Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-500/2007 /kus
{T 0/2}

Urteil vom 30. Oktober 2007

Besetzung

Richter André Moser (Vorsitz), Richterin Florence Aubry Girardin, Richter Jürg Kölliker,
Gerichtsschreiberin Susanne Kuster Zürcher.

Parteien

A._____
vertreten durch Herr Fürsprecher Gerhard Hauser-Schönbächler,
Beschwerdeführerin,

gegen

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD,
Vorinstanz.

Gegenstand

Arbeitsvertrag und Lohndiskriminierung.

Sachverhalt:

A.
A._____ ist seit dem 1. Januar 2002 bei der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) im Grenzwachtkommando (GWK) X._____ in Y._____ im Personalbereich tätig, anfänglich mit befristeter Anstellung als Personalassistentin in Lohnklasse 8 und ab Oktober 2002 in unbefristeter Anstellung als Bürochefin Personalgewinnung in der Lohnklasse 16.

B.
Per 1. Januar 2006 wurden im Rahmen eines Projekts «Neuorganisation HR» infolge der Aufgabenverzichtsplanung im Bereich Logistik die Personaldienste der Grenzwachtkommandi mit jenen der Kreisdirektionen in neuen Human-Resources-Zentren (HR-Zentren) zusammengelegt. A._____ wurde im Hinblick auf diese Reorganisation ein neuer Arbeitsvertrag als HR-Sachbearbeiterin in Lohnklasse 17 (bei [vorerst] gleichbleibendem Lohn) im HR-Zentrum Y._____ angeboten. Bei dieser Zuordnung handelte es sich um eine sogenannte «Juniorklasse» für Mitarbeitende ohne den Abschluss als Personalfachperson mit eidgenössischem Fachausweis. Es war vorgesehen, dass A._____ nach Abschluss der entsprechenden Ausbildung in die «Seniorklasse» 19 eingereiht werden sollte.

C.
Das neue HR-Zentrum Y._____ hat seine Tätigkeit per 1. Januar 2006 aufgenommen, die Arbeitsplätze der früheren Personalsachbearbeitenden des GWK X._____ in Y._____ verblieben jedoch vorerst noch in den bisherigen Räumlichkeiten. Nachdem A._____ den angebotenen Juniorarbeitsvertrag mit Lohnklasse 17 nicht unterzeichnet hatte, stellte ihr die EZV am 15. Februar 2006 die Kündigung infolge mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung einer zumutbaren Arbeit in Aussicht. Am 30. März 2006 verfügte die EZV dann allerdings die Neuunterstellung von A._____ in das HR-Zentrum Y._____ mit Lohnklasse 16, dies bei gleichbleibendem Lohn im Sinne des bisherigen Arbeitsvertrages; der ursprünglich angebotene Junior-Arbeitsvertrag mit Lohnklasse 17 wurde zurückgezogen.

D.
Am 12. Mai 2006 wurde A._____ eröffnet, dass am 2. Juni 2006 der Umzug der Arbeitsplätze und der Büros in die neuen Räumlichkeiten

erfolgen werde. A._____ hat ihre dortige Tätigkeit bisher jedoch faktisch nie aufgenommen, da ihr inzwischen, d.h. am 15. Mai 2006, eine Arbeitsunfähigkeit zu 100% infolge einer Krankheit aus dem psychischen Formenkreis bescheinigt worden ist. Nach ca. viermonatiger ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit kündigte die EZV am 7. September 2006 das Arbeitsverhältnis mit A._____ wegen Untauglichkeit per Ende Dezember 2006. Die dagegen beim Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) erhobene Beschwerde von A._____ wurde am 5. Dezember 2006 abgewiesen bzw. das Gesuch der EZV um Feststellung der Gültigkeit der Kündigung gutgeheissen. Gegen diesen Entscheid hat A._____ am 18. Januar 2007 beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde geführt (Verfahrensnummer A-499/2007). Das Bundesverwaltungsgericht hat diese mit Urteil vom 20. September 2007 rechtskräftig gutgeheissen und dabei die Nichtigkeit der Kündigung festgestellt.

E.
Gegen die bereits erwähnte Verfügung der EZV vom 30. März 2006 (Neuunterstellung, Beibehaltung des bisherigen Lohnes und der bisherigen Lohnklasse unter gleichzeitigem Rückzug des angebotenen Juniorvertrages) reichte A._____ sodann am 12. Mai 2006 eine Beschwerde beim EFD ein. Nachdem A._____ mehrfach eine beschwerdefähige Verfügung zur Frage ihrer Einstufung und Entlöhnung verlangt hatte, leitete die EZV dem EFD am 26. Juni 2006 zudem eine Rechtsverweigerungs-/ Rechtsverzögerungsbeschwerde weiter. Diese beiden Verfahren wurden am 17. Juli 2006 vereinigt. Das EFD verfügte zum Schutze von Persönlichkeitsrechten Dritter verschiedene Akteneinsichtsbeschränkungen, wobei der Beschwerdeführerin der wesentliche Inhalt der betroffenen Dokumente bekannt gegeben wurde. Mit Urteil vom 5. Dezember 2006 wies das EFD die Beschwerden vollumfänglich ab.

F.
Dagegen lässt A._____ (Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 18. Januar 2007 beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde führen. Sie beantragt, es sei ihr ein Arbeitsvertrag in der Lohnklasse 19 vorzulegen und innerhalb dieser Lohnklasse ein Lohn auf der Grundlage ihrer Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage auszurichten. Eventuell sei ihr ein Arbeitsvertrag mit Lohnklasse 17 anzubieten, ebenfalls unter Ausrichtung eines Lohns unter den genannten Rahmenbedingungen. Die

Beschwerdeführerin verlangt ausserdem vollständige Einsicht in die Akten. Ihre Anträge begründet sie damit, dass sie gegenüber ihren fast ausnahmslos männlichen Kollegen diskriminiert werde: Diese seien höher eingestuft und verdienten mehr als sie. Die Neueinreihung der Stellen bei der Reorganisation sei nach Kriterien erfolgt, die mit grosser Wahrscheinlichkeit Frauen benachteilige. Zudem habe die Vorinstanz bei ihrem Entscheid nicht unterschieden zwischen den Anforderungen an eine Funktion und jenen an die Person, welche eine Stelle innehabe. Eine Funktion wie z.B. diejenige einer HR-Sachbearbeiterin sei einer einzigen Lohnklasse zuzuordnen. Ferner sei das Junior-/ Seniorsystem überholt und widerspreche dem Bundespersonalrecht.

G.

Die Vorinstanz beantragt mit Schreiben vom 15. Februar 2007 die Abweisung der Beschwerde. Sie bringt insbesondere vor, dass bei der EZV in Zukunft alle HR-Sachbearbeitenden in die Lohnklasse 19 eingereiht würden. Die entsprechenden Stellen setzten allerdings den Besitz eines eidgenössischen Diploms als Personalfachfrau/-mann voraus. Damit Personen, die zuvor bei der EZV in einem Monopolbereich gearbeitet hätten, ebenfalls für den HR-Bereich gewonnen werden könnten, würden diese bis zum Erwerb des Diploms vorübergehend in die Lohnklasse 17 eingereiht. Von dieser Regelung zu unterscheiden seien aber die Übergangsregelungen im Rahmen der Reorganisation der EZV, für die grundsätzlich Besitzstandswahrung der Mitarbeitenden angestrebt worden sei. Die entsprechend angewandten Einreihungskriterien seien nicht geschlechterdiskriminierend. Das Junior-/ Seniorsystem sei rechtmässig. Zum Eventualantrag macht die EZV geltend, nicht sie habe der Beschwerdeführerin die Einreihung in die Lohnklasse 17 verweigert, sondern die Beschwerdeführerin habe sich ausserstande erklärt, die Stelle im neuen HR-Zentrum unter diesen Voraussetzungen anzutreten. Zudem weist sie darauf hin, dass die ursprünglich angebotene Funktion in der Lohnklasse 17 in gewissen Punkten anspruchsvollere Aufgaben als die bisherige beinhalte. Gegen die beantragte Lohnerhöhung argumentiert die Vorinstanz, dass eine Höhereinreihung in Lohnklasse 17 nicht sofort zu einer summenmässigen Lohnerhöhung geführt hätte, sondern wegen der unterschiedlichen Lohnmaxima (und der damit möglichen besseren jährlichen Lohnentwicklung) erst längerfristig eine Besserstellung gegenüber der Lohnklasse 16 bewirkt hätte.

H.
In ihrer Stellungnahme vom 4. April 2007 bekräftigt die Beschwerdeführerin die bereits gestellten Anträge und beziffert in Bezug auf den Hauptantrag den geltend gemachten monatlichen Lohn neu auf mindestens Fr. 6'800.-- (für Lohnklasse 19). Zusätzlich erhebt sie Anspruch auf die Lohnentwicklung im Jahr 2007 auf der Basis der Beurteilung «A», die März-Zulage 2007 sowie den Teuerungsausgleich 2007.

I.
Die Vorinstanz hält mit Schreiben vom 1. Mai 2007 an ihren Anträgen gemäss Vernehmlassung fest.

J.
Am 11. Mai 2007 hat der Instruktionsrichter den Verfahrensbeteiligten mitgeteilt, dass über den Antrag der Beschwerdeführerin auf vollständige Akteneinsicht zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werde. Mit Verfügung vom 26. Juni 2007 hat der Instruktionsrichter sodann festgestellt, dass aufgrund der bereits von der Vorinstanz festgestellten Lohnunterschiede zwischen der Beschwerdeführerin und ihren männlichen Arbeitskollegen in gleicher oder gleichwertiger Funktion vorläufig davon auszugehen sei, dass die Beschwerdeführerin eine Lohndiskriminierung glaubhaft machen könne. Deshalb habe die Arbeitgeberin den Beweis anzutreten, dass diese Lohnunterschiede objektiv gerechtfertigt seien. Die EZV wurde infolgedessen aufgefordert, zu verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit den Lohnunterschieden Stellung zu nehmen und die Begründungen dafür konkret zu belegen.

K.
Die EZV hat sich zu den Fragen des Instruktionsrichters am 13. Juli 2007 geäussert und zusätzliche (zuhanden der Beschwerdeführerin anonymisierte) Dokumente eingereicht. Dazu hat die Beschwerdeführerin am 20. September 2007 Stellung genommen.

L.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und sich bei den Akten befindliche Schriftstücke wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Beschwerden gegen Entscheide des EFD im Bereich des Personalrechts werden, abgesehen vom Tatbestand nach Art. 32 Abs. 1 Bst. c des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32), vom Bundesverwaltungsgericht beurteilt (vgl. Art. 31 VGG i.V.m. Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG, SR 172.021] und Art. 33 Bst. d VGG sowie Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Da der erwähnte Ausnahmetatbestand vorliegend nicht gegeben ist, ist das Bundesverwaltungsgericht für die Beurteilung der Beschwerde gegen den Entscheid des EFD vom 5. Dezember 2006 zuständig. Das Verfahren richtet sich gemäss Art. 37 VGG nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

2.
Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 Bst. a-c VwVG befugt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat, durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung hat. Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin, die vor der Vorinstanz mit ihrem Rechtsbegehren nicht durchgedrungen ist, ohne weiteres zur Beschwerde legitimiert. Da Eingabeform und -frist (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) gewahrt und auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

3.
Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm 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). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1984, S. 315;

ALFRED KÖLZ/ISABELLE HÄNER, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Aufl., Zürich 1998, Rz. 633 ff.). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht wie zuvor auch die Eidgenössische Personalrekurskommission (PRK) indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle sein eigenes Ermessen (vgl. ANDRÉ MOSER, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel/Frankfurt a.M. 1998, Rz. 2.62 mit Hinweisen; ULRICH ZIMMERLI/WALTER KÄLIN/REGINA KIENER, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2004, S. 93).

4.

An die Begründung der Begehren ist das Bundesverwaltungsgericht nicht gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Dies bedeutet, dass das Gericht eine Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den angefochtenen Entscheid im Ergebnis mit einer Begründung bestätigen kann, die von jener der Vorinstanz abweicht (sog. Motivsubstitution). Als urteilende Instanz darf und soll das Bundesverwaltungsgericht dabei ohne weiteres auch Rechtsstandpunkte beiziehen, die bislang von keinem der Beteiligten erwähnt worden sind (vgl. MOSER, a.a.O., Rz. 1.8, mit Hinweisen).

5.

Die von der Vorinstanz verfügte Akteneinsichtsbeschränkung ist auch im bisherigen Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht aufrecht erhalten worden (Sachverhalt Bst. E und J). Insbesondere sind Dokumente zum Schutze der Persönlichkeit von weiteren Mitarbeitenden der EZV nur in anonymisierter Form an die Beschwerdeführerin weitergegeben worden. Wie sich anhand der Vorbringen in den verschiedenen Eingaben der Beschwerdeführerin im vorliegenden wie auch bereits im vorinstanzlichen Verfahren gezeigt hat, wurde diese in genügender Weise in Kenntnis über die wesentlichen Inhalte gesetzt. Auch kennt sie teilweise die Namen von zum Vergleich beigezogenen Kolleginnen und Kollegen offenbar bereits trotz der verfügten Beschränkungen. Sie hat zu allen wesentlichen Punkten Stellung nehmen können. Eine weitergehende bzw. vollständige Akteneinsicht rechtfertigt sich daher mit Blick auf die hier zu beachtenden privaten Interessen der betroffenen

Personen gemäss Art. 27 Abs. 1 Bst. b VwVG nicht, weshalb der Antrag der Beschwerdeführerin auf vollständige Akteneinsicht abzulehnen ist.

6.
Vorab ist zu entscheiden, ob im vorliegenden Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft gemacht worden ist (vgl. Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101] sowie Art. 3 Abs. 2 i.V.m. Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 [GlG, SR 151.1]).

6.1 Das Bundesverwaltungsgericht hat wie teilweise schon die Vorinstanz einen Vergleich zwischen verschiedenen HR-Sachbearbeitenden in den neuen HR-Zentren der EZV erstellt. Daraus ergibt sich folgendes Bild (Hinweis: Die Angaben zum Lohn beziehen sich auf den Bruttolohn für ein 100%-Pensum pro Monat, ohne Ortszuschläge und Betreuungszulagen):

- Beschwerdeführerin gemäss angebotenem Arbeitsvertrag: Lohnklasse 17 (Juniorvertrag), Lohn Fr. 5'908.70 (Stand: Januar 2006)
- A: Lohnklasse 19, Lohn Fr. 7'972.25 (Stand: September 2006)
- B: Lohnklasse 18 (Juniorvertrag), Lohn Fr. 7'164.20 (Stand: Juli 2006)
- C: Lohnklasse 20, Lohn Fr. 8'317.70 (Stand: Januar 2006)
- D: Lohnklasse 17 (Juniorvertrag), Lohn Fr. 6'823.40 (Stand: Januar 2006).

6.2 Die Vergleichspersonen A, B, C und D wurden aus folgenden Gründen ausgewählt: Alle Personen haben wie die Beschwerdeführerin einen Arbeitsvertrag als HR-Sachbearbeitende angeboten erhalten und können ebenfalls kein Diplom als Personalfachmann bzw. -frau vorweisen. A, B und D sind ungefähr im gleichen Alter wie die Beschwerdeführerin. A und C sind zudem im selben HR-Zentrum wie die Beschwerdeführerin beschäftigt, wobei C rund 20 Jahre älter ist und vor allem deshalb in den Vergleich einbezogen wurde, weil sich die Beschwerdeführerin wie auch die EZV und die Vorinstanz bereits früher auf dessen Einstufung und Entlöhnung bezogen haben. Die konkrete Dauer der Erfahrung im HR-Bereich bis zur Reorganisation ist bei A (5 Jahre) und D (4 Jahre) ungefähr gleich lang wie diejenige der Be-

schwerdeführerin (4 Jahre), während C bereits seit 10 Jahren in diesem Bereich tätig ist. B hat demgegenüber bisher offenbar als einziger nur wenig Erfahrung in diesem Bereich gesammelt (als Stagiaire). Erhebliche Unterschiede bestehen sodann, wie im Folgenden noch zu zeigen sein wird, beim Dienstalter innerhalb der EZV (dazu näher unten E. 7.5). Die Vergleichspersonen A, B und C sind männlichen, die Vergleichsperson D ist weiblichen Geschlechts.
Zu letzterer ist darauf hinzuweisen, dass ein Vergleich zwischen zwei Frauen definitionsgemäss nicht dazu dienen kann, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäss Art. 3 Abs. 2 GlG glaubhaft zu machen (vgl. BGE 124 II 529 E. 3b). Sie darf jedoch als Referenz bezüglich der von der EZV angeführten objektiven Gründe für die ungleiche Einstufung und Entlöhnung (dazu im Folgenden E. 7.1-7.8) wie auch für Erwägungen im Zusammenhang mit dem allgemeinen Gleichheitsgebot (E. 8) herangezogen werden.

Personen mit anderer Funktion als diejenige eines bzw. einer HR-Sachbearbeitenden wurden hingegen nicht in den Vergleich einbezogen, weil solche Personen offensichtlich nicht die gleichen Aufgaben wie die Beschwerdeführerin haben können. Der Einwand der Beschwerdeführerin, ein Vergleich mit nur drei (bzw. vier) von insgesamt rund fünfzehn Mitarbeitenden der HR-Zentren der EZV genüge nicht, um eine Lohndiskriminierung auszuschliessen (Schlussbemerkungen vom 20. September 2007, S. 3), geht somit fehl. Ebenfalls trifft es nicht zu, dass die Personen B und D nicht mit der Beschwerdeführerin verglichen werden könnten, da diese eine Monopolausbildung absolviert hätten: Die Beschwerdeführerin ist die einzige HR-Sachbearbeitende in allen HR-Zentren der EZV, die keine Monopolausbildung vorweisen kann; es stehen somit gar keine Vergleichspersonen, die wie sie von extern in das Personalwesen der EZV eingetreten sind, zur Verfügung.

6.3 Die Vorinstanz hat bereits im angefochtenen Entscheid festgehalten, dass im vorliegenden Fall die zwei männlichen Kollegen der Beschwerdeführerin im HR-Zentrum Y._____ mit gleichwertiger Arbeit höher als diese entlöhnt würden. Die EZV bestreitet nicht, dass die Beschwerdeführerin und ihre zwei männlichen Kollegen im HR-Zentrum Y._____ (A und C) zumindest gleichwertige Arbeit verrichten. Ebenfalls ist unbestritten, dass die Funktionen ihrer beiden direkten Arbeitskollegen bezüglich Lohnklasse höher eingestuft sind und sie zudem besser entlöhnt sind.

6.4 Vorliegend wird nicht geltend gemacht, die für die Funktion als HR-Sachbearbeitende vorgesehenen Lohnklassen 17 (Juniorvertrag) bzw. 19 (Seniorvertrag) seien in einem generellen Sinne diskriminierend. Es ist daher auch nicht zu entscheiden, ob die HR-Sachbearbeitenden grundsätzlich gegenüber anderen Berufsgruppen mit gleichwertiger Arbeit schlechter entlöhnt sind und ob dies darüber hinaus eine indirekte Diskriminierung einer bestimmten Berufsgruppe bzw. eines bestimmten Geschlechts darstellt. Eine Arbeitsplatzbewertung, wie sie von der Beschwerdeführerin unter Verweis auf BGE 118 IA 35 angeregt worden ist (Schlussbemerkungen vom 20. September 2007, S. 3), ist daher nicht anzuordnen.

Hingegen sind zur Prüfung der Frage, ob eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin gegenüber den Vergleichspersonen A, B und C glaubhaft gemacht worden ist, die konkreten Stellenbeschreibungen zu vergleichen (vgl. auch den Entscheid der PRK 2005-016 E. 5 a und b vom 31. Januar 2006).

6.4.1 Das Bundesverwaltungsgericht stellt im vorliegenden Fall fest, dass die Stellenbeschreibungen der Beschwerdeführerin und der Vergleichspersonen A, B und C als HR-Sachbearbeitende zum grössten Teil identisch sind, wobei aber die prozentuale Verteilung der ansonsten gleichen Aufgaben jeweils unterschiedlich ist. Bei der Vergleichsperson A ist zusätzlich noch Öffentlichkeitsarbeit (10 Stellenprozente) vorgesehen, während bei der Vergleichsperson B bei gewissen (eher untergeordneten) Aufgabenbereichen weniger Einzelaufgaben als bei den übrigen erwähnten HR-Sachbearbeitenden aufgeführt sind. Insgesamt ergibt sich aber trotz dieser geringfügigen Abweichungen, dass es sich bei den Funktionen der Beschwerdeführerin und der Vergleichspersonen in einem HR-Zentrum der EZV um gleiche (oder zumindest, wie die Vorinstanz festgestellt hat, um gleichwertige) Arbeit als HR-Sachbearbeitende handelt.

6.4.2 Die oben erwähnten Löhne der männlichen Vergleichspersonen sind allesamt höher als der der Beschwerdeführerin angebotene Lohn, und zwar um 35% (A), 21% (B) bzw. 41% (C), obwohl alle, wie soeben festgestellt, die gleiche Arbeit als HR-Sachbearbeitende leisten. Aufgrund dieser objektiven Anhaltspunkte erscheint eine Diskriminierung gemäss Art. 3 Abs. 2 GlG als wahrscheinlich und damit glaubhaft, so dass zu Gunsten der Beschwerdeführerin die Beweislasterleichterung gemäss Art. 6 GlG zum Tragen kommt. Im Folgenden ist somit von ei-

ner Diskriminierung auszugehen, sofern die EZV als Arbeitgeberin nicht beweisen kann, dass die festgestellte ungleiche Entlöhnung für die gleiche Arbeit durch sachliche Gründe ohne geschlechterdiskriminierende Wirkung gerechtfertigt ist (BGE 130 III 145 E. 4.2 und 5.2, BGE 127 III 207 E. 3, BGE 126 III 395 E.3a, BGE 125 III 368 E. 4; Entscheid der PRK 2005-116 E. 3b vom 31. Januar 2006 sowie Entscheid der PRK vom 5. September 2002, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 67.7 E. 3c; siehe auch FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Égalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2005, S. 1068, sowie SABINE STEIGER-SACKMANN, in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 48 ff. zu Art. 6 GlG).
Ergänzend ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die weibliche Vergleichsperson D ebenfalls einen höheren Lohn (15%) als die Beschwerdeführerin hat.

6.5 Der bisherige Arbeitsvertrag zwischen der EZV und der Beschwerdeführerin ist bis anhin nicht rechtmässig gekündigt worden (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts im ebenfalls die Beschwerdeführerin betreffenden Verfahren A-499/2007 vom 20. September 2007), weshalb er weiterhin Bestand hat. Nach dem Rückzug des Arbeitsvertrages durch die EZV ist die Beschwerdeführerin wie bereits erwähnt mit einem Lohn von Fr. 5'908.70 in ihrer bisherigen Lohnklasse 16 verblieben. Dieser Lohn entspricht daher vorerst demjenigen der angebotenen neuen Position. Weil heute niemand in den HR-Centren der EZV so tief eingereiht sei wie sie und die Vergleichspersonen (fast) ausnahmslos Männer seien, ist nach Ansicht der Beschwerdeführerin auch der Rückzug des ursprünglichen Vertragsangebots eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Beschwerdeschrift vom 18. Januar 2007, Art. 8). Es stellt sich daher noch die Frage, ob die jetzige (und bisherige) Stellung der Beschwerdeführerin als Bürochefin Personalgewinnung zur neuen Stellung der männlichen Vergleichspersonen in Bezug gesetzt werden muss. Die EZV bringt in diesem Zusammenhang vor, dass das neue Pflichtenheft als HR-Sachbearbeiterin im HR-Zentrum Y._____ in gewissen Punkten anspruchsvollere Aufgaben umfasst hätte als das alte (Vernehmlassung der EZV vom 15. Februar 2007, III.6.).

Die bisherige und weiterhin gültige Stellenbeschreibung der Beschwerdeführerin für die Funktion als Bürochefin Personalgewinnung zeigt im

Vergleich zu der Stellenbeschreibung als HR-Sachbearbeitende, dass letztere zusätzliche Aufgaben im juristischen und beratenden Bereich beinhaltet, so beispielsweise die Sicherstellung der Einhaltung der rechtlichen Vorgaben, die Unterstützung und Beratung der Organisationseinheiten in allen arbeitsrechtlichen Fragen, die Prüfung von Anspruchsberechtigungen auf diverse Zulagen oder die Bearbeitung von Geschäften aus dem sozialversicherungsrechtlichen Bereich. Somit unterscheiden sich die Aufgaben einer Bürochefin Personalgewinnung von jenen einer HR-Sachbearbeiterin sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht. Dass die (frühere und nach wie vor bestehende) Funktion der Beschwerdeführerin daher in die Lohnklasse 16 eingestuft geblieben ist und die alte Funktion der Beschwerdeführerin damit tiefer als die neuen Funktionen der HR-Sachbearbeitenden bewertet ist, erscheint daher sachgerecht. Eine Diskriminierung der bisherigen Funktion einer Bürochefin Personalgewinnung im Vergleich zu den neuen Funktionen der HR-Sachbearbeitenden und damit der männlichen Stelleninhaber ist daher nicht glaubhaft gemacht.
Weil die Beschwerdeführerin darüber hinaus nicht geltend macht, sie sei bereits vor der Reorganisation diskriminiert gewesen, ist auch in diesem Punkt keine weitere Diskriminierung als die in E. 6.4 bereits behandelte als glaubhaft zu erachten.

7. Nach den Feststellungen in E. 6.4 sind im Folgenden die von der EZV vorgebrachten Gründe für die unterschiedlichen Einstufungen und Entlöhnungen ihrer HR-Sachbearbeitenden zu untersuchen.

7.1 Die EZV und die Vorinstanz bringen dafür hauptsächlich Aspekte im Zusammenhang mit der Reorganisation des HR-Bereichs innerhalb der EZV vor (angefochtener Entscheid E. IV.8.e; Vernehmlassung vom 15. Februar 2007, Ziff. 5): Es sei vorgesehen, dass künftig die Stellen der HR-Sachbearbeitenden in die Lohnklasse 19 eingereiht würden. Dies setze jedoch den Besitz des Eidgenössischen Diploms als Personalfachperson voraus. Da die EZV darauf angewiesen sei, dass auch Personen mit einer EZV-Monopolausbildung in die HR-Zentren übertreten könnten, würden die Betreffenden vorübergehend unter Beibehaltung der bisherigen Lohnklasse und Lohnsumme, mindestens aber in Lohnklasse 17 in der HR-Sachbearbeiterfunktion eingesetzt. Mit dem Erwerb des HR-Diploms erfolge eine definitive Anstellung in Lohnklasse 19. Andernfalls müssten diese Personen das HR-Zentrum verlassen und wieder in ihre alten Funktionen bzw. Organisationseinheiten zurückkehren.

Im Rahmen der Reorganisation sei hingegen eine Übergangsregelung getroffen worden, wonach die EZV die Besitzstandswahrung der betroffenen Mitarbeitenden angestrebt habe; es seien grundsätzlich keine Rückstufungen erfolgt (Ausnahme: Wegfall einer Stellvertretungsfunktion). Die festgestellten Unterschiede bezüglich Einstufung und Entlöhnung der heutigen HR-Sachbearbeitenden erklärten sich somit mit der unterschiedlichen beruflichen «Herkunft», d.h. mit den verschiedenen Funktionen und Einreihungen, welche die betreffenden Mitarbeitenden vor der Reorganisation innegehabt hätten, sowie mit den Unterschieden hinsichtlich Ausbildung, Werdegang, Alter, Dienstalter, Erfahrungen, etc. Wer beim Übertritt am 1. Januar 2006 nicht über die von der Stelle als HR-Sachbearbeitende geforderte HR-Ausbildung verfügt habe und zuvor schon in einer höheren Lohnklasse als die vorgesehene Lohnklasse 17 (Junior) eingereiht gewesen sei, sei gemäss folgenden Kriterien nicht zurückgestuft worden:

- Abschluss einer zolltechnischen, Grenzwachtoffiziers- oder Grenzwachtausbildung (a) und
- lang- oder mehrjährige Tätigkeit im HR-Bereich (seit mindestens der ersten Hälfte der 90er-Jahre) oder kurz bevorstehender Abschluss der HR-Ausbildung (b) und
- Eintritt in die EZV 1989 oder früher (c) oder
- 55-jährig oder älter und/oder Anrecht auf eine Pensionierung mit Alter 58 (d) oder
- 55-jährig und Lohngarantie bis zur Pensionierung (infolge Wegfalls einer bisherigen Stellvertreterfunktion)(e)

Diese Kriterien seien objektiver Natur und völlig geschlechterunabhängig und rechtfertigten auch eine lohnmässige Ungleichbehandlung. Die Beschwerdeführerin erfülle diese Kriterien nicht, wobei bei ihr zudem gar kein Besitzstand habe gewahrt werden müssen. Die Beschwerdeführerin hätte vielmehr von der Reorganisation profitiert, weil sie erstens bei summenmässig gleich bleibendem Lohn in die Lohnklasse 17 (statt zuvor 16) eingestuft worden wäre und zweitens trotz Nichtbesitz und Nichterwerbs des Eidgenössischen Diploms im HR-Bereich hätte bleiben dürfen. Ausser der Beschwerdeführerin habe die EZV auch noch weiteren Personen ohne das Eidgenössische Diplom einen Junior-Arbeitsvertrag als HR-Sachbearbeitende auf der Basis der Lohnklasse 17 angeboten.

7.2 Die Beschwerdeführerin ist demgegenüber der Ansicht, dass die genannten Kriterien mit grosser Wahrscheinlichkeit Frauen benachteiligten. Die Kriterien a, c, d und e könnten praktisch nur von Männern erfüllt werden. Dies stelle eine indirekte Diskriminierung (der Frauen und insbesondere der Beschwerdeführerin) dar.

7.3 Zu den objektiven Gründen, die eine unterschiedliche Entlöhnung rechtfertigen können, gehören Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung, Risiken und Pflichtenheft (BGE 130 III 145 E. 5.2., BGE 127 III 207 E 3c, BGE 125 III 368 E.5, BGE 117 Ia 270 E.4.a; Elisabeth Freivogel, in: Bigler-Eggenberger/Kaufmann [Hrsg.], a.a.O., Rz. 120 ff. zu Art. 3 GlG). Auch konjunkturelle oder arbeitsmarktliche Faktoren können unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, ebenfalls aus sozialen Rücksichten familiäre Belastungen oder das Alter (BGE 131 II 393 E. 7.3 und 7.4, BGE 130 III 145 E. 5.2, BGE 125 III 358 E.5). Objektive Gründe genügen für eine unterschiedliche Entlöhnung im Allgemeinen aber nur dann, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und die Lohngestaltung durch die Arbeitgeberin wesentlich sind und sich entsprechend konsequent auf die Löhne derselben Arbeitgeberin auswirken (BGE 130 III 145 E. 5.2, BGE 127 III 207 E. 3c, BGE 125 III 368 E.5; Freivogel, a.a.O., Rz. 127 zu Art. 3 GlG). Der Arbeitgeber muss beweisen, dass er ein objektives Ziel verfolgt, das einem echten unternehmerischen Bedürfnis entspricht, und dass die Diskriminierung geeignet ist, das erstrebte Ziel unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit zu erreichen (BGE 130 III 145 E. 5.2; vgl. auch Aubry Girardin, a.a.O., S. 1069).
Auch mit formal geschlechtsneutralen Kriterien kann unter Umständen eine (indirekte) Diskriminierung verbunden sein, wie beispielsweise dann, wenn dem Dienstalter zu grosses Gewicht für die Entlöhnung beigemessen wird (BGE 125 III 368 E.5, BGE 124 II 409 E. 9d; vgl. auch Aubry Girardin, a.a.O., S. 1063). Speziell im Zusammenhang mit Arbeitsbewertungskriterien hat das Bundesgericht festgehalten, dass diese dann geschlechtsspezifisch (und somit diskriminierend) seien, wenn sie von den Angehörigen des einen Geschlechts wesentlich leichter oder anteilmässig erheblich häufiger erfüllt werden können als von den Angehörigen des anderen Geschlechts. In Frage kommen Eigenschaften, welche auf Angehörige des einen Geschlechts aus biologischen Gründen im Durchschnitt weniger häufig zutreffen, oder Eigenschaften, die auf in der gesellschaftlichen Realität vorhandene

geschlechtsspezifische faktische Ungleichheiten zurückzuführen sind. Hingegen sollen nicht Merkmale als geschlechtstypisch betrachtet werden, die bloss aufgrund traditioneller gesellschaftlicher Rollenbilder einem Geschlecht zugeschrieben werden (BGE 124 II 409 E. 9d).

7.4 Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die von der Vorinstanz erwähnten und von der Beschwerdeführerin gerügten Kriterien gar keine Bedingungen für eine höhere Einstufung in die Lohnklasse 19 darstellen: Es sind lediglich Voraussetzungen dafür, dass gewisse von der Reorganisation betroffene Personen nicht in die Lohnklasse 17 zurückgestuft werden mussten. Es handelt sich somit nur aber immerhin um Kriterien für einen Verzicht auf eine Rückstufung. Die Beschwerdeführerin hätte mit dem angebotenen Arbeitsvertrag statt der bisherigen Lohnklasse 16 die Lohnklasse 17 erhalten. Eine Rückstufung der Beschwerdeführerin stand somit überhaupt nicht zur Diskussion, weshalb der Fall der Beschwerdeführerin aus rein tatsächlichen Gründen gar nicht unter den Anwendungsbereich dieser Kriterien fällt. Infolgedessen erübrigt es sich zu untersuchen, ob sich diese Kriterien in ihrer Anwendung auf das Personal der HR-Centren (indirekt) diskriminierend auf die Beschwerdeführerin ausgewirkt haben könnten.
Die übrigen vorgebrachten Gründe für die festgestellten Lohnunterschiede sind jedoch im Lichte der oben erwähnten bundesgerichtlichen Praxis genauer zu beleuchten.

7.5 Die EZV als Arbeitgeberin erläutert, dass die bestehenden Unterschiede bei der Einstufung und Entlöhnung hauptsächlich davon abhängen, ob jemand im Zeitpunkt der Reorganisation bereits seit langer Zeit im Monopolbereich der EZV tätig gewesen ist (Stellungnahme vom 13. Juli 2007, S. 2 f., vgl. auch angefochtene Verfügung E. IV.8.g).

7.5.1 Tatsächlich war, wer vor dem Übertritt in den HR-Bereich eine EZV-interne Laufbahn inklusive der dazu notwendigen Ausbildungen absolviert hatte, bereits damals tendenziell relativ hoch eingestuft und entlöhnt und konnte diese Stellung infolge Besitzstandsgarantie auch nach dem 1. Januar 2006 wahren. Dies lässt sich am Vergleich zwischen der Beschwerdeführerin und den Vergleichspersonen A und B wie auch der weiblichen Vergleichsperson D ablesen, d.h. anhand der Daten jener Sachbearbeitenden, die ungefähr gleichaltrig sind und über keinen Abschluss als Personalfachperson verfügen: A hat Jahrgang 1971 und ist bereits seit 1989 bei der EZV beschäftigt, B mit Jahrgang 1973 ist seit 1994 bei der EZV tätig und D mit Jahrgang

1975 ist 1995 in die EZV eingetreten. A wurde bereits im Jahr 1996 als Zollexperte in die Lohnklasse 18 eingestuft und 1999 zum Dienstchef bei einem Zollinspektorat mit Lohnklasse 19 ernannt. B war seit dem Abschluss als Zollexperte im Jahr 2001 in Lohnklasse 18, arbeitet aber abgesehen von einem Stage in der Abteilung Personal der EZV erst seit 2006 im HR-Bereich. D wiederum hat keine Zoll-, sondern eine (generell eher tiefer eingestufte) Grenzwachtausbildung bzw. -laufbahn hinter sich und war ab 2002 als Dienstchefin Personalgewinnung in einem Grenzwachtkommando in der Lohnklasse 17 tätig. Die Beschwerdeführerin mit Jahrgang 1972 ist demgegenüber im Jahr 2002 von extern in den Dienst bei der EZV als Personalassistentin eingetreten und arbeitet erst seit 2003 als Dienstchefin Personalgewinnung (in der damaligen Junior-Lohnklasse 16). Die Personen A und D verfügen somit nicht nur über mindestens gleichlange konkrete Erfahrung im HR-Bereich wie die Beschwerdeführerin, sondern bringen darüber hinaus auch langjährige Erfahrung aus dem Kerngebiet der EZV, d.h. den entsprechenden Monopolbereichen, mit. B wiederum ist zwar erst seit 2006 im Personalbereich tätig, hat der Beschwerdeführerin aber wie alle übrigen Vergleichspersonen eine viel längere Dienstzeit bei der EZV voraus. Bei C ist eine ungleich viel längere gesamte Dienstzeit wie auch eine viel längere Tätigkeit im Personalwesen der EZV festzustellen.

Dass die Beschwerdeführerin den Ausbildungsgang zur Personalfachfrau zwar absolviert hat, hingegen die abschliessenden Diplomprüfungen nicht bestanden hat, musste im Zusammenhang mit der Einstufung und Entlöhnung nicht berücksichtigt werden, denn es ist für eine echte Vergleichbarkeit sachgerecht, nur auf tatsächlich erworbene Diplome bzw. offizielle Abschlüsse und nicht auf die Teilnahme an einem später nicht bestandenen Lehrgang abzustellen.

Demgegenüber wurde die frühere Berufserfahrung der Beschwerdeführerin im kaufmännischen Sektor bei der Festlegung ihres Lohnes berücksichtigt, was indirekt aus der von der EZV vorgelegten Mustermonatslohnberechnung (Beilage 5 zur Stellungnahme der EZV vom 13. Juli 2007) hervorgeht. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die Wirkungen ihrer externen Erfahrungsjahre aufgrund der besonderen Funktionsweise der Monopollaufbahnen nicht deckungsgleich mit den EZV-internen Erfahrungsjahren aller genannten Vergleichspersonen sein können. Hinzu kommt, dass unter dem bis ins Jahr 2001 geltenden anwendbaren Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 (BtG, SR

172.221.10 bzw. AS 43 439) eine rasche Lohn- bzw. Lohnklassenentwicklung praktisch garantiert war, wie aus der Tabelle der EZV zur Lohnentwicklung der genannten Vergleichspersonen seit 1989 (Beilage 11 zur Stellungnahme der EZV vom 13. Juli 2007) hervorgeht.

7.5.2 Nach den obigen Feststellungen bestehen die relevanten Unterschiede zwischen der Beschwerdeführerin und den Vergleichspersonen somit hauptsächlich in deren verschiedenen Laufbahnen bzw. der unterschiedlichen Länge der Dienstalter innerhalb der EZV: Die Beschwerdeführerin hatte im Zeitpunkt der Reorganisation nur 4 Dienstjahre vorzuweisen, während die Vergleichpersonen allesamt mindestens um mehr als die doppelte Dauer im Dienst der EZV stehen: A seit 16,5 Jahren, B seit rund 11 Jahren, C sogar seit 32 Dienstjahren und die weibliche Referenzperson D seit 10 Jahren.

7.5.3 Die Berücksichtigung des Dienstalters wiederum ist nach den oben zitierten Grundsätzen der bundesgerichtlichen Rechtsprechung keine Diskriminierung, denn damit wird wie sich am Beispiel der weiblichen Vergleichsperson D zeigt nicht auf geschlechtsspezifische Merkmale abgestellt (BGE 130 III 145 E. 5.2., BGE 127 III 207 E 3c, BGE 125 III 368 E.5, BGE 117 Ia 270 E.4.a). Zwar kann sich gemäss Bundesgericht das formal geschlechtsneutrale Kriterium des Dienstalters unter gewissen Umständen auch als indirekte Diskriminierung auswirken, weil Frauen im Durchschnitt eher ihre Karriere unterbrechen und daher weniger berufliche Erfahrungen sammeln als Männer (BGE 124 II 409 E. 9d). Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend jedoch nicht: Die Beschwerdeführerin hat nicht infolge eines Karriereunterbruchs weniger Dienstjahre als die Vergleichspersonen, sondern weil sie von ausserhalb der EZV in deren HR-Bereich eingestiegen ist und zuvor keine Monopolausbildung absolviert hat.
Es ist ausserdem daran zu erinnern, dass die Beschwerdeführerin mit dem ursprünglich angebotenen Arbeitsvertrag nach der Reorganisation nicht etwa hätte zurückgestuft werden sollen, sondern sogar in eine höhere Lohnklasse (17 statt 16) eingestuft worden wäre. Dadurch hätte sie trotz nominell gleich bleibendem Lohn im Zeitpunkt des Übertritts immerhin eine bessere Lohnentwicklung als bisher erwarten können. Der Hinweis der Beschwerdeführerin auf das Urteil des Bundesgerichts 2A.23/1997, worin eine Rückstufung zu beurteilen war (Schlussbemerkungen vom 20. September 2007, S.3), führt daher in ihrem Fall nicht weiter.

7.6 Die EZV macht im Weiteren geltend, dass sie als Arbeitgeberin ein legitimes Interesse daran habe, den Übertritt von Personen mit EZV-Monopolausbildungen in den HR-Bereich zu fördern, damit diese dort ihre branchenspezifischen eigenen Kenntnisse gezielt einbringen können (Vernehmlassung der Vorinstanz vom 15. Februar 2007, Ziff. 5). Diese Einschätzung ist vor allem eine Frage der Wertung des Nutzens der Monopolausbildung für den HR-Bereich aus Sicht der EZV als betroffene Fachorganisation und fällt damit insgesamt in den Bereich deren Ermessens. Für das Bundesverwaltungsgericht besteht unter diesen Voraussetzungen kein Anlass, sich über das Ermessen der EZV wie auch der Vorinstanz hinwegzusetzen (vgl. E. 3). Nicht zu bezweifeln ist deshalb auch, dass die während dieser Jahre im Dienst der EZV gewonnenen besonderen Kenntnisse in wichtigen Teilaspekten der Tätigkeit einer HR-Sachbearbeitenden von konkretem Nutzen sind, so etwa im Bereich der Personalgewinnung, der Personalentwicklung oder der Personalberatung. Nebst dem Dienstalter rechtfertigt daher auch die spezifische Erfahrung aus den Monopolausbildungen eine höhere Einstufung bzw. Entlöhnung der Vergleichspersonen gegenüber der Beschwerdeführerin.

7.7 Wie aus den Unterlagen der EZV hervorgeht (vgl. insbesondere die «Übersicht über die Vertragsausstellung 2006»), haben sich die Unterschiede hinsichtlich beruflicher Herkunft und entsprechendem Dienstalter mit der Besitzstandsgarantie als Übergangsregelung grundsätzlich auch auf die Situation nach der Reorganisation übertragen.

7.7.1 Alle Personen konnten unabhängig von ihrem Geschlecht ihre frühere Lohnklasse und ihren früheren Lohn behalten oder wurden gar wie die Beschwerdeführerin in eine höhere Lohnklasse eingestuft. HR-Sachbearbeitende, die wegen ihrer zuvor absolvierten Monopollaufbahn bereits früher in einer höheren Lohnklasse als die Lohnklasse 17 eingestuft gewesen waren und auch einen entsprechend höheren Lohn hatten als die Beschwerdeführerin, obwohl sie wie sie über kein Diplom als Personalfachfrau bzw. -mann verfügen, behielten ihren Besitzstand und damit ihre Lohnklasse mit der entsprechenden Entlöhnung. Dies trifft bei den Vergleichspersonen A, B und D zu. Eine Ausnahme besteht nur bei denjenigen Personen, die gegenüber dem Zustand vor der Reorganisation eine Stellvertretungsfunktion verloren haben, so bei Vergleichsperson C, die allerdings erst ab 1.1.2007 eine

Lohnklasse zurückgestuft worden ist und ausserdem von einer Lohngarantie bis zur Pensionierung profitieren kann.

7.7.2 Nun ist es eine Tatsache, dass in der EZV rein faktisch mehr Männer als Frauen tätig sind. Gemäss dem Bericht der EZV «Fakten und Zahlen 2006» (einsehbar unter <www.ezv.admin.ch>) waren im Jahr 2006 719 Frauen (rund 16 % des Personals) gegenüber 3'729 Männern (rund 84% des Personals) bei der EZV beschäftigt. Nach Angaben der Vorinstanz beträgt sodann der Frauenanteil im Zivildienst rund 30%, beim Grenzwachtkorps sogar nur 6% (Stellungnahme vom 1. Mai 2007, Ziff. 3). Aus diesen Angaben ergibt sich, dass bedeutend mehr Männer als Frauen eine EZV-Monopolausbildung absolviert haben und in den entsprechenden Bereichen tätig sind. Somit sind vor der Reorganisation des HR-Bereichs zwangsläufig auch mehr Männer als Frauen aufgrund der Standardlaufbahnen in einer relativ hohen Lohnklasse eingestuft gewesen und haben entsprechend viel verdient, so dass sich nun bei der Reorganisation automatisch ein höherer Männeranteil unter den «Besitzstandswahrenden» ergibt. Auch wenn es möglicherweise durchaus etwas mit gesellschaftlichen Rollenbildern (vgl. BGE 124 II 409 E. 9d) zu tun haben mag, wenn sich mehr Männer als Frauen für einen Beruf im Bereich Zoll und Grenzwacht entscheiden, ist jedenfalls entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin (Schlussbemerkungen vom 20. September 2007, Ziff. 3) aus der ungleichen zahlenmässigen Verteilung der Geschlechter nicht der Schluss zu ziehen, es handle sich hier um eine indirekte Diskriminierung, denn die Ergreifung eines EZV-Monopolberufes steht Männern und Frauen gleichermassen offen. Es wurde weder vorgebracht noch ist ein anderer Hinweis darauf ersichtlich, dass die Monopollaufbahnen innerhalb der EZV bei den beiden Geschlechtern grundsätzlich unterschiedlich verlaufen würden. Infolgedessen ist es objektiv begründet, dass mehr Männer als Frauen von den im Monopolbereich typischen Standardlaufbahnen mit ihrer gegenüber anderen Funktionen schnelleren Lohnentwicklung profitieren konnten und bei der Reorganisation ihren bisherigen Besitzstand wahren konnten. Die Übergangsregelung selbst wurde bei Männern und Frauen gleich angewendet.

7.8 Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass die festgestellten Lohnunterschiede zwischen der Beschwerdeführerin und den männlichen Vergleichspersonen für die Funktion als HR-Sachbearbeitende nicht geschlechtsspezifisch motiviert sind und sich als objektiv begrün-

det herausgestellt haben. Somit besteht vorliegend keine Diskriminierung im Sinne von Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV i.V.m. Art. 3 Abs. 2 GlG.

8.
Im Sinne des in E. 4 Gesagten stellt sich über die Vorbringen der Parteien hinaus noch die Frage, ob die bestehenden Unterschiede zwischen der vorgesehenen Einstufung und Besoldung der Beschwerdeführerin im Vergleich zu allen übrigen HR-Sachbearbeitenden mit dem allgemeinen Gleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 BV zu vereinbaren sind.

8.1 Art. 8 Abs. 1 BV verlangt, dass auch im öffentlichen Dienstrecht gleichwertige Arbeit gleich entlöhnt wird. Das Bundesgericht hat den politischen Behörden aber einen grossen Spielraum in der Ausgestaltung von Besoldungsordnungen zugestanden. Es übt in seiner Praxis daher eine gewisse Zurückhaltung und greift bloss ein, wenn sich die getroffenen Unterscheidungen für unterschiedliche Löhne nicht vernünftig begründen lassen, unhaltbar sind und damit in den meisten Fällen geradezu willkürlich sind (BGE 129 I 161 E. 3.2). Das allgemeine Gleichheitsgebot ist nach dieser Praxis nicht verletzt, wenn die Besoldungsunterschiede auf objektive Motive wie Alter, Dienstalter, Familienlasten, Qualifikation, Art und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit oder übernommene Verantwortlichkeiten zurückzuführen sind (BGE 123 I 1 E. 6b und c). Insbesondere ist es auch in der Perspektive des allgemeinen Gleichheitsgebotes zulässig, dass Änderungen im Besoldungssystem je nach Anstellungszeitpunkt der einzelnen Mitarbeitenden unterschiedliche Entlöhnungen für die gleiche Arbeit zur Folge haben können. Voraussetzung ist allerdings auch hier, dass die Unterschiede in der Besoldung kein unvertretbares Mass annehmen (BGE 129 I 161 E. 3.5 und 3.6, BGE 118 Ia 245 E. 5d sowie Urteile des Bundesgerichts 2P.222/2003 E. 4.3 vom 6. Februar 2004 und 2P. 41/2004 E. 3.2 und 3.3 vom 21. Juni 2004). Zudem hat das Bundesgericht festgehalten, es sei eine im Personalrecht häufig vorkommende Regelung, dass bei Inkrafttreten einer Besoldungsrevision bereits im Dienst stehende Beamte (bzw. öffentlichrechtliche Angestellte) ihre bisherigen Besoldungen oder Zulagen im Sinne einer dauernden oder befristeten Besitzstandsgarantie beibehalten. Diese Regelung sei sachlich begründet und verstosse grundsätzlich nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot (BGE 118 Ia 245 E. 5d). Ebenfalls hat das Bundesgericht darauf hingewiesen, dass Erfahrungs- und Dienstaltersstufen im öffentlichen Dienstrecht weit verbreitet seien,

weshalb solche Gehaltssysteme zwangsläufig zur Folge hätten, dass verschiedene Bedienstete allein aufgrund ihres Dienstalters sehr unterschiedliche Löhne erhielten, auch wenn sie genau die gleiche Arbeit verrichteten. Das Bundesgericht erachtet das Dienstalter zudem auch deshalb als ein sachlich haltbares Kriterium für Lohnunterschiede, weil dadurch die Treue der Arbeitnehmenden zu einer bestimmten Arbeitgeberin belohnt werden kann (BGE 129 I 161 E. 3.5 und 3.6, BGE 124 II 409 E. 9c, BGE 123 I 1 E. 6c).

8.2 Bei der vorliegend zu beurteilenden Neueinstufung von HR-Sachbearbeitenden im Zuge einer Reorganisation handelt es sich um einen ähnlichen Sachverhalt wie bei einer Besoldungsrevision: Nach dem Konzept der EZV ist zwar für künftig einzustellende HR-Sachbearbeitende wie gesehen eine einheitliche Einstufung vorgesehen (auch wenn innerhalb der jeweiligen Lohnklasse wegen der individuell im Sinne von Art. 37 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3] festzulegenden Löhne je nach Ausbildung und Erfahrung immer nominelle Lohnunterschiede vorhanden sein werden). Bei denjenigen Mitarbeitenden hingegen, die von der EZV neu als HR-Sachbearbeitende aus den alten Organisationen übernommen worden sind, konnte infolge der Besitzstandswahrung keine Einheitlichkeit hinsichtlich Einstufung und Entlöhnung hergestellt werden.
Dies stellt nun aber gemäss der in E. 8.1 zitierten Bundesgerichtspraxis keinen Verstoss gegen das Gleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV dar: Wenn das höhere Dienstalter schon im generellen Sinne einen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung darstellt, muss dies erst recht im Zusammenhang mit einer Übergangsregelung im Zuge einer Reorganisation gelten. Die aus der Besitzstandsgarantie resultierende ungleiche Entlöhnung von Personen mit gleicher Arbeit, jedoch unterschiedlichem Dienstalter ist somit als systemimmanent hinzunehmen und daher gerechtfertigt. Der für die Reorganisation beschlossene Mechanismus der Besitzstandswahrung und deren Auswirkungen in die Zukunft ist somit grundsätzlich mit dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot zu vereinbaren.

8.3 Zu prüfen bleibt, ob die Höhe der festgestellten Lohnunterschiede (A: 35% mehr als die Beschwerdeführerin, B: 21%, C: 41% und D: 15%) nicht ein unvertretbares Mass im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (E. 8.1) angenommen hat. Die Dienstalter und die berufliche Erfahrung der Vergleichspersonen unterscheiden sich, wie

bereits oben erwähnt (E. 7.5), äusserst stark: So ist die dienstälteste Vergleichsperson C 28 Jahre länger als die Beschwerdeführerin im Dienst der EZV. C steht ausserdem kurz vor der Pensionierung und hat eine Lohngarantie gemäss Art. 52a Abs. 2 BPV erhalten. A hat bereits rund 12,5 Jahre länger bei der EZV gearbeitet als die Beschwerdeführerin, war vor dem Übertritt in den HR-Bereich Dienstchef bei einem Zollinspektorat und hat der Beschwerdeführerin die dementsprechende besondere (Führungs-)Erfahrung voraus. Ergänzend ist anzufügen, dass sowohl A wie auch C im Lohnmaximum ihrer Lohnklasse angelangt sind und im Gegensatz zur Beschwerdeführerin somit in dieser Funktion keine echte Lohnentwicklung mehr erwarten können. B hat rund 7 Jahre längere Diensterfahrung als die Beschwerdeführerin, davon bereits mehrere Jahre in der Lohnklasse 19. D wiederum ist zwar in der gleichen Lohnklasse eingestuft wie es für die Beschwerdeführerin vorgesehen gewesen war, hat aber 6 Dienstjahre mehr vorzuweisen als diese, weshalb auch ihr Lohn entsprechend höher sein darf. Insgesamt ergibt sich aufgrund dieser grossen Unterschiede hinsichtlich Dienstalter kein Anlass für das Bundesverwaltungsgericht, sich bezüglich der konkreten Höhe der Lohnunterschiede über das Ermessen der Vorinstanz hinwegzusetzen (vgl. E.3), auch wenn die Differenz der verglichenen Löhne nominell tatsächlich beträchtlich ist. Es liegt infolgedessen kein Verstoss gegen Art. 8 Abs. 1 BV vor.

9.
Es ist im Folgenden noch zu untersuchen, ob die Beschwerdeführerin aus weiteren von ihr vorgebrachten Gründen einen Anspruch auf eine Einreihung in die Lohnklasse 19 hat.

9.1 Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, dass die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid nicht zwischen den Anforderungen an eine Stelle und jenen an die Person, welche diese Stelle innehabe, unterscheide. Gemäss Art. 52 BPV müsse jede Funktion auf der Basis einer abstrakten Bewertung einer (einzigen) Lohnklasse zugeordnet werden. Die Ausbildung und die persönlichen Voraussetzungen einer neu einzustellenden Person seien sodann im Rahmen von Art. 37 BPV zu berücksichtigen. Die Lohnklasse selber aber bleibe fix (Beschwerdeschrift vom 18. Januar 2007, Art. 4 ff.). Das von der EZV angewendete sogenannte «Junior-/Seniorsystem» sei deshalb mit dem BPG nicht zu vereinbaren (Beschwerdeschrift vom 18. Januar 2007, Art. 7).

9.2 Die Vorinstanz erklärt demgegenüber, dass die Funktion der HR-Sachbearbeitenden nach der Reorganisation gerade in einer Lohnklasse, nämlich in Lohnklasse 19, eingereiht würden. Die Stelle setze den Besitz eines Eidgenössischen Diploms als Personalfachfrau/-mann voraus. Um Personen aus dem Monopolbereich der EZV für den HR-Bereich gewinnen zu können, würden diese bis zum Erwerb des erforderlichen Diploms unter Beibehaltung ihrer bisherigen Lohnklasse und Lohnsumme, mindestens aber in Lohnklasse 17 vorübergehend bereits in die Funktion von HR-Sachbearbeitenden eingesetzt (Vernehmlassung vom 15. Februar 2007, Ziff. 5; vgl. dazu auch E. 7.1). Zum Junior-/Seniorsystem macht die Vorinstanz geltend, dass dieses auch nach dem BPG nicht überholt sei und der erforderlichen Ausbildung gerecht werde.

9.3 Aus den von der Vorinstanz eingereichten und der Beschwerdeführerin bekannten Unterlagen zur Reorganisation des HR-Wesens (insbesondere «Detailkonzept» für die HR-Zentren) geht klar hervor, dass die Ausführungen der EZV zutreffen und die Funktion der HR-Sachbearbeitenden tatsächlich einer einzigen Lohnklasse Lohnklasse 19 zugeordnet ist. Die bestehenden Unterschiede in der aktuellen Einreihung der Beschwerdeführerin und ihrer Kolleginnen und Kollegen stehen, wie oben erläutert (E. 7.7), im Zusammenhang mit der Besitzstandswahrung und lassen sich nicht vermeiden.
Dass die EZV Massnahmen zur Förderung des Übertritts von Mitarbeitenden aus dem Monopol- in den HR-Bereich trifft und diese Personen vorübergehend in Lohnklasse 17 (oder infolge Besitzstandswahrung in ihrer bisherigen höheren Lohnklasse) beschäftigt, ist sachgerecht und steht nicht im Widerspruch zu Art. 52 BPV: Weil die besondere bereichsspezifische Erfahrung nur in der EZV selber erworben werden kann, macht diese ihr Interesse, primär Absolventinnen und Absolventen ihrer Monopollaufbahnen im HR-Bereich einzusetzen, zu Recht geltend. In diesem Zusammenhang ist weiter zu beachten, dass das für die Funktion erforderliche Diplom erst nach zwei Jahren ausgewiesener Praxis im HR-Bereich erworben werden kann (Stellungnahme EZV vom 13. Juli 2007, Ziff. 5). Das Junior-/Seniorsystem ist infolgedessen eine sachgerechte Möglichkeit zur Realisierung des Nachzugs von Mitarbeitenden aus dem Monopol- in den HR-Bereich.
Auch ist es mit Blick auf Art. 52 Abs. 3 BPV angemessen, die Stellen dieser Personen erst dann in die Lohnklasse 19 einzureihen, wenn die nötigen Kriterien dafür tatsächlich erfüllt sind. Der Grundsatz von Art. 52 Abs. 1 BPV steht einer solchen Regelung jedenfalls nicht ent-

gegen.
In Bezug auf die generelle Zulässigkeit des Junior-/Seniorsystems ist auf Art. 52 Abs. 5 BPV hinzuweisen, wonach die Departemente im Einvernehmen mit dem EFD die Einreihung der Funktionen regeln, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen. Die Departemente können somit namentlich für ihre bereichsspezifischen Funktionen besondere Bestimmungen erlassen (Erläuterungen des EPA zur BPV, Art. 52 Abs. 5 BPV). Das BPG als Rahmengesetz lässt demnach für besondere Bereiche wie vorliegend für den Monopolbereich der EZV einen grossen Ermessensspielraum offen. Die Bewertungsvorschriften der EZV (die entgegen der Meinung des Vertreters der Beschwerdeführerin dieser bekannt gegeben worden sind, vgl. Beilage 17 zur Vernehmlassung der EZV vor der Vorinstanz vom 2. Juni 2006 [Vorakte 3]; Schreiben der Vorinstanz vom 13. Juni 2006 [Vorakte 4] sowie Schreiben der Beschwerdeführerin vom 21. Juni 2006 [Vorakte 5]), auf denen das Junior-/Seniorsystem für die Monopolbereiche beruht, müssen in diesen Zusammenhang gestellt werden.
Zudem übt das Bundesverwaltungsgericht im Bereich von Vorschriften verwaltungsorganisatorischer Natur bei der Prüfung der Angemessenheit eine gewisse Zurückhaltung (vgl. oben E. 3).
In Anbetracht all dieser Umstände ist das Junior-/Seniorsystem der EZV jedenfalls weder im generellen Sinn noch im hier besonders interessierenden Aspekt des Übertritts in das Personalwesen der EZV zu beanstanden.

10.
Gemäss den bisherigen Erwägungen hat die Beschwerdeführerin unter keinem Rechtstitel Anspruch auf eine Einstufung als HR-Sachbearbeiterin in Lohnklasse 19 mit entsprechend höherer Entlöhnung. Es bleibt im Folgenden noch über den Eventualantrag der Beschwerdeführerin zu entscheiden, es sei ihr unter Festlegung ihres Lohns gemäss Art. 37 BPV ein Arbeitsvertrag mit Lohnklasse 17 anzubieten. Zu prüfen ist also letztlich, ob der Rückzug des Arbeitsvertrags durch die EZV die korrekte Reaktion auf die Weigerung der Beschwerdeführerin zur Unterzeichnung des Vertrags war.

10.1 Die Vorinstanz macht geltend, dass die EZV nach verweigerter Vertragsunterzeichnung darauf verzichtet habe, der Beschwerdeführerin wegen Ablehnung einer zumutbaren Stelle zu kündigen und ihr damit die Möglichkeit gegeben habe, im Rahmen des bisherigen Vertrags weiterzuarbeiten. Damit habe die EZV ihr Bemühen zum Ausdruck ge-

bracht, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin fortzusetzen. Die Beschwerdeführerin habe aber vor dem Umzug in das neue HR-Zentrum in einer demonstrativen Geste ihren Arbeitsplatz geräumt, was ihre fehlende Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer Arbeit zeige (Vernehmlassung vom 15. Februar 2007, Ziff. 6).

10.2 Die Beschwerdeführerin hat es ursprünglich tatsächlich abgelehnt, den ihr mit Schreiben vom 22. Dezember 2005 zugestellten neuen Arbeitsvertrag mit Lohnklasse 17 zu unterzeichnen. Sie hat in der Folge mit Hilfe verschiedener Vorstösse und Rechtsmittel (vgl. dazu die Beilagen zur Beschwerde vom 12. Mai 2006, Vorakte 1) versucht, eine Überprüfung ihres Vorwurfs der Diskriminierung zu erreichen, was am 15. Februar 2006 eine Kündigungsandrohung von Seiten der EZV zur Folge hatte. Am 30. März 2006 verfügte die EZV dann, dass der bisherige Arbeitsvertrag (d.h. jener vom 12. September 2003) grundsätzlich weiterhin Bestand habe und der angebotene Vertrag zurückgezogen werde. Es kann indes nicht in Frage stehen, dass die Beschwerdeführerin das Recht hatte, ihren Diskriminierungsvorwurf im Zusammenhang mit ihrer Neueinstufung von der Vorinstanz und später vom Bundesverwaltungsgericht überprüfen zu lassen (Art. 5 Abs. 1 GlG sowie Art. 34 ff. BPG). Dass die EZV bereits am 30. März 2006, d.h. während laufender Verfahren, ihr Vertragsangebot zurückgezogen hat, obschon auch ihr angesichts der tatsächlich bestehenden grossen Lohnunterschiede eine Diskriminierung als möglich erscheinen musste, war daher nicht nur unverhältnismässig, sondern auch ein Verstoss gegen das Gebot des Handelns nach Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV).

10.3 Mit Bezug auf das der Beschwerdeführerin vorgeworfene Verhalten kurz vor dem Umzug in die neuen Räumlichkeiten ist festzustellen, dass dieses sich erst nach Bekanntgabe des konkreten Umzugstermins am 12. Mai 2006 zugetragen haben kann, also einige Zeit nach dem Rückzug des Vertragsangebots durch die EZV am 30. März 2006. Eine allfällige demonstrative Räumung des Arbeitsplatzes durch die Beschwerdeführerin ist aus diesem Grund für die hier zu beantwortende Frage gar nicht von Bedeutung.
Zu beachten ist hingegen, dass der Beschwerdeführerin kurz vor dem Umzug in das neue HR-Zentrum unbestrittenermassen eine Arbeitsunfähigkeit zu 100% bescheinigt worden ist, was schliesslich zur Kündigung wegen Untauglichkeit geführt hat (Sachverhalt Bst. D). Es sei hier daran erinnert, dass sich diese Kündigung in der Folge als

nichtig erwiesen hat, weshalb das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der EZV weiterhin Bestand hat (vgl. den rechtskräftig gewordenen Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts A-499/2007 vom 20. September 2007). Allerdings hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeit am neuen Arbeitsplatz bisher infolge ihrer Krankheit sowie ihres inzwischen angetretenen Mutterschaftsurlaubs weder in ihrer alten Funktion als Bürochefin Personalgewinnung mit Lohnklasse 16 noch als HR-Sachbearbeiterin mit Lohnklasse 17 aufnehmen können.

10.4 Unter diesen Umständen war es jedenfalls nicht gerechtfertigt, dass die EZV der Beschwerdeführerin am 30. März 2006 fehlende Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer Arbeit im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. d BPG unterstellt und infolgedessen den angebotenen Vertrag zurückgezogen hat.

Der Eventualantrag der Beschwerdeführerin ist aus diesem Grund gutzuheissen und die EZV zu verpflichten, nach der jetzigen Klärung der Rechtslage, insbesondere im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsvorwurf, das ursprüngliche Vertragsangebot für die Stelle als HR-Sachbearbeitende in Lohnklasse 17 an die Adresse der Beschwerdeführerin zu wiederholen. Die Beschwerdeführerin ist auch hinsichtlich der inzwischen eingetretenen Teuerung und gewährter Lohnanpassungen und allfälliger Zulagen so zu stellen, wie wenn der ursprünglich angebotene Arbeitsvertrag am 1. Januar 2006 in Kraft getreten wäre.
Umgekehrt ist die Beschwerdeführerin an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die Bedingungen des ursprünglich angebotenen Arbeitsvertrags im Sinne der vorstehenden Erwägungen als zumutbar zu gelten haben (vgl. Art. 5 der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen, SR 172.220.111.5). Die mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung der entsprechenden Arbeit würde denn auch einen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. d BPG bilden.

11.
Obwohl die Beschwerdeführerin ihre Beschwerdeschrift vom 18. Januar 2007 unter anderem auch mit «Rechtsverweigerung/ -verzögerung» betitelt hat, hat sie diesbezüglich weder einen konkreten Antrag noch eine Begründung geliefert. Daher ist auf diesen Aspekt nicht einzutreten (vgl. Art. 52 Abs. 1 VwVG).

12.
In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht unabhängig vom Verfahrensausgang kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind aus diesem Grund keine Verfahrenskosten zu erheben.

13. Der nur mit Bezug auf ihren Eventualantrag obsiegenden und anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin ist eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 11. Dezember 2006 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE; SR 173.320.2]). Der Anwalt der Beschwerdeführerin hat eine Kostennote im Betrage von Fr. 3'550.80 (inkl. Mehrwertsteuer [MWST]) eingereicht. Ausgangsgemäss erscheint im vorliegenden Fall eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'500.-- (inkl. MWST) als angemessen. Diese ist der Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz zu entrichten.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Der Antrag der Beschwerdeführerin auf vollständige Akteneinsicht wird abgewiesen.

2.
Die Beschwerde wird mit Bezug auf den Eventualantrag gutgeheissen und die EZV verpflichtet, der Beschwerdeführerin einen Arbeitsvertrag für die Stelle als HR-Sachbearbeiterin in Lohnklasse 17 anzubieten und sie dabei lohnmässig so zu stellen, wie wenn der ursprünglich angebotene Arbeitsvertrag seit dem 1. Januar 2006 Gültigkeit gehabt hätte. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

3.
Für das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben.

4.
Der Beschwerdeführerin wird eine durch die Vorinstanz zu entrichtende Parteientschädigung von Fr. 1'500.-- (inkl. MWST) zugesprochen.

5.
Dieses Urteil geht an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)
- die EZV (per Einschreiben)

Der vorsitzender Richter: Die Gerichtsschreiberin:

André Moser Susanne Kuster Zürcher

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden, soweit diese nicht durch Art. 83 Bst. g sowie Art. 85 Abs. 1 Bst. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) ausgeschlossen ist. 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 der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen (vgl. Art. 42 BGG).

Versand: