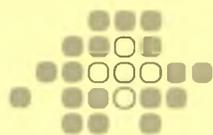


BPPG

**Das
Bundespersonalgesetz**

Dokumentation



Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Département fédéral des finances DFF
Dipartimento federale delle finanze DFF
Departament federal da finanzas DFF

<http://www.efd.admin.ch>

Herausgeber:
Eidg. Finanzdepartement EFD
Bundesgasse 3
3003 Bern

Tel. 031 322 60 33
Fax 031 323 38 52

Inhaltsverzeichnis

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel	Seite 3
Das neue Selbstverständnis	Seite 5
Der verantwortungsbewusste Arbeitgeber	Seite 9
Das neue Lohnsystem	Seite 13
Der Kündigungsschutz	Seite 15
Die Übergangszeit	Seite 17
Das BPG auf einen Blick	Seite 19
Argumente des Bundesrates für das BPG	Seite 21
Antworten auf Einwände	Seite 23
Der Beamtenstatus in den Kantonen	Seite 25
Die Information im Abstimmungskampf	Seite 27
Das Gesetz im Wortlaut	Seite 29

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel

Entwicklung immer rasanter

Wir leben nicht nur in einer Zeit des Umbruchs, sondern mitten in einem Wandel, der sich unablässig beschleunigt. Nie zuvor war die Entwicklung so rasant wie jetzt, und sie nimmt stets an Tempo zu.

Glauben wir den Prophezeiungen der Wissenschaft, dann steht uns eine neue wissenschaftliche, ökonomische und soziale Revolution bevor. Die Errungenschaften in Forschung und Technik werden alles auf den Kopf stellen, was uns heute noch normal erscheint.

Der Staat vor neuen Herausforderungen

Im Zeitalter der Globalisierung rücken unsere Märkte immer näher zusammen. Der um sich greifende Wandel in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft stellt alle vor neue Herausforderungen - auch den Staat. Er muss sich den Zeichen der Zeit stellen. Der Staat muss nicht nur reagieren, sondern auch agieren können. Hierfür braucht er Handlungsspielraum. In Sachen Personalpolitik bekommt er diesen Handlungsspielraum mit dem Bundespersonalgesetz (BPG).

Das BPG ermöglicht es den Arbeitgebern des Bundes (Verwaltung, Post und SBB), rascher auf Veränderungen - zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt - zu reagieren und individuelle Lösungen zu treffen. Detailregelungen sind nicht auf Gesetzesstufe fixiert und können deshalb rasch an veränderte Verhältnisse angepasst werden. In dieser Flexibilität liegt der grosse Vorteil des neuen Personalrechts, mit dem das betagte Beamten-gesetz aus dem Jahre 1927 nicht mehr mithalten kann.

Für einen guten und starken Service public braucht es motivierte und qualifizierte Mitarbeiter/innen. Auch sie müssen in einem dynamischen Umfeld schnell agieren und Spitzenleistungen erbringen können.

Das neue Selbstverständnis

Neues Zeitalter für die Bundesverwaltung

Mit dem Bundespersonalgesetz (BPG) verändert sich einiges. Die Rolle des Bundespersonals als Erbringer öffentlicher Dienstleistungen ändert ebenso wie diejenige des Bundes als Arbeitgeber. Das hängt auch damit zusammen, dass sich die Rolle des Staates in Richtung Dienstleistungsunternehmen wandelt.

Mit dem BPG bricht für die Bundesverwaltung ein neues Zeitalter an. Denn es bildet die Basis für eine zeitgemässe und soziale Personalpolitik. Es verschafft allen Beteiligten mehr Handlungsspielraum. Angestaubte Strukturen werden aufgelöst und so wird der Weg frei für neue, flexiblere Regelungen. So fallen beispielsweise veraltete Automatismen wie die Besoldung nach Dienstjahren weg und werden durch eine leistungsgerechtere Entlohnung abgelöst. Zudem bekommt die Personalentwicklung einen zentralen Stellenwert: Die Angestellten des Bundes und seiner Unternehmungen sollen auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein.

Der Staat als Dienstleister

Der Staat bleibt an seine demokratisch-rechtsstaatliche Verpflichtungen gebunden. Auf der einen Seite muss er für den Zusammenhalt der verschiedenen politischen und gesellschaftlichen Gruppen in unserem Land sorgen. Auf der anderen Seiten muss er seine Aufgaben künftig noch stärker nach wirtschaftlichen Kriterien erfüllen, ohne dabei die Wirkung seiner Dienstleistungen zu vernachlässigen.

Staatliche Leistungen und Aktivitäten werden hierzulande im Allgemeinen unter dem Begriff "Service public" geführt. Zu diesem Service public zählen Dienstleistungen wie:

- das Gewährleisten von Sicherheit (Militär und Polizei);
- das Durchsetzen von gesellschaftlich verbindlichen Spielregeln (Justiz und Ordnungspolitik);
- die Förderung von Chancengleichheit und sozialer Absicherung (Bildungs- und Gesundheitswesen, Fürsorge);
- von der Bevölkerung benötigte Angebote im Verkehrs-, Transport-, Energie- und Fernmeldebereich.

Folgende Merkmale zeichnen den Service public aus: Er soll

- in der ganzen Schweiz verfügbar sein;
- allen zugute kommen;
- erschwinglich sein;
- kundenfreundlich sein;
- und stets an neue Herausforderungen angepasst werden.

Wettbewerb fördert Attraktivität

Damit der Service public diesen hohen Anforderungen auch in Zukunft gerecht werden kann, ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig zu stellen. Ein zentraler Punkt ist dabei eine moderne, zeitgemässe Personalpolitik. Hierzu zählt die Personalentwicklung: Wenn der Staat vor neuen Aufgaben steht, bereitet er die eigenen Mitarbeitenden mithilfe gezielter Massnahmen so weit als möglich darauf vor. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen haben den positiven Nebeneffekt, dass das Personal zugleich an Arbeitsmarktattraktivität gewinnt.

Aber auch der Staat selbst muss als Arbeitgeber attraktiv bleiben. Wenn der Staat beispielsweise für die Installation neuer Technologien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sucht, muss er als interessanter Arbeitgeber gelten. Sonst wird er Mühe haben, das benötigte Personal zu finden. Allein schon deshalb wird er auch in Zukunft seiner Rolle als vorbildlicher Arbeitgeber gerecht bleiben.

Gesetz ermöglicht Flexibilität

Als Steuerzahlerinnen und -zahler haben die Bürger/innen ein Interesse an wirtschaftlich erbrachten öffentlichen Dienstleistungen. Das BPG unterstützt und fördert diese Notwendigkeit, denn es ist zielorientiert formuliert. Dies bedeutet, dass nicht mehr der Weg zum gewünschten Resultat, sondern das Resultat selbst beschrieben ist. Das BPG ermöglicht also mehr Handlungsspielraum. Es gibt dem Staat und seinen Unternehmen jene Flexibilität in der Personalpolitik, die sie heutzutage benötigen.

Das BPG wird dem Service public nicht schaden – im Gegenteil. Qualitativ hoch stehende Dienstleistungen, die von motivierten Personen kundengerecht und wirtschaftlich erbracht werden, stärken den Service Public.

Verlässlichkeit und Offenheit

Das BPG bedeutet den Abschied vom Beamtenstatus. „Beamter“ ist für viele Bürgerinnen und Bürger gleichbedeutend mit Denken in Paragraphen, oder mit verlässlicher Arbeit für das Wohl der Öffentlichkeit.

Verlässlich sollen die Angestellten des Bundes auch unter dem BPG sein. Sie werden aber in eine neue Rolle schlüpfen:

- sie müssen noch offener und innovativer werden, um neue Herausforderungen anzunehmen;
- sie müssen sich noch intensiver und gezielter weiterbilden, um neue Aufgaben zu übernehmen;
- sie müssen noch beweglicher werden und ihre Funktion auch unter neuen Blickwinkeln sehen.

Bereit sein, alte Gewohnheiten über Bord zu werfen. Offen sein für Neues. Offen sein für die Zukunft. Diese Aspekte sind für das Bundespersonal Chance und Herausforderung zugleich.

Bürgernähe und Kundenfreundlichkeit

Da wirtschaftliches und kundenorientiertes Denken und Handeln in Zukunft noch wichtiger werden, müssen sich die Angestellten des Bundes als Vertreterinnen und Vertreter eines modernen, öffentlichen Dienstleistungsunternehmens verstehen. Das bedeutet: Nach gemeinsam vereinbarten Zielen arbeiten. Die jeweils am besten geeignete Lösung suchen und das eigene Handeln (selbst-) kritisch hinterfragen.

Die Bedürfnisse und Gewohnheiten der Gesellschaft haben sich verändert. Die Bürgerinnen und Bürger sind anspruchsvoller und kritischer geworden. Öffentliche Dienstleistungen werden vermehrt hinterfragt, neue beansprucht. Für den Staat bedeutet dies: Herausforderungen annehmen und als Chance betrachten. Er muss seine Mittel so sinnvoll und wirtschaftlich wie möglich einsetzen. Dabei gilt es auch die hohe Dienstleistungsqualität aufrecht zu erhalten, die öffentlichen Leistungen noch kundenschaftsnäher zu erbringen. Dann bleibt der Service public ein Service **au** Public , ein öffentlicher Dienst für die Öffentlichkeit.

Bürokratischen Leerlauf vermeiden

Der Staat soll das, was er macht, gut machen. Darüber hinaus soll er seine Dienstleistungen möglichst wirtschaftlich und effizient erbringen. Umständliche, bürokratische Abläufe sollen abgebaut werden. Das spart Zeit und Geld.

Der Service public darf dem gesellschaftlichen Wandel mit seinen neuen Herausforderungen nicht hinterher hinken. Um sich aber anpassen zu können, muss sich der öffentliche Dienst aus dem zu eng geschneiderten Korsett des Beamtengesetzes befreien. Das BPG bietet den Arbeitgebern des Bundes, der Post und der SBB die Grundlage für ein zeitgemässes, flexibles, faires und modernes Personalmanagement.

Der verantwortungsbewusste Arbeitgeber

*„Verlässlichkeit und Vertrauen sind gerade in Zeiten rascher Veränderungen besonders wichtig“
Kaspar Villiger, Bundesrat*

Der Bund als verlässlicher Arbeitgeber

Der Bund war immer ein vorbildlicher und verlässlicher Arbeitgeber. Und das wird er auch bleiben. Denn er hat eine soziale Verantwortung und eine Vorbildfunktion. Diese Rolle wird er mit dem neuen Bundespersonalgesetz (BPG) auch in Zukunft wahrnehmen. Das BPG wurde zusammen mit den Personalverbänden entworfen. Die Zusammenarbeit wird sich auch in Eckwerten wie Mindestlohn und maximale Arbeitszeit zeigen. Sie sind für alle Arbeitgeber des Bundes verbindlich (Verwaltung, Post, SBB).

Die wichtigsten sozialen Standards werden somit garantiert. Sie dienen dazu, Willkür oder Lohndumping von vornherein auszuschliessen. In den Gesamtarbeitsverträgen, wie sie bei den SBB bereits abgeschlossen und bei der Post in Verhandlung sind, können die Sozialpartner Regelungen vereinbaren, die über die Mindestwerte hinausgehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes geniessen im BPG einen hohen Kündigungsschutz. Die Kündigungsgründe sind im neuen Gesetz abschliessend aufgezählt. Andere Gründe darf der Arbeitgeber nicht geltend machen, sonst ist die Kündigung nichtig.

Wird einer angestellten Person ohne deren eigenes Verschulden gekündigt, muss der Arbeitgeber alle sinnvollen Massnahmen einer zumutbaren Weiterbeschäftigung und Qualifizierung für neue Tätigkeiten ausschöpfen. Für den Fall, dass dies nicht möglich ist, sieht das Gesetz Abgangschädigungen vor.

Der Bund als attraktiver Arbeitgeber

Verwaltung, Post und SBB müssen - wie alle anderen Arbeitgeber auch - auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig sein. Sind sie dies nicht, haben sie Mühe, gut ausgebildete Mitarbeiter/innen zu engagieren. Der Bund ist jedoch auf motiviertes und qualifiziertes Personal angewiesen. Denn solches braucht er, um die immer schwierigeren Aufgaben wirtschaftlich und effizient zu lösen. Das ist auch im Interesse der Steuerzahlenden.

Damit Verwaltung, Post und SBB auch zukünftig als attraktive Arbeitgeber anerkannt sind, brauchen sie eine neue personalpolitische Grundlage. Diese liegt mit dem BPG vor. Es verschafft den erforderlichen Handlungsspielraum. Gleichzeitig setzt es personalpolitische Ziele, welche die Arbeitgeber erreichen müssen.

Mit einer zukunftsgerichteten Personalpolitik will der Bund insbesondere folgende Ziele erreichen:

1. das Bundespersonal muss arbeitsmarktfähig bleiben und auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gute Chancen haben;
2. die Arbeitgeber des Bundes müssen gutes und motiviertes Personal engagieren und halten können;
3. die Arbeitgeber des Bundes müssen als wirtschaftliche Erbringer guter öffentlicher Dienstleistung anerkannt sein.

Das Bundespersonal muss vielseitig einsetzbar sein und sich am Arbeitsplatz noch stärker beruflich und persönlich entwickeln können. Das sind Ziele, welche Verwaltung, Post und SBB erreichen müssen. Weitere Zielsetzungen sind unter anderen Arbeitsbedingungen, die den veränderten gesellschaftlichen Bedürfnissen Rechnung tragen, die Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen sowie die Chancengleichheit von Frau und Mann und behinderten Personen.

Neues Lohnsystem

Das heutige Lohnsystem der Verwaltung ist unflexibel und starr. Die Löhne werden nach Funktion und Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters festgelegt. Deren individuelle Leistung wird dabei kaum berücksichtigt. Das geltende Lohnsystem schränkt den Handlungsspielraum der Arbeitgeber stark ein. Deshalb haben sie oftmals Mühe, auf dem Arbeitsmarkt spezialisiertes Personal zu finden. Zudem kann der Bund gerade bei den höheren Lohnklassen mit der Privatwirtschaft nicht mithalten. Damit er die immer anspruchsvolleren und komplexeren Aufgaben auch zukünftig bewältigen kann, ist er jedoch auf bestens qualifiziertes Personal angewiesen.

Mit dem BPG wird Leistung honorierbar. Ein neues, flexibleres Lohnsystem schafft den dazu erforderlichen Rahmen. Der Bundesrat hat bereits Ende 1998 grünes Licht für ein modernes Entlohnungssystem gegeben. Im Jahr 2002 enthalten die Löhne des Personals der Verwaltung einen stärkeren Leistungsanteil. Damit die Leistungen beurteilt werden können, sind Zielvereinbarungs- und Personalgespräche erforderlich.

Post und SBB erarbeiten zusammen mit ihren Sozialpartnern eigene Lohnsysteme.

Attraktive Arbeitsbedingungen

Es gibt Leute, die gerne in der Verwaltung arbeiten würden - und es doch nicht tun. Entweder scheuen sie den Schritt in den öffentlichen Dienst, weil sie sich mit dem Beamtenstatus nicht identifizieren können. Oder sie befürchten, dass sie ihre Kreativität im Verwaltungsalltag nicht entfalten können und ihre Attraktivität für andere Arbeitgeber verlieren.

Aber auch der Bund braucht zufriedene, motivierte und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sollen im öffentlichen Dienst arbeiten, weil es ihnen dort gefällt und weil sie überzeugt sind, mit ihrer Arbeit einen Dienst für die Öffentlichkeit zu erbringen. Dazu sind aber Arbeitsbedingungen nötig, die sich im Vergleich mit andern guten Arbeitgebern aus Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor sehen lassen.

Das BPG ermöglicht zukunftsfähige Arbeitsbedingungen. Es misst der Entwicklung des Personals das nötige Gewicht bei und rückt neben Führungsfragen die Befindlichkeit des Personals ins Zentrum.

Verstärkte Vernetzung

Der Beamtenstatus fällt mit dem BPG weg. Alle Mitarbeiter/innen erhalten kündbare, individuelle öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge. Die Arbeitsbedingungen des Bundes nähern sich somit den Verhältnissen in der Wirtschaft an. Das macht die Arbeitsmärkte durchlässiger, erleichtert den Austausch von Personal und Wissen und stärkt die Vernetzung zwischen Privatwirtschaft und Staat. Diese Vernetzung wirkt sich für alle Betroffenen - sei es als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Steuerzahlerinnen und Steuerzahler oder Bezügerinnen und Bezüger von öffentlichen und privaten Dienstleistungen - positiv aus.

Erhöhte Eigenverantwortung

Das BPG macht eine Personalpolitik möglich, die heutigen Ansprüchen nach Selbstverantwortung und Individualität Rechnung trägt. Mit dieser zeitgemässen Personalpolitik erhalten die Angestellten mehr Eigenverantwortung für ihr berufliches Weiterkommen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Sie nehmen damit auch ihre persönliche Entwicklung stärker in die eigenen Hände. Die Vorgesetzten erhalten mehr Verantwortung in der Führung ihrer Mitarbeiter/innen. Personalpolitische Entscheidungen wie die Anstellung von Personal oder dessen Entwicklung werden den Linien-Vorgesetzten übertragen. Die Personalfachleute stehen den Führungskräften und den Mitarbeitenden beratend zur Seite und bieten professionelle Unterstützung in Veränderungsprozessen.

Das BPG verlangt von den Arbeitgebern des Bundes, dass sie das Personal beruflich und persönlich entwickeln. Mit Ausbildungen "on-the-job" können sich die Mitarbeitenden beispielsweise in der täglichen Arbeit für zukünftige Aufgaben fit machen.

Das neue Lohnsystem

Leistungskomponente einbauen

Bisher hing der Lohn von Beamtinnen und Beamten praktisch ausschliesslich von deren Funktion und Erfahrung ab. In der Regel stieg er mit zunehmendem Dienstalter automatisch an. Doch wer sehr gut arbeitet, sollte dafür auch angemessen belohnt werden können. Die Anzahl Dienstjahre darf für die Lohnentwicklung nicht mehr allein massgebend sein. Mit dem Bundespersonalgesetz (BPG) und der Lohnbemessung nach Funktion, Erfahrung und Leistung ändert sich dies. Das neue Gesetz wird eine differenziertere Entlohnung bringen.

Die Leistungsbeurteilung mit der dazu erforderlichen Zielvereinbarung ist für das Bundespersonal aber nicht ganz unbekannt. Seit 1996 gibt es in der allgemeinen Bundesverwaltung die so genannten positiven Leistungskomponenten. Mit diesen können überdurchschnittliche Leistungen von Einzelpersonen oder Gruppen ausgezeichnet werden. Für die Vorgesetzten bedeutete die Einführung der Leistungskomponenten, dass sie ihre Führungsverantwortung durch die ins Zentrum rückende Personalbeurteilung noch gezielter wahrnehmen mussten.

Im Jahr 2000 stehen in der allgemeinen Bundesverwaltung 0,5 Prozent der Lohnsumme für hervorragende Leistungen zur Verfügung. Die Möglichkeiten, Leistungen zu honorieren, sind damit unter dem Beamtengesetz erschöpft.

Der Leistungslohn in Kürze:

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

Das Personalgespräch

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

Die Personalgespräche erfordern eine intensive Gesprächskultur: den Dialog. Dieser soll den gleichberechtigten Austausch von Gedanken und Ideen fördern sowie Probleme und Hindernisse aufzeigen, die es gemeinsam zu meistern gilt.

Das Personalgespräch bezweckt

- genaueres über die Arbeitssituation der Mitarbeiter/innen zu erfahren;
- herauszufinden, wo er/sie sich zur Zeit selbst "sieht" (Selbsteinschätzung, Standortbestimmung);
- zu besprechen, wie er/sie sich beruflich und persönlich weiterentwickeln kann;
- gemeinsam neue Ziele zu vereinbaren;
- bereits erreichte Ziele bzw. die Leistungen zu beurteilen;
- den Lohn an die Leistung anzupassen.

Lohnanpassungen in zwei Etappen

Am 21. Juni 1999 haben die Sozialpartner des Bundes in einer gemeinsamen Absichtserklärung vereinbart, dass die Löhne bei der Umsetzung des neuen Lohnsystems im Prinzip übernommen werden.

Beim neuen Lohnsystem zeichnet sich eine zweistufige Realisierung ab. Die erste Etappe – eine Differenzierung der Lohnentwicklung nach Leistung – würde noch unter dem Beamtengesetz, also innerhalb des bestehenden Lohnklassensystems realisiert. Sobald der Bundesrat das weitere Vorgehen beschlossen hat, wird er darüber orientieren.

Der Kündigungsschutz

Regelung im bisherigen Beamtengesetz

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

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

Regelung im neuen Bundespersonalgesetz

Das Bundespersonalgesetz (BPG) bringt eine Vereinfachung und Klärung: Alle Mitarbeitenden stehen im gleichen vertraglichen, öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Den Beamtenstatus gibt es nicht mehr. Das neue Gesetz nennt abschliessend und für alle Angestellten sämtliche zulässigen Kündigungsgründe in einer modernen und verständlichen Sprache.

- Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Nicht-Wiederwahlen aus wirtschaftlichen Gründen waren bereits im Beamtengesetz möglich. Nur war dieser Grund darin nicht ausdrücklich aufgeführt. Dass der Arbeitgeber Bund nicht ohne Not von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und sich seiner sozialen Verantwortung bewusst ist, hat er in den letzten Jahren bewiesen. Das wird auch in Zukunft so bleiben.

Der Kündigungsschutz im Vergleich mit der Privatwirtschaft

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

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

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

Den Mitarbeitenden kann auch ohne eigenes Verschulden gekündigt werden, wenn schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe vorliegen. Ausserdem wurde ein **zusätzliches Sicherheitsnetz** eingebaut: Bevor den Mitarbeitenden ohne deren eigenes Verschulden gekündigt wird, muss der Arbeitgeber alle sinnvollen Massnahmen einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, dass die Betroffenen an Weiterbildungsmassnahmen teilnehmen und sich so für eine andere Tätigkeit qualifizieren. Das BPG verpflichtet den Arbeitgeber ausdrücklich, einen **Sozialplan** aufzustellen, wenn Entlassungen in grösserem Umfang notwendig werden sollten.

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

Der/die Angestellte kann und darf natürlich auch von sich aus kündigen.

Die Übergangszeit

Wiederwahl erforderlich

Das Bundespersonalgesetz (BPG) konnte nicht wie geplant auf den 1. Januar 2000 in Kraft gesetzt werden. Deshalb wurden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes Wiederwahlen notwendig.

Bei den **SBB** ist am 27. Juni 2000 der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterzeichnet worden; er soll am 1. Januar 2001 in Kraft treten. Bei den SBB-Bediensteten sind deshalb keine Wiederwahlen nötig.

Bei der **Post** sind die GAV-Verhandlungen auf gutem Wege. Die Inkraftsetzung ist für den 1. Juli 2001 geplant. Bei den Beamtinnen und Beamten der Post wird es deshalb Wiederwahlen geben.

Beamtinnen und Beamte, die bis zum 30. September 2000 keine anders lautende Verfügung erhalten, gelten als wieder gewählt. Der Bundesrat hat vom Parlament grünes Licht dafür bekommen, dass er die neue Amtsperiode abkürzen kann. Dazu war eine Ergänzung des Beamtengesetzes nötig. Die neue Amtsperiode dauert bis zum Inkrafttreten des BPG.

Ablösung durch vertragliches Arbeitsverhältnis

Wer wieder gewählt wird, untersteht weiterhin dem Beamtengesetz. Sobald das BPG in Kraft tritt, wird das Dienstverhältnis in ein vertragliches Arbeitsverhältnis umgewandelt. Alle Mitarbeiter/innen erhalten dann einen individuellen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag.

Mit den Personalverbänden wurde am 21. Juni 1999 in einer gemeinsamen Absichtserklärung vereinbart, dass es für den Übergang vom Beamtengesetz zum BPG eine Beschäftigungsgarantie und zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des neuen Lohnsystems eine Besoldungsgarantie gibt. Ausserdem bleibt es bis auf weiteres bei den derzeit geltenden Arbeitszeiten.

Änderungen für die Angestellten

Etwa 13'000 Mitarbeiter/innen der allgemeinen Bundesverwaltung sind bereits heute im Angestelltenstatus beschäftigt. Wenn das BPG in Kraft tritt, erhalten sie ebenfalls Einzelarbeitsverträge. Mit Ausnahme der nur befristet Beschäftigten ist das gesamte Bundespersonal dann unter den gleichen Bedingungen angestellt. Das war mit dem Beamtengesetz nicht der Fall.

Das BPG auf einen Blick

Was will das neue Gesetz?

- Den Beamtenstatus abschaffen;
- Eine moderne Personalpolitik ermöglichen;
- Bund, Post und SBB mehr Handlungsspielraum geben;
- Zielgerichtetes und wirtschaftliches Arbeiten fördern;
- Leistungen honorieren;
- Bund und Bundespersonal arbeitsmarktfähig erhalten;
- Die Sozialpartnerschaft beim Bund stärken;
- Den Austausch von Wissen und Personal zwischen Bund und Wirtschaft fördern;
- Den Steuerfranken noch wirksamer verwenden.

Weshalb ist das Beamtengesetz nicht mehr zeitgemäss?

Das Beamtengesetz stammt aus den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts. Für diese Zeit war es massgeschneidert. Die Ansprüche der Gesellschaft und der Wirtschaft an den Staat haben sich jedoch verändert. Deshalb wurde in den letzten Jahren immer wieder versucht, das Beamtengesetz den heutigen Erfordernissen anzupassen. Das hat über die Jahrzehnte zu einem kaum mehr überblickbaren Regelungswerk geführt. Das Gesetz wirkt einschränkend und behindert situationsgerechtes Handeln. Ein solches ist aber unabdingbar, um im heutigen Berufsalltag die gewünschten Leistungen zu erbringen.

Warum braucht der Bund das BPG?

Technik, Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln sich so rasant, dass auch der Staat umdenken muss. Will er seine Aufgaben auch in Zukunft im Sinne der Öffentlichkeit erfüllen, muss er noch wirtschaftlicher und wirksamer arbeiten. Dazu braucht er qualifiziertes und motiviertes Personal. Das Denken und Handeln in Zielen und Resultaten rückt noch stärker ins Zentrum des Berufsalltags. Damit der Staat ein modernes Dienstleistungsunternehmen wird, braucht er neben neuen organisatorischen Strukturen auch ein neues Personalrecht.

Für wen gilt das neue Gesetz?

Für das Personal von Verwaltung, Post und SBB. Das sind insgesamt rund 110'000 Personen.

Was ändert sich mit dem BPG?

Die Arbeitsverhältnisse: Bisher wurde das Arbeitsverhältnis für Angestellte beim Bund hoheitlich verfügt. Durch die Aufhebung des Beamtenstatus gibt es keine Wahl auf Amtsdauer mehr. Künftig erhalten die Mitarbeiter/innen einen kündbaren, öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag. Er ist in der Regel unbefristet. Das BPG bietet eine hohe Beschäftigungssicherheit für Personal, das seine Leistung erbringt und beruflich mobil bleibt. Aus der befristeten 4-jährigen Amtszeit wird ein Angestelltenverhältnis, das partnerschaftlich zustande kommt.

Der Kündigungsschutz: Das BPG zählt alle Gründe auf, die zu einer Kündigung durch Verwaltung, Post oder SBB führen können. Entlassungen unter irgendeinem Vorwand sind nichtig. Der Arbeitgeber müsste vor Gericht beweisen, dass er gesetzliche Entlassungsgründe geltend machen kann.

Die Geltung des OR: Dort, wo das BPG und seine Ausführungsbestimmungen keine speziellen Regelungen vornehmen, gilt – wie in der Privatwirtschaft - das Obligationenrecht (OR).

Der Lohn: Der Lohn richtet sich neu nach Funktion, Erfahrung und Leistung. 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 (zB. Dienstalter) fallen weg.

Die Mitwirkung der Sozialpartner ist gesetzlich festgehalten. Das BPG verpflichtet Post und SBB Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Auch die Detailregelungen für die Verwaltung werden mit den Personalverbänden ausgehandelt.

Welche Vorteile hat das BPG?

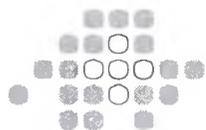
Mit dem BPG beginnt eine neue Unternehmens- und Arbeitskultur. Sie wird getragen von:

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

Dies erhöht:

- die Motivation und Qualifikation des Personals;
- die Arbeitsmarktattraktivität der Arbeitgeber und –nehmer;
- die Kundenorientierung;
- die Wirkung und Wirtschaftlichkeit der Leistungen.

Das Bundespersonalgesetz bringt somit allen etwas - den Steuerzahlenden, den Bürgerinnen und Bürgern und dem Bundespersonal.



Argumente des Bundesrates für das Bundespersonalgesetz BPG

Bundesrat und BPG / Solide Basis für flexibles Handeln: Der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft fordert auch den Bund heraus. Seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in einem dynamischen Umfeld agieren und Spitzenleistungen erbringen können. Das Bundespersonalgesetz (BPG) schafft die Voraussetzungen dafür. Gegen das Gesetz ist das Referendum ergriffen worden und zustande gekommen. Das Volk wird am 26. November 2000 über das BPG abstimmen. Nachfolgend die wichtigsten Pro-Argumente des Bundesrates.

Staat und BPG / Fortschrittliche und soziale Personalpolitik: Das BPG ermöglicht dem Bundesrat, der Post und den SBB eine zeitgemässe Personalpolitik. Starre und veraltete Regelungen machen modernen Führungsinstrumenten Platz. Insbesondere wird der Beamtenstatus abgeschafft. Das BPG nähert das Personalrecht des Bundes dem Obligationenrecht an. Die Unterschiede gegenüber der Privatwirtschaft werden dadurch kleiner. So wird der Bund auf dem Arbeitsmarkt flexibler und konkurrenzfähiger. Der Bund und seine Unternehmungen bleiben sozial vorbildliche Arbeitgeber.

Bevölkerung und BPG / Effiziente Staatsleistungen: Der Staat soll das, was er macht, gut machen. Seine Dienstleistungen müssen allen zugute kommen und erschwinglich sein. Die Bevölkerung hat Anspruch darauf, dass ihr Steuergeld haushälterisch und gezielt eingesetzt wird. Der Dienst für die Kundschaft muss für den Staat das oberste Leistungsziel sein. Das stärkt den Service public. Voraussetzung dafür ist, dass der Bund auch auf dem Arbeitsmarkt rasch auf Veränderungen reagieren kann. Das BPG schafft die dafür notwendigen Grundlagen und Instrumente.

Wirtschaft und BPG / Durchlässiger Arbeitsmarkt: Das BPG nähert die Arbeitsbedingungen des Bundes jenen der Wirtschaft an. Anstelle des Beamtenstatus treten Arbeitsverträge. Für besondere Verhältnisse werden vermehrt individuelle Lösungen möglich. Der Arbeitsmarkt wird durchlässiger, was den Austausch von Personal und Wissen erleichtert und die Vernetzungen zwischen Privatwirtschaft und Staat stärkt. Davon profitieren alle auf dem Werk- und Wirtschaftsplatz Schweiz.

Bundespersonal und BPG / Attraktive Arbeitsbedingungen: Ein starker Service public erfordert qualifiziertes und motiviertes Personal. Voraussetzungen dafür sind vorbildliche und verlässliche Arbeitgeber und entsprechende Grundlagen. Das BPG rückt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Zentrum. Es misst der beruflichen und persönlichen Entwicklung des Personals das nötige Gewicht bei. Auch können die Angestellten weiterhin auf einen gut ausgebauten Kündigungsschutz zählen. Dank der modernen Personalpolitik steigen die Chancen des Personals auf dem Arbeitsmarkt.

Sozialpartnerschaft und BPG / Chance für Vertragsverhandlungen: Das BPG ist die Grundlage für eine moderne, echte Sozialpartnerschaft. Der Bund wird zum Vertragspartner der Mitarbeitenden und der Verbände. Das Personal der Bundesverwaltung erhält Einzelarbeitsverträge; aus den beteiligten Parteien werden gleichberechtigte Partner/innen. Die SBB haben mit ihren Sozialpartnern gestützt auf das BPG einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgehandelt. Die Verhandlungen zum GAV Post sind im Gange.



Weiterführende Informationen zum Bundespersonalgesetz finden Sie auf unserer Website:
www.efd.admin.ch

Antworten auf Einwände

Gegen das Bundespersonalgesetz (BPG) hat der Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe mit seinen angeschlossenen Verbänden erfolgreich das Referendum ergriffen. Gegner des BPG hegen die Befürchtung, dass insbesondere Post und SBB aufgrund des neuen Gesetzes zahlreiche Entlassungen aussprechen würden und es so zu einer Schwächung des Service public komme. Behauptet wird auch, dass die Bediensteten der untersten Lohnklassen massive Lohnkürzungen in Kauf nehmen müssten. Generelle Befürchtungen sind eines; objektiv unrichtige oder missverständliche Einwände gegen das BPG bedürfen jedoch der Richtigstellung. Hier die Antworten auf Einwände, die von BPG-Gegnern publik gemacht worden sind.

Dauernder Verschlechterung und der Deregulierung der Arbeitsbedingungen bei Bund, Kantonen, Gemeinden *und in der Wirtschaft* müsse mit einem Nein zum BPG Einhalt geboten werden. Vom BPG seien zwar nur rund 110'000 Angestellte der Bundesverwaltung, der Post und der SBB direkt betroffen. Indirekt würde das Gesetz aber eine Signalwirkung für die Angestellten der Kantone und Gemeinden und auch jener in der Privatwirtschaft ausüben. **Festzuhalten ist**, dass die Mehrheit der Kantone den Beamtenstatus bereits abgeschafft hat oder dies noch vorsieht, und dass sich das BPG ausschliesslich auf das Bundespersonal bezieht.

Schluss mit den Verschlechterungen beim öffentlichen *und privaten* Personal und dem im BPG festgesetzten ungenügenden Kündigungsschutz.

Festzuhalten ist, dass das für die Privatwirtschaft geltende Obligationenrecht keine Bestimmungen betreffs Kündigungsschutz enthält, die so weit gehen, wie jene des BPG.

Manche Gegner des BPG haben die „Nase voll“ vom Abbau, weil es insbesondere bei der Post zu Massenentlassungen kommen könnte, falls die Post-Liberalisierer dank dem BPG ihre Pläne umsetzen würden. Hunderte von Poststellen müssten schliessen, wird behauptet.

Festzuhalten ist, dass der Bund und seine Annexbetriebe Post und SBB auch mit dem BPG verlässliche und soziale Arbeitgeber bleiben. Bereits haben die SBB-Angestellten aufgrund des BPG einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgehandelt, bei der Post sind die Verhandlungen noch im Gange. Zudem war es schon mit dem Beamtengesetz möglich, Teilbereiche der Bundesverwaltung zu liberalisieren. Post und SBB müssen jedoch den Gestaltungsspielraum des BPG haben, um auf liberalisierten Märkten längerfristig überhaupt eine Chance zu haben.

Angebliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere mehr Stress, weniger Personal und weniger Lohn. Mutmassung, dass die Angestellten künftig willkürlichen Entscheiden ausgesetzt seien, wenn es um die Festsetzung der Löhne und des Teuerungsausgleichs geht. Auch werde den Angestellten in den tiefsten Besoldungsklassen der Lohn gekürzt.

Festzuhalten ist, dass die bestehenden Löhne im Übergang zum neuen Lohnsystem weiter bezahlt werden. Das haben die Sozialpartner des Bundes bereits im Juni 1999 so vereinbart. Die stärkere Berücksichtigung der Leistung bei der Festsetzung des Lohnes beruht auf gemeinsam vereinbarten Zielen und einer Personalbeurteilung, die nachvollziehbar sein muss.

Der Minimallohn werde auf bloss noch 3000 Franken gesenkt.

Festzuhalten ist, dass der Minimallohn auf Wunsch der Personalverbände in das BPG aufgenommen worden ist. Der Betrag von Fr. 3'000.-- wird zwischen den Sozialpartnern des Bundes noch verhandelt. Beim Mindestlohn von 36 000 Franken pro Jahr handelt es sich um den tiefst möglichen Funktionslohn, wie er mit Rücksicht auf die Unternehmungen für ungelernete, 18jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgeschlagen wird. Von Lohndumping

kann keine Rede sein. Das Obligationenrecht kennt keinen Minimallohn, ein solcher kann bei GAV-Verhandlungen festgelegt werden.

Das BPG führe zur 45-Stunden-Woche und der Minimalanspruch an Ferien betrage nur noch vier Wochen; er werde auf das im Obligationenrecht festgelegte Minimum gesenkt.

Festzuhalten ist, dass sich in dieser Beziehung mit dem BPG gegenüber dem Beamtenengesetz nichts ändert: Mindestens vier Wochen Ferien und höchstens 45 Stunden Arbeitszeit pro Woche entsprechen dem Status quo.



Weitere Pro- und Kontra-Argumente zum Bundespersonalgesetz finden Sie auf unserer Website: www.efd.admin.ch (Links, Parlament)

Der Beamtenstatus in den Kantonen

Kantone mit Kündigungssystem statt Beamtenstatus

1. Zürich
2. Bern
3. Uri (ab 1.1.2001)
4. Schwyz
5. Obwalden
6. Nidwalden
7. Zug
8. Basel-Stadt
9. Basel-Landschaft
10. Appenzell Ausserrhoden
11. Appenzell Innerrhoden
12. Graubünden
13. Tessin
14. Waadt
15. Neuenburg
16. Genf

Kantone mit eingeschränktem Beamtenstatus

17. St.Gallen
18. Glarus
19. Schaffhausen

Kantone mit Beamtenstatus und geplanter Revision

20. Luzern (Änderung vorgesehen ab 1. 1. 2002)
21. Freiburg (Revisionsvorlage ab Herbst im Grossen Rat)
22. Solothurn (Änderung vorgesehen ab 1. 8. 2001)
23. Aargau (Änderung vorgesehen ab 1. 4. 2001, Volksabstimmung am 24. 9. 2000)
24. Thurgau (Revisionsvorlage im Grossen Rat)
25. Jura (Regierung befasst sich im September mit Revisionsvorlage)

Kanton mit Beamtenstatus ohne geplante Revision

26. Wallis

Die Information im Abstimmungskampf

EFD-Grundsätze

Massgebend für die EFD-Abstimmungsinformation ist die 1992 erschienene Dissertation „Die rechtliche Stellung der Behörde im Abstimmungskampf – Information und Beeinflussung der Stimmbürger in einer gewandelten halbdirekten Demokratie“ von Gion-Andri Decurtins (Universität Freiburg i. Ue.). Die dort aufgestellten Richtlinien blieben seither auch in Urteilen unwidersprochen. Dazu kommen weitere Erkenntnisse der Rechts- und Kommunikationslehre sowie die Gerichtspraxis.

Rechte...

Bejaht wird grundsätzlich, dass auch vor Abstimmungen eine Informationspflicht besteht. Information ist dabei Anspruch der Bevölkerung auf ungefilterte Kenntnis der Regierungsmeinung und Anspruch der Behörde auf aktive Teilnahme am Meinungsbildungsprozess. Die Behörde darf dabei den eigenen Standpunkt mit den besten Argumenten vertreten und ihre Führungsrolle (zu der eine aktiv geführte Kommunikation gehört) innerhalb der System- und Rechtsregeln der direkten Demokratie wahrnehmen. Im Zentrum der Argumentation haben die Argumente zu stehen, welche die Regierung in der parlamentarischen Debatte geltend gemacht hat. Insbesondere ist auf die Folgen von Annahme und Ablehnung hinzuweisen. Zudem ist das Abstimmungsthema in grössere Zusammenhänge zu stellen.

Abstimmungsgeschäfte sind die Kerngeschäfte der Regierung. Gerade wegen des besonderen öffentlichen Interesses haben die Behörden die Pflicht, diesbezügliche Kommunikations-Schwerpunkte zu setzen. Dabei sind grundsätzlich die bestehenden Informationsmittel im Rahmen ihrer Konzepte verstärkt einzusetzen (Medienkonferenzen, Medienmitteilungen, Internet, Newsletters, Argumentarien, Schriftreihen, Vorträge, Informationsveranstaltungen, Informationsordner, interne Information etc.). Die Information vor Abstimmung darf sich in Inhalt, Form und Intensität graduell, aber nicht prinzipiell von der Information über andere Regierungsgeschäfte unterscheiden. Sie soll durchaus auf speziell betroffene Zielgruppen Rücksicht nehmen.

... und Schranken

Es gibt aber auch Einschränkungen, so das Missbrauchs- und Propaganda- und Polemikverbot. Der Regierungsauftritt darf die Abstimmungs-Diskussion nicht monopolisieren und muss verhältnismässig sein. Gegenüber privaten Akteuren und Komitees gilt für die Behörde eine erhöhte Pflicht zu Wahrheit, Differenziertheit, Sachlichkeit, Lauterkeit und Überprüfbarkeit der behördlichen Argumentation. Die Verkürzung auf Slogans und Parolen ist problematisch. Die Schranken der Information nehmen auf ein Dilemma Rücksicht: Dem Recht auf Information steht die Tatsache gegenüber, dass Behörden-Interventionen die freie Meinungs- und Wissensbildung nicht nur fördern, sondern ab einem gewissen Mass auch gefährden könnten. Deshalb darf die Behördeninformation nicht einseitig, manipulativ oder drohend sein (wobei die

Darstellung von negativen Folgen eines Abstimmungsresultats keine Drohung ist). Formal muss behördliche Information als solche erkennbar sein (Transparenz). Dazu gehört auch eine klare Trennung zwischen Behörden-Information und der eigentlichen Führung des Abstimmungskampfs durch Parlament und private Komitees.

Abstimmungen sind zwar die „normale Verlängerung“ der Sachpolitik im direkt-demokratischen Prozess. Dennoch ist die Phase vor Abstimmungen sensibel und anfällig auf Missbräuche. Die Information beginnt zusammen mit dem Sachgeschäft und richtet sich zunächst nach den allgemeinen Regeln der Regierungsinformation. Verschärfte Regeln gelten, sobald das Thema als Abstimmungs-Gegenstand traktandiert (oder voruusssehbar) ist. Ab dann beginnt die Abstimmungs-Information.

Höchstanforderungen gelten in der „heissen Phase“, d.h. 3 - 5 Monate vor dem Urnengang. Hier kommen in der Regel die Teilnahme an kontroversen Debatten sowie punktuelle Reaktionen auf Verzerrungen hinzu.

Sonderfall BPG: Doppelrolle des Bundes

Im Vorfeld der Referendums-Abstimmung ist die interne Information über das Bundespersonalgesetz (BPG) dadurch geprägt, dass Bundesrat und Behörde einerseits als Arbeitgeber und andererseits als interessierte Instanz auftritt:

- **Als Arbeitgeber** ist der Bund in der internen Information dazu verpflichtet, alle Mitarbeitenden einlässlich über das BPG und über die neue Personalpolitik zu orientieren. Mit diesem Gesetz, das er vor dem Parlament hauptsächlich aus diesem Grund engagiert vertreten hat, will der Bundesrat moderne Führungsinstrumente schaffen und flexibel auf neue Anforderungen reagieren können. Auch diesen Willen muss die Behörde klar kommunizieren. Die Auseinandersetzung mit dem BPG und die Information darüber gehört unbesehen des Referendums zu den Pflichten der Vorgesetzten.
- **Als interessierte Instanz** setzt sich die Behörde für die Annahme des BPG und gegen das Referendum ein. Angesichts der erwähnten Doppelrolle sind deshalb nicht nur die üblichen Rechte und Schranken der Abstimmungsinformation zu beachten. Zusätzlich zur Pflicht, das Thema gegenüber dem Personal aktiv zu thematisieren und zur Schranke, dies im Rahmen der Spielregeln zu tun, ist ein Punkt besonders zu beachten: die Behörde darf im Rahmen der Sachinformation ohne weiteres darlegen, weshalb sie das Gesetz befürwortet. Aber sie muss Vor- und Nachteile erwähnen und insbesondere den Grundsatz der Meinungsfreiheit berücksichtigen. Das heisst nicht, dass die interne Information kontradiktorisch durchzuführen ist, denn die Möglichkeit, sich über andere Sichtweisen zu informieren, ist ja problemlos gegeben. Allerdings dürfen jenen Mitarbeitenden, welche nicht die Regierungmeinung teilen, keinerlei Nachteile erwachsen. Auch ist auf Abstimmungs-Parolen zu verzichten. Es sind also zwei Dinge unabhängig voneinander zu garantieren: Die Erfüllung der Informationspflicht des Bundes (was steht im BPG und warum hat es der Bundesrat vorgeschlagen) und die Gewährung der Freiheit des Bundespersonals, sich als Bürger ohne jede Einschränkung an der Urne frei zu äussern.

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.

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.

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
8 SR 412.10

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 gereihte 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.

⁹ SR 220

¹⁰ SR 172.021

¹¹ SR 831.10

- ² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:
- in den ersten zwei Monaten auf Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
 - 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:
- drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren;
 - vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr;
 - 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:
- die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
 - Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
 - mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
 - mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
 - schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
 - 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:
- wichtige Formvorschriften verletzt;
 - nach Artikel 12 Absätze 6 und 7 nicht begründet ist; oder
 - 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:
- missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist; oder
 - 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.

¹² SR 220

¹³ SR 151

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 betreibungs-, 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 Entscheidungsbefugnisse 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.

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

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.

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.

Nationalrat, 24. März 2000

Der Präsident: Seiler

Der Protokollführer: Anliker

Ständerat, 24. März 2000

Der Präsident: Schmid

Carlo

Der Sekretär: Lanz

Datum der Veröffentlichung: 11. April 2000³¹

Ablauf der Referendumsfrist: 20. Juli 2000

10199

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 SR ...; AS ... (BBI 2000 2208)

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 [AS ..., BBI 1999 8633] Art. 188–191c) der neuen Bundesverfassung vom 18. April 1999 (AS 1999 2556).

²⁴ SR ... AS ... (BBI 2000 2208)

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

³¹ BBI 2000 2208