

Eidg. Finanzdepartement
3003 Bern

Bern, den 2. Dezember 2008

Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) - Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung, zum BPG-Revisionsentwurf Stellung nehmen zu können. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) wendet sich grundsätzlich gegen diese Revision und schliesst sich vollumfänglich der Stellungnahme der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) an.

Grundsätzliches

Die Botschaft des Bundesrats (98.076) zum geltenden BPG vom 14. Dez. 1998 handelt ausführlich von der Ablösung des Beamtenstatus des alten Gesetzes und betont dazu ausdrücklich, dass der neuen dem OR nahen Flexibilisierung des Anstellungsverhältnisses mit dem gesetzlichen Kündigungsschutz eine ausreichende Beschäftigungssicherheit gegenübergestellt werden müsse. Wörtlich in der Übersicht: *„Die Wahl auf Amtsdauer (Beamtenstatus) wird abgelöst durch eine kündbare öffentlich-rechtliche Anstellung mit ausgebautem Kündigungsschutz auf der Grundlage eines individuellen Vertrags. An die Stelle der bisherigen vierjährigen Arbeitsplatzgarantie tritt eine weitgehende Beschäftigungsgarantie bei beruflicher Mobilität der Mitarbeitenden.“* Die Balance der gebotenen neuen Flexibilisierung des Arbeitsvertrags mit dem Schutz vor Willkür mit gesetzlicher Beschäftigungssicherheit war wesentlicher Bestandteil der damaligen Reform. Sie prägte auch den Abstimmungskampf vor dem Volksentscheid und dürfte wesentlich zum Ja des Volks beigetragen haben. Jedenfalls hielt der Bundesrat den vom Referendatskomitee geäusserten Willkür-Befürchtungen in seinen *Abstimmungserläuterungen* vor dem Urnengang am 26. Nov. 2000 ausdrücklich den im Gesetz vorgesehenen Kündigungsschutz als Mittel zur Beschäftigungssicherheit entgegen. Deshalb kann u. E. dieser zentrale Punkt des BPG nicht ohne sorgfältige Begründung einfach gestrichen werden.

Nur 6 Jahre nach der Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes ist Ihre Revision verfrüht und unbegründet. Vom Bundesrat in Auftrag gegebene Untersuchungen zur Verwaltungsreform stellen dem Personal ein sehr gutes Zeugnis aus. Ineffizienzen, die allenfalls auf personalrechtliche Mängel zurückzuführen wären, sind nicht bekannt. Eine Evaluation des geltenden Gesetzes legen Sie nicht vor. Sie ist für eine Revision u. E. eine unverzichtbare Voraussetzung. Zumindest müssten Sie die von der GPK bei der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle in Auftrag gegebene Wirkungsanalyse des BPG abwarten, um Ihre Revision legitimieren zu können. Wir sind somit der Ansicht, dass kein erkennbarer Handlungsbedarf besteht und für das Revisionsvorhaben nicht genügend Gründe vorliegen.

Den minimalen Kündigungsschutz beibehalten

Schon das geltende BPG orientiert sich am OR. Der Art. 12 mit einem minimalen Kündigungsschutz ist eine der wenigen Ausnahmen. Die vorliegende Revision ist in erster Linie zur Aufhebung dieses Artikels lanciert worden. Gerade dieser Punkt ist aber keineswegs begründet, da Sie keine Auswertung der Wirkung des Artikels 12 vorlegen. Immerhin gesteht der Entwurf zu, dass das verfassungsmässige Willkürverbot, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie die allgemeinen Verfahrensgarantien für den Bund als Arbeitgeber auch gelten müssen.

Das bedeutet aber auch, dass Sie mit der Streichung des expliziten fallweisen Kündigungsschutzes im Art. 12 Abs. 6 des geltenden BPG (mit der Aufzählung zulässiger Kündigungsgründe) das Rekursverfahren bei Kündigungen nicht aufheben können, was eine ursprüngliche Absicht gewesen war. Ohne Positivliste verschieben Sie neu die Beweislast auf die Bundesangestellten und schaffen unerwünschte Rechtsunsicherheit. Denn Sie erzwingen eine neue Rechtsprechung über die „sachlich hinreichenden Gründe“, die gemäss dem Art. 10 E-BPG neu zur Kündigung reichen sollen. Mit dieser unklaren Formulierung ist niemandem gedient. Sie verlassen damit Arbeitsvertragsgarantien, die im öffentlichen Recht üblich sind. Als Arbeitgeber gewinnen Sie dabei nichts, verunsichern aber die Angestellten unnötig.

Der Bund war immer ein vorbildlicher sozialer Arbeitgeber mit gewissen Anstellungsgarantien. Die soziale Sicherheit ist spätestens seit der Publica-Reform nicht mehr vorbildlich. Im Gegenteil. Die vorliegende BPG-Revision orientiert sich neu vorab an Minimalbestimmungen – sogar bei den Kündigungsfristen – ohne Rücksicht auf Monopolberufe oder längere Anstellungen, die auf dem freien Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben. Umgekehrt bleibt selbstverständlich die starke Stellung des öffentlichen Arbeitgebers bestehen: Budgethoheit, Legalitätsprinzip und demokratischer Souveränität. Sie wird durch nichts mehr kompensiert. Das ist inakzeptabel.

Die immer schlechter werdenden Arbeitsbedingungen beim Bund sind nicht nur für die Betroffenen schädlich, sie schaden auch dem Gleichgewicht der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft. Deshalb bitten wir Sie, auf die vorliegende nicht begründete Revision zu verzichten. Wie verweisen für alle Details auf die Stellungnahme der VGB.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Paul Rechsteiner

Rolf Zimmermann