



**Volksabstimmung
vom 26. November 2000**
Erläuterungen
des Bundesrates

1+2 Rentenalter-Initiativen

3 Umverteilungs-
initiative

4 Spitalkosteninitiative

5 Bundespersonalgesetz

Worum geht es?

1

Erste Vorlage**Volksinitiative «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen»**

2

Zweite Vorlage**Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann»**

3

Dritte Vorlage**Volksinitiative «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)»**

4

Vierte Vorlage**Volksinitiative «für tiefere Spitalkosten»**

5

Fünfte Vorlage**Bundspersonalgesetz**

Die beiden Volksinitiativen verfolgen ein ähnliches Ziel. Sie fordern in der AHV ein flexibles, für Mann und Frau gleiches Rentenalter. Dabei soll man die AHV-Rente früher als heute beziehen können, ohne dass sie kleiner ausfällt: Der Altersrücktritt soll mit 62 möglich sein, wenn jemand die Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise aufgibt. Bundesrat und Parlament lehnen beide Initiativen ab, weil sie mit erheblichen Mehrkosten verbunden wären. Sie packen das Anliegen einer finanziell vertretbaren Flexibilisierung des Rentenalters im Rahmen der 11. AHV-Revision an, die sich in der parlamentarischen Beratung befindet.

Erläuterungen 4–11
Abstimmungstexte 6 + 8

Die Umverteilungsinitiative will die Ausgaben für die Landesverteidigung innerhalb von zehn Jahren auf die Hälfte der Ausgaben von 1987 senken. Ein Drittel der so frei werdenden Mittel soll für zusätzliche internationale Friedenspolitik eingesetzt werden. Der Bundesrat und das Parlament lehnen die Initiative ab, weil sie die Landesverteidigung zu sehr schwächen würde.

Erläuterungen 12–17
Abstimmungstext 14

Die Initiative «für tiefere Spitalkosten» will eine radikale Änderung unseres Krankenversicherungssystems. Sie verlangt insbesondere, dass sich das Versicherungsobligatorium nur auf die Deckung der Spitalkosten beschränkt. Bundesrat und Parlament lehnen diese Initiative ab, weil sie die Grundlage der sozialen Krankenversicherung untergraben und zu einer Zweiklassen-Medizin führen würde.

Erläuterungen 18–23
Abstimmungstext 20

Das Bundespersonalgesetz (BPG) soll das Beamtengesetz aus dem Jahr 1927 ablösen. Es ermöglicht der Verwaltung, der Post und den SBB eine zeitgemässe Personalpolitik und fördert damit wirtschaftliches, unbürokratisches Arbeiten. Das neue Gesetz schafft den Beamtenstatus ab, gewährt aber einen ausgebauten Kündigungsschutz. Mit dieser Neuerung wählt der Bund somit einen Weg, den viele Kantone und Gemeinden bereits eingeschlagen haben. Ein modernes Personalrecht stärkt den öffentlichen Dienst und macht ihn zukunftsfähig, was nicht zuletzt auch im Interesse der Steuerzahlenden liegt.

Erläuterungen 24–29
Abstimmungstext 30–47

Erste und zweite Vorlage

Rentenalter-Initiativen

1

■ **Die erste Abstimmungsfrage lautet:**
Wollen Sie die Volksinitiative «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen» annehmen?

Der Nationalrat hat diese Initiative mit 110 zu 67 Stimmen abgelehnt, der Ständerat mit 39 zu 5 Stimmen.

2

■ **Die zweite Abstimmungsfrage lautet:**
Wollen Sie die Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann» annehmen?

Der Nationalrat hat diese Initiative mit 107 zu 65 Stimmen abgelehnt, der Ständerat mit 39 zu 5 Stimmen.

Das Wichtigste in Kürze

■ Das Rentenalter in der AHV

Die finanzielle Lage der AHV hängt stark vom Rentenalter und von der Lebenserwartung ab. Bei der 10. AHV-Revision wurde der Akzent auf Rentenverbesserungen sowie Erziehungs- und Betreuungsgutschriften gelegt. Dafür wird das Rentenalter der Frauen schrittweise von 62 auf 63 Jahre (2001) und auf 64 Jahre (2005) erhöht. Das Rentenalter der Männer bleibt bei 65 Jahren. Männer und Frauen können die AHV-Rente frühestens zwei Jahre vorher beziehen, doch wird dann die Rente für immer gekürzt. Dieser Revision der AHV hat das Volk 1995 mit grossem Mehr zugestimmt. Drei Jahre später hat es eine Initiative abgelehnt, die am Rentenalter von 62 Jahren für Frauen festhalten wollte.

■ Was wollen die beiden Initiativen?

Wir stimmen nun über zwei ähnliche Volksinitiativen zum Rentenalter ab, die 1996 eingereicht wurden. Die erste dieser Initiativen stammt vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, die zweite von der Grünen Partei der Schweiz. Beide Initiativen wollen eine so genannte Ruhestandsrente einführen: Wer die Erwerbstätigkeit aufgibt oder nur noch ein geringes Erwerbseinkommen erzielt, soll ab 62 die Altersrente ungekürzt beziehen können. Ab wann man die Rente erhält, wenn man weiter arbeitet, soll im Gesetz geregelt werden. Die zweite Initiative sieht überdies vor, dass bei teilweiser Erwerbsaufgabe ein Teil der Rente

(z. B. eine halbe Rente) bezogen werden kann. Eine weitere Initiative der Grünen Partei, welche die Mehrkosten eines tieferen Rentenalters mit einer Energiesteuer finanzieren will, ist noch beim Parlament hängig.

■ Folgen der Initiativen

Bei einer Annahme der Initiativen würden zahlreiche Personen ihre Rente bereits ab 62 Jahren beziehen – und das ohne Kürzung. Dadurch entstünden jährliche Mehrausgaben für die AHV von mehr als 2 Milliarden Franken, das heisst sieben Prozent der Gesamtausgaben. Die geschätzten Einsparungen von 900 Millionen Franken kompensieren diese zusätzlichen Kosten nicht einmal zur Hälfte.

■ Standpunkt von Bundesrat und Parlament

Bundesrat und Parlament lehnen die Initiativen als zu teuer ab. Mit einem generell tiefer angesetzten Rentenalter laufen diese dem Ziel des Bundesrates zuwider, die Finanzierung der AHV auf längere Sicht sicherzustellen. Mit der angelaufenen 11. AHV-Revision unterbreitet der Bundesrat einen Vorschlag, der ein flexibles Rentenalter leichter als heute ermöglicht, die Mehrkosten aber begrenzt.

Abstimmungstext

1



Bundesbeschluss über die Volksinitiative «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen»

vom 18. Dezember 1998

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Prüfung der am 13. Mai 1996¹ eingereichten Volksinitiative «für eine
Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen»,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 15. Dezember 1997²,
beschliesst:*

Art. 1

¹ Die Volksinitiative «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen» ist gültig und wird Volk und Ständen zur Abstimmung unterbreitet.

² Sie lautet:³

Die Bundesverfassung wird wie folgt ergänzt:

Art. 112 Abs. 2a

^{2a} Der Anspruch auf die Altersrente entsteht nach Vollendung des 62. Altersjahres, wenn keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird oder wenn das Erwerbseinkommen geringer ist als das Anderthalbfache der Mindestrente. Das Gesetz legt fest, ab welchem Alter der Rentenanspruch bedingungslos gilt.

Art. 2

Die Bundesversammlung empfiehlt Volk und Ständen, die Initiative abzulehnen.

¹ BBl 1996 III 309

² BBl 1998 1175

³ Die Volksinitiative ist noch während der Geltungsdauer der früheren Bundesverfassung eingereicht worden und nimmt deshalb auf diese Bezug. Das Parlament hat die Nummerierung und die Gestaltung der Artikel im Initiativtext der neuen Bundesverfassung angepasst.

Das Initiativkomitee macht geltend:



«Das «richtige» Rentenalter beginnt ab 62

Seit Jahren streiten sich Politikerinnen und Politiker über das «richtige» Rentenalter bei der AHV. In letzter Zeit wurden sogar Stimmen laut, das Rentenalter auf 67, 68 oder gar noch höher heraufzusetzen. Doch der politische Streit hat mit der Realität wenig zu tun. Alle wissen: Es gibt gar kein «richtiges» Rentenalter.

Kein Rentenalterzwang mehr wie heute

Als Folge der nachhaltig veränderten Arbeits- und Berufswelt scheiden die Erwerbstätigen heute zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten aus dem Berufsleben aus. Viele sind bereits früh arbeitsmüde und verbraucht, andere möchten bis 70 oder länger arbeiten. In vielen Fällen entscheidet auch die Arbeitgeberseite über den Pensionierungszeitpunkt. Es ist falsch, allen das gleiche Rentenalter aufzuzwingen. Wir brauchen deshalb ein flexibles Rentenalter.

Freie Wahl ab 62

Mit der Initiative des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes SKV, der VSA und des SGB können alle ab 62 wählen, ob sie weiterhin arbeiten oder den wohlverdienten Ruhestand ohne Kürzung der AHV-Rente geniessen wollen. Einzige Bedingung für den Rentenbezug: Die Aufgabe der Erwerbsarbeit, wobei ein kleiner Nebenverdienst auch im Ruhestand noch gestattet ist.

Rentenalter 62 muss für alle möglich sein

Auch der Bundesrat schlägt mit seiner 11. AHV-Revision ein flexibles Rentenalter vor. Allerdings können sich dies nur Wohlhabende leisten, weil die AHV-Rente bei einem früheren Rentenalter als 65 lebenslang massiv gekürzt würde. Die vorliegende Initiative ermöglicht allen einen Ruhestand ab 62 in Würde, vor allem auch Personen mit niedrigem und kleinem Einkommen. Die Initiative trägt zudem der Tatsache Rechnung, dass viele Leute aus Spargründen allzu früh gezwungen werden, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Geplante Steuergeschenke zeigen: Das Geld ist vorhanden

Ein flexibles Rentenalter ab 62 kostet Geld – jedoch bedeutend weniger, als von den Gegnerinnen und Gegnern behauptet wird. Die Ruhestandsrente bringt auch Einsparungen: bei der Invalidenversicherung, bei der Arbeitslosenversicherung, bei der Krankenkasse, bei der Fürsorge, bei den Pensionskassen. Kommt hinzu, dass wer länger als 62 arbeitet, keine AHV-Rente beziehen kann. Er zahlt aber weiterhin Beiträge und hilft dabei solidarisch die Ruhestandsrente zu finanzieren. Zur Finanzierung kann eine bessere Bewirtschaftung des Vermögens und der Goldreserven der Nationalbank herangezogen werden. Wenn das Geld für unnötige Ausgaben und Steuergeschenke für die Reichen vorhanden ist, so muss erst recht die Finanzierung eines echten flexiblen Rentenalters möglich sein.

Die Schweiz: Das reichste Land der Welt

Unser Land kann – und will – allen Frauen und Männern einen Ruhestand in Würde und ohne soziale Not ermöglichen. Mit einem JA zur Initiative wird dies Wirklichkeit.»

Abstimmungstext

Bundesbeschluss über die Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann»

vom 18. Dezember 1998

2

§

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Prüfung der am 22. Mai 1996¹ eingereichten Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann»,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 15. Dezember 1997²,
beschliesst:

Art. 1

¹ Die Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann» ist gültig und wird Volk und Ständen zur Abstimmung unterbreitet.

² Sie lautet: ³

Die Bundesverfassung wird wie folgt ergänzt:

Art. 112 Abs. 2b⁴

^{2b} Altersrenten werden ab dem vollendeten 62. Altersjahr gewährt. Bei Erwerbstätigkeit nach dem vollendeten 62. Altersjahr legt das Gesetz fest, wann der Anspruch ohne die Bedingung der Erwerbsaufgabe entsteht, und regelt den Teilanspruch auf Renten bei teilweiser Erwerbsaufgabe. Es kann die Altersgrenzen herabsetzen und unter bestimmten Bedingungen einen Vorbezug vorsehen.

Art. 196 Sachüberschrift

Übergangsbestimmungen gemäss Bundesbeschluss vom
18. Dezember 1998 über eine neue Bundesverfassung

Art. 197 Übergangsbestimmungen nach Annahme der Bundesverfassung vom
18. April 1999

*1. Übergangsbestimmung zu Art. 112 (Alters-, Hinterlassenen- und
Invalidenversicherung)*

Hat die Bundesversammlung nicht innert fünf Jahren nach Annahme von Artikel 112 Absatz 2b die entsprechende Gesetzgebung erlassen, erlässt der Bundesrat die nötigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 2

Die Bundesversammlung empfiehlt Volk und Ständen, die Initiative abzulehnen.

¹ BBl 1996 V 135

² BBl 1998 1175

³ Die Volksinitiative ist noch während der Geltungsdauer der früheren Bundesverfassung eingereicht worden und nimmt deshalb auf diese Bezug. Das Parlament hat die Nummerierung, die Verweisungen und die Gestaltung der Artikel im Initiativtext der neuen Bundesverfassung angepasst.

⁴ Mit Übergangsbestimmung

Das Initiativkomitee macht geltend:



«Realistisch

Mit der 10. AHV-Revision wurde das Rentenalter für Frauen auf 64 Jahre erhöht. Für die 11. AHV-Revision ist sogar eine Heraufsetzung auf 65 Jahre geplant. Und bereits werden Forderungen laut, das Rentenalter für alle auf 67 oder 68 Jahre zu erhöhen. Eine Heraufsetzung des Rentenalters steht aber im Widerspruch zur Realität auf dem Arbeitsmarkt: Ältere Arbeitssuchende finden auch nach anziehender Konjunktur kaum eine Stelle, Frühpensionierungen sind an der Tagesordnung. Die grüne Initiative trägt dieser Realität Rechnung, indem sie ein flexibles Rentenalter ab 62 für alle fordert.

Sozial

Zwar ist es schon heute möglich, sich frühzeitig pensionieren zu lassen. Dies hat jedoch bleibende Rentenkürzungen zur Folge. Für Frauen und Männer mit tieferen Einkommen sind deshalb Frühpensionierungen kaum möglich. Die Initiative hingegen schlägt eine sozialere Lösung vor. Wer sich mit 62 Jahren pensionieren lassen will, kann dies ohne finanzielle Einbussen tun.

Flexibel und solidarisch

Viele Arbeitende möchten ab 62 gerne noch voll oder teilzeitlich weiterarbeiten. Andere möchten mit 62 freiwillig in Pension gehen oder sollten dies aus gesundheitlichen Gründen tun. Sie sollen ihren wohlverdienten Ruhestand geniessen können. Dafür werden Arbeitsstellen für die Jungen frei. Die grüne Initiative sieht eine flexible Lösung vor: Wer ab 62 Jahren teilzeitlich arbeitet, soll eine Teilzeitrente erhalten, wer nicht mehr arbeitet, erhält die volle Rente.

Finanzierbar

Ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann kostet etwas. Andererseits gibt es Einsparungen in andern Sozialwerken. Arbeitslosenkasse und Invalidenversicherung werden entlastet, Gesundheitskosten werden eingespart, wenn Frauen und Männer rüstig in Pension gehen können. Unter dem Strich bleiben Mehrkosten von weniger als 1 Mia. Franken. Zur Deckung dieser Kosten schlagen die Grünen eine ökologische Steuerreform vor (Initiative «Für eine gesicherte AHV – Energie statt Arbeit besteuern»). Weitere Mittel könnten auch durch Einsparungen beim Militär (Umverteilungsinitiative) und durch den Verzicht auf Steuergeschenke an die Reichen und die Banken verfügbar gemacht werden.»

Stellungnahme des Bundesrates

1

2

Die Initiativen wollen in der AHV die so genannte Ruhestandsrente einführen. Männer und Frauen könnten ab dem 62. Altersjahr eine ungekürzte AHV-Rente beziehen, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise aufgeben. Dies wird zu vielen frühzeitigen Pensionierungen führen, was für die AHV erhebliche Mehrkosten zur Folge hat. Der Bundesrat hat mit der 11. AHV-Revision ein flexibles Rentenalter vorgeschlagen, das weniger kostet, aber trotzdem sozial vertretbar ist. Er lehnt die Initiativen insbesondere aus folgenden Gründen ab:

■ Initiativen gehen zu weit

Die Initiativen machen den Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente ab dem 62. Altersjahr einzig davon abhängig, dass die Erwerbstätigkeit ganz oder grösstenteils aufgegeben wird. Ab dem 62. Altersjahr soll es somit allen Personen freistehen, den Zeitpunkt ihres Altersrücktritts nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu wählen. Zudem soll bei Teilerwerbstätigkeit gemäss der zweiten Initiative ein Teil der Rente bezogen werden können. Erfahrungen im Ausland zeigen, dass der grösste Teil der Berechtigten die Rente so früh als möglich bezieht, sofern damit keine Rentenkürzung verbunden ist. Es ist also damit zu rechnen, dass der Anteil frühzeitiger Pensionierungen in der AHV sehr hoch würde, zumal kaum ein Anreiz bestünde, von 62 bis zum gesetzlich festzulegenden Rentenalter weiter zu arbeiten. Dies würde erhebliche Mehrkosten für die AHV verursachen.

■ Zu hohe Kosten

Die Ruhestandsrente hätte für die AHV jährliche Mehrausgaben von mehr als 2 Milliarden Franken zur Folge. Ohne entsprechende Einnahmen sind diese Kosten für die AHV nicht verkraftbar. Bei der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung ergäben sich zwar Einsparungen, aber lediglich in der Grössenordnung von 900 Millionen Franken. Eine allfällige künftige Energiesteuer könnte die Sozialversicherungen mitfinanzieren; sie

soll aber nicht zur Senkung des Rentenalters eingesetzt werden.

■ Gefahr für die finanzielle Sicherung der AHV

Für den Bundesrat hat die längerfristige Sicherung der AHV-Renten Vorrang. Beide Initiativen würden diese Sicherung wegen der zusätzlichen finanziellen Belastung erschweren. Die Bevölkerung der Schweiz wird immer älter: Seit 1950 ist die Lebenserwartung der 65-Jährigen bei den Männern um 3,9 Jahre und bei den Frauen um 6,3 Jahre gestiegen. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Pensionierten gegenüber derjenigen der erwerbstätigen Beitragspflichtigen stetig zu. Um die Folgen dieser demografischen Entwicklung zu bewältigen, hat der Bund die Mehrwertsteuer auf Anfang 1999 um ein Prozent erhöht. Zur längerfristigen Sicherung unserer Altersvorsorge sind jedoch weitere Massnahmen notwendig. Mit der 11. AHV-Revision, die gegenwärtig vom Parlament beraten wird, schlägt der Bundesrat nebst verschiedenen Sparmassnahmen eine schrittweise Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1,5 Prozent für die AHV und um 1 Prozent für die IV vor.

■ Flexibles Rentenalter im Rahmen der 11. AHV-Revision

Der Bundesrat ist der Meinung, dass die Kosten eines flexiblen Rentenalters durch Einsparungen abgedeckt werden müssen, indem das Rentenalter der Frauen mit der 11. AHV-Revision auf 65 Jahre erhöht wird. Jenes der Männer bleibt wie heute bei

65 Jahren. Der Bundesrat ist sich aber bewusst, dass längst nicht alle bis 65 erwerbstätig sein können und bei vielen auch das Bedürfnis besteht, den Zeitpunkt der Pensionierung selbst zu bestimmen. Dies spricht für ein flexibles Rentenalter zwischen 62 und 65 Jahren, wie es der Bundesrat vorschlägt, einschliesslich der Möglichkeit zur Teilpensionierung ab 59 Jahren. Die mit dem Vorbezug verbundenen Rentenkürzungen sollen im Einzelfall finanziell tragbar bleiben und nach sozialen Kriterien (insbesondere Einkommenshöhe) abgestuft werden; im Bedarfsfall können auch Ergänzungsleistungen gewährt werden.

Aus all diesen Gründen empfehlen Bundesrat und Parlament, die Volksinitiativen «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen» und «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann» abzulehnen.

Dritte Vorlage

Umverteilungsinitiative

3

■ **Die Abstimmungsfrage lautet:**
Wollen Sie die Volksinitiative «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)» annehmen?

Der Nationalrat hat die Initiative mit 122 zu 62 Stimmen abgelehnt, der Ständerat mit 36 zu 6 Stimmen.

Das Wichtigste in Kürze

■ Veränderung der sicherheitspolitischen Lage

Die militärische Bedrohung hat mit dem Ende des Kalten Krieges abgenommen. Die Schweiz ist aber verstärkt von den Auswirkungen regionaler Konflikte betroffen und trägt zu deren Bewältigung mit zivilen und militärischen Mitteln vor Ort bei. Die für die Landesverteidigung eingesetzten Geldmittel wurden massiv verringert. Armee und Bevölkerungsschutz werden durch Reformen auf die neue Lage abgestimmt und effizienter ausgestaltet.

■ Das Anliegen der Umverteilungsinitiative

Die Umverteilungsinitiative will die Ausgaben für die Landesverteidigung schrittweise kürzen. Innerhalb von zehn Jahren sollen sie auf die Hälfte der Ausgaben von 1987 verringert werden, wobei die Teuerung ausgeglichen würde. Über die Verwendung der so eingesparten Mittel soll die Bundesversammlung alle vier Jahre entscheiden. Ein Drittel muss für zusätzliche internationale Friedenspolitik eingesetzt werden (genannt werden Entwicklungszusammenarbeit, Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, Konfliktverhütung, friedliche Streitbeilegung, Abrüstung und kollektive Sicherheit). Zur Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen für die von der Abrüstung betroffenen Beschäftigten und Regionen muss der Bund zudem einen Konversionsfonds von einer Milliarde Franken einrichten.

■ Initiative teilweise verwirklicht

Die Ausgaben für die Landesverteidigung betragen gemäss Finanzplan für das Jahr 2002 rund 4,9 Milliarden Franken. Sie liegen damit real bereits rund 28 Prozent unter den Ausgaben von 1987. Das Anliegen der Initiative wurde also zu mehr als der Hälfte bereits verwirklicht. Weitere Kürzungen sind abzulehnen, weil die Armee nicht mehr in der Lage wäre, ihre Aufträge zu erfüllen, nämlich Friedensunterstützung im Ausland, Verteidigung der Schweiz und Schutz der Bevölkerung.

■ Standpunkt von Bundesrat und Parlament

Der Bundesrat und das Parlament lehnen die Initiative ab, denn sie ist überflüssig, unhaltbar und gefährlich: überflüssig, weil Bundesrat und Parlament die Lehren aus der veränderten Lage bereits gezogen und die Kosten der Landesverteidigung massiv reduziert haben; unhaltbar, weil die Leistungsfähigkeit unserer Armee nicht mehr sichergestellt wäre; gefährlich, weil eine starre Beschränkung der Ausgaben in der Bundesverfassung unseren Handlungsspielraum derart einengen würde, dass auf neue militärische Bedrohungen nicht rechtzeitig reagiert werden könnte.

Abstimmungstext

Bundesbeschluss über die Volksinitiative «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)»

vom 24. März 2000



Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

nach Prüfung der am 26. März 1997¹ eingereichten Volksinitiative «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)»,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 1. März 1999²,
beschliesst:

Art. 1

¹ Die Volksinitiative vom 26. März 1997 «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)» ist gültig und wird Volk und Ständen zur Abstimmung unterbreitet.

² Die Volksinitiative³ lautet angepasst an die neue Bundesverfassung vom 18. April 1999:

Art. 196 Sachüberschrift

Übergangsbestimmungen gemäss Bundesbeschluss vom 18. Dezember 1998 über eine neue Bundesverfassung

Art. 197 Übergangsbestimmungen nach Annahme der Bundesverfassung vom 18. April 1999

1. Übergangsbestimmung zu Art. 57 (Sicherheit)

¹ Der Bund kürzt schrittweise die Kredite für die Landesverteidigung, bis die Ausgaben für die Landesverteidigung spätestens zehn Jahre nach Annahme dieser Übergangsbestimmung auf die Hälfte der Rechnung des Jahres 1987 reduziert sind. Die Teuerung wird dabei ausgeglichen.

² Die Bundesversammlung legt alle vier Jahre gesetzlich fest, wie die so eingesparten Mittel zu verwenden sind.

³ Ein Drittel der eingesparten Beträge wird dabei eingesetzt für zusätzliche internationale Friedenspolitik (Entwicklungszusammenarbeit, Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, Konfliktverhütung, friedliche Streitbeilegung, Abrüstung und kollektive Sicherheit).

⁴ Der Bund fördert die Umstrukturierung der von der Abrüstung betroffenen Betriebe und Verwaltungen auf zukunftsgerichtete zivile Güter und Dienstleistungsangebote und unterstützt vom Abrüstungsprozess betroffene Beschäftigte und Regionen. Der Bund öffnet zur Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen einen Konversionsfonds von 1 Milliarde Franken.

Art. 2

Die Bundesversammlung empfiehlt Volk und Ständen, die Initiative abzulehnen.

¹ BBI 1997 III 1002

² BBI 1999 3285

³ Die Volksinitiative ist noch während der Geltungsdauer der früheren Bundesverfassung eingereicht worden und nimmt deshalb auf diese Bezug. Das Parlament hat die Nummerierung und die Gestaltung der Artikel im Initiativtext der neuen Bundesverfassung angepasst.





Das Initiativkomitee macht geltend:

«JA zu einer wirkungsvollen Friedens- und Sicherheitspolitik

Die Umverteilungsinitiative 'Sparen beim Militär' stellt die Weichen neu für eine wirkungsvolle Friedens- und Sicherheitspolitik. Die Schweiz leistet sich heute die grösste und teuerste Armee im europäischen Vergleich. Seit dem Kalten Krieg sind die weltweiten Militärausgaben bis 1997 um einen Drittel zurückgegangen, in der Schweiz nur um einen Zehntel. Die Risiken und Probleme haben sich verändert, noch immer wird aber in die militärische Verteidigung zu viel Geld investiert, das an anderen Orten fehlt. Von den heute 5 Milliarden Franken, die der Bund für die Landesverteidigung ausgibt, sollen 1,8 Milliarden Franken gespart und anders verwendet werden.

Frieden und Entwicklung fördern

Die beim Militär eingesparten Gelder werden zu einem Drittel in präventive Friedenspolitik investiert. Wir können nur dann sicherer leben, wenn es mehr Menschen besser geht. Mit der Umverteilungsinitiative kann die Schweiz einen bedeutend grösseren Beitrag leisten an die Friedensförderung und die nachhaltige Entwicklung, eigenständig und in internationaler Zusammenarbeit.

Soziale Sicherheit stärken

Eine gesicherte Altersrente, qualifizierte Aus- und Weiterbildung für Jugendliche, die soziale und wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern stehen unter Spar- druck. Die Initiative setzt Gelder frei, die gezielt in die soziale Sicherheit investiert werden können.

Arbeitsplätze schaffen

Jeder zweite Arbeitsplatz im Militärbereich ist seit den Achtzigerjahren aufgehoben worden, ersatzlos! Statt dem weitergehenden Arbeitsplatzabbau tatenlos zuzuschauen, kümmert sich die Initiative um die Beschäftigten und die betroffenen Regionen und schafft mit einem Konversionsfonds Tausende von neuen Arbeitsplätzen.

Sparen

Ein Teil der Gelder, die der Bund heute für das Militär ausgibt, kann schlicht gespart werden. Die Initiative entlastet damit die Bundeskasse und die SteuerzahlerInnen um 600 Millionen Franken pro Jahr.

Die Umverteilungsinitiative kann der Verschleuderung von Steuergeldern in der Landes- verteidigung Einhalt gebieten. Eine moderne, bedrohungsgerechte Armee kann viel Geld sparen. Wer mehr Sicherheit will, muss die knappen Mittel am richtigen Ort einsetzen.»

Stellungnahme des Bundesrates

3

Die militärische Bedrohung hat in den letzten 12 Jahren zwar abgenommen. Die künftige sicherheitspolitische und militärische Entwicklung ist aber ungewiss. Deshalb muss die Schweiz weiterhin über eine Armee verfügen, die bei einer Verschlechterung der Situation rechtzeitig in die Lage versetzt werden kann, das Land zu verteidigen. Dafür müssen wir auch die nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Der Bundesrat lehnt die Umverteilungsinitiative aus folgenden Gründen ab:

Die Initiative...

■ **unterschätzt die mittel- und langfristigen Gefahren**

Trotz der Verbesserung unserer sicherheitspolitischen Lage kann eine Zunahme der militärischen Bedrohung der Schweiz nicht für alle Zeiten ausgeschlossen werden. Wir müssen auch auf ungünstige Entwicklungen vorbereitet sein. Deshalb müssen wir die Fähigkeit bewahren, unser Land zu verteidigen.

■ **gefährdet die Erfüllung der Armeeaufträge**

Die Armee hat drei Aufträge: Sie trägt zur internationalen Friedensunterstützung und Krisenbewältigung bei; sie gewährleistet die Raumsicherung und Verteidigung; sie trägt zur Verhütung und Bewältigung existenzieller Gefahren bei. Bei einer Annahme der Initiative könnten nicht mehr alle drei Aufträge voll erfüllt werden. In Frage gestellt würde insbesondere die Verteidigung, mit entsprechenden Folgen für die Sicherheit des Landes.

■ **stellt die eingeleiteten Reformen in Frage**

Der Bundesrat hat die politischen Leitlinien für die Armee XXI und den Bevölkerungsschutz festgelegt. Damit ist der Weg frei für Reformen, mit denen diese Instrumente effizienter gestaltet und auf die neue Lage ausgerichtet werden. Die Armee soll im Fall einer gesteigerten militärischen Bedrohung rechtzeitig ihre Fähigkeiten zur Verteidigung erhöhen können, was bei Annahme der Initiative nicht mehr möglich wäre.

■ rennt bezüglich Sparbemühungen des VBS offene Türen ein

Die Ausgaben für die Landesverteidigung wurden in den Neunzigerjahren massiv gesenkt. Sie liegen gemäss Finanzplan 2002 real rund 28 Prozent unter dem Budget von 1987. Die Ausgaben für militärische Investitionen reduzierten sich in der gleichen Zeitspanne um rund 44 Prozent. Verglichen mit den ursprünglichen Finanzplänen betragen die Minderausgaben der Armee in den letzten zehn Jahren 9 Milliarden Franken. Damit wird der Anteil an den Bundesaussgaben von 20 Prozent (1987) bis 2002 auf rund 10 Prozent halbiert. Gleichzeitig geht auch der Anteil am Bruttoinlandsprodukt von 1,9 Prozent (1987) auf rund 1,2 Prozent im Jahr 2002 zurück. Das VBS hat damit seinen Sparauftrag erfüllt. Die Landesverteidigung ist der einzige Bereich staatlicher Aufgaben, dessen Ausgaben zurückgegangen sind.

■ übersieht die heutigen Anstrengungen für die Förderung des Friedens

Die Schweiz setzt sich bereits heute für den internationalen Frieden ein, zum Beispiel mit den Gelbmützen in Bosnien-Herzegowina, einer Kompanie in Kosovo, Militär-, Zivilpolizei- und Wahlbeobachtern, der Unterstützung von Missionen der UNO und der OSZE sowie der Entwicklungszusammenarbeit. Gemäss der neuen sicherheitspolitischen Strategie – Sicherheit durch Kooperation – soll dieser Einsatz mit zivilen und militärischen Mitteln

noch verstärkt werden; die Initiative ist dafür nicht nötig.

■ schränkt den Handlungsspielraum von Parlament und Bundesrat ein

Das Parlament und der Bundesrat müssen die Ausgaben für die Landesverteidigung flexibel und entsprechend der Lageentwicklung festlegen können. Die Höhe dieser Ausgaben soll deshalb nicht in der Verfassung festgeschrieben werden. Eine solche starre Beschränkung besteht für keine andere Aufgabe des Staates. Der Handlungsspielraum von Parlament und Bundesrat darf nicht derart massiv eingeschränkt werden, geht es doch um die Sicherheit des Landes und seiner Bevölkerung.

Aus all diesen Gründen empfehlen Bundesrat und Parlament, die Umverteilungsinitiative abzulehnen.

Vierte Vorlage

Volksinitiative «für tiefere Spitalkosten»

4

■ **Die Abstimmungsfrage lautet:**
**Wollen Sie die Volksinitiative «für tiefere
Spitalkosten» annehmen?**

Der Nationalrat hat die Initiative mit 182
zu 1 abgelehnt, der Ständerat mit 42 zu 0.

Das Wichtigste in Kürze

■ Die Qualität der medizinischen Versorgung hat ihren Preis

Die Schweiz verfügt über ein qualitativ hoch stehendes Gesundheitswesen. Gegenwärtig geben die Schweizerinnen und Schweizer insgesamt 40 Milliarden Franken für ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen aus. Die obligatorische Krankenversicherung, an der alle teilhaben, deckt mehr als einen Drittel dieser Kosten und ermöglicht somit allen den Zugang zu medizinischen Leistungen von hoher Qualität. Der restliche Betrag wird entweder von den Haushalten, den privaten Zusatzversicherungen oder der öffentlichen Hand getragen.

■ Was will die Initiative?

Die Initiative schlägt eine radikale Änderung unseres Systems der obligatorischen Krankenversicherung vor, mit dem Ziel, die Kosten dieser Versicherung einzudämmen. Sie will zu diesem Zweck alle Leistungen ausschliessen, die nicht im Rahmen eines Spitalaufenthaltes erbracht werden. Ausserdem schränkt sie bei einem Spitalaufenthalt die Entschädigung durch die Versicherung auf höchstens 250 Franken pro Patient und Tag ein.

■ Folgen der Initiative

Die Beschränkung der obligatorischen Krankenversicherung auf die Deckung der Spitalkosten würde Patienten und Patientinnen zwingen, Leistungen wie die ärztliche Behandlung oder die Medikamente selbst zu übernehmen. So gingen mehr als 10 Milliarden Franken, die heute von der

Sozialversicherung bezahlt werden, zu Lasten der Patienten und Patientinnen. Die Annahme der Initiative würde zudem nicht zu einer Verringerung der Gesundheitskosten, sondern lediglich zu einer anderen, weniger solidarischen Verteilung dieser Kosten führen.

■ Standpunkt von Bundesrat und Parlament

Bundesrat und Parlament sind der Ansicht, dass die Initiative den Zugang zur medizinischen Versorgung gefährdet und den Grundsatz der Solidarität in der Krankenversicherung zunichte macht. Als Folge davon würde das schweizerische System der sozialen Krankenversicherung, dem das Volk 1994 zugestimmt hat, aufgegeben. Bundesrat und Parlament empfehlen deshalb, die Initiative abzulehnen.

Abstimmungstext

Bundesbeschluss über die Volksinitiative «für tiefere Spitalkosten»

vom 24. März 2000



Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Prüfung der am 10. September 1998¹ eingereichten Volksinitiative «für tiefere
Spitalkosten»,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 8. September 1999²,
beschliesst:

Art. 1

¹ Die Volksinitiative vom 10. September 1998 «für tiefere Spitalkosten» ist gültig
und wird Volk und Ständen zur Abstimmung unterbreitet.

² Die Volksinitiative³ lautet angepasst an die neue Bundesverfassung vom 18. April
1999:

I

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 117 Abs. 2

² Der Abschluss einer Krankenversicherung ist nicht obligatorisch, ausgenommen für Spital-
aufenthalte.

Die Versicherung für Spitalaufenthalte kann im Rahmen des Bundesgesetzes über die Kran-
kenversicherung und unabhängig vom Krankenversicherungsgesetz durch private Versiche-
rungseinrichtungen, die dem Versicherungsaufsichtsgesetz unterstehen, erfolgen. Mit dem In-
krafttreten der privaten Versicherung erlischt die Prämienzahlungsverpflichtung gegenüber der
Krankenkasse.

Die Kantone sind verpflichtet, notwendigenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, da-
für zu sorgen, dass für die Kantonseinwohner die benötigte Bettenzahl in den drei Abteilungen:
Allgemein, Halb-Privat und Privat, zur Verfügung steht.

Die Versicherten haben keinen Selbstbehalt zu bezahlen. Die Kantone erhalten von der Kran-
kenversicherung oder vom privaten Versicherer für den Aufenthalt des Versicherten in der All-
gemeinen Abteilung des Spitals pro Aufenthaltstag und pro Person mit Einschluss aller Lei-
stungen des Spitals wie Operationen, Arzneimittel, Röntgenaufnahmen, Transport des Patienten
in das Spital usw. indiziert nach dem Index der Konsumentenpreise Fr. 250.–.

Muss die versicherte Person aus medizinischen Gründen die Dienste eines ausserhalb des
Wohnsitzkantons befindlichen Spitals in Anspruch nehmen, so erhält der Wohnsitzkanton die
Entschädigung von Fr. 250.– seitens des Versicherers, wobei es dem Wohnsitzkanton überlas-
sen bleibt, mit dem entsprechenden Spital bzw. Kanton eine andere Abmachung zu treffen.

Soweit sich Versicherte in Privat-Spitälern aufhalten, sind die Versicherer verpflichtet, die für
die Kantone festgelegten Entschädigungen als Beitrag an die Kosten der Spitalaufenthalte aus-
zurichten.

II

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt ergänzt:

Art. 196 Sachüberschrift

Übergangsbestimmungen gemäss Bundesbeschluss vom 18. Dezember 1998 über
eine neue Bundesverfassung

*Art. 197 Übergangsbestimmungen nach Annahme der Bundesverfassung vom 18. April 1999
I. Übergangsbestimmung zu Art. 117 (Kranken- und Unfallversicherung)*

Gesetzliche oder Ordnungsbestimmungen, die im Widerspruch zu Artikel 117 Absatz 2 ste-
hen, sind aufgehoben.

Art. 2

Die Bundesversammlung empfiehlt Volk und Ständen, die Initiative abzulehnen.

¹ BBl 1998 4959

² BBl 1999 9679

³ Die Volksinitiative ist noch während der Geltungsdauer der früheren Bundesverfassung
eingereicht worden und nimmt deshalb auf diese Bezug. Das Parlament hat die Num-
merierung, die Verweisungen und die Gestaltung der Artikel im Initiativtext der neuen
Bundesverfassung angepasst.





Das Initiativkomitee macht geltend:

«Vor der Abstimmung zum neuen Krankenversicherungsgesetz (KVG) versprochen Bundesrat und Parlament, die Krankenkassenprämien würden sinken und dank Förderung des Marktes nehme die Kostenexplosion im Gesundheitswesen ein Ende.

Das Gegenteil trat ein: Die Krankenkassenprämien steigen ungebremst weiter. Von freier Marktwirtschaft im Krankenversicherungswesen kann keine Rede sein. Sogar das Bundesgericht musste feststellen, dass beim KVG die Solidarität zwischen jungen und alten Patienten/Versicherten nicht funktioniere.

Dies alles bedeutet: Bundesrat und Parlament ist es nicht gelungen, auch nur eines ihrer Ziele zu erreichen. Einmal mehr wurde das Volk grobfahrlässig irregeführt!

Es ist eine Tatsache: In Bern wissen die Politiker nicht mehr, was zu tun ist; sie sind ohnmächtig. In einem Satz ausgedrückt: Das neue Krankenversicherungsgesetz ist auf der ganzen Linie gescheitert!

Diese unbestreitbare Erkenntnis ruft nach neuen Lösungen. Dafür steht die Spitalkostensenkungsinitiative, welche in erster Linie zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger das umfassende und damit teure Versicherungsobligatorium beseitigen will. Es soll also nur noch das Obligatorium für die Spitalversicherung aufrechterhalten werden. Dies bedeutet: Jede Bürgerin und jeder Bürger bleibt mit einer Prämie in der Grössenordnung von nur 60 Franken pro Monat für die medizinischen Grossrisiken jedenfalls versichert. Die nicht teure ambulante medizinische Behandlung kann vom Grossteil der Bevölkerung selbst berappt werden. Dabei steht es jedem frei, ob er gegebenenfalls das Risiko für die ambulante Behandlung bei der Krankenversicherung decken lassen will oder gar eine Zusatzversicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abschliessen will, was bestimmt billiger zu stehen käme.

Mit der Spitalkostensenkungsinitiative erhalten die Kantone mehr Kompetenzen. Es ist Sache der Kantone, den teilweise unkontrollierten finanziellen Bedürfnissen der Spitäler Herr zu werden und eine bedürfnisgerechte Bettenzahl bereitzustellen. Diese Initiative trägt also auch wesentlich dazu bei, den Föderalismus in unserem Land zu stärken, was in unserer von Zentralismus bedrohten Zeit nur begrüsst werden kann.»

Stellungnahme des Bundesrates

Im Krankheitsfall garantiert das Krankenversicherungsgesetz (KVG) allen Personen mit Wohnsitz in der Schweiz denselben Zugang zu medizinischer Versorgung, ob sie nun reich oder weniger reich, jung oder alt sind. Die Initiative dagegen würde durch die starke Einschränkung der Leistungen, welche heute auf Grund des KVG gedeckt werden, die betagten und kranken Menschen strafen. Der Bundesrat lehnt die Initiative insbesondere aus folgenden Gründen ab:

4

■ **Eingeschränkter Zugang zur medizinischen Versorgung**

Die Initiative will das Obligatorium in der Krankenversicherung auf die ausschliessliche Deckung der Spitalkosten reduzieren. Bei Annahme der Initiative würden daher alle Leistungen, die nicht im Rahmen eines Spitalaufenthaltes erbracht werden, nicht mehr durch die obligatorische Krankenversicherung gedeckt, wie es gegenwärtig gestützt auf das KVG der Fall ist. Solche Leistungen wären die ärztliche Behandlung, die Verschreibung von Medikamenten, die Pflege zu Hause oder in einem Pflegeheim. Es gilt zu bedenken, dass von den 14 Milliarden Franken, die heute von der Krankenversicherung getragen werden, nur rund ein Viertel für die Spitalleistungen aufgewendet werden. Bei Annahme der Initiative müssten also die Patienten und Patientinnen drei Viertel der Kosten, die heute von der Krankenversicherung getragen werden, selbst übernehmen.

■ **Zweiklassen-Medizin**

Diese Leistungen könnten zwar durch eine Zusatzversicherung gedeckt werden; dies allerdings mit dem grossen Risiko, dass mit erhöhten Prämien oder Versicherungsvorbehalten zu rechnen ist. Die Versicherer könnten sich sogar weigern, bestimmte Patienten und Patientinnen zu versichern, was insbesondere für die chronisch Kranken oder die Betagten untragbar wäre. In diesem Zusammenhang wäre es falsch zu glauben, dass nur die Behandlungen in den Spitälern unerlässlich und kostspielig sind. Für Dialysen zum Beispiel bezahlt die Krankenversiche-

rung je Patientin oder Patient und Jahr 80 000 Franken. Wenn solche ambulanten Behandlungen von der Versicherung ausgeschlossen wären, würden viele Patientinnen und Patienten finanziell ruiniert, oder sie müssten darauf verzichten. Der Zugang zur medizinischen Versorgung, die nicht im Rahmen eines Spitalaufenthaltes gewährt werden könnte, wäre also für zahlreiche Personen nicht mehr gewährleistet. An die Stelle der Versicherer müsste dann der Staat treten und allen vom Gesundheitswesen ausgeschlossenen Personen über die Sozialhilfe die benötigte Behandlung garantieren.

■ Irreführende Initiative

Die Initiative gibt vor, die Spitalkosten drastisch senken zu wollen. Ihre Annahme würde aber vielmehr zu einer Zunahme der Spitalaufenthalte und zu höheren Spitalkosten führen. In der Tat wären die Patienten und Patientinnen, die keine Zusatzversicherung abgeschlossen haben oder eine solche nicht abschliessen konnten, versucht, sich vermehrt im Spital behandeln zu lassen, weil – so will es die Initiative – nur diese Leistungen entschädigt würden. Die Zunahme der teuren Behandlungen im Rahmen eines Spitalaufenthaltes würde die Kosten in Wirklichkeit in die Höhe treiben.

■ Mehr Steuern

Die Zunahme der im Spital verbrachten Tage würde die Kantone zwingen, vermehrt in den Bau und die Erweiterung der Spitäler zu investieren, um diesem neuen Bedarf zu entsprechen. Damit nicht genug: Der Betrag,

den die obligatorische Krankenversicherung bei einem Spitalaufenthalt zu entschädigen hätte, wird von der Initiative willkürlich auf 250 Franken im Tag begrenzt. Der Betrag, für den die Versicherung heute aufkommt, ist aber auf durchschnittlich 300 Franken im Tag zu schätzen. Für die Differenz zwischen der von den Initianten vorgeschlagenen und der derzeit ausgerichteten Entschädigung müsste nun ebenfalls der Staat aufkommen, zusätzlich zum Teil, der bereits heute zu seinen Lasten geht. Tatsächlich trägt die öffentliche Hand heute schon rund die Hälfte der Spitalkosten. Die Bürgerinnen und Bürger müssten demnach zur Finanzierung dieser neuen öffentlichen Ausgaben mehr Steuern zahlen. Wir müssten schliesslich die Erfahrung machen, dass die soziale Krankenversicherung, wie wir sie kennen, nämlich eine solidarische Versicherung mit einem qualitativ hoch stehenden Leistungsangebot für die Gesamtheit der Bevölkerung, mittel- und längerfristig verschwinden würde.

■ Der Bund handelt

Eine grundsätzliche Fragestellung des mit dem KVG eingeführten Systems, wie dies die Initiative vorschlägt, ist umso weniger gerechtfertigt, als der Bundesrat bereits Reformen zur Eindämmung der Kostensteigerung in der Krankenversicherung eingeleitet hat und dabei zugleich für eine Stärkung der sozialen Krankenversicherung sorgt.

Aus all diesen Gründen empfehlen Bundesrat und Parlament, die Initiative «für tiefere Spitalkosten» abzulehnen.

Fünfte Vorlage

Bundespersonalgesetz

5

■ **Die Abstimmungsfrage lautet:**
Wollen Sie das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 annehmen?

Der Nationalrat hat das Gesetz mit 112 zu 51 Stimmen angenommen, der Ständerat mit 36 zu 5 Stimmen.

■ Das Beamtengesetz – ein Erlass von 1927

Die Anforderungen an den Staat haben sich gewandelt. Waren die Aufgaben früher langfristig absehbar, gilt es heute, immer schwierigere Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und rasch, unkompliziert und wirtschaftlich zu bewältigen. Die engmaschigen Regelungen des Beamtengesetzes von 1927 erschweren eine zeitgemässe Personalpolitik des Bundes. Deshalb haben Bundesrat und Parlament eine Totalrevision dieses Gesetzes beschlossen.

■ Das Bundespersonalgesetz – ein modernes Rahmengesetz

Der Bund soll auch in Zukunft ein zuverlässiger und glaubwürdiger Partner der Bevölkerung, der Wirtschaft und seines Personals sein. Das Bundespersonalgesetz schafft die dafür nötige Grundlage und steckt einen Rahmen ab, den der Bund als sozial vorbildlicher Arbeitgeber einzuhalten hat. Das Gesetz enthält nur wenige Detailregelungen, darunter vor allem Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes. Es schafft zwar den Beamtenstatus ab und nähert sich dem Obligationenrecht an. Dank einem ausgebauten Kündigungsschutz und einer hohen Beschäftigungssicherheit bleibt der Bund aber ein verlässlicher Arbeitgeber.

■ Warum das Referendum?

Der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe hat

das Referendum gegen das neue Gesetz ergriffen. Er befürchtet insbesondere, dass es bei einem Ja zur Vorlage zu zahlreichen Entlassungen, Lohnabbau und einer Schwächung des Service public komme.

■ Standpunkt von Bundesrat und Parlament

Für Bundesrat und Parlament sind diese Befürchtungen nicht begründet. Verwaltung, Post und SBB müssen zukünftige Probleme bewältigen können. Bei der Post und den SBB gilt es, sich auf zunehmend liberalisierten Märkten zu behaupten. Mit dem neuen Gesetz können sie die hoch stehenden öffentlichen Leistungen auch in einem schwierigeren Umfeld wirtschaftlich erbringen. Das Bundespersonalgesetz gibt den Arbeitgebern und den Führungskräften mehr Gestaltungsspielraum, was heute unerlässlich ist, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Was bringt das neue Gesetz?

Das Bundespersonalgesetz ist ein von Grund auf neuer Erlass, der für gut 105 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, der Post und der SBB gilt. Es ist ein Rahmengesetz. Dies ermöglicht, die Personalpolitik auf die konkreten Bedürfnisse zuzuschneiden.

■ Die wichtigsten Neuerungen sind:

■ **Aufhebung des Beamtenstatus:** Die Wahl für eine vierjährige Amtsdauer entfällt mit wenigen Ausnahmen (z. B. Richterinnen und Richter in eidg. Rekurskommissionen). An die Stelle des Beamtenstatus tritt eine kündbare, öffentlich-rechtliche Anstellung. Für Bundesangestellte, die ihre Leistung erbringen und beruflich mobil bleiben, bietet das neue Gesetz jedoch eine hohe Beschäftigungssicherheit.

■ **Kündigungsschutz:** Der neue Erlass zählt alle Kündigungsgründe abschliessend auf. Der Bund kann sich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trennen, deren Leistung oder Verhalten trotz schriftlicher Mahnung mangelhaft bleibt. Ohne eigenes Verschulden darf Angestellten nur aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen gekündigt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Betroffenen eine andere zumutbare Arbeit anbieten oder sie mit Weiterbildungsmassnahmen für neue Tätigkeiten qualifizieren. Sollten Entlassungen in grösserem Umfang notwendig werden, verpflichtet das neue Gesetz Verwaltung, Post und SBB, mit den Personalverbänden einen Sozialplan zu erarbeiten.

Entlassungen ohne gesetzlichen Grund sind nichtig; in einem Streitfall trägt der Arbeitgeber vor Gericht die Beweislast.

■ **Geltung des Obligationenrechts:** Wo das neue Gesetz mit seinen Ausführungsbestimmungen keine speziellen Regelungen vorsieht, gilt das Obligationenrecht – wie dies für rund 3 Millionen erwerbstätige Personen in der Schweiz der Fall ist.

■ **Lohn:** Das neue Gesetz verlangt regelmässige Personalbeurteilungen. Es ermöglicht damit, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Lohngestaltung besser zu berücksichtigen. Die bisher üblichen Automatismen in der Lohnentwicklung fallen weg.

■ **Arbeitsverträge:** Bis jetzt hat der Bund Anstellungen hoheitlich verfügt. Mit dem Bundespersonalgesetz erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einzelarbeitsverträge. Sie werden damit zu gleichberechtigten Partnerinnen und Partnern des Arbeitgebers. Das neue Gesetz ermöglicht auch den Abschluss von öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV).



Das Referendumskomitee 27 macht geltend:

«Mit über 84 000 gültigen Unterschriften wurden weit mehr als die nötigen Unterschriften eingereicht. Der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe hat mit seinen angeschlossenen Verbänden das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz ergriffen.

Das Referendum bekämpft die mit diesem Gesetz geplanten weiteren und massiven Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen des Bundespersonals und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf den Service public. Denn für einen guten öffentlichen Dienst braucht es korrekte Anstellungsbedingungen. Das Gesetz ist dafür keine ausreichende Grundlage. Das Bundespersonalgesetz ist geprägt von einer maximalen Deregulierung. Ihm fehlen die sozialen Standards weitgehend. Tritt das Gesetz so in Kraft, so setzt es ein Signal zur Deregulierung der Arbeitsbedingungen und für den Sozialabbau bei Kantonen, Gemeinden und in der Privatwirtschaft. Dieses Abbaugesetz geht deshalb alle an.

Direkt betroffen vom neuen Bundespersonalgesetz wären rund 105 000 Angestellte der Bundesverwaltung, der SBB und der Post. Konkret beanstanden wir vor allem die folgenden Punkte:

- in wichtigen Bereichen (z. B. Lohn, Arbeitszeit, Sozialzulagen) ist es ein völlig inhaltsloses Gesetz, welches in der Anwendung der Willkür Tür und Tor öffnet;
- es beinhaltet einen ungenügenden Kündigungsschutz, sogar Massenentlassungen sind ausdrücklich vorgesehen;
- es besteht die Absicht, die Schere zwischen tiefen und hohen Löhnen massiv zu öffnen, bei den unteren Einkommen Lohnabbau zu betreiben und gleichzeitig die obersten Kaderlöhne explodieren zu lassen;
- es stellt den Teuerungsausgleich in Frage und
- es bietet keinen Schutz für Zehntausende von Aushilfen.

Der Föderativverband hat seine Kritik bereits früh geäussert. Die Mehrheit des Parlamentes setzte sich aber darüber hinweg. Sie trägt die Verantwortung für das Referendum.

Mit dem Bundespersonalgesetz verabschiedet sich der Arbeitgeber Bund aus seiner sozialen Verantwortung. Ein Nein zu diesem schlechten Gesetz bietet die Gelegenheit, eine neue, verbesserte Vorlage auszuarbeiten. Wer sich für ein Nein entscheidet, entscheidet sich gegen massive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bei Post, Bahn und beim Grenzwachtkorps sowie der übrigen Bundesverwaltung. Wer Nein stimmt, stimmt gegen Deregulierung und Sozialabbau.»

Stellungnahme des Bundesrates

Nur mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann der Bund seine Aufgaben gut und wirtschaftlich erfüllen. Denn das Personal ist in jedem Dienstleistungsbetrieb der Schlüssel zum Erfolg. Deshalb liegt eine zeitgemässe Personalpolitik im Interesse aller. Das Bundespersonalgesetz schafft die Voraussetzungen dafür. Der Bundesrat befürwortet das Gesetz insbesondere aus folgenden Gründen:

■ Die Zeiten haben sich geändert

Das Beamtengesetz stammt von 1927. Für lange Zeit war es ein modernes Gesetz. Der Berufsalltag ist jedoch dynamischer geworden. Bürgerinnen und Bürger sowie die Wirtschaft stellen neue Ansprüche an den Staat. Der Bund muss immer vielfältigere und schwierigere Dienstleistungen kundenfreundlich und möglichst wirtschaftlich erbringen. Die zur Verfügung stehenden Mittel können aber nicht beliebig erhöht werden, was gegenüber den Steuerzahlenden auch nicht verantwortbar wäre. Mit dem Bundespersonalgesetz können Verwaltung, Post und SBB vorausschauend handeln. Die Vorlage erleichtert ihnen, qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und zu erhalten. Das ist unerlässlich, damit insbesondere die Post und die SBB auch auf liberalisierten Märkten konkurrenzfähig bleiben.

■ Der Bund bleibt ein sozialer Arbeitgeber

Das Bundespersonalgesetz ist mit den Dachverbänden des Personals erarbeitet worden. Diese unterstützen die Vorlage, mit Ausnahme des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe. Das Gesetz verpflichtet den Bund, seine Verantwortung als sozialer und verlässlicher Arbeitgeber wahrzunehmen. Die Verabschiedung des Bundes aus seiner sozialen Verantwortung, wie sie das Referendumskomitee befürchtet, ist somit im neuen Gesetz ausgeschlossen. Der Erlass ermöglicht der Post und den SBB

erstmals, mit den Organisationen ihres Personals öffentlich-rechtliche Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln. Mit dieser Neueuerung bekennt sich der Bund zu einer modernen Sozialpartnerschaft zwischen gleichberechtigten Parteien. Der GAV der SBB liegt bereits unterzeichnet vor. Er soll am 1. 1. 2001 in Kraft treten. Die Verhandlungen zum GAV der Post sind im Gange. Bei Annahme des Gesetzes tritt er voraussichtlich am 1. 7. 2001 in Kraft.

■ Die Bundespersonalpolitik verfolgt moderne Ziele

Das neue Gesetz verpflichtet Verwaltung, Post und SBB, ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise einzusetzen. Es verbietet Willkür – auch bei der Lohnfindung. Die aktuellen Löhne werden im Übergang zum neuen Lohnsystem weiter bezahlt. Das haben die Sozialpartner des Bundes bereits im Juni 1999 vereinbart. Das Gesetz gibt zudem die personalpolitischen Ziele vor und verlangt, dass die Arbeitgeber dem Parlament Bericht erstatten. Ziele sind beispielsweise die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und der Geschlechter beim Bundespersonal, die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen, die berufliche Eingliederung von Behinderten und die berufliche und persönliche Entwicklung des Personals. Die Arbeitsbedingungen sind stärker an die sich ändernden gesellschaftlichen Bedürfnisse anzupassen (z. B. Teilzeitstellen, Job-Sharing u. a.).

■ Das Bundespersonalgesetz ist ein Gewinn für alle

Das Bundespersonalgesetz bietet eine hohe Beschäftigungssicherheit. Der Kündigungsschutz ist keineswegs ungenügend, wie dies das Referendatskomitee behauptet, geht er doch entschieden über die Bestimmungen des Obligationenrechts hinaus. Im Gegenzug wird von den Angestellten ziel- und resultatorientiertes Arbeiten verlangt. Damit werden die Dienstleistungen des Bundes verbessert. Sie müssen auch in Zukunft qualitativ hoch stehend sein, sollen aber noch wirtschaftlicher und kundenfreundlicher erbracht werden. Dies bewirkt eine Stärkung des öffentlichen Dienstes (Service public). Von den Verbesserungen profitieren letztlich alle, unabhängig davon, ob sie die Dienstleistungen beziehen, erbringen oder finanzieren.

Aus all diesen Gründen empfehlen Bundesrat und Parlament, dem Bundespersonalgesetz zuzustimmen.

Abstimmungstext

Bundespersonalgesetz (BPG)

vom 24. März 2000



*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 173 Absatz 2 der Bundesverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998¹,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- a. der Bundesverwaltung nach Artikel 2 Absätze 1 und 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997² (RVOG);
- b. der Parlamentsdienste nach Artikel 8^{novies} des Geschäftsverkehrsgesetzes vom 23. März 1962³;
- c. der Schweizerischen Post nach dem Postorganisationsgesetz vom 30. April 1997⁴;
- d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998⁵ über die Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. der dezentralisierten Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 Absatz 3 RVOG, sofern die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen;
- f. der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen nach den Artikeln 71a–71c des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968⁶;
- g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943⁷.

5

1 BBl 1999 1597
2 SR 172.010
3 SR 171.11
4 SR 783.1
5 SR 742.31
6 SR 172.021
7 SR 173.110

² Es gilt nicht:

- a. für die von der Bundesversammlung nach Artikel 168 der Bundesverfassung gewählten Personen;
- b. für Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁸ über die Berufsbildung unterstehen.

Art. 3 Arbeitgeber

¹ Arbeitgeber nach diesem Gesetz sind:

- a. der Bundesrat als oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung;
- b. die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste;
- c. die Schweizerische Post;
- d. die Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. das Bundesgericht.

² Die eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen, die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.

Art. 4 Personalpolitik

¹ Die Ausführungsbestimmungen (Art. 37 und 38), die Arbeitsverträge (Art. 8) sowie die Massnahmen und Entscheide sind so auszugestalten, dass sie zur Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt und zur Erreichung der in den Absätzen 2 und 3 genannten Ziele beitragen.

² Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

- a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
- b. zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Weiterbildung und Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;
- c. zur Kaderförderung und Managemententwicklung;
- d. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;
- e. zur Förderung der Mehrsprachigkeit sowie zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zu deren Verständigung untereinander;
- f. für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
- g. zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals;
- h. zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;
- i. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;

- j. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;
- k. zu einer umfassenden Information ihres Personals.

³ Sie sorgen für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis und führen ein Beurteilungssystem ein, das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut; dieses bildet die Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.

Art. 5 Koordination und Controlling

¹ Der Bundesrat koordiniert und steuert die Umsetzung der Personalpolitik. Er überprüft periodisch, ob die Ziele dieses Gesetzes erreicht werden; er erstattet der Bundesversammlung darüber Bericht und beantragt ihr rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen. Er vereinbart mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen Form und Inhalt der Berichterstattung.

² Er sorgt dafür, dass die Arbeitgeber ein geeignetes Controlling-System anwenden.

³ Der Bundesrat kann das Personalwesen der nach Artikel 2 Absatz 4 RVOG mit Verwaltungsaufgaben betrauten Organisationen und Dritten durch eine geeignete Fachstelle koordinieren lassen.

⁴ Er bezeichnet die zuständigen Stellen.

Art. 6 Anwendbares Recht

¹ Das Personal steht in den von der Bundesverfassung und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten.

² Soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts⁹ (OR).

³ Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der Bestimmungen nach Absatz 2 durch Ausführungsbestimmungen (Art. 37), insbesondere den Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38), und den Arbeitsvertrag (Art. 8) näher geregelt.

⁴ Bei Widersprüchen zwischen den Ausführungsbestimmungen beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar.

⁵ Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten sowie im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

⁶ Die Arbeitgeber können in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.

⁷ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des dem OR unterstellten Personals sind die zivilen Gerichte zuständig.

Art. 7 Ausschreibung

Offene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausnahmen.

**2. Abschnitt:
Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses****Art. 8** Entstehung und Anstellungsbedingungen

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht unter Vorbehalt von Artikel 9 Absätze 3–5 durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Probezeit; diese dauert höchstens sechs Monate.

³ Wenn dies für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist, regelt der Bundesrat durch Verordnung:

- a. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen mit Schweizer Bürgerrecht zugänglich sind;
- b. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen zugänglich sind, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen.

Art. 9 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

² Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinander gereihete befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach fünf Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

³ Die Mitglieder der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen werden für die Amtsdauer nach Artikel 71c Absatz 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968¹⁰ gewählt.

⁴ Die Bundesversammlung und das Bundesgericht können je für ihren Bereich regeln, welches Personal auf Amtsdauer gewählt wird.

⁵ Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal, das vom Anstellungsorgan unabhängig sein muss, die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

⁶ Die Wahlbehörde kann das Dienstverhältnis der nach den Absätzen 3–5 gewählten Personen aus wichtigen Gründen vor Ablauf der Amtsdauer umgestalten oder auflösen.

Art. 10 Beendigung

¹ Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden.

² Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946¹¹ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);
- b. beim Tod der angestellten Person;
- c. mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

³ Für bestimmte Personalkategorien kann der Bundesrat ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen. Die Arbeitgeber können in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

Art. 11 Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse

Die Vertragsparteien können das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Artikel 12 Absatz 7 fristlos kündigen.

Art. 12 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten auf Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem dritten Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.

³ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen:

- a. drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren;
- b. vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr;
- c. sechs Monate ab dem elften Dienstjahr.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen können längere Mindestfristen festlegen, als die Absätze 2 und 3 vorsehen.

⁵ Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.



⁶ Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber:

- 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.

⁷ Als Grund für die fristlose Kündigung durch die Vertragsparteien gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Art. 13 Formvorschriften

¹ Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, die Befristung, die Beendigung nach Artikel 10 Absatz 1 sowie die Auflösung nach den Artikeln 11 und 12 haben schriftlich zu erfolgen.

² Angestellte müssen ihre fristlose Kündigung auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich begründen.

³ Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung.

Art. 14 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

¹ Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn sie innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber schriftlich und glaubhaft geltend macht, die Kündigung sei nichtig, weil sie:

- a. wichtige Formvorschriften verletzt;
- b. nach Artikel 12 Absätze 6 und 7 nicht begründet ist; oder
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR¹² erfolgt ist.

² Verlangt der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen nach Eingang der geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung, so ist die Kündigung nichtig und die betroffene Person wird mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt.

³ Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn er oder die Beschwerdeinstanz die Kündigung aufgehoben hat, insbesondere weil sie:

- a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist; oder
- b. diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995¹³ ist.

⁴ Für die Kündigung zur Unzeit durch die angestellte Person gilt Artikel 336d OR.

⁵ Vorbehalten bleibt die Entschädigung nach Artikel 19 des vorliegenden Gesetzes.

⁶ Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist anwendbar; der Rechtsweg richtet sich nach dem vorliegenden Gesetz.



3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 15 Lohn

¹ Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

² Der Bundesrat regelt Mindestlöhne.

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

⁴ Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur und an die branchenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

⁵ Sie können einzelne Anteile des Lohnes des im Ausland eingesetzten Personals an die Kaufkraft anpassen.

Art. 16 Teuerungsausgleich

¹ Der Arbeitgeber richtet den Angestellten auf den Lohn oder einzelne Lohnanteile sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze.

³ Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, enthält dieser Bestimmungen über den Teuerungsausgleich. Können sich die Vertragsparteien nicht über dessen Umfang einigen, so legt ihn das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) fest.



Art. 17 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Arbeitszeit sowie die Ferien und den Urlaub; sie regeln ferner Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit.

² Der Bundesrat regelt die maximale Normalarbeitszeit, die Mindestferien sowie den Mutterschaftsurlaub.

Art. 18 Weitere Leistungen des Arbeitgebers

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausrüstung des Personals mit den Geräten, den Dienstkleidern und dem Material, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

² Sie regeln ferner den Ersatz der Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen.

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Arbeitgeber schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt.

² Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft, so erhält sie eine Entschädigung:

- a. wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;
- b. wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

³ Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absätze 1 oder 3 Buchstabe a aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die nicht sie zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiterbeschäftigt wird.

⁴ Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absatz 3 Buchstabe b aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn der Arbeitgeber sie nicht mit der bisherigen Arbeit weiterbeschäftigen kann.

⁵ Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal Entschädigungen vorsehen. Er regelt den Rahmen für allfällige Abgangsentschädigungen bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen nach Artikel 10 Absatz 1.

⁶ Die Ausführungsbestimmungen regeln:

- a. den Mindest- und den Höchstbetrag der Entschädigung;
- b. die Rückerstattung der Entschädigung, wenn die nach den Absätzen 2, 3 oder 5 entlassene Person bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 angestellt wird.

⁷ Für die Fälle nach den Absätzen 2, 3 und 5 können die Ausführungsbestimmungen auch die Anrechnung von gesetzlichen Leistungen obligatorischer Versicherungen regeln.

⁸ Die Ausführungsbestimmungen können die Ausrichtung der Entschädigung als Rente vorsehen.

Art. 20 Wahrung der Interessen der Arbeitgeber

¹ Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren.

² Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Angestellten keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen.

Art. 21 Verpflichtungen des Personals

¹ Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal die Verpflichtung vorsehen:

- a. an einem bestimmten Ort zu wohnen;
- b. in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen; die Ausführungsbestimmungen können das Rechtsverhältnis abweichend von der Gesetzgebung über das Mietrecht regeln;
- c. bestimmte Geräte, Arbeitskleider und Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden.

² Die Ausführungsbestimmungen können das Personal verpflichten, Einkommen aus Tätigkeiten zu Gunsten Dritter ganz oder teilweise dem Arbeitgeber abzuliefern, wenn es diese auf Grund des Arbeitsverhältnisses ausübt.

³ Das Personal darf weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschieht.

⁴ Dem Personal ist die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat sowie die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Behörden verboten.

Art. 22 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

¹ Die Angestellten unterstehen dem Berufsgeheimnis, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Schweigepflicht in Ergänzung der Spezialgesetzgebung.

Art. 23 Nebenbeschäftigung

Die Ausführungsbestimmungen können die Ausübung bestimmter Tätigkeiten und öffentlicher Ämter von einer Bewilligung abhängig machen, soweit sie die Erfüllung der Aufgaben zu beeinträchtigen vermögen.

Art. 24 Einschränkung von Rechten des Personals

¹ Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben.

² Aus den gleichen Gründen kann er:

- a. die Niederlassungsfreiheit und die Wirtschaftsfreiheit über die im Gesetz vorgesehenen Einschränkungen hinaus beschränken;
- b. dem Personal über den Arbeitsvertrag hinausgehende Pflichten auferlegen.



Art. 25 Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Massnahmen, welche nach der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten den geordneten Vollzug der Aufgaben wieder sicherstellen.

² Bei Fahrlässigkeit können sie als Massnahmen die Verwarnung, den Verweis oder die Änderung des Aufgabenkreises vorsehen.

³ Bei Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit können sie zudem die Lohnkürzung, die Busse sowie die Änderung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes vorsehen.

Art. 26 Vorsorgliche Massnahmen

¹ Der Arbeitgeber trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist.

² Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann der Arbeitgeber insbesondere das Arbeitsverhältnis mit dieser Person einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen. Die Versicherungsverhältnisse werden durch vorsorgliche Massnahmen nicht berührt.

³ Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so wird die betroffene Person wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn und auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.

Art. 27 Datenbearbeitung

¹ Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln im Rahmen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992¹⁴ über den Datenschutz:

- a. die Voraussetzungen und die Zuständigkeit für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten über Sozialmassnahmen sowie über betriebs-, administrativ- und strafrechtliche Massnahmen;
- b. die Voraussetzungen und die Zuständigkeit für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstaben c und d des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz, soweit diese für die Personalentwicklung notwendig ist und die betroffene Person ihr schriftlich zugestimmt hat;
- c. die Aufbewahrungsfrist, die Organisation der automatisierten Systeme sowie die Datensicherheit; sie können den Datenzugriff im Abrufverfahren vorsehen.

³ Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Person der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt hat.

Art. 28 Gesundheitsdaten

¹ Der zuständige ärztliche Dienst behandelt die Personendaten über die Gesundheit vertraulich; er bewahrt die diesbezüglichen Akten auf.

² Er darf den interessierten Stellen über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur so weit Auskunft erteilen, als das für die Beurteilung der Anstellungs-, Versicherungs- oder Arbeitstauglichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

³ Im Übrigen darf er Gesundheitsdaten und medizinische Akten nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person weitergeben; wird die Zustimmung verweigert, so darf die Weitergabe nur mit Ermächtigung der in den Ausführungsbestimmungen zu bezeichnenden Stelle erfolgen.

⁴ Die Ermächtigung nach Absatz 3 wird verweigert, wenn:

- a. die Person, über die Auskunft verlangt wird, ein überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung hat; oder
- b. diese den Arbeitgeber in der Durchführung seiner Aufgaben wesentlich beeinträchtigen würde; oder
- c. öffentliche Interessen es verlangen.

4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals**Art. 29** Arbeitsverhinderung und Tod

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft.

² Sie regeln die Leistungen an die Hinterbliebenen beim Tod der angestellten Person.

³ Sie regeln ferner die Anrechnung der Leistungen obligatorischer in- und ausländischer Sozialversicherungen an den Lohn und weitere Leistungen.

Art. 30 Eintritt in die Rechte des Personals

¹ Gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, tritt der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Ereignisses bis zur Höhe seiner Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterbliebenen ein.

² Ein Rückgriffsrecht steht dem Arbeitgeber gegen den Ehegatten der angestellten Person, ihre Verwandten in auf- und absteigender Linie oder mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen nur zu, wenn sie die Arbeitsverhinderung absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.



Art. 31 Sozialmassnahmen und Sozialleistungen

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen an die Angestellten zum Unterhalt der Kinder, für die sie aufzukommen haben. Der Bundesrat regelt die Mindestleistungen.

² Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen vorsehen, welche die Kinderbetreuung erleichtern. Sie können zu Gunsten von Angestellten, die abhängige Erwerbsbehinderte betreuen oder für solche aufkommen, Massnahmen zur Erleichterung der Betreuung sowie Leistungen vorsehen.

³ Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.

⁴ Muss infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so erlässt der Arbeitgeber einen Sozialplan. Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, legen die Vertragsparteien den Sozialplan gesamtarbeitsvertraglich fest. Können sie sich nicht einigen, so legt das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) den Sozialplan fest.

⁵ Die Ausführungsbestimmungen können weitere Massnahmen und Leistungen zur sozialen Sicherung des Personals vorsehen, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Umorientierung oder Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung.

Art. 32 Weitere Massnahmen und Leistungen

Die Ausführungsbestimmungen können zusätzlich vorsehen:

- a. Massnahmen und Leistungen zur Gewinnung, zur Erhaltung und zur Auszeichnung von Personal;
- b. Treueprämien;
- c. Massnahmen und Leistungen zur Förderung von Erfindungen und zur Auszeichnung von Verbesserungsvorschlägen;
- d. Massnahmen und Leistungen zu Gunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens bei der Arbeit;
- e. den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals;
- f. die Beschaffung von Unterkünften an Arbeitsorten, an denen kein genügendes Wohnangebot besteht oder wo besondere Arbeitsumstände es erfordern, sowie die Unterstützung beim Kauf und bei der Miete von Wohnraum;
- g. Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Bundes.

5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 33

¹ Die Arbeitgeber informieren das Personal und seine Organisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

² Sie konsultieren das Personal und seine Organisationen insbesondere:

- a. vor beabsichtigten Änderungen dieses Gesetzes;
- b. vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz;
- c. vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- d. vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;
- e. im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge nach Artikel 6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964¹⁵.

³ Sie führen mit den Organisationen des Personals Verhandlungen.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Mitwirkung des Personals und seiner Organisationen. Sie können Beratungs-, Schlichtungs- und Entscheidungsorgane vorsehen, die paritätisch zusammengesetzt sein können.

6. Abschnitt: Verfahren

Art. 34 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

² Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach den Artikeln 35 und 36 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

Art. 35 Interne Beschwerde

¹ Verfügungen des Arbeitgebers unterliegen der Beschwerde an die in den Ausführungsbestimmungen bezeichnete interne Beschwerdeinstanz.

² Ausgenommen sind erstinstanzliche Verfügungen des Bundesrates und der Departemente sowie Verfügungen der Verwaltungsdelegation und des Generalsekretärs oder der Generalsekretärin der Bundesversammlung. Der Bundesrat kann durch Verordnung weitere erstinstanzliche Verfügungen ausnehmen.



Art. 36 Personalrekurskommission und besondere richterliche
Beschwerdeinstanzen

¹ Die Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz nach Artikel 35 Absatz 1 sowie die Verfügungen der Organe nach Artikel 35 Absatz 2 können bei der eidgenössischen Personalrekurskommission angefochten werden.

² Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis bei der eidgenössischen Personalrekurskommission oder beim Eidgenössischen Versicherungsgericht betreffen, werden vom Bundesgericht beurteilt. Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesgericht betreffen, werden vom Eidgenössischen Versicherungsgericht beurteilt.

³ Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile unterliegen nicht der Beschwerde an die eidgenössische Personalrekurskommission.

7. Abschnitt: Ausführungsbestimmungen

Art. 37 Ausführungsbestimmungen

¹ Der Bundesrat erlässt die Ausführungsbestimmungen. Er beachtet dabei, dass sie die Arbeitgeber in der zur Aufgabenerfüllung notwendigen Autonomie nicht einschränken.

² Die Ausführungsbestimmungen nach Absatz 1 gelten auch für das Personal der Parlamentsdienste und des Bundesgerichts, soweit die Bundesversammlung oder das Bundesgericht für ihr Personal nicht ergänzende oder abweichende Bestimmungen erlassen.

³ Der Bundesrat kann die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen an die Arbeitgeber, oder, wo sich dies sachlich aufdrängt, an geeignete Fachstellen übertragen.

⁴ Soweit sachliche Gründe es erfordern, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal einzelner Arbeitgeber oder für bestimmte Personalkategorien voneinander abweichende Regelungen vorsehen.

Art. 38 Gesamtarbeitsvertrag

¹ Die Schweizerische Post, die Schweizerischen Bundesbahnen sowie die weiteren vom Bundesrat dazu ermächtigten Arbeitgeber schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.

² Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal des betreffenden Arbeitgebers.

³ Der GAV sieht ein Schiedsgericht vor. Dieses entscheidet bei Uneinigkeit der Vertragsparteien über den Umfang des Teuerungsausgleichs und über die gesamtarbeitsvertragliche Regelung des Sozialplans. Die Vertragsparteien können im GAV dem Schiedsgericht Entscheidbefugnisse in weiteren Fällen von Uneinigkeit übertragen.

⁴ Die Vertragsparteien können im GAV insbesondere vorsehen:

- a. Organe, welche an Stelle der ordentlichen staatlichen Organe über Streitigkeiten zwischen den Parteien des GAV entscheiden. Soweit der GAV kein vertragliches Streiterledigungsorgan vorsieht, entscheidet die eidgenössische Personalrekurskommission über Streitigkeiten zwischen den Parteien des GAV endgültig;
- b. die Erhebung von Beiträgen für den Vollzug des GAV.

⁵ Kommt zwischen den Sozialpartnern kein GAV zu Stande, so rufen sie bezüglich der strittigen Fragen eine Schlichtungskommission an. Diese unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.



8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 39 Aufhebung bisherigen Rechts

¹ Das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927¹⁶ wird aufgehoben.

² Artikel 48 Absätze 1–5^{ter} des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 bleibt weiterhin in Kraft.

³ Der Bundesrat kann vorsehen, dass weitere Bestimmungen des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 für beschränkte Zeit weiterhin in Kraft bleiben.

Art. 40 Änderung bisherigen Rechts

1. Das Verwaltungsverfahrensgesetz¹⁷ wird wie folgt geändert:

Ingress

...

gestützt auf Artikel 103 der Bundesverfassung¹⁸,

...

Art. 71c Abs. 4

⁴ Die Richter werden für eine Amtsdauer von jeweils vier Jahren gewählt. Der Bundesrat regelt die Rechtsstellung der vollamtlichen Richter im Rahmen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁹; er schützt dabei insbesondere die richterliche Unabhängigkeit.

¹⁶ BS 1 489; AS 1949 1719, 1959 29, 1962 17 22 311, 1964 581, 1966 57 1325, 1967 23, 1968 1221, 1972 2435, 1976 1965, 1982 33, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

¹⁷ SR 172.021

¹⁸ Diesen Bestimmungen entsprechen die Artikel 177 und 187 Absatz 1 Buchstabe d der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (AS 1999 2556).

¹⁹ BB1 2000 2208

2. Das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989²⁰ über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen wird wie folgt geändert:

Ingress

...

gestützt auf Artikel 85 Ziffer 3 der Bundesverfassung²¹,

...

Art. 1 Abs. 1 und 4

¹ Die Bundesversammlung regelt die Höhe der Besoldung der Mitglieder des Bundesrates und des Bundesgerichts sowie des Bundeskanzlers (Magistratspersonen) in der Form einer Verordnung der Bundesversammlung. Die Mitglieder des Bundesgerichts und der Bundeskanzler beziehen eine Besoldung, die in Prozenten der Besoldung der Mitglieder des Bundesrates festgesetzt wird.

⁴ *Aufgehoben*

3. Das Bundesrechtspflegegesetz²² wird wie folgt geändert:

Ingress

...

gestützt auf die Artikel 103 und 106–114^{bis} der Bundesverfassung²³,

...

Art. 100 Abs. 1 Bst. e

¹ Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist ausserdem unzulässig gegen:

- e. auf dem Gebiet des Arbeitsverhältnisses von Bundespersonal:
Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000²⁴,
ausser gegen Verfügungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses;

Art. 104 Bst. c Ziff. 2

Aufgehoben

²⁰ SR 172.121

²¹ Dieser Bestimmung entspricht Artikel 173 Absatz 2 der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (AS 1999 2556).

²² SR 173.110

²³ Diesen Bestimmungen entsprechen die Artikel 143–145, 168 Absatz 1, 177 Absatz 3, 187 Absatz 1 Buchstabe d und 188–191 (nach Inkrafttreten des Bundesbeschlusses vom 8. Oktober 1999 über die Reform der Justiz [BBI 1999 8633] Art. 188–191c) der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (AS 1999 2556).

²⁴ BBI 2000 2208

4. Das Bundesgesetz vom 4. Oktober 1974²⁵ über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushaltes wird wie folgt geändert:

Ingress

...

gestützt auf Artikel 42^{bis} der Bundesverfassung²⁶,

...

Art. 2 und 2a

Aufgehoben

Art. 41 Übergangsbestimmungen

¹ Bis zum Inkrafttreten der zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen nach Artikel 37 oder des GAV nach Artikel 38 richtet sich das Arbeitsverhältnis:

- a. bei den Departementen, der Bundeskanzlei, den eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen, beim Bundesgericht sowie bei den Parlamentsdiensten nach der Angestelltenordnung vom 10. November 1959²⁷;
- b. bei den Schweizerischen Bundesbahnen nach der Angestelltenordnung der SBB vom 2. Juli 1993²⁸;
- c. bei der Schweizerischen Post nach der Angestelltenordnung Post²⁹.

² Der Bundesrat kann weitere Ausführungserlasse, die sich auf das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927³⁰ stützten, zeitlich begrenzt für anwendbar erklären.

³ Wurde zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Verfügung erlassen, so richtet sich das Beschwerdeverfahren nach dem alten Recht.

⁴ Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäss dem Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 bestehen, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden.

²⁵ SR **611.010**

²⁶ Dieser Bestimmung entspricht Artikel 126 der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (AS **1999** 2556).

²⁷ SR **172.221.104**

²⁸ SR **742.389.21**

²⁹ SR **781.611–781.637**

³⁰ BS **1** 489; AS **1949** 1719, **1959** 29, **1962** 17 22 311, **1964** 581, **1966** 57 1325, **1967** 23, **1968** 1221, **1972** 2435, **1976** 1965, **1982** 33, **1987** 932, **1988** 3 1680, **1990** 1530, **1991** 1074 1372, **1992** 288, **1995** 1227 5061, **1996** 1445, **1997** 2465, **1998** 2847, **2000** 273 411



Art. 42 Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten; er kann das Gesetz zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft setzen.

PP
Postaufgabe

Retouren an
die Einwohnerkontrolle
der Gemeinde

Empfehlung an die Stimmberechtigten

Bundesrat und Parlament empfehlen den
Stimmberechtigten, am 26. November 2000
wie folgt zu stimmen:

- **Nein** zur Volksinitiative «für eine Flexibilisierung der AHV – gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen»
- **Nein** zur Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann»
- **Nein** zur Volksinitiative «Sparen beim Militär und der Gesamtverteidigung – für mehr Frieden und zukunftsgerichtete Arbeitsplätze (Umverteilungsinitiative)»
- **Nein** zur Volksinitiative «für tiefere Spitalkosten»
- **Ja** zum Bundespersonalgesetz

WWW-Adresse des Bundes:
<http://www.admin.ch>