



Nein
zum Bundespersonalgesetz am 26. November 2000

[Referendum](#) [Argumente](#) [FAQ](#) [Agenda](#) [Komitee](#) [Kontakt](#) [E-mail](#) [Download](#) [Forum](#) [Home](#)

■ NEIN - im Dienste aller!

■ Es geht um den Service Public

Bundesrat und Parlament wollen auf Anfang 2002 ein neues Bundespersonalgesetz (BPG) in Kraft setzen. Von dieser Änderung sind rund 105'000 Angestellte des Bundes mit SBB und Post direkt betroffen. Signalwirkung hat es für alle Anstellungsverhältnisse bei Kanton und Gemeinde sowie in der Privatwirtschaft.

Wir wollen keinen Blankocheck ausstellen für

- Massenentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen.
- einen willkürlichen Leistungslohn ohne Beschwerdemöglichkeiten.
- die Streichung des Teuerungsausgleiches bei leeren Kassen.

Das Bundespersonalgesetz ist ein Kind der Sparpolitik und der Deregulierungswut. Es ist ein Deregulierungssignal für Kantone, Gemeinden und die Privatwirtschaft. Die Auswirkungen des BPG für das Bundespersonal sind noch nicht abschätzbar. Wir sind nicht bereit, die Katze im Sack zu kaufen! Zu viele Fragen sind offen.

Das Bundespersonalgesetz ist unsozial. Es trifft die am schlechtesten gestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Bundes. Unten wird dereguliert, oben vergoldet!

Das Bundespersonalgesetz ist ein Angriff auf den Service public. Ein guter Service public erfordert gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, und diese werden mit dem Gesetz gefährdet.

Kontaktieren Sie uns, debattieren Sie mit uns! Nehmen Sie an Veranstaltungen zum Thema teil! Sie haben auch die Möglichkeit, bei uns online Abstimmungsmaterial zu bestellen, und Sie können diverse Dokumente downloaden.



Das vom Parlament beschlossene Bundespersonalgesetz (BPG) ist ein massiver arbeitsrechtlicher Rückschritt. Der Föderativverband hat deshalb dagegen das Referendum ergriffen. Noch vor Ablauf der Sammelfrist kamen über 90'000 Unterschriften zusammen!



**PRESSEDIENST FÖDERATIVVERBAND DES PERSONALS
ÖFFENTLICHER VERWALTUNGEN UND BETRIEBE**

Postfach, 3000 Bern 23

Telefon 031 370 11 11

Telefax 031 370 11 19

20.7.2000

Pressemitteilung

Referendum gegen das Bundespersonalgesetz

Gegen 90'000 Unterschriften

Dem Föderativverband mit seinen angeschlossenen Verbänden ist es bis zum Ablauf der Referendumsfrist am 20. Juli 2000 gelungen, 87'022 beglaubigte Unterschriften gegen das Bundespersonalgesetz (BPG) der Bundeskanzlei einzureichen. Das festgelegte Ziel von 70'000 Unterschriften ist damit bei weitem übertroffen worden.

Mit dem Zustandekommen des Referendums wird gegen massive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für das Bundespersonal protestiert. Zur Erinnerung: vom neuen Bundespersonalgesetz wären rund 105'000 Bedienstete der Bundesverwaltung, der SBB und der Post direkt betroffen. Indirekt hätte es ebenfalls Signalwirkung für die Angestellten der Kantone und Gemeinden.

Über dieses Gesetz wird der Souverän am 26. November 2000 abstimmen. Der Föderativverband mit seinen angeschlossenen Organisationen wird alles daran setzen, dass auch diese Hürde übersprungen wird.

Pressedienst Föderativverband, B. Niquille

**PRESSEDIENST FÖDERATIVVERBAND DES PERSONALS
ÖFFENTLICHER VERWALTUNGEN UND BETRIEBE**

Postfach, 3000 Bern 23

Telefon 031 370 11 11

Telefax 031 370 11 19

13. Juli 2000

Mediencommuniqué

Referendum gegen das Bundespersonalgesetz

Gegen Deregulierung der Arbeitsbedingungen und gegen Sozialabbau

Das Beamtengesetz soll nach dem Willen des Bundesrates und der Mehrheit des Parlamentes auf Anfang 2002 durch ein neues Bundespersonalgesetz (BPG) abgelöst werden. Der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe hat mit seinen angeschlossenen Verbänden das Referendum ergriffen und heute weit mehr als die nötigen Unterschriften eingereicht.

Dem Föderativverband mit seinen angeschlossenen Verbänden ist es vor Ablauf der Referendumsfrist gelungen, 94'038 Unterschriften gegen das Bundespersonalgesetz (BPG) zu sammeln. Heute werden 76'937 beglaubigte Unterschriften übergeben. Die Referendumsfrist läuft noch bis am 20. Juli. Die bis dann noch zurückkommenden beglaubigten Unterschriften werden nachgereicht. Die Unterschriften wurden am Donnerstag, 13. Juli 2000 von 50 direkt und indirekt betroffenen Angestellten der SBB, der Post, des Zolls, der Pflegeberufe und von Gemeinde- und städtischen Angestellten und Angestellten bei der Bundeskanzlei deponiert. Stellvertretend für das gesamte Bundespersonal protestieren sie damit gegen weitere massive Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen und gegen die zu befürchtenden negativen Auswirkungen auf den Service Public. Sie setzen damit auch ein Signal gegen die Deregulierung der Arbeitsbedingungen und gegen den Sozialabbau bei Kantonen, Gemeinden und in der Privatwirtschaft. Denn dieses Abbaugesetz geht alle an.

Handfeste Kritik

Vom neuen Bundespersonalgesetz wären rund 105'000 Angestellte der Bundesverwaltung, der SBB und der Post direkt betroffen. Indirekt hätte es Signalwirkung für die Angestellten der Kantone und Gemeinden, aber auch in der Privatwirtschaft. Konkret beanstanden die Gewerkschaften vor allem die folgenden Punkte:

- völlig inhaltsloses Gesetz,
- ungenügender Kündigungsschutz,
- Möglichkeit von Massenentlassungen,
- Willkür beim Teuerungsausgleich und bei der Festsetzung der Löhne,
- kein Schutz für zehntausende von Aushilfen

Die Gewerkschaften haben ihre Kritik bereits früh geäussert. Das Parlament setzte sich aber darüber hinweg. Die Eidg. Räte haben das BPG in Teilen sogar verschärft. Der Föderativverband hat sich deshalb entschieden, das Referendum gegen das BPG zu ergreifen. Er will damit ein Gesetz verhindern, das

- für die Bundesangestellten Verschlechterungen bringt;
- negative Auswirkungen auf alle übrigen Arbeitnehmenden der Kantone, Gemeinden und in der Privatwirtschaft hat;
- dem Service Public schadet.

Schlimmste Befürchtungen bestätigt

Dass diese Befürchtungen nicht aus der Luft gegriffen sind, zeigt ein kürzlich an die Öffentlichkeit gelangter Entwurf des Eidgenössischen Finanzdepartementes zur "Verordnung zum Bundespersonalgesetz (BPG)". Der Entwurf war ein halbes Jahr unter Verschluss gehalten worden - mit gutem Grund, wie sich jetzt herausstellt: In den Verhandlungen über das BPG hatte das Finanzdepartement nämlich zugesichert, dass weder bei der Wochenarbeitszeit noch beim Ferienanspruch Verschlechterungen beabsichtigt sind. Beides erweist sich jetzt als unwahr! Der Entwurf sieht eine drastische Reduktion des Mindestlohnes vor. Der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte soll auf 2'770 Franken gedrückt werden, und dies brutto. Gleichzeitig kann die reguläre Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden erhöht und der Ferienanspruch auf das OR-Minimum gesenkt werden. Der dauernden Verschlechterung und der Deregulierung der Arbeitsbedingungen bei Bund, Kantonen, Gemeinden und in der Wirtschaft muss mit dem Referendum Einhalt geboten werden.

Das Referendum wird unterstützt durch den Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie den Parteivorstand der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz und weiteren links-grünen Gruppierungen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an:

Hans Ueli Ruchti, 079 301 52 15

Sekretariat Föderativverband: 031 370 11 11 oder 079 345 75 68

Referendum pro Kanton

| Kanton | Anz. Unters. | beglaubigte | ungültige | Anzahl Bogen |
|--------------|---------------|---------------|-------------|---------------|
| AG | 2759 | 2515 | 110 | 1121 |
| AI | 55 | 51 | 0 | 10 |
| AR | 354 | 349 | 5 | 123 |
| BE | 11947 | 10323 | 454 | 4364 |
| BL | 2266 | 2160 | 56 | 975 |
| BS | 2570 | 2391 | 164 | 942 |
| FR | 3680 | 3362 | 105 | 1015 |
| GE | 10991 | 7947 | 502 | 3042 |
| GL | 153 | 121 | 8 | 57 |
| GR | 1885 | 1800 | 71 | 571 |
| JU | 3965 | 3601 | 101 | 787 |
| LU | 1704 | 1570 | 80 | 721 |
| NE | 5433 | 5181 | 338 | 1359 |
| NW | 106 | 98 | 5 | 45 |
| OW | 126 | 125 | 3 | 49 |
| SG | 2529 | 2617 | 165 | 851 |
| SH | 730 | 586 | 35 | 248 |
| SO | 1858 | 1776 | 48 | 598 |
| SZ | 307 | 300 | 8 | 132 |
| TG | 1283 | 1127 | 64 | 444 |
| TI | 13501 | 13274 | 275 | 2281 |
| UR | 172 | 108 | 5 | 68 |
| VD | 13235 | 12309 | 920 | 4460 |
| VS | 4137 | 3894 | 154 | 1182 |
| ZG | 235 | 200 | 2 | 117 |
| ZH | 10391 | 9237 | 731 | 4206 |
| | | | | |
| TOTAL | 96'372 | 87'022 | 4409 | 29'768 |

| | |
|---|--------|
| ungültige in Prozent der beglaubigten Unterschriften: | 5.07 |
| beglaubigt in Prozent der Zielsumme 60'000: | 145.04 |
| gesammelt in Prozent der Zielsumme 70'000: | 137.67 |
| Unterschriften pro Bogen: | 3.24 |
| Hochrechnung Unterschriften im Haus mit 29'768 Bogen | 96'372 |

Datum: Donnerstag, 20. Juli 2000

Argumente gegen das Bundespersonalgesetz

Diesem Bundespersonalgesetz kann nicht zugestimmt werden!

Das Bundespersonalgesetz muss zurückgewiesen und bekämpft werden mit dem Referendum.

1. Das Ende des Beamtenstatus

- Das Bundespersonalgesetz schafft die Wahl auf Amtsdauer ab und macht die Beamtinnen und Beamten zu Angestellten, denen unter fast jedem Vorwand gekündigt werden kann. Ein "schlechter Wille" genügt bereits, um einen Angestellten loszuwerden.
- "schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe" werden für Entlassungen ebenfalls bereits genügen. Unter einer Bedingung: Dass der Person, deren Stelle abgebaut worden ist, keine andere Arbeit angeboten werden kann. Mit den endlosen Restrukturierungsmassnahmen ist eine Zunahme von Kündigungen zu befürchten.

2. Die allgemeine Einführung des "Leistungslohnes"

Der Lohn würde in Zukunft einen festen Teil, gebunden an die Funktion, umfassen sowie einen variablen Teil, der von der individuellen Leistung abhängt. Nach den Vorstellungen des Bundesrates würde der Leistungsanteil 10 bis 40 Prozent des Gesamtlohnes ausmachen.

Dies öffnete der Willkür Tür und Tor, steigerte den Egoismus, die Konkurrenz jeden gegen jeden und ginge auf Kosten der Solidarität.

3. Die Senkung des allgemeinen Lohnniveaus

Die Abstufung des Lohnanstieges ist nicht mehr Teil des Gesetzes. So wird es für eine bestimmte Funktion kein gesetzliches Mindestgehalt mehr. Der Bundesrat sieht zudem vor, dass "der Lohn den Bedingungen des Marktes angepasst sein muss". Mit Ausnahme der Topkader-Löhne, die auch weiterhin ansteigen werden, ist ein Sinken des allgemeinen Lohnniveaus zu befürchten.

Überdies existiert kein Artikel, der eine Grundlage für ein jährliches Lohnwachstum schaffen würde. Für den Ausgleich der Teuerung müssen sowohl die "wirtschaftliche und finanzielle Lage des Arbeitgebers sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt" berücksichtigt werden. Jeder Vorwand wird gut genug sein, um eine Anpassung der Löhne zu verhindern.

4. Zunehmende Angriffe auf lokaler Ebene

In der Schweiz sind etliche Kantone und Gemeinden daran, ihre Personalgesetze und -reglemente unter ähnlichen Vorzeichen zu revidieren. Sollte das Bundespersonalgesetz eine Mehrheit finden, werden die Angriffe auf das Personal auch auf Kantons- und Gemeindeebene zunehmen.

5. Der Abbau des Service Public

Das neue Bundespersonalgesetz ist auf Deregulierung und Flexibilisierung der

Arbeitsverhältnisse angelegt. Es erleichtert damit den Abbau des Service Public und fördert die Privatisierung. Das Bundespersonalgesetz zu bekämpfen heisst demnach auch, die Rechte der Nutzerinnen und Nutzer des Service Public zu verteidigen.

[\[HOME \]](#)

Last Modified 04/08/2000 11:46:28
vpod@bluewin.ch

Referendum gegen das Bundespersonalgesetz BPG

Musterreferat für Gewerkschaftsversammlungen

von Hanspeter Lienhart, Zentralsekretär vpod

1. AUSGANGSLAGE

Es darf wohl ohne zu übertreiben festgehalten werden, dass das neue Bundespersonalgesetz eines der wichtigsten und prioritärsten Geschäfte ist, mit welchem sich unsere Gewerkschaft, aber auch die anderen Verbände des öffentlichen Personals, auseinandersetzen müssen. Seit der Einführung des heutigen Beamtengesetzes im Jahre 1927 handelt es sich beim Bundespersonalgesetz um die einschneidendste Reform für das Bundespersonal überhaupt. Davon sind insgesamt immerhin gut 105'000 Beschäftigte der Bundesverwaltung, Post und SBB direkt betroffen. Die Abschaffung der Wahl auf Amtsdauer, die Einführung des Leistungslohnes, die Annäherung an das OR und die weitreichende Kompetenzdelegation haben beim Bundespersonal zu Verunsicherungen und Ängsten geführt.

Dieses Gesetz ist von zentraler Wichtigkeit für alle öffentlichen Angestellten in der Schweiz. Alle Gesetze, die den Status und die Arbeitsbedingungen bei den Kantonen und Gemeinden regeln, hängen davon ab, weil die Arbeitsbedingungen beim Bund als Leitlinien herangezogen werden. Schon jetzt werden die Anstellungsbedingungen in vielen Kantonen, Städten und Gemeinden mit dem Hinweis auf das neue Bundespersonalgesetz weiter attackiert. Unsere ganze Gewerkschaft ist also vom neuen Bundespersonalgesetz betroffen.

Zudem müssen wir die Lehren aus den Erfahrungen ziehen, die die Gewerkschaftsbewegung des öffentlichen Sektors in den letzten Jahren gemacht hat. Zum Beispiel haben die Beschäftigten von Swisscom und mit ihnen auch die betroffenen Gewerkschaften, die Teilprivatisierung auf Grund der Versprechungen, welche die Arbeitgeber und die Behörden gemacht haben, akzeptiert. Nach dem erfolgten Abbau von 6000 Stellen und angesichts des kürzlich weiter angekündigten Stellenabbaus bereuen sie es bitter. Sogar die Direktion der Swisscom muss heute zugeben, dass das Betriebsklima unerträglich geworden ist.

2. WERTUNG

Um Inhalt und Sinn des neuen Bundespersonalgesetzes zu bewerten, genügt es nicht, die verschiedenen Paragraphen zu analysieren, oder Wort für Wort des heutigen Beamtengesetzes mit dem neuen Bundespersonalgesetz zu vergleichen. Man muss auch den sozialen Kontext einbeziehen, in dem dieses Gesetz angewandt werden soll und die Dynamik der Kräfteverhältnisse begreifen, in denen es entstanden ist.

Welches sind also die Elemente dieses Umfeldes? Vier Elemente scheinen mir wichtig und erwähnenswert zu sein:

1. Die Sparpolitik bei den Behörden und die Priorität, die der Kostensenkung im öffentlichen Bereich eingeräumt wird. Dies meistens zu Lasten des Personals und der von den öffentlichen Diensten erbrachten Leistungen.
2. Die Restrukturierung der öffentlichen Dienste mit der Tendenz, alle Unterschiede zwischen öffentlichem und Privatsektor abzuschaffen. Dabei sollen die öffentlichen Unternehmen der härtesten Marktkonkurrenz unterworfen werden. Dieser Wettbewerb drückt die Arbeitsbedingungen nach unten und führt tendenziell zu einer Vergrößerung der Lohnschere im öffentlichen Dienst.
3. Die Einführung von neuen Management-Methoden, welche von der

Privatwirtschaft inspiriert sind und bei denen Rentabilität und Kostensenkungen über allem anderen stehen.

4. Nationale und multinationale Konzerne, die Anlagemöglichkeiten für ihr Kapital brauchen, fordern Investitionsfreiheit in allen Bereichen, so beispielsweise im Erziehungswesen, Gesundheitswesen, Transport, Post, etc. Selbst in der WTO wird über eine Liberalisierung im Dienstleistungssektor verhandelt.

3. Die Hauptkritikpunkte am Bundespersonalgesetz

Ich komme nun zu den Details dieses Gesetzes. Dabei will ich auch gar nicht abstreiten, dass das neue Bundespersonalgesetz gewisse und auch gewichtige Elemente der Modernisierung enthält, welche auch der vpod akzeptieren kann. Aber diese Elemente liegen sowieso in der Luft und werden auch nach einem erfolgreichen Referendum nicht einfach verschwinden. Dabei denke ich zum Beispiel an gewisse Fortschritte beim Streikrecht, bei der Vereinheitlichung für das gesamte Personal und bei diversen Verbesserungen bei nicht auf Amtsdauer Beschäftigten. Ich bin aber der Meinung, dass diese positiven Elemente bei weitem nicht die Hauptaspekte des Gesetzes sind. Entscheidend scheinen mir im Gegenteil die folgenden Punkte zu sein, die für eine Gewerkschaft inakzeptabel sind:

1. Das Bundespersonalgesetz nähert das öffentliche Recht dem Privatrecht an und mindert damit zwangsläufig den Schutz des Bundespersonals. Wollte der Bundesrat in seiner Fassung, Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen, gingen Nationalrat und Ständerat in den Beratungen wesentlich weiter. Die neue, aktuelle Fassung des Art. 6 lautet: "Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal etc." Dies ist ohne Zweifel eine Verschlechterung im öffentlichen Sektor, denn jeder weiss, dass die Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten im OR wesentlich schlechter sind als in den öffentlich-rechtlichen Personalreglementen. Die Absicht, dass einmal mehr die Schwächsten in erster Linie betroffen sein sollen, geht ebenfalls klar aus dem ausformulierten Gesetzestext hervor.
2. Das Personal bleibt zwar dem öffentlichen Recht unterstellt, aber die Wahl auf Amtsdauer (Beamtenstatus) wird ersetzt durch ein Angestelltenverhältnis, das auf der Basis eines Einzelarbeitsvertrages aufgelöst werden kann. Allerdings weist auch das heute noch gültige Recht grosse Mängel auf. Wenn wir den für uns wichtigen Teil des Bundespersonals betrachten, nämlich die allgemeine Bundesverwaltung, so muss festgehalten werden, dass lediglich 56% der rund 43'000 Angestellten in der allgemeinen Bundesverwaltung Beamtinnen und Beamte sind. Rund 20'000 Angestellte unterstehen nicht dem Beamtenstatus, das heisst, sie sind nicht auf eine Amtsdauer von 4 Jahren gewählt. Wir haben also heute eine Zersplitterung des Personalrechts. Die Argumentation des besonderen befristeten Schutzes während der Amtsdauer gilt also nur etwa für die Hälfte des in der allgemeinen Bundesverwaltung angestellten Personals. Einen eigentlichen Kündigungsschutz nach Ablauf der Amtszeit gibt es nicht. Auch die heute geltende Angestelltenverordnung kennt keinen eigentlichen Kündigungsschutz. Es ist wohl auch nicht falsch darauf hinzuweisen, dass trotz dem heute geltenden Beamtenstatus in der allgemeinen Bundesverwaltung in den letzten Jahren Tausende von Stellen abgebaut worden sind. Die Kolleginnen und Kollegen vom VBS - früher EMD - wissen wovon ich rede. Um die Wahl auf Amtsdauer zu umgehen, wurden in der Vergangenheit ganze Personalkategorien einfach mit einem Vorbehalt wieder gewählt. Die soziale Abfederung erfolgte über die Sozialpläne. Die, wie wir gesehen haben, leicht zu umgehende befristete Arbeitsplatzgarantie, gibt es im neuen Bundespersonalgesetz überhaupt nicht mehr. Als Gegenleistung hält das neue Bundespersonalgesetz an einer gewissen Beschäftigungssicherheit fest. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten zu prüfen und auszuschöpfen, bevor dieser eine Person ohne deren Verschulden entlassen darf. Schwerwiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe - wie sie im Gesetz gemäss Art. 11 festgehalten werden, können nur eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses sein. Der Arbeitgeber darf also in solchen

Fällen nur kündigen, wenn er den Betroffenen keine andere zumutbare Stelle anbieten kann. Allerdings bin ich doch nicht so blauäugig, dass ich davon ausgehe, dass damit Entlassungen aus den erwähnten Gründen auszuschliessen wären. Die Gewerkschaften sind mit ihrer Forderung nach einem Verzicht auf Entlassungen aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen nicht durchgekommen. Dieser wichtige Punkt, der dann in der Folge auch viel weiterreichend als die bisherige Wahl auf Amtsdauer wäre, konnte im neuen Bundespersonalgesetz nicht realisiert werden.

3. Die wichtigsten Elemente, welche die Arbeitsbedingungen betreffen, stehen nicht mehr wie heute im Gesetz, sondern in Ausführungsbestimmungen und Verordnungen für die Verwaltung und im GAV für Post und SBB, mit unterschiedlichem Inhalt. Es ist also nicht nur der Verweis auf das OR im Gesetz, der den Status der öffentlichen Beschäftigten dem des privaten Rechtes angleicht, sondern ebenso die Einführung des Einzel- und Gesamtarbeitsvertrages, an Stelle des Beamtenstatuts und des Gesetzes. Die Botschaft des Bundesrates bestätigt dies explizit. Ich zitiere: " Das Bundespersonalgesetz leistet mit der Aufnahme kontraktueller Elemente und der Einführung des Gesamtarbeitsvertrages im öffentlichen Arbeitsrecht eine Annäherung an die obligationenrechtlichen Normen der Privatwirtschaft". Ich singe nicht im Chor derjenigen mit, für welche die Einführung des GAV im Gesetz eine wichtige soziale Neuerung ist, als Schritt in Richtung eines neuen "Contrat social" gilt, und als entscheidender gewerkschaftlicher Fortschritt dargestellt wird. Im Gegenteil; ich befürchte im Zusammenhang mit der neoliberalen Reorganisation des Service public, dass damit die Schutzbestimmungen für das Bundespersonal stark geschwächt werden.
4. Das neue Gesetz sieht ausserdem in Artikel 14 wesentliche Änderungen des Besoldungssystems vor. Dazu ein weiteres Zitat aus der Botschaft: "Das Entlohnungssystem erhält einen stärkeren Leistungs- und Marktbezug". Und weiter: " Das im heutigen Beamtengesetz detailliert festgeschriebene und starre Lohnsystem wird im neuen Bundespersonalgesetz durch verstärkte Leistungsentlohnung und Marktorientierung abgelöst". Der Lohn bemisst sich nach drei Faktoren: Funktion, Erfahrung und Leistung. Der Bundesrat legt den Teil "Funktion" vom Gesamtlohn fest. In einem vom Bundesrat genehmigten Papier ist vorgesehen, die heutigen Lohnklassen abzuschaffen und durch Lohnbänder zu ersetzen. Gemäss demselben Papier soll der Anteil "Leistung" zehn bis vierzig Prozent des Gesamtlohnes ausmachen, was vom gewerkschaftlichen Standpunkt her inakzeptabel ist. Der vpod hat sich an seinem Kongress klar gegen den Leistungslohn ausgesprochen, und mehrere Sektionen stehen in einem harten Kampf gegen diese Art von Entlohnung. Der Inhalt des BPG widerspricht in diesem Bereich somit frontal einem zentralen Anliegen unserer Gewerkschaftspolitik. Systeme mit Leistungslohn ersetzen die Logik der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, die als einzige die Qualität der Dienstleistungen an die Bevölkerung garantieren kann, durch die Logik des Wettbewerbs. Sie zerstören die Solidarität und schaden dem Arbeitsklima in einem Team. Sie fördern Egoismus und das "Ellenbogentum" auf allen Ebenen und stärken die Macht der Arbeitgeber und der Hierarchie über die Beschäftigten. Die Einführung eines Leistungsanteils im Lohn, in einem solch hohen Ausmass, bereitet zudem das Terrain vor für eine Verschlimmerung der Lohnunterschiede im Service public. Ich frage mich: Wie können die Gewerkschaften die Löhne kontrollieren, wenn diese komplett individualisiert werden mit solchen Lohnspannen für die gleiche Funktion, für die gleiche Arbeit? Und wie sollen die Gewerkschaften überprüfen, ob die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern für die gleiche Funktion in verschiedenen Abteilungen respektiert wird?
5. Beim Bund sollen gemäss dem neuen Bundespersonalgesetz Jahresarbeitsverträge entgegen der OR-Vorschrift fünf mal verlängert werden können. Diese prekären Kettenarbeitsverträge, die in dieser Form nicht einmal das Obligationenrecht vorsieht, sind für und absolut inakzeptabel.

4. Ergebnisse der Debatten im Parlament

Die vom Nationalrat und Ständerat beratene Vorlage war das Ergebnis von äusserst langwierigen und zähen Verhandlungen der Gewerkschaften mit dem Bundesrat und dem Eidgenössischen Personalamt. Der erste Vernehmlassungsentwurf erhielt damals von den dem Föderativverband angeschlossenen Verbände die Note ungenügend! Die Gewerkschaften und Verbände brachten bei weiteren, äusserst zähen Verhandlungen in die Vorlage ein, was möglich war. Dies gilt für die von uns geforderten Eckwerte betreffend Mindestlohn, maximaler Arbeitszeit, Mindestferien, Sozialzulagen, Kündigungsschutz und Mitwirkung. Diese Eckwerte sind durch den Bundesrat in einer Verordnung zwingend festzulegen. Damit konnte die ursprüngliche Vorlage des Bundesrates entschärft werden, gesprochen wurde jetzt unsererseits von einer knapp genügenden Vorlage. Niemand sprach von einem Konsens. Nicht verschwiegen werden darf, dass das neue Bundespersonalgesetz bei den Gewerkschaften des öffentlichen Personals von Anfang an auf Messers Schneide lag. Unser Ziel für die Beratungen im Nationalrat und Ständerat war klar: Das neue Bundespersonalgesetz sollte durch die von unseren Vertreterinnen und Vertretern gestellten Minderheitsanträge verbessert und Verschlechterungen gegenüber der überarbeiteten bundesrätlichen Vorlage verhindert werden. Doch die Bilanz der Debatten in National- und Ständerat zeigt ein düstere Bild auf. Nicht nur sind alle Vorschläge der Linken im National- und Ständerat abgelehnt worden, es sind auch noch Anträge zur Verschlechterung des Gesetzes angenommen worden. Dabei handelt es sich um Verschlechterungen, welche für die Beschäftigten von grosser Wichtigkeit sind. Hier die Punkte, die das Parlament noch zu Ungunsten des Personals geändert hat:

1. Der Teuerungsausgleich wird nur gewährt, wenn die wirtschaftlichen und finanziellen Umstände es erlauben. Vergeblich erklärten unsere Vertreterinnen und Vertreter, dass mit diesem Artikel das SBB-Personal praktisch keine Aussicht auf Teuerungsausgleich mehr hätte. Doch auch die schlechte Finanzlage des Bundes dürfte hier für die Zukunft eine gewichtige Rolle für die Gewährung der Teuerung spielen.
2. Bei den Nichtigkeitsbestimmungen von Kündigungen wurde eine Verschlechterung eingebaut, indem die Beweisführung vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer übertragen worden ist.
3. Hilfsarbeiter/Innen, Praktikant/Innen und in einem anderen Land angeworbenen Personen unterstehen nicht dem neuen Gesetz. Der Bundesrat kann ganze Personalkategorien dem OR unterstellen.
4. Streichung der Rekursrechte für den Leistungslohnanteil des Lohnes. Dies bedeutet vermehrtes Risiko von Willkür.

Jetzt reicht es, wir haben genug!

Als eine der ersten Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Sektors hat der vpod an seinem ausserordentlichen Kongress vom 25. März 2000 das Referendum gegen das BPG beschlossen. Eine überwältigende Mehrheit sprach sich klar gegen das neue Gesetz aus, weil es insgesamt die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals verschlechtert. Verbesserungen als Kompensation gibt es im neuen BPG keine.

Der vpod ist sich bewusst, dass nach dem Zustandekommen des Referendums – und daran zweifeln wir nicht – der Abstimmungskampf nicht leicht zu gewinnen sein wird. Ein Vorgeschmack brachte die Denner-Kampagne betreffend die Volksinitiative "für die Beschleunigung der direkten Demokratie", bei der das Bundespersonal wochenlang in grossen Inseraten verhöhnt und verspottet wurde. Doch langsam hat auch das Volk die Nase voll von der blinden Deregulierungswut und dem damit einhergehenden Abbau des Services public. Wir kämpfen mit diesem Referendum für gute Dienstleistungen mit fairen Anstellungsbedingungen.

[[HOME](#)]

Last Modified 04/08/2000 11:46:30
vpod@bluewin.ch

Provokation aus dem Bundeshaus

BPG-Referendum notwendiger denn je

Das Eidg. Personalamt hält eine hinterhältige Provokation sondergleichen parat: Der Mindestlohn des Bundespersonals (inklusive Post und SBB) soll unter 3'000 Franken pro Monat festgesetzt werden können. Die Wochen-Arbeitszeit könnte bis auf 45 Stunden erhöht und der Ferienanspruch auf 4 Wochen reduziert werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit um bis zu 6 Wochen pro Jahr wäre damit möglich. Kolleginnen und Kollegen, das ist ein zusätzlicher wichtiger Grund, das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz zu unterschreiben beziehungsweise Unterschriften zu sammeln. Jetzt heisst es erst recht: unterschreiben (wer noch nicht hat) und Unterschriften sammeln.

Das Eidg. Personalamt hält den Entwurf zur "Verordnung zum Bundespersonalgesetz (BPG)" (Eckwerteverordnung des Bundesrates) seit einem halben Jahr unter Verschluss. Im Mai ging er nun in die verwaltungsinterne Vernehmlassung. Von einer externen Person haben wir den geheimen Entwurf erhalten. Der Inhalt dieses Entwurfes ist eine Provokation.

Weniger Lohn – höhere Arbeitszeit

Der Entwurf sieht vor, dass für über 18-jährige Angestellte bei Vollzeitbeschäftigung der Mindestlohn 36'000 Franken beträgt. Das heisst, 2'770 Franken pro Monat plus 13. Monatslohn – und das brutto (ohne Abzüge). Der Mindestlohn würde gegenüber heute wesentlich heruntergefahren. Ferner sieht der Entwurf vor, dass bezüglich Arbeitszeit und Ferien „die einschlägigen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen„ gelten: Wochenarbeitszeiten bis zu 45 Stunden (gegenüber heute: nach Arbeitsgesetz bis 4 Stunden zusätzlich; nach Arbeitszeitgesetz 1 Stunde zusätzlich) und nur 4 Wochen Ferien für jene, die nicht dem Arbeitszeitgesetz unterstellt sind (das heisst: ab 50. Altersjahr 1 oder 2 Wochen weniger Ferien).

Referendum ist die Antwort

Natürlich können in den Ausführungsbestimmungen (zum Beispiel Gesamtarbeitsvertrag) bessere Anstellungsbedingungen ausgehandelt werden. Nur: Gerade bei der Wochenarbeitszeit will die Schweizerische Post den maximalen gesetzlichen Spielraum. In den Verhandlungen über das BPG hatte uns das Eidg. Finanzdepartement zugesichert, dass weder bei der Wochenarbeitszeit noch beim Ferienanspruch Verschlechterungen beabsichtigt sind. Zudem wurde vereinbart (wie das BPG nun bestimmt), dass "der Bundesrat die maximale Normalarbeitszeit und die Ferien regelt". Mit dem Verordnungs-Entwurf verletzt das Eidg. Personalamt Abmachungen und Gesetz. Er soll den Personalverbänden erst nach der verwaltungsinternen Bereinigung unterbreitet werden. (Wahrscheinlich beim oder nach Ablauf der Referendumsfrist, damit die Unterschriftensammlung nicht noch mehr Auftrieb erhält. Rosstäuschertrick!) Das Referendum ist die einzig richtige Antwort auf diese neue Provokation.

Nein zum BPG

Nachdem das eidgenössische Parlament das BPG verschlechtert hat, so dass es nicht mehr akzeptierbar ist, gibt das Eidg. Personalamt mit Unterstützung der Post noch einen drauf. Sie hintergehen damit nicht nur das Personal und seine Gewerkschaften, sondern auch das eidgenössische Parlament. Das BPG soll auf dem Verordnungsweg nochmals verschlechtert werden. All jenen, die gegen das Referendum waren, müssen spätestens jetzt die Augen aufgehen. Unser erstes Ziel ist, bereits beim Referendum mit einer hohen Unterschriftenzahl ein Signal zu setzen, damit das BPG in der Volksabstimmung vom 26. November abgelehnt

wird.

[\[HOME \]](#)

Last Modified 06/04/2000 19:07:56
vpod@bluewin.ch

Ausserordentlicher Verbandstag in Zürich

Ja zum Referendum: Eine eindeutige Kampfansage

Der VOPD ergreift, wenn nötig im Alleingang, das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz (BPG): Mit 206 Ja gegen 14 Nein, bei 7 Enthaltung, haben sich die Delegierten des ausserordentlichen Verbandstages in Zürich ganz klar für das Referendum entschieden. Somit ist der VPOD der erste Verband des öffentlichen Personals, der dem Bundespersonalgesetz den Kampf ansagt.

"Kolleginnen und Kollegen, das Bundespersonalgesetz öffnet einer neoliberalen Reorganisation der öffentlichen Dienste Tür und Tor. Mehr noch: Mit dem Bundespersonalgesetz wird das Prinzip des Service public an sich in Frage gestellt", VPOD-Präsident Eric Decarro, spricht in seiner Eröffnungsrede am 43. Verbandstag klare Worte. Für ihn und, sowie sich später herausstellt für die grosse Mehrheit der Delegierten im Saal, bringt das BPG eine unakzeptable Verschlechterung der öffentlichen Anstellungsverhältnisse, und bereitet mit ihrem Symbolcharakter einer weiteren Deregulierung der Arbeitsbedingungen in der Privatwirtschaft den Weg. Im Klartext, so der Präsident, erziele das Bundespersonalgesetz durch eine schleichende Privatisierung der Arbeitsbedingungen des Bundespersonals eine eigentliche Privatisierung der Dienste und Verwaltungen. "Man will uns glauben machen, dass der Gedanke des Service public überholt sei, und dass wir es als Fortschritt zu sehen hätten, wenn er immer mehr der Konkurrenz und den Marktkräften unterworfen wird... Im Namen dieser Modernität sollen wir akzeptieren, dass öffentliche Einrichtungen und Infrastrukturen, die mit dem Geld der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler aufgebaut wurden, heute an mächtige Privatinteressen ausverkauft werden", mahnte Decarro. Der VPOD-Präsidenten sieht denn auch nur eine mögliche Antwort auf diesen offenkundigen Deregulierungsversuch: Ein überzeugtes und überzeugendes Ja zum Referendum gegen das BPG.

Der Kampf von Don Quichotte gegen die Windmühlen

Derselbe Aufruf kam am 43. Verbandstag auch von Agostino Soldini, dem offiziellen Redner für das Referendum. Für den Zentralsekretär läutet des BPG das ultimative Ende des Beamtenstatutes ein. Insbesondere der ausgehöhlte Kündigungsschutz, der selbst vor Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen nicht halt mache, wie auch die Einführung der Lohnbänder, die einer generellen Lohnsenkung Vorschub leisteten, sind für Soldini klare Willensbekundungen des Bundesrates, die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals jenen der Privatwirtschaft anzupassen. Scharfe Worte richtete Solini auch gegen das Prinzip Leistungslohn: "... ein Instrument des Bundesrates um die Solidarität zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu brechen". Das neue Gesetz bringe zu viele Verschlechterungen als dass es einfach geschluckt werden könne, beendete der Zentralsekretär seine mit viel Applaus quittierte Rede.

Grundlegend anderer Meinung zeigte sich Martin Keller, der offiziell aufgerufen war, das Nein gegen das Referendum zu vertreten. "Kollegen und Kolleginnen, objektive Gründe sprechen gegen das Referendum", mahnte Keller. Befürworter und Gegner des Referendums seien sich zwar einig, dass gegen die Arbeitgeberwillkür bei der Auflösung des Dienstverhältnisses und bei den Lohnfestsetzungen gekämpft werden müsse. Das Referendum sei aber für diesen Kampf das falsche Mittel. "Das Referendum ist eine rein ideologische Symbolik, es ist teuer, kontraproduktiv und chancenlos", hielt Keller fest. Das eigentliche Problem sei denn auch nicht das BPG selbst, wichtiger seien vielmehr die noch zu schaffenden Ausführungsbestimmungen, die den Inhalt des Gesetzes konkretisierten. Ein Referendum gegen das BPG ist laut Martin Keller denn auch wie der "Kampf von Don Quichotte gegen die Windmühlen". Eine kontraproduktive Übung, die die Gewerkschaften mit den Gegnern des Gesetzes verbünde, welche bekanntlich das öffentliche Dienstverhältnis vollends abschaffen wollen. Kontraproduktiv aber auch darum, weil es durch die Unterschriftensammlung und die

Kampagne die Kräfte der Gewerkschaften binde, und dies gerade in einem Moment, wo man sich auf die Ausführungsbestimmungen konzentrieren und versuchen sollte, das Beste aus diesen Bestimmungen herauszuholen.

Auch im Alleingang

Für die übrigen Rednerinnen und Redner des Verbandstages zielten die Argumente von Martin Keller in die falsche Richtung. Das Abstimmungsergebnis liess denn auch keine Zweifel offen: Mit 206 Ja gegen 14 Nein, bei 7 Enthaltung, haben sich die Delegierten des ausserordentlichen Verbandstages in Zürich ganz klar für das Referendum entschieden. Streitig war einzig noch, ob das Referendum allenfalls auch im Alleingang, ohne FöV und SBG, ergriffen werden sollte. Doch auch in dieser Frage entschieden sich die Delegierten mit einem eindeutigen Mehr: 163 gegen 57 optierten für das Referendum auch im Alleingang. Generalsekretärin Doris Schüepp dankte den Delegierte für diesen deutlichen Entscheid und wies sie darauf hin, bei der Unterschriftensammlung aktiv mitzuwirken. Die Vorlage werde mit aller Wahrscheinlichkeit bereits am 26. November vor das Volk kommen. "Nach der Kür kommt nun die Pflicht", erinnerte zum Schluss der Verbandstagung die Generalsekretärin.

[\[HOME \]](#)

Last Modified 04/06/2000 12:09:58
vpod@bluewin.ch

Föderativverband

JA zum Referendum: Gegen das neue Bundespersonalgesetz!

Die ausserordentliche Delegiertenversammlung des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe vom 5. April 2000 in Bern hat mit 69 Ja gegen 10 Nein Stimmen und 4 Enthaltungen das Referendum beschlossen und sich damit mit grosser Mehrheit gegen das Bundespersonalgesetz gestellt. Einige Delegierte anerkannten, dass in den Verhandlungen Verbesserungen im Gesetz erzielt werden konnten, diese aber teilweise sowohl im Ständerat wie im Nationalrat wieder verschlechtert wurden. Das Gesetz ist ein Kind der Deregulierung und öffnet Tür und Tor für einen sozialen Abbau. Der Föderativverband bekämpft das Bundespersonalgesetz, weil es

- auch beim Bund Sozialabbau und Lohndruck bringt;
- Massenentlassungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen ausdrücklich vorsieht und den Bund aus seiner Rolle als in dieser Beziehung vorbildlichen Arbeitgeber entlässt;
- ein falsches Signal setzt zur weiteren Deregulierung der Arbeitsbedingungen;
- vom Abbau der Schutzbestimmungen vor allem das untere und mittlere Personal betroffen ist, während ganz oben durch die fehlenden Maximallöhne die Lohn-Schleusen geöffnet werden;
- den Service public in Frage stellt. Ein guter Service public erfordert gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, und diese werden mit dem Gesetz gefährdet.

Das Gesetz ist unter dem Strich inakzeptabel. Dies wurde von einer überwältigenden Mehrheit der Delegierten klar und deutlich formuliert. Der Föderativverband wird so-mit das Referendum ergreifen, zusammen mit allen gewerkschaftlichen und ihm na-hestehenden politischen Kräften. Er wird alles daran setzen, dass der Abstimmungskampf erfolgreich verlaufen wird.

Zum zweiten Mal in fast 100 Jahren Föderativverband

Zum zweiten Mal in seiner bald 100-jährigen Geschichte lanciert der Föderativverband ein Referendum. Erstmals war dies Ende 1932 der Fall. Damals bekämpfte er erfolgreich einen massiven Lohnabbau. Heute geht es um den Erhalt von guten Arbeitsbedingungen beim Bundespersonal. Es reicht mit den Deregulierungs- und Abbauorgien!

[[HOME](#)]

Last Modified 04/06/2000 15:50:28
vpod@bluewin.ch