

Bern, 12. Juli 2000

## **Ja zum Bundespersonalgesetz – das Argumentarium**

### **An die Medienschaffenden**

Sehr geehrte Damen und Herren

Seit der ausserordentlichen Delegiertenversammlung vom 28. März 2000 der Gewerkschaft *transfair* ist klar: Ja zum Bundespersonalgesetz – nein zum Referendum!

Dieser Entscheid stützt sich in erster Linie auf folgende Erkenntnisse:

### **Bekennnis zur Sozialpartnerschaft**

Das Bundespersonalgesetz (BPG) ermöglicht, auf sozialpartnerschaftlicher Ebene in gemeinsam getragener Verantwortung massgeschneiderte Lösungen zu finden. Im Gegensatz zum geltenden Recht, das nur hoheitliche Verfügungen kennt, ist die Sozialpartnerschaft explizit geregelt und die Möglichkeit gegeben, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Ein klares Plus gegenüber der heutigen Regelung: Denn nur eine gelebte Sozialpartnerschaft garantiert, dass der vorgegebene gesetzliche Rahmen mit Inhalten gefüllt wird, die den heutigen und künftigen Bedürfnissen des Personals entsprechen.

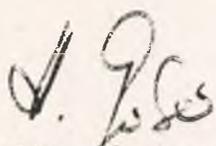
### **Bekennnis zum Service public**

Vom Beamtenstaat zum Service au public – zur Dienstleistung am Kunden: Das BPG ist eine wichtige Voraussetzung, dass der Service public auch in Zukunft wertvolle Leistungen im Dienst der Oeffentlichkeit erbringen kann. Ein leistungsfähiger Service public setzt motivierte, engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Diese brauchen kein verstaubtes, einengendes Beamtengesetz, sondern ein Personalgesetz, das der heutigen Zeit entspricht und dem Personal auch Freiräume gibt.

Es gibt weitere Argumente zuhauf – wir haben sie in einem Argumentarium zusammen gestellt. Wir freuen uns, Ihnen ein Exemplar überreichen zu dürfen. Es soll Ihnen wie uns im bevorstehenden Abstimmungskampf (Volksabstimmung voraussichtlich am 26. November 2000) hilfreiche Informationen liefern.

Für weiter Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Zentralsekretariat *transfair*



Hugo Gerber  
Generalsekretär

Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz · Syndicat chrétien du personnel des services publics et du secteur tertiaire de la Suisse  
Sindacato cristiano dei servizi pubblici e del terziario della Svizzera · Sindicat cristian dal servetsch public e prestaziuns da servetsch da la Svizra

# transfair

Schluss mit hoheitlich verfügt und verordnet -  
nun regiert die Sozialpartnerschaft

**Ja zum  
Bundespersonal-  
gesetz**

Das Argumentarium

# **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Ein Rahmengesetz mit Leitplanken**
- 2. Modernes Personalrecht für das Bundespersonal**
- 3. Verhandeln statt Verordnen**
- 4. Das Referendum - ein Bumerang für das Personal**
- 5. Chancen packen statt Klischees zementieren**

## Das Wichtigste auf einen Blick

- ◆ Das Bundespersonalgesetz ist ein Rahmengesetz, das die wichtigsten sozialen Standards festhält. An diese Leitplanken haben sich die verschiedenen Arbeitgeber zu halten und können nicht davon abweichen.
- ◆ Das neue Bundespersonalgesetz bedeutet grünes Licht für eine moderne Personalpolitik. Das BPG ist zeitgemäss, weil es die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst nimmt (im Gegensatz zum verlöcherten Beamtengesetz aus dem Jahre 1927).
- ◆ Verhandeln statt Verordnen; weg von der Fremdbestimmung durch die Politik hin zu einem sozialpartnerschaftlichen Verhandeln im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ◆ Das Referendum - ein Bumerang für das Personal: Mit dem Referendum wird das Bundespersonal als Klub der Ewiggestrigen wahrgenommen. Dem widersetzt sich *transfair* vehement, weil es der Realität nicht entspricht.
- ◆ Die Sozialpartnerschaft wird massiv aufgewertet. Die Gewerkschaften sind nicht mehr bloss Gesprächspartner, sondern werden Vertragspartner.

# 1. Ein Rahmengesetz mit Leitplanken

## **Das Bundespersonalgesetz regelt soziale Standards**

Das Bundespersonalgesetz setzt mit den wichtigsten sozialen Standards die Leitplanken wie Mindestlohn, maximale Arbeitszeit, Mindestferien und Sozialleistungen. Daran haben sich die verschiedenen Arbeitgeber zu halten; sie können nicht davon abweichen. Innerhalb der Leitplanken bestehen je nach Arbeitgeber Freiräume zur Ausgestaltung der individuellen Arbeitsverhältnisse. Im Gegenzug verpflichtet das Gesetz die Arbeitgeber zu einem zweckmässigen und sozial verantwortbaren Einsatz der Mitarbeitenden.

## **Kein Blankocheck, sondern grünes Licht für eine zeitgemässe Personalpolitik**

Das bestehende Beamtengesetz stammt aus dem Jahre 1927. Es ist zweifellos veraltet und verhindert eine zeitgemässe Personalpolitik. Es lässt weder für individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmenden Raum noch bietet es Platz für sozialpartnerschaftliche Lösungen. Das neue Bundespersonalgesetz schafft die Voraussetzung für einen attraktiven Arbeitgeber Bund, der dank modernen Arbeitsbedingungen qualifiziertes und motiviertes Personal beschäftigen kann.

Mit dem Bundespersonalgesetz wird also kein Blankocheck für eine „hire-and-fire Personalpolitik“ ausgestellt. Vielmehr wird dafür gesorgt, dass das Bundespersonal moderne Anstellungsbedingungen erhält und nicht unter Regeln arbeiten muss, die aus dem Jahre 1927 stammen.

## **2. Modernes Personalrecht für das Bundespersonal**

### **Mitarbeitende statt Befehlsempfänger**

Seit der Einführung des Beamtengesetzes hat sich viel verändert. Auch die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Das spiegelt sich im neuen Bundespersonalgesetz wider: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes sind nicht mehr einfach Befehlsempfänger, die auszuführen haben, was man ihnen vorsetzt. Eine moderne Personalpolitik heisst auch, dass Mitarbeitergespräche geführt, Zielvereinbarungen getroffen und die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Diese Voraussetzung schafft das neue Bundespersonalgesetz. Ein längst fälliger Schritt für das Bundespersonal!

### **Angestellte statt Beamte**

Das Bundespersonal braucht keine starren und sturen Regeln, sondern ein Personalrecht, das den Arbeitnehmenden besser entspricht und ihnen auch längerfristig mehr nützt. Wichtiger denn je ist heute die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Diese wird durch das neue Bundespersonalgesetz gefördert. Der Beamtenstatus - die illusorische Arbeitsplatzsicherheit - wird ersetzt durch eine öffentlichrechtliche Anstellung, die dem Personal eine gegenüber den Regelungen nach Privatrecht höhere Sicherheit bietet. Der Kündigungsschutz ist besser als in der Privatwirtschaft und beinhaltet sowohl längere Kündigungsfristen als auch Abgangsentschädigungen.

Die Abschaffung des Beamtenstatus mag auf den ersten Blick befremden. Es zeigt sich aber deutlich, dass die zukunftsgerichtete und längerfristige Beschäftigungssicherheit nicht mit dem Beamtenstatut, sondern mit einer zeitgemässen Personalpolitik erreicht wird.

### **Gute Leistungen honorieren**

Wer gut arbeitet, soll entsprechend entlohnt werden. Natürlich ist Geld nicht alles, aber wenn gute und sehr gute Leistungen genau gleich entschädigt werden, wie schlechte und ungenügende Leistungen, wirkt das ungerecht und demotivierend. Mit dem neuen Bundespersonalgesetz können gute Leistungen künftig mit höherem Lohn, mit Prämien und Zuschlägen honoriert werden. Die Leistung wird neben der Funktion und der Erfahrung als weiterer Bestandteil im Lohnsystem eingeführt. Die Ausgestaltung des Lohnsystems wie auch die Kontrolle der korrekten Anwendung wird in den Gesamtarbeitsverträgen und Vereinbarungen festgehalten. *transfair* wird dem besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen und die Interessen der Mitglieder kompetent vertreten.

## **Ungerechtigkeiten eliminieren**

Die Berücksichtigung der Leistung im Lohnsystem ist nur dann ungerecht, wenn die Leistung nicht richtig oder willkürlich beurteilt wird. *transfair* wird dafür sorgen, dass die Vorgesetzten entsprechend geschult werden. Dass die Vorgesetzten mehrheitlich in der Lage sind, Leistungen korrekt zu beurteilen, steht für *transfair* ausser Frage. Denn alles andere würde bedeuten, dass die Führungskräfte weder personalpolitischen noch sonstigen Führungsaufgaben gewachsen wären und die kommenden Herausforderungen nicht zu meistern vermöchten. Hätte man diese Überzeugung, so müsste man für totale Privatisierung und Liberalisierung des Service public eintreten!

Abgesehen davon ist es zweifellos ungerecht und demotivierend, wenn wie im heutigen System schlechte und ungenügende Leistung genau gleich entlohnt wird wie gute und sehr gute Leistung.

## **Mehr Chancen und Möglichkeiten für die Mitarbeitenden**

Wie soll das Personal im Service public entwickelt und gefördert werden, wenn an einem verstaubten und jedes Detail regelnden Beamtengesetz festgehalten wird, statt Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Interesse der Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen? Das neue Bundespersonalgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, die persönliche und berufliche Entwicklung sowie die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu garantieren. Breitere Tätigkeitsfelder werden ermöglicht und vielfältigere Einsatzmöglichkeiten gefördert. Das ist insbesondere bei den heutigen Monopolberufen eine enorm wichtige Zielsetzung, um die Beschäftigungssicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Das Bundespersonalgesetz verankert die Personalentwicklung und legt damit den Grundstein, dass die Mitarbeitenden gleich lange Spiesse auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Chancen packen, statt blind an Vergangenen festhalten liegt im Interesse der Beschäftigten und ist unser Motto und Programm zugleich.

## **Lehrstellen und Ausbildungsplätze für Jugendliche**

Das neue Bundespersonalgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, Lehrstellen und Ausbildungsplätze zu schaffen und anzubieten. Das mag als Selbstverständlichkeit erscheinen. Tatsache ist, dass die heutige Wirtschaft immer weniger bereit ist, Lehrstellen zur Verfügung zu stellen. Zahlreiche Jugendliche sind auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, der ihnen das Rüstzeug fürs Erwerbsleben bringen soll. Wer keine Lehrstelle hat und keine Ausbildung machen kann, wird es im Erwerbsleben schwer haben. Das neue Bundespersonalgesetz verpflichtet, Lehrstellen und Ausbildungsplätze zu schaffen. Eine Neuerung, die im Interesse der Jugendlichen steht!

### **3. Verhandeln statt Verordnen**

#### **Aufwertung der Sozialpartnerschaft**

Bisher wurden die Anstellungsbedingungen den Gewerkschaften lediglich zur Stellungnahme unterbreitet. Das ändert sich mit dem neuen Bundespersonalgesetz: Es wertet die Sozialpartnerschaft gewaltig auf. Anstelle der Fremdbestimmung durch die Politik tritt die Sozialpartnerschaft. Bei den Gesamtarbeitsverträgen haben die Gewerkschaften gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht. Fragen der Anstellungsbedingungen, der Chancengleichheit, des Persönlichkeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der sozialen Einrichtungen werden gemeinsam geregelt. Die Interessen der Arbeitnehmenden können direkt und damit auch besser vertreten werden.

#### **Sozialpartnerschaft ist zukunftsweisend**

*transfair* unterstützt das Bundespersonalgesetz nicht zuletzt, weil es Gesamtarbeitsverträge ermöglicht. Die konkrete Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen liegt damit in den Händen der Sozialpartner. So kann den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden besser entsprochen werden, als mit verfügbaren, verordneten Regeln. Die bis heute gemachten Erfahrungen zeigen ein erfreuliches Bild: Bei den SBB haben die Sozialpartner einen guten Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt. Bei der Post laufen die Verhandlungen auf Hochtouren. Im Bereich der allgemeinen Bundesverwaltung haben die Sozialpartner die Anstellungsbedingungen gemeinsam erarbeitet - abschliessende Verhandlungen finden im Sommer statt. Ähnliches gilt für den ETH-Bereich. Alle Vorarbeiten basieren bereits auf dem neuen Bundespersonalgesetz. Wird dieses im November abgelehnt, war alles umsonst. Die Befürchtungen, mit dem Bundespersonalgesetz werde Sozial- und Lohnabbau betrieben, haben sich nicht bewahrheitet. Kompetente Gewerkschaften wie *transfair* lassen solches auch nicht zu.

#### **Mitsprache und Mitwirkung statt blosse Information**

Das alte Gesetz sieht weder Mitsprache noch Mitbestimmung der Arbeitnehmenden vor - eine wichtige Voraussetzung für die Interessenvertretung. Diese wird mit dem neuen Bundespersonalgesetz garantiert. Die Mitwirkung sowie die Konsultation des Personals und der Gewerkschaften sind vorgeschrieben. So beispielsweise bei beabsichtigten Änderungen des Bundespersonalgesetzes, beim Erlass von Ausführungsbestimmungen, bei geplanten Auslagerungen von Teilen der Verwaltung, bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Mit dem Wechsel von der blossen Information zur Mitsprache und Mitbestimmung gewinnen die Arbeitnehmenden viel mehr Einfluss.

## **4. Das Referendum - ein Bumerang für das Personal**

### **Spiel mit dem Feuer**

Mit dem Referendum soll das Bundespersonalgesetz verhindert werden. Ein Nein zum Bundespersonalgesetz gefährdet aber klar und deutlich moderne und soziale Anstellungsbedingungen für das Bundespersonal. Das Referendum führt zu unheiligen Allianzen: Die Gegner des Bundespersonalgesetzes kommen aus gegensätzlichen Lagern. Die einen trauern dem Beamtenstatus nach, die anderen bevorzugen eine weitgehende Liberalisierung und wollen das Personal dem Obligationenrecht unterstellen. Damit sind die Interessen des Bundespersonals nicht gewahrt. Oder macht es etwa Sinn, den guten Kündigungsschutz für eine verschlechterte OR-Lösung aufs Spiel zu setzen?

*Ein solches Spiel mit dem Feuer kann transfair keinesfalls unterstützen und setzt sich im Interesse seiner Mitglieder für das Bundespersonalgesetz ein.*

### **Vergangenes ruhen lassen - die Zukunft gestalten**

Mit dem Referendum soll ein Gesetz beibehalten werden, das aus dem Jahre 1927 stammt. Dass sich in der Zwischenzeit einiges verändert hat, wird offenbar nicht zur Kenntnis genommen. Doch heute soll nicht mehr einfach verfügt und verordnet werden. Die Interessen der Arbeitnehmenden sollen auf sozialpartnerschaftlicher Ebene ausgehandelt werden. transfair befürwortet das Bundespersonalgesetz, weil die Sozialpartnerschaft als wichtiges Instrument erkannt und entsprechend aufgewertet wird. Eine gelebte, moderne Sozialpartnerschaft garantiert, dass die Anstellungsbedingungen des Personals den heutigen und künftigen Bedürfnissen entspricht.

### **Imageschädigung durch Referendum**

Mit dem Referendum gegen das Bundespersonalgesetz werden die Bundesangestellten als Ewiggestrige abgestempelt, die an einem Beamtengesetz aus dem Jahre 1927 hängen, das mit 50 Verordnungen und Hunderten von Weisungen bis ins kleinste Detail alles regelt und keinerlei persönlichen Freiraum lässt. Die Referendumsbefürworter spielen damit jenen in die Hand, welche bei jeder Gelegenheit das Bundespersonal verunglimpfen. Damit werden Klischees zementiert, statt die Realität zur Kenntnis genommen: Das Bundespersonal leistet gute Arbeit im Dienste und zum Wohle der Allgemeinheit. Das Referendum - ein Barendienst für das Bundespersonal!

## **Das Referendum gaukelt Sicherheit vor**

Das Bundespersonalgesetz bekämpfen heisst, das Bundespersonal mit einem veralteten, durchlöcherten Beamtengesetz in eine ungewisse Zukunft schicken und ihnen gleichzeitig eine Sicherheit vorgaukeln, die es nicht gibt. Ein Fallstrick sondergleichen.

## **Referendum gefährdet Gesamtarbeitsvertrag der Post**

Die Post führt derzeit mit den Gewerkschaften Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag. Die Grundlage für die Verhandlungen ist das neue Bundespersonalgesetz. Nun wird gegen dieses Gesetz das Referendum ergriffen. Das bedeutet: man entzieht dem Haus, das man baut, den Boden und das Fundament. Wer über einen Gesamtarbeitsvertrag verhandelt und gleichzeitig die Basis des Gesamtarbeitsvertrages, nämlich das Bundespersonalgesetz bekämpft, handelt schizophren. Wer gleichzeitig die Sozialpartnerschaft will und das Bundespersonalgesetz bekämpft, spielt ein falsches Spiel und gefährdet Gesamtarbeitsverträge im Interesse der Beschäftigten. *transfair spielt da nicht mit, sondern setzt sich für seine Mitglieder ein, denn das ist unser Auftrag!*

## **5. Chancen packen statt Klischees zementieren**

### **Zukunftsgestalter statt Ewiggestrige**

Das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz stellt die Beschäftigten beim Bund als Ewiggestrige dar. Ein Bild, dem sich *transfair* keinesfalls anschliessen kann, weil es nicht der Realität entspricht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes brauchen kein einengendes Regeldickicht aus dem Jahre 1927, sondern moderne Anstellungsbedingungen. *transfair* nimmt die Arbeitnehmenden ernst und traut ihnen die Fähigkeit zu, zusammen mit den Gewerkschaften tragfähige sozialpartnerschaftliche Lösungen zu erarbeiten. Diese Chance gilt es zu packen, statt Klischees zu zementieren!

### **Service public statt Servus public**

Das neue Gesetz ist eine wichtige Voraussetzung, dass der Service public auch in Zukunft wertvolle Leistungen im Dienst der Öffentlichkeit erbringen kann. Der Service public - als Begriff für alle Leistungen, die im Dienste der Öffentlichkeit erbracht werden - orientiert sich nicht danach, was im letzten Jahrhundert gut war, sondern was die Bevölkerung heute braucht. Nur ein solcher Service public wird von der Öffentlichkeit getragen. Beste Voraussetzung für einen leistungsfähigen Service public sind motivierte, engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese brauchen kein verstaubtes, einengendes Beamten-gesetz, sondern ein Personalgesetz, das der heutigen Zeit entspricht und dem Personal auch Freiräume gibt.

### **Chancen packen und zwar gemeinsam**

*transfair* will einen leistungsfähigen Service public. Das neue Bundespersonalgesetz schafft den Rahmen und bringt die notwendige Flexibilität. Die Konkretisierung der Anstellungsbedingungen ist Sache der Sozialpartner. Was wir daraus machen, wie Gesamtarbeitsverträge letztlich aussehen, liegt in der gemeinsamen Hand der Mitarbeiter/innen und der Gewerkschaften. Gute Anstellungsbedingungen sind nicht nur Ziel von *transfair*, sondern gleichzeitig Voraussetzung für einen guten Service public. Denn ein qualitativ hochstehender Service public ist nur von bestens qualifiziertem Personal zu erbringen. Und solches Personal ist nur durch gute Anstellungsbedingungen zu erhalten und zu halten. Diese Chancen will *transfair* nicht aufs Spiel setzen. *transfair* unterstützt im Interesse seiner Mitglieder das Bundespersonalgesetz.

## **Zukunftsgerichtete Arbeitsplätze sicherstellen**

Ziel von *transfair* ist es, Arbeitsplätze längerfristig zu sichern. Wenn wir dies wollen, müssen wir auch mithelfen, dass der Service public gefragt und gebraucht wird. Der gesellschaftliche Wert, der dem Service public zukommt, entscheidet letztlich über die Arbeitsplätze im öffentlichen Bereich. Der Service public muss sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung orientieren, sonst verschwinden die Arbeitsplätze. Motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen qualitativ hochstehende Leistungen erbringen. Beste Voraussetzung für einen unverzichtbaren Service public sind zukunftsgerichtete Arbeitsplätze im öffentlichen Bereich. Dazu bedarf es der Modernisierung der Anstellungsbedingungen. Das veraltete Beamtengesetz ist keine Grundlage für die Zukunft. *Die richtige Richtung heisst JA zum Bundespersonalgesetz.*

## Behauptungen und Argumente

<p>Das Bundespersonalgesetz ist ein schlechtes und unsoziales Gesetz.</p>	<p>Im Gegensatz zur heutigen Regelung ist die Personalpolitik im Bundespersonalgesetz (BPG) ausdrücklich erwähnt. Die Arbeitgeber werden dabei zu – einer fortschrittlichen und sozialen Personalpolitik verpflichtet.</p>
<p>Abschaffung von Beamtenstatus und Amtsdauer bedeutet Arbeitsplatzverlust.</p>	<p>Beim Bund wurden in den 90er Jahren rund 30'000 Arbeitsplätze abgebaut. Damit ist der Beweis erbracht, dass Beamtenstatus und Amtsdauer nicht vor Arbeitsplatzabbau schützen.</p> <p>Im Uebrigen zählt das BPG die Kündigungsgründe abschliessend auf. Es gelten zudem längere Kündigungsfristen als in der Privatwirtschaft üblich. Bei einer Kündigung sind alle sinnvollen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Hat die betroffene Person in einem Monopolberuf gearbeitet oder war sie schon lange beim Bund oder hat sie bereits ein bestimmtes Alter erreicht, dann wird eine Abgangsentschädigung gewährt.</p>
<p>Das BPG gefährdet die Arbeitsplatzsicherheit.</p>	<p>Die Arbeitsplatzsicherheit war nur eine vermeintliche. Der Ansatz im BPG ist zukunftsweisend, dank permanenter Aus- und Weiterbildung die Arbeitsmarktfähigkeit und somit die Beschäftigungssicherheit zu fördern.</p>
<p>Das Bundespersonalgesetz führt zu Massenentlassungen.</p>	<p>Neu sind zwar Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen möglich – sie müssen jedoch von schwerwiegender Natur sein. Doch schon unter dem Beamtengesetz waren die Arbeitsverhältnisse auflösbar oder sie konnten umgestaltet werden. Auch waren Versetzungen bzw. war Zuweisung einer anderen Tätigkeit möglich.</p>
<p>Das BPG führt zu Lohndumping.</p>	<p>Die Mindestlöhne sowie die Mindesthöhe der Sozialleistungen werden vom Bundesrat und nicht von den einzelnen Arbeitgebern festgesetzt. Lohndumping wird so verhindert.</p> <p>Da der Bund ein attraktiver Arbeitgeber sein will und muss, kann er sich Lohndumping gar nicht leisten.</p> <p>Zudem zeigt der sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag SBB die Machbarkeit hervorragender Lösungen.</p> <p>Im Uebrigen haben in den 90er Jahren unter dem geltenden Beamtengesetz massive Spar- und Abbaumassnahmen stattgefunden.</p>

<p>Das Bundespersonalgesetz fördert den Sozialabbau.</p>	<p>Das Gegenteil ist der Fall. Das neue Bundespersonalgesetz beinhaltet zahlreiche Bestimmungen, welche die soziale Sicherheit der Mitarbeiter/innen verbessern (Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Mitwirkung etc.)</p>
<p>Der Leistungslohn ist unsozial und schafft Ungerechtigkeit.</p>	<p>Leistung ist ein Bestandteil der Lohnfindung nebst der Funktion und der Erfahrung und wird nur wenige Lohnprozente ausmachen. Wer gute und sehr gute Arbeit leistet, soll auch profitieren können. Ungerecht ist eher, dass schlechte und ungenügende Leistung genau gleich entlohnt wird wie gute und sehr gute Leistung. Wer seine Arbeit macht, hat kaum etwas zu befürchten.</p> <p>Nicht der Leistungslohn also ist ungerecht – höchstens eine ungerechte, willkürliche und lohnwirksame Leistungsbeurteilung. Deshalb sind die Vorgesetzten entsprechend zu schulen. Sie werden übrigens auch beurteilt – und zwar „rundum“: Von ihren Vorgesetzten, von den KollegInnen und den Mitarbeitenden. Das fördert das Gespür für gerechte Leistungsbeurteilung.</p>
<p>Der Teuerungsausgleich wird abgeschafft.</p>	<p>Der Teuerungsausgleich wird künftig von den Sozialpartnern ausgehandelt, statt wie im Beamtengesetz einfach vom Bundesrat festgelegt.</p>
<p>Wenn das Bundespersonalgesetz abgelehnt wird, bleibt alles beim alten.</p>	<p>Im Bereich der Post beispielsweise genügt die Änderung eines einzigen Artikels im Postorganisationsgesetz, um die Mitarbeiter/innen dem Privatrecht (OR) zu unterstellen. Politische Kräfte, die das Bundespersonal dem Privatrecht unterstellen wollen, sind zahlreich. Bei Ablehnung des Bundespersonalgesetzes ist der Wechsel ins Obligationenrecht sehr wohl möglich.</p>
<p>Die Abschaffung des Beamtenstatus gefährdet den Service public.</p>	<p>Die Zementierung des Beamtengesetzes garantiert den Service public nicht, im Gegenteil.</p> <p>Wir haben alle Interesse an einem gut funktionierenden, starken Service public. Stark kann er nur sein, wenn er sich den Veränderungen in der Gesellschaft anpassen kann. Dazu braucht es ein modernes Personalrecht, das die Arbeitsmarktfähigkeit des Personals unterstützt und fördert. Beste Beschäftigungsgarantie ist ein zukunftssträchtiger Service public mit modernem Personalrecht und nicht ein veraltetes Beamtengesetz. Mit Regeln von gestern kann man die Zukunft nicht gestalten.</p>

<p>Das Referendum verhindert Leistungsabbau bei der Post und die Schliessung von Poststellen.</p>	<p>Das Monopol der Post endet im Jahre 2003. Die Post muss sich modernisieren, damit sie auch längerfristig gute und sichere Arbeitsplätze anbieten kann. Das Referendum behindert die notwendigen Anpassungen und gefährdet zukunftsgerichtete Arbeitsplätze.</p>
<p>Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen öffnet der Willkür Tür und Tor.</p>	<p>Beim Bundespersonalgesetz handelt es sich nach wie vor um öffentliches Recht. Es gilt daher das Willkürverbot.</p>
<p>Das Bundespersonalgesetz setzt Signale für Kantone zur Abschaffung Beamtenstatus.</p>	<p>In weit mehr als 20 Kantonen (vornehmlich Deutschschweiz) und in grossen Städten sind Amtsdauer und Beamtenstatus bereits abgeschafft bzw. die entsprechenden Gesetzesänderungen in Vorbereitung.</p>