beschwerdeführer eine Fristerstreckung, um eine solche nachzuliefern. (...) Mit Schreiben vom 26. Juli 2005 fordert die PRK die Beschwerdeführer auf, bis zum Ablauf der ordentlichen Beschwerdefrist eine rechtsgültige Beschwerde einzureichen (namentlich mit Begründung und Begehren), ansonsten auf die Eingabe vom 19. Juli 2005 nicht eingetreten werden könne.

Mit Eingabe vom 4. August 2005 stellen die Beschwerdeführer das Begehren, der Entscheid vom 6. Juli 2005 sei aufzuheben. Zur Begründung der Beschwerde wird ausgeführt, dass bei der Ausarbeitung des fraglichen Artikels die Arbeitsform des Job-Sharings nicht berücksich-

tigt worden sei und der Grenzbetrag in diesen Fällen aufzuheben sei. Weiter werde um Gewährung einer Frist bis Ende November 2005 zur Ergänzung der Beschwerde und zur Nachlieferung der Beweise ersucht. Mit Schreiben vom 10. August 2005 macht die PRK die Beschwerdeführer darauf aufmerksam, dass die Beschwerdefrist nach wie vor noch laufe und bis zu deren Ablauf die Möglichkeit bestehe, eine ausführlichere Begründung oder Beweismittel nachzuliefern.

F.- Mit Eingabe vom 27. Oktober 2005 verzichtet das EDA auf eine Vernehmlassung und verweist auf die Stellungnahme der DRA vom 20. Februar 2004 sowie den Entscheid des EDA vom 6. Juli 2005.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Erwägungen:**

1.- a) Am 1. Januar 2002 sind das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) und die dazu gehörige Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) für die Bundesverwaltung in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 3. Juli 2001 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2]). Die Verfügung des EDA ist am 6. Juli 2005 erlassen worden. Die gegen den Entscheid des EDA eingereichte Beschwerde vom 19. Juli bzw. 4. August 2005 ist deshalb nach den Bestimmungen des neuen Rechts zu entscheiden.

b) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des EDA steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 35 Abs. 1 und Art. 36 Abs. 1 BPG). Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG [SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

c) Mit Bezug auf die formellen Voraussetzungen, die eine Beschwerde an die Rekurskommission zu erfüllen hat, vermögen die Eingaben vom 19. Juli und 4. August 2005, welche beide innerhalb der Beschwerdefrist eingereicht worden sind, den Erfordernissen von Art. 52 VwVG insgesamt zu genügen. Immerhin enthalten sie ein Begehren und die minimalen Anforderungen, die an eine Begründung der Beschwerde zu stellen sind, können ebenfalls als erfüllt betrachtet werden. Auf die auch im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

Die Beschwerdeführer haben in ihrer Eingabe vom 4. August 2005 um Gewährung einer Frist zur Ergänzung der Beschwerde und zur Nachlieferung der Beweise nachgesucht. Abgesehen davon, dass in diesem Zeitpunkt die ordentliche Beschwerdefrist noch lief – worauf die PRK

die Beschwerdeführer mit Schreiben vom 10. August 2005 aufmerksam gemacht hat –, bedingt eine solche Nachfrist zur Beschwerdeergänzung im Sinne von Art. 53 VwVG, dass die Beschwerdesache einen aussergewöhnlichen Umfang oder eine besondere Schwierigkeit aufweist, und eine solche Nachfrist ist grundsätzlich auf Ausnahmefälle zu beschränken (André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.97). Inwiefern die vorliegende Beschwerdesache einen aussergewöhnlichen Umfang oder eine besondere Schwierigkeit im Sinne von Art. 53 VwVG aufweisen sollte oder als Ausnahmefall zu betrachten wäre, ist nicht zu sehen und wird nicht dargetan. Dem Begehren war somit nicht stattzugeben.

d) Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung oder des Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG).

e) Die PRK ist gemäss dem Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen nicht an die Begründung der Begehren gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Sie kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1984, S. 212).

2.- Gemäss Art. 114 Abs. 1 BPV erlässt das EDA die erforderlichen Bestimmungen zum Vollzug der Artikel 81 – 88 BPV, welche die Leistungen des Arbeitgebers bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland sowie bei internationalen Organisationen regeln. Art. 114 Abs. 3 BPV verlangt, dass bei der Festlegung der Abgeltungen und sonstiger Massnahmen zugunsten des Personals nach den Artikeln 63 und 81–88 der persönlichen Situation des entsandten Personals Rechnung getragen wird.

Die VBPV-EDA enthält unter dem Titel „Begleitpersonen“ (9. Titel), „Beteiligung an den Kosten für berufliche Vorsorge“ (3. Abschnitt) die folgenden Bestimmungen:

**Art. 123 Voraussetzungen** (Art. 114 Abs. 3 BPV)

<sup>1</sup> Das EDA beteiligt sich an den Kosten der Begleitperson für ihre berufliche Vorsorge, wenn:

- a. der Vorsorgevertrag mit einer Vorsorgeträgerin, die der Versicherungs- oder Bankenaufsicht unterstellt ist und Sitz in der Schweiz hat, abgeschlossen wurde;
- b. der Vorsorgevertrag eine Spar- und Risikokomponente bei Invalidität infolge Krankheit oder Unfall mit einer Jahresrente von mindestens 12 000 Franken enthält und diese Risiken nicht durch eine andere Versicherung abgedeckt sind;
- c. der Vorsorgevertrag eine Klausel über die Prämienbefreiung bei Invalidität enthält;

d. die Auszahlung des angesparten Kapitals oder des Rückkaufswerts (Freizügigkeitsfall) vor Eintritt eines Vorsorgefalles an eine der staatlichen Aufsicht unterstellte Vorsorgeträgerin im In- oder Ausland erfolgt.

<sup>2</sup> Absatz 1 gilt für Begleitpersonen von Angestellten nach Artikel 1 Absatz 1 auch bei einem Arbeitsort in der Schweiz.

**Art. 124 Betrag der Beteiligung** (Art. 114 Abs. 3 BPV)

<sup>1</sup> Erzielt die Begleitperson ein Erwerbseinkommen bis 16 800 Franken im Jahr, so beteiligt sich das EDA mit 6600 Franken an ihren Kosten für die berufliche Vorsorge.

<sup>2</sup> Übersteigt das Erwerbseinkommen der Begleitperson 44 000 Franken im Jahr, so entfällt die Kostenbeteiligung des EDA.

<sup>3</sup> Bei einem Erwerbseinkommen der Begleitperson zwischen 16 800 und 44 000 Franken im Jahr wird die Kostenbeteiligung anteilmässig gekürzt.

3.- Die Beschwerdeführer verlangen eine Beteiligung des EDA an den Kosten für die berufliche Vorsorge im Sinne von Art. 123 f. VBPV-EDA. Bei Job-Sharing sei der Grenzbetrag von Fr. 44'000.-- (Art. 124 Abs. 2 VBPV-EDA) aufzuheben. Unter den Parteien ist unbestritten, dass die beiden Beschwerdeführer je einzeln als Begleitpersonen (je des anderen) im Sinne von Art. 3 Bst. d VBPV-EDA anzusehen sind; so erhalten sie gemäss den Ausführungen des EDA beide je die Hälfte verschiedener für Begleitpersonen vorgesehene Leistungen (siehe Entscheid des EDA S. 5). Das EDA hat den Beschwerdeführern hingegen einen Beitrag nach Art. 123 ff. VBPV-EDA verweigert, weil beide je ein Einkommen von über Fr. 44'000.-- erzielten (Bruttogehaltseinkommen ...) und damit gestützt auf Art. 124 Abs. 2 VBPV-EDA eine Beteiligung entfalle.

Im Folgenden ist damit zu prüfen, ob im Falle von Job-Sharing von Ehepartnern die Einkommensobergrenze von Art. 124 Abs. 2 VBPV-EDA auch zu gelten hat, was dazu führen würde, dass die Beschwerdeführer aufgrund der Höhe ihres Einkommens keinen Anspruch auf die fragliche Beteiligung erheben könnten.

a) aa) Ausgangspunkt jeglicher Gesetzesauslegung ist der Wortlaut der zu interpretierenden Bestimmung (vgl. BGE 121 II 368 E. 4.2; 129 II 114 E. 3; 123 III 285 E. 2 b/bb mit Hinweisen; 122 V 364 E. 4 a). Der Wortlaut von Art. 123 f. VBPV-EDA ist hinsichtlich der vorliegenden Fragestellung klar. Art. 124 VBPV-EDA stellt als Kriterium, ob ein Anspruch besteht, auf das Erwerbseinkommen der Begleitperson ab, welches Fr. 44'000.-- nicht übersteigen darf. Die Verordnung sieht keine spezielle Regelung vor für Job-Sharing oder für den Fall, dass zwei Ehegatten je Teilzeitanstellungen innehaben. Betrachtet wird lediglich die Situation der (einzelnen) Begleitperson, nicht aber die Situation des Partners (des Angestellten des EDA) oder des Haushalts als Ganzes. Da vorliegend die Beschwerdeführer, welche beide je als Begleitpersonen anzusehen sind, je einzeln die Einkommensgrenze von Fr. 44'000.-- klar übertreffen, ist Art. 124 Abs. 2 VBPV-EDA nach dessen Wortlaut eindeutig anwendbar und die Bedingungen für eine Kostenbeteiligung des EDA sind nicht erfüllt.

Die anderen - die historische, die zeitgemässe, die systematische und die teleologische - Auslegungsmethoden (siehe BGE 128 I 291 E. 2.4; 128 II 62 E. 4, BGE 129 II 118 E. 3; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, Rz. 216 - 218) führen ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis. Laut den Materialien zur Entstehung der Art. 123 ff. VBPV-EDA besteht deren Zweck darin, Begleitpersonen, welche ihren Partnern an deren Arbeitsstelle im Ausland gefolgt sind und welchen häufig die Möglichkeit der Ausübung einer eigenen beruflichen Tätigkeit nicht offen steht (häufige Versetzung des Partners, Arbeitsbewilligung, generelle Schwierigkeit, im Ausland eine Arbeitsstelle finden usw.) und die damit keine eigene berufliche Vorsorge aufbauen können, einen Ausgleich für deren verminderten Sozialversicherungsschutz zu bieten. Es soll die Benachteiligung gegenüber Partnern von Angestellten der Bundesverwaltung in der Schweiz aufgefangen werden, welchen die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit offen steht und welche einer solchen zu einem grossen Teil auch effektiv nachgehen (61% der Haushalte von Angestellten der Bundesverwaltung würden gemäss einer Studie über ein durchschnittliches Zweiteinkommen von Fr. 44'000.-- verfügen) sowie einen entsprechenden Versicherungsschutz aufbauen können (siehe Vernehmlassungsbeilage 2, Beilagen 3 und 4; Entscheidung S. 4). Aus den Materialien lässt sich somit schliessen, dass sich die Regelung einzig an die Begleitpersonen richtet, deren Benachteiligung aufgrund der eingeschränkten Möglichkeit zum eigenen Arbeitserwerb und des entsprechend mangelhaften Aufbaus einer beruflichen Vorsorge aufgrund der Versetzung ihrer Partner ins Ausland gemildert werden soll. Nicht nur nach dem Wortlaut, sondern auch nach dem Normzweck und den Materialien ist folglich im Zusammenhang mit Art. 124 VBPV-EDA lediglich die Situation und das Erwerbseinkommen der Begleitpersonen relevant für die Frage, ob ein Anspruch auf eine Beteiligung besteht oder nicht. Die Verhältnisse beim Partner der Begleitperson (Angestellter des EDA), so ob dieser selbst bloss teilzeitlich angestellt ist, sind unbeachtlich und ebenso hat der Verordnungsgeber nicht die Situation der Lebenspartner insgesamt (Gesamteinkommen des Haushalts; Teilzeit beider Partner bzw. Job-Sharing) als massgebliche Grösse angesehen. Dies ist auch konsequent angesichts des Ziels der Gleichstellung *der Begleitpersonen* hinsichtlich Aufbaus einer beruflichen Vorsorge mit den Ehepartnern von Bundesangestellten mit schweizerischem Arbeitsort.

bb) Es bleibt zu prüfen ob betreffend Job-Sharing die Verordnung eine planwidrige Unvollständigkeit (Lücke) aufweist.

Bevor eine ausfüllungsbedürftige Lücke angenommen werden darf, ist durch Auslegung zu ermitteln, ob das Fehlen einer ausdrücklichen Anordnung nicht eine bewusst negative Antwort des Gesetzes bedeutet, d.h. ein sogenanntes qualifiziertes Schweigen des Gesetzes darstellt. In diesem Fall hat das Gesetz nicht eine Rechtsfrage übersehen, sondern diese stillschweigend – im negativen Sinn – mitentschieden (Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 234 - 236). Es ist angesichts des dargelegten Zwecks der Regelung von Art. 123 ff. VBPV-EDA davon auszugehen, dass der Verordnungsgeber bewusst in jedem Fall, in welchem die Begleitperson ein Einkommen von über Fr. 44'000.-- erreicht, einen Anspruch verneinen wollte und dass er ebenso bewusst keine spezielle Regelung getroffen hat für die Sachlage, in welcher zwei Ehepartner im Auslandeinsatz beide Teilzeit bzw. im Job-Sharing arbeiten. Das Fehlen einer Spezialordnung für das Job-

Sharing ist somit als qualifiziertes Schweigen des Ordnungsgebers zu werten und eine planwidrige Unvollständigkeit der Verordnung kommt nicht in Betracht.

cc) Übertrifft also wie vorliegend die Begleitperson (bzw. beide) mit ihrem Einkommen die Obergrenze von Fr. 44'000.--, entfällt nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes der Anspruch auf einen Beitrag nach Art. 123 ff. VBPV-EDA; dies unabhängig von der gesamten Einkommens- und Beschäftigungssituation des Ehepaares. Aufgrund der Tatsache, dass die beiden Beschwerdeführer nur je 50%-Stellen einnehmen, ergibt sich keine abweichende Behandlung.

Die Regelung in Art. 123 ff. VBPV-EDA erweist sich im Übrigen gerade für den vorliegenden Fall keineswegs als lückenhaft. Die beiden Beschwerdeführer sind einerseits - anders als die von Art. 123 ff. VBPV-EDA anvisierten Begleitpersonen - beide aufgrund ihrer Anstellungen durchaus in der Lage, einen Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge aufzubauen. Andererseits haben die Ehepartner die Lösung des Job-Sharings und damit von Teilzeitarbeit freiwillig gewählt, während die Beteiligung des EDA an der beruflichen Vorsorge speziell für Begleitpersonen vorgesehen wurde, welche im Ausland gerade nicht die Wahl haben, ob sie arbeiten wollen oder nicht bzw. zu welchem Beschäftigungsgrad. Damit haben die Beschwerdeführer (je einzeln) auf die Erzielung von höherem Einkommen und entsprechend auf höheren Sozialversicherungsschutz aus eigenem Antrieb und aufgrund eigener Vorstellungen der Lebensgestaltung verzichtet. Diese finanziellen „Nachteile“ haben keineswegs etwas mit der Tatsache zu tun, dass die Beschwerdeführer für das EDA im Ausland tätig sind, sondern sind darauf zurückzuführen, dass sie sich für das fragliche Anstellungsmodell entschieden haben. Die Beschwerdeführer machen ferner nicht geltend, dass sie die Job-Sharing Variante bei schweizerischem Arbeitsort nicht gewählt hätten (in welchem Fall sich genau die gleiche Situation betreffend Vorsorge-schutz ergäbe) und sie hierzu aufgrund ihres Auslandeinsatzes gezwungen seien; so haben bereits vor der Teilung der Stelle als A. beide Ehegatten unabhängige Teilzeitanstellungen von 50% eingenommen (siehe Stellungnahme der DRA vom 20. Februar 2004). Aufgrund der Tatsache, dass die Beschwerdeführer für das EDA im Ausland leben und arbeiten, ergibt sich folglich für diese gar kein Nachteil im Hinblick auf die berufliche Vorsorge - anders als für die von Art. 123 ff. VBPV-EDA ins Auge gefassten Personen.

Zusammenfassend lässt sich die Auslegung der in Frage stehenden Normen durch das EDA nicht beanstanden.

b) Auch ein Widerspruch der fraglichen Verordnungsbestimmungen mit dem übergeordneten Recht ist nicht zu sehen. In ihrer Beschwerde an das EDA vom 14. Januar 2004 machten die Beschwerdeführer geltend, Art. 6 BPV (Gleichstellung von Mann und Frau) sei verletzt und sie sähen die Chancengleichheit und Gleichstellung beeinträchtigt, da einer von ihnen beiden das Arbeitsverhältnis auflösen müsste, damit eine Gleichstellung in der beruflichen Vorsorge mit einem vollzeitbeschäftigten Kollegen mit (nicht erwerbstätiger) Ehefrau oder Begleitperson erzielt werden könnte.

aa) Ein Erlass verletzt den Grundsatz der Rechtsgleichheit und damit Art. 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101), wenn er rechtliche Unterscheidungen trifft, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlässt, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist insbesondere dann verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird; vorausgesetzt ist, dass sich der unbegründete Unterschied oder die unbegründete Gleichstellung auf eine wesentliche Tatsache bezieht (BGE 129 I 3, 123 I 141; Arthur Haefliger, Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich, Bern 1985, S. 60 ff.; Häfelein/Müller, a.a.O., Rz. 495).

Eine Rechtsungleichheit in diesem Sinne kann in der in Frage stehenden Regelung nicht gesehen werden, da gerade schematisch und unabhängig von der Situation der Lebenspartner insgesamt für alle Fälle einzig auf die Begleitpersonen und deren Einkommen abgestellt wird (oben E. 3a/aa). Die Tatsache, dass eine Begleitperson, welche ihrem (zu 100% angestellten) Partner ins Ausland folgt und keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, einen vollen Anspruch auf Beteiligung am Vorsorgeaufbau hat, bewirkt keine Ungleichbehandlung im rechtlichen Sinn mit der Situation, in welcher die Beschwerdeführer sich befinden, denn die beiden Sachlagen sind gar nicht miteinander vergleichbar. Es handelt sich nicht um „gleiche“ Situationen, die gleich behandelt werden müssen, da im ersten Fall anders als im zweiten die Begleitperson kein Einkommen erzielt und entsprechend keinen eigenen Sozialversicherungsschutz aufbauen kann (weswegen die Beteiligung des EDA sich rechtfertigt). Weiter kann auch keine Rede sein davon, dass der Verordnungsgeber eine nötige Unterscheidung unterlassen hätte; eine spezielle Regelung für Personen im Job-Sharing (oder für Teilzeitarbeit) hat sich nämlich gerade nicht aufgedrängt. Um den Zweck der Regelung (E. 3a/aa) zu erreichen, genügte es, eine Einkommensgrenze festzulegen, welche sich einzig an den Verhältnissen bei der Begleitperson – deren Versicherungsschutz gesichert werden soll – orientiert, ohne auf jene des Angestellten des EDA bzw. jene des Ehepaars insgesamt abzustellen (siehe oben E. 3a/aa).

bb) Nach Art. 6 Abs. 1 BPV (siehe auch Art. 8 Abs. 3 BV) hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Angestellte nicht aufgrund von Geschlecht oder Lebensform benachteiligt werden. Abs. 2 der Bestimmung verlangt überdies Massnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau. Eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Lebensform (wozu das Job-Sharing nicht gehört) ist jedoch in der geschlechtsneutral ausgestalteten Regelung von Art. 123 ff. VBPV-EDA nicht zu sehen und auch im konkreten Fall der Beschwerdeführer resultierte keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. „Nachteile“ erfahren die Beschwerdeführer einzig aufgrund ihrer auf freiwilliger Basis gefällten Entscheidung, eine 100%-Stelle zu teilen, anstatt sie nur durch einen Ehepartner besetzen zu lassen. Die Beschwerdeführer berufen sich damit zu Unrecht auf Art. 6 BPV.

4.- Nach dem Gesagten ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei



Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X. und Y. vom 19. Juli bzw. 4. August 2005 wird abgewiesen und der Entscheid des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten vom 6. Juli 2005 bestätigt.
- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
- 3.- Dieser Entscheid wird den Beschwerdeführern und dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten schriftlich eröffnet.

---

**Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 Bst. e und Art. 100 Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 [OG; SR 173.110]). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung des angefochtenen Entscheides und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tage vor Ostern bis und mit dem siebten Tage nach Ostern;

- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Sonja Bossart