



## Curia Vista - Geschäftsdatenbank

15.3785 – Motion

### Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht

Eingereicht von



Föhn Peter

Einreichungsdatum

19.06.2015

Eingereicht im

Ständerat

Stand der Beratungen

Erledigt

#### Eingereichter Text

Der Bundesrat wird aufgefordert, dem Parlament bis spätestens zur Sommersession 2017 eine Botschaft zu unterbreiten, welche eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht, insbesondere die Artikel 319ff., vorsieht und die Verantwortung über das Personalrecht neu regelt.

#### Begründung

Obwohl der Beamtenstatus formell abgeschafft worden ist, weicht das Bundespersonalrecht nach wie vor in erheblichem Ausmaße von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Obligationenrecht für die Privatwirtschaft ab. Dies hat u. a. zur Folge, dass notwendige Reorganisationen in der Bundesverwaltung erschwert werden und Angestellte mit ungenügender Leistung, wenn überhaupt, nur mit einem langwierigen Verfahren entlassen werden können. Dazu kommen verschiedene Privilegien für die Bundesbeamten, die jährlich viel Geld kosten und vom Steuerzahler berappt werden müssen. So gibt es für den Vaterschaftsurlaub fünf statt wie in der Privatwirtschaft üblich zwei bis vier Tage, und ab Lohnklasse 24 dürfen Angestellte alle fünf Jahre ein bezahltes Sabbatical von mehreren Wochen nehmen. Die Beispiele liessen sich beliebig vermehren.

Für diese Sonderstellung der Bundesbeamten gibt es in der heutigen Zeit keine einleuchtenden Argumente mehr. Der Bundesrat hat übrigens bereits am 16. März 2007 die Motion Zuppiger [04.3543](#), "Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht", zur Annahme empfohlen. Sie wurde aber nie umgesetzt und dann am 20. März 2009 schliesslich abgeschrieben, weil sie mehr als zwei Jahre hängig blieb. Es ist nun höchste Zeit, die Motion wieder aufzunehmen. Für die Verwaltung sollten die gleichen bewährten sozialpartnerschaftlichen Regeln gelten wie für die Privatwirtschaft. Neben den zusätzlichen Kosten führt die immer noch bestehende Privilegierung zu einer Wettbewerbsverzerrung zugunsten der Privatwirtschaft: Fachkräfte, die im Privatsektor oft Mangelware sind, ziehen vielfach eine Tätigkeit in der Verwaltung vor. Mit einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung der Bundesverwaltung mit der Privatwirtschaft könnte neben der jährlichen Einsparung von vielen Millionen Franken auch eine Effizienzsteigerung des Beamtenapparates erreicht werden. Angesichts der düsteren Finanzperspektiven sind auch in der Bundesverwaltung Einsparungen unumgänglich.

#### Stellungnahme des Bundesrates vom 19.08.2015

Das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) wurde erst kürzlich einer Revision unterzogen, die nun seit zwei Jahren in Kraft ist. Im Rahmen des Revisionsprojekts wurde geprüft, ob das BPG durch das Obligationenrecht ersetzt werden soll. Bundesrat und Parlament haben sich klar für die Beibehaltung des BPG ausgesprochen und gleichzeitig das BPG so weit wie möglich dem Obligationenrecht angenähert. Infolge dieser Anpassungen und der subsidiären Anwendung des Obligationenrechts (Art. 6 Abs. 2 BPG) gilt schon heute in vielen Bereichen der Bundesverwaltung das Obligationenrecht. Dies war auch ein Grund dafür, dass der Bundesrat am 16. März 2007 die Motion Zuppiger [04.3543](#) zur Annahme empfahl. Das BPG kennt nur noch dort eigene Regelungen, wo das Obligationenrecht ungeeignet ist und den speziellen Gegebenheiten bei den Bundesangestellten nicht Rechnung tragen kann. So muss beachtet werden, dass die Bundesverfassung die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers Bund einschränkt (insbesondere betreffend Gleichbehandlungsgebot und Willkürverbot). Trotz diesen verfassungsrechtlichen Schranken ist gestützt auf das Bundespersonalrecht eine Kündigung bei ungenügender Leistung nach erfolgter Mahnung durchaus möglich (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, Art. 42 der Bundespersonalverordnung; SR 172.220.111.3). Zudem sind begründete Reorganisationen jederzeit durchführbar, und der damit verbundene Stellenabbau stellt stets einen Kündigungsgrund dar (Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG).

Gleich wie die Bundesverwaltung kennen bekanntlich auch die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die vom Motionär angeführten Instrumente des Vaterschaftsurlaubs und des Sabbaticals. Diese Leistungen sind in einem GAV, einem Personalreglement oder individuell im Arbeitsvertrag geregelt. Ein Wechsel vom öffentlichen zum privaten Recht hätte somit keinen Einfluss

darauf. Der Vaterschaftsurlaub in der Bundesverwaltung beträgt zehn Tage, gleich viel wie bei zahlreichen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft (beispielsweise UBS, Credit Suisse, Ikea, McDonald's, Swisscom oder Swiss Re). Andere Unternehmen wie Migros, IBM oder Mobiliar-Versicherungen gewähren sogar einen Vaterschaftsurlaub von drei Wochen. Zudem können Bundesangestellte nur vorab geleistete Überzeit mittels eines Sabbaticals kompensieren. Es handelt sich somit nicht um eine vom Arbeitgeber gewährte Vergünstigung in Form von bezahltem Urlaub. Dies im Gegensatz zu etlichen grossen Unternehmen in der Privatwirtschaft, welche ihren Angestellten, beispielsweise mit Erreichen eines bestimmten Dienstalters, Sabbaticals gewähren, ohne dass diese die dafür nötige Zeit vorgeholt hätten.

In den letzten Jahren wurden die Anstellungsbedingungen in der Bundesverwaltung denjenigen der Privatwirtschaft weitgehend angenähert. Die Bundesverwaltung hat wie die Privatwirtschaft auch Probleme, in bestimmten Bereichen qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten zu finden.

Mit der weitgehenden Übernahme des Obligationenrechts hat die Bundesverwaltung eines der liberalsten Personalgesetze für öffentlich-rechtliche Angestellte in Europa. Die Anstellungsbedingungen der Bundesangestellten entsprechen schon heute weitgehend denjenigen der Privatwirtschaft, sodass eine voluminöse Übernahme des Obligationenrechts keine bedeutenden Veränderungen bringen würde.

#### **Antrag des Bundesrates vom 19.08.2015**

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

#### **Dokumente**

↳ [Amtliches Bulletin - die Wortprotokolle](#)

#### **Chronologie / Wortprotokolle**

Datum	Rat	
23.09.2015	SR	Ablehnung.

#### **Erstbehandelnder Rat**

Ständerat

**Deskriptoren:** [Hilfe](#)

**Ergänzende Erschliessung:**  
04;12

#### **Zuständig**

↳ [Finanzdepartement \(EFD\)](#)