



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement

Veröffentlicht am 5. Mai 2011

Revision des Bundespersonalgesetzes: Weitgehende Einigung mit den Personalvertretungen

Bern, 5.5.2011 - Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, die Personalverbände des Bundes und die Vereinigung der Kader des Bundes haben heute eine zweite Verhandlungsrunde zur Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) durchgeführt. In den meisten Punkten konnte eine Einigung erzielt werden. Beide Seiten haben Konzessionen gemacht. Die Revision stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin und bringt eine weitere Annäherung ans Obligationenrecht.

Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf konnte in den zentralen Anliegen der BPG-Revision in der zweiten Verhandlungsrunde eine Einigung mit einem Teil der Sozialpartner herbeiführen. Dies nach mehreren Verhandlungsrunden und dem Bemühen beider Seiten, durch Entgegenkommen mit einem Verhandlungspaket zu einer tragbaren Lösung zu finden. Der Gesetzesentwurf enthält wichtige Änderungen, die eine Flexibilisierung in den Anstellungsbedingungen und somit eine Annäherung ans Obligationenrecht bringen. Die Kündigungsgründe werden künftig nicht mehr abschliessend aufgeführt. Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen ersetzen die bisherige generelle Weiterbeschäftigungspflicht im Beschwerdefall. Das Beschwerdeverfahren wird vereinfacht: Künftig soll das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten entscheiden.

Konzessionen an die Verhandlungspartner

Transfair, swisspersona und die Vereinigung der Kader des Bundes akzeptieren das Verhandlungspaket. Dieses umfasst folgende Punkte: Bei missbräuchlicher Kündigung bleibt die Weiterbeschäftigungspflicht erhalten. Zudem schöpft der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, zum Beispiel bei Reorganisationen, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt. Ausserdem werden die Kündigungsgründe weiterhin zur Präzisierung im Gesetz aufgeführt, die Aufzählung ist aber nicht abschliessend. Die Höhe der möglichen Entschädigungszahlungen wird auf sechs bis zwölf anstelle von einem bis zwölf Monatslöhnen festgesetzt. Die Regelung über die Berufsinvalidität wird beibehalten.

Mit VPOD, dem Personalverband des Bundes sowie garanto bestehen noch zwei Differenzen: eine im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht und eine zweite bezüglich der aufschiebenden Wirkung im Beschwerdeverfahren.

Mit der Revision des BPG soll die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin Bundesverwaltung gestärkt werden. So schafft die Revision beispielsweise die gesetzliche Grundlage für eine überparitätische Finanzierung der Vorsorgeleistungen oder den Elternurlaub - also Vaterschafts- und Adoptionsurlaub.

Eine Revision des Bundespersonalrechts ist nötig, damit die Bundesverwaltung auch in Zukunft den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht der Bundesrat in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 vor, das BPG sowie die dazugehörige Verordnung zu revidieren. Die 2006 lancierte und zwei Jahre später in die Vernehmlassung geschickte Revision des BPG wird deshalb wieder aufgenommen.

Nach heutiger Planung soll die Botschaft nach der Sommerpause durch den Bundesrat zuhanden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte BPG wird - je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte - frühestens am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Adresse für Rückfragen

Herausgeber

Eidg. Personalamt
www.epa.admin.ch

Themen

Bundespersonal