

Pressekonferenz des
Schweizerischen Komitees

**JA zu einem modernen
Bundespersonalgesetz**

vom 20. Oktober 2000 in Bern

Das neue Bundespersonalgesetz

von Hermann Weyeneth, Nationalrat SVP, Jegenstorf (BE)

Auf einen Blick

Das neue Bundespersonalgesetz strebt folgende Ziele an:

- dem Bund als Arbeitgeber eine moderne Personalpolitik zu ermöglichen;
- der Post und der SBB den nötigen Handlungsspielraum zu geben, um gegen ausländische und private Konkurrenz erfolgreich bestehen zu können;
- Bund und Bundespersonal arbeitsmarktfähig zu erhalten;
- den Austausch von Wissen und Personal zwischen Bund und Wirtschaft zu fördern;
- zielgerichtetes und wirtschaftliches Arbeiten zu fördern;
- Leistungen honorieren und den Steuerfranken wirksamer zu verwenden;
- den Beamtenstatus abzuschaffen.

Mit diesem Gesetz erhalten rund 110'000 Personen einen persönlichen Arbeitsvertrag.

Will der Bund mit seiner Verwaltung seine Aufgaben auch in Zukunft im Sinne der Öffentlichkeit erfüllen, muss er wirtschaftlicher und wirksamer arbeiten. Dazu braucht er qualifiziertes und motiviertes Personal. Das Denken und Handeln in Zielen und Resultaten rückt noch stärker in den Berufsalltag. Dies setzt u.a. auch ein neues Personalrecht voraus. Die Revision des Personalrechts ist somit zwingend.

Mit dem Beamtenstatus ist kein Staat mehr zu machen.

Innerhalb weniger Jahre haben zahlreiche Kantone anstelle des Beamtenstatus mit fester Amtsdauer ein vertragliches, öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis mit Kündigungssystem geschaffen. Dabei haben 16 Kantone auf den Beamtenstatus vollständig verzichtet, deren drei haben ihn eingeschränkt. In sechs weiteren Kantonen steht er im Rahmen von Revisionsvorlagen zur Diskussion. Einzig im Kanton Wallis ist zur Zeit keine Veränderung vorgesehen.

Auch das von beiden Räten klar angenommene neue Bundespersonalgesetz (BPG) verzichtet richtigerweise auf den Beamtenstatus. Dennoch war dies einer der Gründe, die den Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe mit seinen

angeschlossenen Verbänden veranlasste, das Referendum zu ergreifen. Damit erhält das Volk die Gelegenheit, über dieses Bundesgesetz abzustimmen.

Der Staat soll die ihm übertragenen Aufgaben richtig machen. Darüber hinaus soll er seine Dienstleistungen wirtschaftlich und effizient erbringen. Der öffentliche Dienst, sehr oft und gerne mit dem Begriff Service public umschrieben, kann mit dem zu engen Korsett des Beamtengesetzes nicht als das, was er sein soll – nämlich ein Service au public - erfüllt werden. Gerade öffentliche Betriebe, wie die SBB können der in- und ausländischen Konkurrenz nur dann erfolgreich gegenüber treten, wenn es ihnen gelingt, den Kundenbedürfnissen flexibler entgegen zu kommen. Dieses Wissen um ihre Zukunft hat die SBB-Führung veranlasst, mit ihrem Personal noch vor in Kraft treten des BPG, einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abzuschliessen. Für die anderen Betriebe des Bundes, z.B. die Post, aber auch für die ETH oder die geschaffenen oder noch zu schaffenden Flag-Ämter gilt genau dasselbe. Flag-Ämter sind Bundesämter, die mit Leistungsauftrag und Globalbudgets geführt werden.

Der Bund beschäftigt schon heute ca. 13'000 Angestellte ohne Beamtenstatus, aber in öffentlich-rechtlichem Verhältnis. Auch gegenüber diesen Mitarbeitern ist er ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber, der ihnen einen über das OR hinausgehender Kündigungsschutz zukommen lässt. Die Akzeptanz des öffentlichen Dienstes bei Bürgerin und Bürger wird dann optimal erreicht, wenn er den heute und in Zukunft gültigen Anforderungen nach Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität wie in der Privatwirtschaft gegeben, nachkommen kann.

Hierzu bildet das neue Bundespersonalgesetz die notwendige Grundlage.

Das neue Lohnsystem

Nach bisherigem Recht galten als Kriterien zur Lohnbestimmung praktisch ausschliesslich die Kriterien Funktion und Dienstalter. Somit stieg der Lohn in der Regel automatisch an. Für besondere individuelle Leistungen sah das bisherige Recht wenig Spielraum vor. Dieser wird seit 1996 voll ausgeschöpft. Mit dem BPG und der Lohnbemessung nach Funktion, Erfahrung und Leistung ändert sich dies. Das neue Gesetz bringt eine differenziertere Entlohnung und damit auch eine gerechtere. Es setzt allerdings voraus, dass der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter Ziele vereinbart. Somit erhält das Personalgespräch eine neue Qualität, auf welche die Chefs vorzubereiten sind. Auf Grund dieser Gespräche erhält die vorgesetzte Person auch den Überblick über den Arbeitsfortschritt, Qualität und Einsatzbereitschaft. Sie erhält aber auch ein Bild von den

Arbeitsumständen, allfälligen Schwierigkeiten und vor allem von der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.

Der Leistungslohn in Kürze

- Der Lohn richtet sich neu nach Funktion, Erfahrung und Leistung, er steigt nicht mehr automatisch mit zunehmendem Dienstalter.
- Somit wird der Lohn zu einem wichtigen Führungs- und Motivationsinstrument.
- Die Führungskräfte sind an der Lohnfestsetzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig stärker beteiligt.

Der Kündigungsschutz

Regelung im bisherigen Beamtengesetz

Beamtinnen und Beamte werden für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Am Ende dieser Amtsdauer kann die Wahlbehörde nach freiem Ermessen entscheiden, ob sie das Beamtenverhältnis fortsetzen will oder nicht. Die Gründe für die Nichtwiederwahl nennt das Beamtengesetz indessen nicht. Dafür enthält es sieben Gründe, die es erlauben, einer Beamtin oder einem Beamten während der Amtsdauer zu kündigen. Diese so genannten wichtigen Gründe sind zum Beispiel der Konkurs, die fruchtlose Pfändung und unter gewissen Umständen sogar die Heirat. Das ist heute nicht mehr verständlich.

Neben den Beamtinnen und Beamten gibt es noch Personal (Angestellte), das nicht auf eine Amtsdauer gewählt wird. Ihm kann jederzeit aus den gleichen Gründen gekündigt werden.

Regelung im neuen Bundespersonalgesetz

Das neue Bundespersonalgesetz bringt eine Vereinfachung und Klärung:

Alle Mitarbeitenden stehen im gleichen vertraglichen, öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Den Beamtenstatus gibt es nicht mehr. Das neue Gesetz nennt abschliessend und für alle Angestellten sämtliche zulässigen Kündigungsgründe in einer modernen und verständlichen Sprache.

- Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen
- Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;

- Schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Nicht-Wiederwahlen aus wirtschaftlichen Gründen waren bereits im Beamtengesetz möglich. Nur war dieser Grund darin nicht ausdrücklich aufgeführt. Dass der Arbeitgeber Bund nicht ohne Not von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und sich seiner sozialen Verantwortung bewusst ist, hat er in den letzten Jahren bewiesen. Das wird auch in Zukunft so bleiben. Seit 1990 hat beispielsweise das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) seinen Personalbestand um rund 8000 Mitarbeitende reduziert. Dank Sozialplan und funktionierender Sozialpartnerschaft mussten nur gerade 85 Personen (1,1 Prozent des reduzierten Personalbestandes) entlassen werden.

Der Kündigungsschutz im Vergleich mit der Privatwirtschaft

Der Kündigungsschutz des Bundespersonals ist auch weiterhin umfassender als in der Privatwirtschaft. Als Ausgleich dafür, dass die Wahl auf Amtszeit abgeschafft wird, bietet der Bund eine hohe Beschäftigungssicherheit. Er erwartete dafür von seinen Mitarbeitenden, dass sie eine tadellose Leistung erbringen und beruflich mobil bleiben. Der Bund nimmt seine soziale Verantwortung ernst. Er wird seine Aufgaben auch künftig wenn immer möglich mit dem bestehenden Personal bewältigen.

Der Arbeitgeber darf sich nicht grundlos von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trennen. Hierzu braucht er triftige und schwerwiegende Gründe. Andere Gründe, Als die im BPG genannten, darf der Arbeitgeber nicht anführen. Würde er unter irgend einem Vorwand kündigen, wäre die Kündigung ungültig. Der Arbeitgeber müsste vor Gericht beweisen, dass der Grund für die Entlassung gesetzmässig ist. Diese so genannte **Beweislastumkehr** erhöht den Kündigungsschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung gegenüber der Privatwirtschaft bedeutend.

Der Arbeitgeber darf kündigen, wenn der oder die Angestellte zum Beispiel seine/ihre Pflichten schwerwiegend verletzt oder eine Straftat begeht. Wenn die angestellte Person über längere Zeit schlecht arbeitet oder sich weigert, eine bestimmte Arbeit zu verrichten.

Den Mitarbeitenden kann auch ohne eigenes Verschulden gekündigt werden, wenn schwerwiegende wirtschaftliche oder betrieblich Gründe vorliegen. Ausserdem wurde ein **zusätzliches Sicherheitsnetz** eingebaut: Falls den Mitarbeitenden ohne deren eigenes Verschulden gekündigt wird, muss der Arbeitgeber alle sinnvollen Massnahmen einer

zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, dass die Betroffenen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und sich so für eine andere Tätigkeit qualifizieren. Das BPG verpflichtet den Arbeitgeber ausdrücklich, einen **Sozialplan** aufzustellen, wenn Entlassung in grösserem Umfang notwendig werden sollten.

Bei Kündigung ohne Verschulden gibt es unter bestimmten Umständen eine Entschädigung. Beispielsweise dann, wenn der oder die Betroffene eine Tätigkeit ausgeübt hat, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum nachgefragt wird. Oder wenn die Person schon sehr lange beim Bund gearbeitet hat, ein gewisses Alter erreicht hat und auf dem Arbeitsmarkt nur schwer vermittelbar ist. Der/die Angestellte kann und darf natürlich auch von sich aus kündigen.

Was ändert sich mit dem neuen Bundespersonalgesetz?

von Franz Wicki, Ständerat CVP, Grosswangen (LU)

Mit dem neuen Bundespersonalgesetz wird für die Bundesverwaltung ein neues Zeitalter eingeläutet. Es ist der Abschied vom Bundes-Beamtentum, Abschied von einem verstaubten, einengenden Beamtengesetz aus dem Jahre 1927, das mit 50 Verordnungen und Hunderten von Weisungen bis ins kleinste Detail alles regelt und wenig persönlichen Spielraum lässt.

Das neue Bundespersonalgesetz bildet die Basis für eine zeitgerechte und soziale Personalpolitik. Es verschafft allen Beteiligten mehr Handlungsspielraum. Angestaubte Strukturen werden aufgelöst und machen den Weg frei für neue, flexiblere Regelungen. Es ist ein Rahmengesetz. Dies ermöglicht, in der Personalpolitik den konkreten Bedürfnissen gerecht zu werden.

Für wen gilt nun das neue Gesetz und welches sind die wichtigsten Änderungen, die mit der Inkraftsetzung dieses Gesetzes wirksam werden? Nachfolgend gehe ich auf einige wichtige Punkte des Gesetzes ein.

1. Das neue Gesetz gilt für das Personal der Bundesverwaltung, der Post und der SBB. Dies sind insgesamt gegen 110'000 Personen.

2. Die Arbeitsverhältnisse

Bis heute hat der Bund das Arbeitsverhältnis für seine Angestellten mit einer Verfügung, einem hoheitlichen Akt, begründet. Durch die Aufhebung des Beamtenstatus gibt es keine Wahl auf Amtsdauer mehr. An die Stelle des Beamtenstatuts tritt ein beidseits kündbarer, öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag, ein Einzelarbeitsvertrag. So werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gleichberechtigten Partnerinnen und Partnern des Arbeitgebers.

Der mächtigere Teil ist zwar immer noch der Bund, aber das Gesetz schafft einen Ausgleich: Die Mitwirkung der Sozialpartner ist gesetzlich festgehalten, und das Gesetz verpflichtet die SBB und die Post, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

3. Kündigungsschutz

Der Arbeitsvertrag nach dem neuen Gesetz ist in der Regel unbefristet und kann von beiden Seiten gekündigt werden. Während die Angestellten jederzeit - selbstverständlich unter Einhaltung der im Gesetz festgelegten Kündigungsfristen - künden können, sind dem Arbeitgeber **klare Schranken** auferlegt. Nur aus den sechs in Art. 12 Abs. 6 angeführten Gründen darf gekündigt werden:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Entlassungen unter irgendeinem Vorwand gibt es also nicht. Solche sind nichtig. Wehrt sich ein Angestellter gegen die Entlassung, muss der Arbeitgeber vor Gericht beweisen, dass einer der gesetzlichen Kündigungsgründe vorliegt. Zudem gelten längere Kündigungsfristen, als in der Privatwirtschaft üblich ist. Überdies verpflichtet Art. 19 den Arbeitgeber, dass er alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen muss, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt. Als Ausgleich dafür, dass die Wahl auf Amtszeit abgeschafft wird, bietet also der Bund eine hohe Beschäftigungssicherheit.

4. Die Geltung des Obligationenrechts

Ausdrücklich wird festgehalten, dass dort, wo das Bundespersonalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen keine speziellen Regelungen vorsehen, das Obligationenrecht gilt, wie dies in der Privatwirtschaft, also für rund 3 Millionen erwerbstätige Personen in der Schweiz der Fall ist.

5. Das neue Lohnsystem

Bisher hing der Lohn von Beamtinnen und Beamten praktisch ausschliesslich von ihrer Funktion und Erfahrung ab. In der Regel stieg der Lohn mit zunehmendem Dienstalter automatisch an.

Mit dem neuen Gesetz fallen die bisher üblichen Automatismen in der Lohnentwicklung weg. 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 dies ungerecht und demotivierend. Das neue Gesetz wird eine differenziertere Entlohnung bringen. Gute Leistungen können mit höherem Lohn, mit Prämien und Zuschlägen honoriert werden. Die Leistung wird also neben der Funktion und der Erfahrung als weiterer Bestandteil im Lohnsystem eingeführt. So wird der Lohn zu einem wichtigen Führungs- und Motivationsinstrument.

6. Das Personalgespräch

Wird der Lohn nicht mehr weitgehend automatisch gebildet, braucht es neue Werkzeuge, um ihn festzulegen. Und wenn man Leistungen beurteilen will, gilt es vorher, Ziele zu vereinbaren. Aus diesem Grund werden Personalgespräche zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten in Zukunft noch wichtiger. In diesen Gesprächen werden Aufgaben und Ziele abgesprochen. In regelmässigen Abständen wird dann überprüft, ob überhaupt und wie die Ziele erreicht wurden. Die vorgesetzte Person kann so nicht nur den Arbeitsfortschritt und die Einsatzbereitschaft beurteilen. Sie erhält auch ein Bild von den Arbeitsumständen, allfälligen Schwierigkeiten und vor allem von der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.

Abschliessend darf ich festhalten, mit dem neuen Bundespersonalgesetz bricht für die Verwaltung tatsächlich ein neues Zeitalter an: Bei näherer Betrachtung ist es aber keine Revolution, eher eine sanfte Renovation. Sicher ist kein Sozialabbau damit verbunden und das Gesetz gibt auch nicht ein Signal für den Sozialabbau ausserhalb der Bundesverwaltung. Das BPG bringt eine neue Unternehmens- und Arbeitskultur. Diese wird getragen von:

- Führungs- und Eigenverantwortung,
- einem stärkeren Dialog zwischen den Hierarchiestufen,
- konsequenter Arbeit nach Zielen,
- einer personalpolitischen Annäherung von Staat und Wirtschaft.

Daher ist der letzte Satz des Bundesbüchleins zur Volksabstimmung vom 26. November 2000, die letzte Empfehlung auf der hintersten Seite, richtig: „**JA zum Bundespersonalgesetz**“.

Die Auswirkungen des neuen Bundespersonalgesetzes auf die Wirtschaft

von Jean-Paul Glasson, Nationalrat FDP, Bulle (FR)

Einführung

Das geltende Beamtengesetz stammt aus dem Jahre 1927 und wird den Anforderungen an einen modernen Arbeitsmarkt nicht mehr gerecht. Seit seiner Einführung ist das Gesetz immer komplexer geworden und schränkt den Spielraum des Bundes als Arbeitgeber stark ein.

Das neue BPG wird nicht ohne Auswirkungen auf die Wirtschaft bleiben, da es ausdrücklich zum Ziel hat, die Rentabilität und die Effizienz des Personals zu erhöhen. Dies soll mit zeitgemäßem Personalmanagement erreicht werden. Die Motivation und die Verbesserung der Qualifikationen der Angestellten sind die hauptsächlichen Leitlinien, welche die Gesetzgebung bestimmt haben.

Indem es mehr Flexibilität in die Entscheidungsprozesse und die tägliche Personalführung bringt, entspricht das BPG den Anforderungen einer modernen Wirtschaft und einem Staat, der seine Aufgaben verantwortlich erfüllen muss.

Das BPG wird die Zugänglichkeit des Bürgers zum Service public in keiner Art und Weise beeinträchtigen. Es berücksichtigt die Notwendigkeit eines bezahlbaren Preises für eine flexibel erbrachte Dienstleistung, die den Erwartungen der Bürger entspricht. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft sind voraussehbar, da das BPG ganz konkrete und präzise Ziele verfolgt:

1. Eine modernere Verwaltungspolitik

Mit dem BPG wird aus dem Angestellten ein Verantwortungsträger im Dienst an der Öffentlichkeit. Das BPG überträgt dem Personal mehr Verantwortung, es erhöht seine Effizienz und es ermöglicht individuelle und kollektive Verhandlungen:

1. Im Gegensatz zum geltenden Gesetz überlässt das BPG dem einzelnen Bundesbeamten **mehr Verantwortung** und lässt ihm mehr Raum für eigene Kreativität. Es schreibt nicht mehr den Weg zum Ziel vor, sondern nur noch das Ziel selber. Mit einem stärkeren Einbezug der Vorgesetzten in die Personalführung ermöglicht es die Festschreibung von Zielen in den Verträgen und stellt damit den Angestellten ins Zentrum der Erwartungen der Bürger und der Wirtschaft.
2. Die neue Gesetzgebung zielt ausserdem auf eine **Erhöhung der Effizienz** der von der Bundesverwaltung erbrachten Aufgaben. Die Aufgaben des Staates befinden sich in einem ständigen Wandel. Deren erfolgreiche Erfüllung hängt massgeblich von der Fähigkeit des Staates ab, sich den aktuellen Gegebenheiten und Herausforderungen zu stellen. Das BPG wird es mit der Möglichkeit von gezielten Massnahmen erlauben, sich den neuen Anforderungen der Wirtschaft anzupassen.
3. Eine moderne Personalführung berücksichtigt die Meinungen der Hauptbetroffenen. Die **individuelle und kollektive Verhandlungsführung** wird dem bis anhin bevorzugten Paternalismus ein Ende setzen.

2. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Personals auf dem Arbeitsmarkt

In der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung wird das Arbeitsplatzangebot stets vielfältiger. Wir müssen deshalb unserem Kaderpersonal zeitgemässe Anstellungsbedingungen bieten. Die verbesserte Ausbildung, die verstärkte Durchlässigkeit zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor sowie die erhöhte Mobilität sind angemessene Antworten darauf.

1. Der Zugang zur **Weiterbildung** wird vereinfacht. Das Gesetz berücksichtigt diesen Imperativ und wird eine wirksamere Umsetzung des Wissens erlauben.
2. Die Wirtschaft lebt von den unterschiedlichen Qualifikationen. Es ist also erwünscht, alles daran zu setzen, dass die **Durchlässigkeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor** vereinfacht wird. Mehr Spielraum bei der Entlohnung und eine erhöhte Attraktivität der öffentlichen Anstellung begegnen diesen Bedenken.
3. Eine zentrale Herausforderung unserer Gesellschaft besteht darin, sich den ständigen Strategiewechseln anpassen zu können. Die erhöhte **Mobilität** ist ein entscheidender Faktor, der vom BPG berücksichtigt wird. In-

dem es Verträge einführt und sich dem Obligationenrecht annähert, beendet das BPG die grosse Starrheit der Amtsperioden und führt die Mobilität als Ziel ein.

3. Wirksamer Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel

Der Bürger als Konsument der Dienstleistungen der Verwaltung stellt immer höhere Ansprüche und zwingt die Verwaltung dazu, ihr Leistungsangebot immer wieder zu überdenken. Die Ressourcen sind deshalb so gezielt wie möglich einzusetzen. Auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kunden wird verstärkt eingegangen werden können.

1. Die Verwaltung wird mehr Freiheiten erhalten, mit gezielten Aktionen **die zur Verfügung stehenden Mittel möglichst effizient einzusetzen**. Somit nähert man sich einer Beziehung Kunden-Leistungserbringer an. Wird eine Massnahme als prioritär eingestuft, wird der Spielraum bei der Personalführung und bei der Beantwortung von Kundenbedürfnissen grösser.
2. Die ausserordentlichen Leistungen können auch ausserordentlich entlohnt werden. Die **Vergütung** orientiert sich also verstärkt an den vorhandenen Kompetenzen und den erbrachten Leistungen eines Angestellten, womit die gesetzten Ziele besser erreicht werden können. Gerade im Bereich der neuen Technologien und der Telekommunikation ist die Rigidität des geltenden Systems ein grosses Hindernis für die Verwaltung. Die gegenwärtigen Rahmenbedingungen erlauben es nicht, sich dem Arbeitsmarkt flexibel genug anzupassen und den Angestellten attraktive Perspektiven anbieten zu können.

Wie Sie feststellen können, sind die Neuerungen des BPG schwierig anfechtbar. Es ist interessanterweise festzustellen, dass sich bei den parlamentarischen Beratungen nur Wenige dagegen gestellt haben. Die wichtigsten Gewerkschaften waren an der Erarbeitung des neuen Gesetzes beteiligt und haben sich nicht dagegen ausgesprochen. Die Gegner des BPG spielen mit gezinkten Karten. Sie instrumentalisieren das Thema Service public, um die öffentliche Meinung von den wahren Inhalten des BPG abzulenken und wollen so jegliche Diskussion über die progressiven Elemente des BPG blockieren. In Bezug auf diese Abstimmung kommt zum Ausdruck, dass die Progressiven auf der rechten sind. Die Linke zieht sich auf eine konservative Position zurück und verteidigt ihre "Rechte". Damit verweigert sie aber die längst fällige Debatte über die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung.

Die Argumente der Gegnerschaft verfangen nicht

von Rolf Büttiker, Ständerat FDP, Wolfwil (SO)

Der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe hat gegen das neue Bundespersonalgesetz das Referendum eingereicht. Er argumentiert in erster Linie mit dem so genannten Service public. Insbesondere wird befürchtet, bei Post und SBB könnte es unter dem neuen gesetzlichen Regime zu Entlassungen kommen. Zudem steht die Behauptung im Raum, die untersten Lohnklassen müssten massive Lohnkürzungen akzeptieren. Diese Behauptungen sind zum Teil objektiv falsch oder mindestens missverständlich. Sie zwingen zu einer Richtigstellung.

- **Der im BPG vorgesehene Kündigungsschutz sei ungenügend, wird behauptet.**

Tatsache ist aber: Das für alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft – und das ist immer noch die grosse Mehrheit – geltende Obligationenrecht enthält keine so arbeitnehmerfreundliche Bestimmungen zum Kündigungsschutz wie das neue BPG. Das Bundespersonal darf sich also auch unter dem neuen Regime als privilegiert betrachten.

- **Behauptet wird, das neue BPG führe zur 45-Stunden-Woche und der Minimalanspruch an Ferien betrage nur noch vier Wochen**

Tatsache ist aber: In dieser Beziehung ändert sich für die betroffenen Angestellten nichts. Die neue Regelung entspricht der bisherigen. Bereits heute gilt: Mindestens vier Wochen Ferien und maximal 45 Stunden Arbeit pro Woche.

- **Hunderte von Poststellen müssten schliessen, weil die „Post-Liberalisierer“ Massenentlassungen durchziehen würden, wird behauptet.**

Tatsache ist aber: Der Bund und die Annexbetriebe SBB und Post sind und bleiben verlässliche Arbeitgeber. Beispielsweise konnten die SBB bereits unter Berücksichtigung des BPG einen Gesamtarbeitsvertrag aushandeln, bei der Post wird verhandelt. Das neue BPG

bietet den Unternehmen Post und SBB auf den heute schon zum Teil liberalisierten Märkten eine Chance. Starre Regelungen und allzu enge Korsetts würden sich mit Bestimmtheit zum Nachteil dieser Unternehmen und auch des Bundes bei der Rekrutierung guter Leute auf dem Arbeitsmarkt auswirken.

- **Es wird behauptet, das neue BPG führe zu weniger Personal, weniger Lohn und mehr Stress sowie zu willkürlichen Entscheiden bei der Festsetzung der Löhne und des Teuerungsausgleichs.**

Tatsache ist aber: Die bestehenden Löhne werden im Übergang zum neuen Lohnsystem weiterhin bezahlt werden, darüber gibt es eine Vereinbarung der Sozialpartner des Bundes. Eine nachvollziehbare Personalbeurteilung, die auf vereinbarten Zielen beruht, soll aber zu einer stärkeren Berücksichtigung der Leistung bei der Lohnfestsetzung führen. Das ist in der Privatwirtschaft gang und gäbe und auch gut so. Ich sehe keinen Grund, weshalb bessere Leistungen nicht auch in der Bundesverwaltung besser belohnt werden soll. Als Bürger und Steuerzahler haben wir schliesslich den Anspruch, vom Staat als Kunden behandelt zu werden. Wenn Leistung keine Rolle spielen soll, dann ist das Gleichmacherei.

- **Es wird behauptet, die Arbeitsbedingungen der öffentlichen Gemeinwesen hätten sich dauernd verschlechtert. Das BPG habe zudem Signalwirkung für die Privatwirtschaft. Dem müsse mit einem Nein zum Bundespersonalgesetz Einhalt geboten werden.**

Tatsache ist aber: Die Mehrheit der Kantone hat den Beamtenstatus bereits abgeschafft oder trifft zur Zeit die Vorbereitungen dazu. Nirgends war dieser Prozess von grösseren Problemen begleitet. Das BPG bezieht sich alleine und ausschliesslich auf das Bundespersonal. Die Privatwirtschaft hat die notwendige Beschäftigungsflexibilität seit jeher und lässt sich sicher nicht von den Anstellungsbedingungen des Bundes beeindrucken.

- **Das neue BPG führe zu einem Minimallohn von bloss noch 3000 Franken, wird behauptet.**

Tatsache ist aber: Das Obligationenrecht für die Privatwirtschaft kennt nach wie vor keinen Minimallohn. Solche werden teilweise bei Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt. Zu-

dem muss klar gemacht werden, dass der Minimallohn von Fr. 3000.- den tiefstmöglichen Funktionslohn für ungelernte 18-jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt. Er wurde auf Wunsch der Personalverbände in das BPG aufgenommen. Der Betrag von Fr. 3'000.-- wird zwischen den Sozialpartnern des Bundes noch verhandelt. Von Lohndumping kann also keine Rede sein.

Zusammenfassend muss man festhalten, dass das neue Bundespersonalgesetz mit dem ihm unterstellten Arbeitnehmern nach wie vor sehr pfleglich umgeht. Dies haben einige Personalverbände im Gegensatz zu den Referendumsführern denn auch begriffen. Auch vernünftige Sozialdemokraten empfehlen gemeinsam mit uns ein Ja. Man muss sich im klaren sein. Ein Nein zum neuen Bundespersonalgesetz könnte nämlich auch anders herum interpretiert werden: Als Nein zu einer Sonderstellung des Bundespersonals überhaupt und damit als Auftrag, die Angestellten des Bundes und seiner Annexbetriebe ebenfalls dem Obligationenrecht zu unterstellen. Das war nicht der Wille des Gesetzgebers. Deshalb setzen wir uns für die heute vorgeschlagene Vorlage ein.

Aufs Kürzeste gebracht: Wer einen Service au public auch beim Bundespersonal will, stimmt Ja.

Mitglieder

Alphabetisch / Stand 20. Oktober 2000 / Actualisé le 20 octobre 2000

Co-Präsidium

Beck Serge	Le Vaud	LPS	NR	VD
Christen Yves	Vevey	FDP	NR	VD
Weyeneth Hermann	Jegenstorf	SVP	NR	BE
Wicki Franz	Grosswangen	CVP	SR	LU

Name	Ort	Partei	Funktion	Kanton
Antille Charles-Albert	Sierre	FDP	NR	VS
Baader Caspar	Gelterkinden	SVP	NR	BL
Bader Elvira	Mümliswil	CVP	NR	SO
Bangerter Käthi	Aarberg	FDP	NR	BE
Baumann J. Alexander	Kreuzlingen	SVP	NR	TG
Berli Christine	Biel	FDP	SR	BE
Berger-Wildhaber Michèle	Neuchâtel	FDP	SR	NE
Bezzola Duri	Scuol	FDP	NR	GR
Bieri Peter	Hünenberg	CVP	SR	ZG
Binder Max	Illnau	SVP	NR	ZH
Bortoluzzi Toni	Affoltern a. A.	SVP	NR	ZH
Brunner Toni	Ebnat-Kappel	SVP	NR	SG
Bugnon André	St Prex	UDC	CN	VD
Bührer Gerold	Thayngen	FDP	NR	SH
Bürgi Hermann	Dussnang	SVP	SR	TG
Büttiker Rolf	Wolfwil	FDP	SR	SO
Cottier Anton	Fribourg	CVP	SR	FR
Dettling Toni	Schwyz	FDP	SR	SZ
Eberhard Anton	Merlischachen	CVP	NR	SZ
Egerszegi Christine	Mellingen	FDP	NR	AG
Eggy Jacques-Simon	Genève	PLS	CN	GE
Engelberger Edi	Stans	FDP	NR	NW
Escher Rolf	Brig	CVP	SR	VS
Estermann Heinrich	Schenkon	CVP	NR	LU
Eymann Christoph	Basel	LPS	NR	BS
Fattebert Jean	Villars-Bramard	SVP	NR	VD
Favre Charles	Echallens	FDP	CN	VD
Fischer Ulrich	Seengen	FDP	NR	AG
Föhn Peter	Muotathal	SVP	NR	SZ
Freund Jakob	Bühler	SVP	NR	AR
Frey Walter	Zürich	SVP	NR	ZH
Frick Bruno	Einsiedeln	CVP	SR	SZ
Galli Remo	Spiegel	CVP	NR	BE
Glasson Jean-Paul	Bulle	FDP	NR	FR
Glur Walter	Glashütte	SVP	NR	AG

Haller Ursula	Thun	SVP	NR	BE
Heberlein Trix	Zumikon	FDP	NR	ZH
Hegetschweiler Rolf	Zürich	FDP	NR	ZH
Heim Alex	Neuendorf	CVP	NR	SO
Hess Georg	Schindellegi	CVP	RR	SZ
Hess Hans	Sarnen	FDP	SR	OW
Hess Peter	Zug	CVP	NR	ZG
Hofmann Hans	Horgen	SVP	SR	ZH
Imhof Rudolf	Laufen	CVP	NR	BL
Inderbitzin Werner	Arth	CVP	Landammann	SZ
Joder Rudolf	Belp	SVP	NR	BE
Kaufmann Hans	Wettswil	SVP	NR	ZH
Keller Robert	Pfäffikon	SVP	NR	ZH
Kofmel Peter	Deitingen	FDP	NR	SO
Kunz Josef	Grosswangen	SVP	NR	LU
Laubacher Otto	Kriens	SVP	NR	LU
Lauper Hubert	Autafond	CVP	NR	FR
Lalive d'Epinay Maya	Bäch	FDP	NR	SZ
Leu Josef	Hohenrain	CVP	NR	LU
Leumann Helen	Meggen	FDP	SR	LU
Leuthard Doris	Merenschwand	CVP	NR	AG
Loepfe Arthur	Appenzell	CVP	NR	AI
Lombardi Filippo	Massagno	CVP	SR	TI
Lustenberger Ruedi	Romoos	CVP	NR	LU
Maitre Jean-Philippe	Vésenaz	CVP	NR	GE
Mathys Hans Ulrich	Holziken	SVP	NR	AG
Merz Hans-Rudolf	Herisau	FDP	SR	AR
Meyer-Kaelin Thérèse	Estavayer-le-Lac	CVP	NR	FR
Müller Erich	Seuzach	FDP	NR	ZH
Neiryneck Jacques	Ecublens	CVP	NR	VD
Paupe Pierre	Saignelégier	CVP	NR	JU
Pfisterer Thomas	Aarau	FDP	SR	AG
Raggenbass Hansueli	Kesswil	CVP	NR	TG
Randegger Johannes	Basel	FDP	NR	BS
Reimann Maximilian	Gipf-Oberfrick	SVP	SR	AG
Riklin Kathy	Zürich	CVP	NR	ZH
Ruey Claude	Nyon	PLS	CN	VD
Saudan Françoise	Chêne-Bougeries	FDP	SR	GE
Scherer Marcel	Hünenberg	SVP	NR	ZG
Scheurer Rémy	Hauterive	PLS	CN	NE
Schlüer Ulrich	Flaach	SVP	NR	ZH
Schmid Samuel	Rüti bei Büren	SVP	SR	BE
Siegrist Ulrich	Lenzburg	SVP	NR	AG
Simoneschi-Cortesi Chiara	Comano	CVP	NR	TI
Slongo-Albrecht Marianne	Buochs	CVP	SR	NW
Speck Christian	Oberkulm	SVP	NR	AG
Spoerry Vreni	Horgen	FDP	SR	ZH
Spuhler Peter	Bussnang	SVP	NR	TG
Stahl Jürg	Winterthur	SVP	NR	ZH
Stähelin Philippe	Frauenfeld	CVP	SR	TG
Steiner Rudolf	Lostorf	FDP	NR	SO
Suter Marc F.	Biel	FDP	NR	BE
Theiler Georges	Luzern	FDP	NR	LU

Triponez Pierre	Muri bei Bern	FDP	NR	BE
Vallender Dorle	Trogen	FDP	NR	AR
Walter Hansjörg	Wängi	SVP	NR	TG
Wandfluh Hansruedi	Frutigen	SVP	NR	BE
Weigelt Peter	Mörschwil	FDP	NR	SG
Wenger Rico	Stein am Rhein	SVP	SR	SH
Weyeneth Hermann	Jegenstorf	SVP	NR	BE
Widrig Hans Werner	Bad Ragaz	CVP	NR	SG
Zuppiger Bruno	Hinwil	SVP	NR	ZH