



98.076

Bundespersonalgesetz**Loi sur le personnel
de la Confédération**

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 13.12.99
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 06.03.00 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 14.03.00 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 16.03.00 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 22.03.00 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 24.03.00 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 24.03.00 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Mit dem vorliegenden Bundespersonalgesetz (BPG), das wir als Zweitrat behandeln, wird das öffentliche Dienstrecht des Bundes auf eine neue Basis gestellt: Der Beamtenstatus wird durch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis abgelöst.

Wenn dieser Wechsel rechtskräftig wird, müssen die Verträge der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundes unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Frist von drei Monaten neu ausgearbeitet werden. Dies sollte unbedingt vor Ende des nächsten Jahres geschehen können, sonst beginnt eine neue Amtsdauer unter dem alten Recht des Beamtenstatus zu laufen. Aus diesem Grunde ist die Verabschiedung des BPG dringlich.

Nachdem dieses Gesetz im Nationalrat in der Herbstsession behandelt worden ist, hat sich die Staatspolitische Kommission grosse Mühe gegeben, die Vorlage in den wenigen Wochen zwischen Herbst- und Wintersession durchzubearbeiten. Das ist uns in insgesamt drei Sitzungstagen gelungen. Unsere Anstrengung war mit dem Wunsch verbunden, die Schlussabstimmung über das BPG noch in diesem Jahr durchführen zu können. Gelingt dies nicht, wird es für einen ordnungsgemässen Übergang vom alten zum neuen Dienstrecht knapp. Erfolgt die Schlussabstimmung über dieses Gesetz in den Räten erst in der Märzsession und wird dagegen das Referendum ergriffen, dann muss wohl mit ausserordentlichen Massnahmen sichergestellt werden, dass der Beamtenstatus nach Ende des Jahres 2000 nicht für eine ganze weitere Amtsperiode weitergeführt werden muss. Zudem ist insbesondere bei den SBB und der Post die Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen weit fortgeschritten. Sind die diesen Arbeiten zugrunde gelegten Gesetzesänderungen nicht rasch klar, ergeben sich auch hier Schwierigkeiten.

Das sind die Gründe, warum die Behandlung des BPG entgegen der ursprünglichen Sitzungsplanung für unseren Rat nicht erst am Dienstag der dritten Woche erfolgt, sondern auf den heutigen Tag vorverlegt wurde und Ihnen einen langen Abend beschert wird. Wir danken für das Verständnis. Es war das Bestreben, eine Differenzbereinigung in der Wintersession nicht a priori durch die Sitzungsplanung zu verunmöglichen. Mit der heutigen Behandlung des Gesetzes in unserem Rat bleibt die Möglichkeit einer definitiven Verabschiedung der Vorlage in dieser Wintersession zumindest offen.

Nach diesen Vorbemerkungen komme ich zum Inhalt des neuen Gesetzes. Das BPG, das uns der Bundesrat mit Botschaft vom 14. Dezember 1998 unterbreitet hat, ist Bestandteil der Reformbewegung in der Verwaltung, welche seit einigen Jahren im Gang ist. Das BPG löst das heutige Beamtengesetz ab, welches das stolze Alter von 72 Jahren erreicht hat. In einer Welt, in der sich alles in Bewegung befindet und rasante Veränderungen stattfinden, welche noch vor einem Jahrzehnt kaum denkbar waren, drängt sich auch ein Neuüberdenken des öffentlichen Dienstes auf. Der Staat bzw. seine Verwaltung tritt gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern schon lange nicht mehr in ausschliesslich hoheitlichen Funktionen auf, sondern steht heute oft als Anbieter für eine ganze Palette von Dienstleistungen in Konkurrenz zum privaten Bereich; ich denke vor allem an die Post und die SBB. Es liegt deshalb nicht zuletzt im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, dass diese Unternehmen im Wettbewerb bestehen können. Das erfordert einen flexibleren Einsatz des Personals, als dies früher möglich war. Der traditionelle öffentliche Dienst war auf langfristige Berufswege in einem relativ engen Spektrum ausgerichtet. Heute dagegen muss jedermann damit rechnen, dass Funktionen geändert werden. Das erfordert einerseits die Möglichkeit eines departementsübergreifenden Personaleinsatzes und





andererseits eine stärkere Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Damit kann das vorhandene Know-how optimal genutzt und wirkungsvoll eingesetzt werden.

Das vorliegende neue BPG soll die Erfüllung dieser neuen Erfordernisse ermöglichen. Es gibt den Arbeitgebern und den Führungskräften beim Bund Instrumente zur Beseitigung starrer Strukturen in die Hand und öffnet Freiräume, die es der Verwaltung ermöglichen, mit strategischen Anpassungen unverzüglich auf Veränderungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu reagieren.

Das nun vorliegende Gesetz ist das Ergebnis langwieriger Vernehmlassungen mit den Kantonen und der Wirtschaft und das Resultat von konstruktiven Verhandlungen mit den Personalverbänden. Der Nationalrat hat die vom Bundesrat vorgegebene Stossrichtung des Gesetzes übernommen, und auch Ihre vorberatende Kommission trägt diese mit.

Ich werde in sechs Punkten die Hauptpfeiler des neuen BPG umschreiben:

1. Abschaffung des Beamtenstatus: Das neue Personalrecht des Bundes ist vom Vertragsgedanken geprägt. Der Beamtenstatus wird abgeschafft. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält einen Vertrag, der die Rechtsbeziehung und die Regeln für das Arbeitsverhältnis festhält. Das gilt sowohl für den Arbeitsvertrag eines einzelnen Angestellten wie auch für ganze Gruppen von Mitarbeitern im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages. Die Wahl auf Amtsdauer bleibt lediglich magistralen Funktionen vorbehalten, die in den betreffenden spezialgesetzlichen Vorschriften umschrieben sind. Mit der Abschaffung des Beamtenstatus vollzieht der Bund das, was in drei Kantonen schon gilt und in weiteren acht Kantonen geplant wird.

2. Annäherung an das OR: Die Annäherung an das OR, welche mit dem neuen BPG erfolgt, entspringt dem Bestreben, den Verwaltungen und Betrieben die notwendigen Freiräume für wirtschaftliches Handeln zu eröffnen. Abweichungen vom OR erfolgen im BPG dort, wo sie in Anbetracht der Besonderheit des öffentlichen Dienstes unumgänglich sind. Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ist aber auch bei Anstellungen nach dem OR nicht völlig frei, wie er die Arbeitsverhältnisse ausgestalten will; er hat selbstverständlich das Gleichbehandlungsgebot, das Willkürverbot und das Legalitätsprinzip zu beachten. Zudem sind die Bestimmungen des BPG, die sich an die Arbeitgeber wenden, auch dann bindend, wenn Mitarbeiter privatrechtlich gemäss OR angestellt werden. Zu denken ist hier zum Beispiel an die Artikel 4 und 5 des neuen Gesetzes, wo die Grundsätze der Personalpolitik sowie die Koordination und das Controlling durch den Bundesrat festgeschrieben werden.

3. Gut ausgebauter Kündigungsschutz: Die Kündigungsregelung im BPG bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesverwaltung einen deutlich höheren Schutz, als dies für die Angestellten in der Privatwirtschaft der Fall ist. Das ist teilweise das Korrelat dazu, dass von den staatlichen Angestellten auch eine höhere Loyalität ihrem Arbeitgeber gegenüber erwartet wird. Diese Treuepflicht hat Ihre Kommission mit dem neu eingeführten Artikel 18a noch zusätzlich unterstrichen.

AB 1999 S 1075 / BO 1999 E 1075

4. Lohngestaltung und Teuerungsausgleich: Das neue BPG ermöglicht dem Bund und den Unternehmungen, sich bezüglich der Löhne näher am Markt zu orientieren. Das Gesetz soll eine Lohnfestlegung ermöglichen, die auf den Elementen Funktion, Leistung und Erfahrung basiert. Als sozialer Arbeitgeber wird der Bundesrat zudem Mindestlöhne festsetzen müssen. Mit Bezug auf den Teuerungsausgleich werden gleich wie beim Lohn keine Automatismen stipuliert. Der Teuerungsausgleich muss sich – wie das bereits heute der Fall ist – nach der finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie dem Arbeitsmarkt richten.

5. Regelungshierarchie: Im Rahmen der neuen Gesetzgebung besteht eine klare Rangordnung. Das BPG bildet den übergeordneten rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses des Bundespersonals sowie des Personals von Post und SBB. Es stellt damit ein einheitliches Dach für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst des Bundes dar. Die Bestimmungen, welche der Bundesrat in der Verordnung I erlässt, gelten für den gesamten Personalbereich. Des Weiteren erlässt der Bundesrat eine Verordnung II, welche nur für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung anwendbar ist, nicht aber für das Personal von Post und SBB. Unter den Ausführungsbestimmungen, welche die beiden Unternehmen Post und SBB erlassen, ist der zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag zu verstehen. Das materielle Recht des OR schliesslich kommt subsidiär überall dort zur Anwendung, wo weder das BPG noch die Verordnungen des Bundesrates noch die Gesamtarbeitsverträge eine Regelung vorsehen. Diese Konzeption führt zu einer klaren Trennung zwischen den Kompetenzen der Legislative, der Exekutive und der Unternehmungen: Das Parlament bleibt für die Formulierung der strategischen Ziele zuständig; dem Bundesrat und den Unternehmungen wird die operative Umsetzung übertragen.

6. Die Sozialpartnerschaft: Die bereits bis anhin praktizierte Sozialpartnerschaft wird im Gesetz ausdrücklich verankert. Die Offenheit des BPG, das auf Detailregelungen verzichtet, gibt der Sozialpartnerschaft in Zukunft einen höheren Stellenwert, was die Position der Verbände stärkt.



Abschliessend kann ich festhalten, dass Ihnen die Kommission mit 7 zu 1 Stimmen Eintreten auf die Vorlage beantragt. Bei den Änderungen, die wir gegenüber dem Bundesrat und/oder dem Nationalrat vorgenommen haben und auf die wir in der Detailberatung zu sprechen kommen werden, handelt es sich nicht um fundamentale Abweichungen von der vom Bundesrat vorgegebenen Stossrichtung, sondern lediglich um Präzisierungen. Die da und dort angestrebte vollständige Unterstellung des gesamten BPG unter die privatrechtliche Regelung des OR ist zumindest zum heutigen Zeitpunkt noch nicht spruchreif. Es gilt, die Versprechungen einzuhalten, die wir bei der Verabschiedung des Postorganisationsgesetzes und des SBB-Gesetzes hier in diesem Parlament abgegeben haben, wonach wir die Bereiche Post und SBB nicht dem OR unterstellen wollen. Mit dem vorliegenden BPG halten wir diese Zusicherung ein, erreichen aber dennoch die Flexibilität, welche das heutige wirtschaftliche Umfeld und das Tempo der sich abspielenden Veränderungen erfordern.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass das Bundespersonalrecht, das wir im Begriffe sind zu verabschieden, nicht mehr siebenzig Jahre hinhalten wird, wie das beim noch geltenden Beamtenrecht der Fall war, so stellt dieses Gesetz doch zumindest für die nähere Zukunft einen wegweisenden Erlass dar.

Im Namen der Kommission bitte ich Sie um Eintreten auf die Vorlage.

Büttiker Rolf (R, SO): Zuerst möchte ich meine Interessenbindung offen legen: Ich bin Zentralpräsident der Schweizer Kaderorganisation. Unsere Gremien haben sich auch mit diesem Gesetzentwurf befasst, weil wir davon überzeugt sind, dass dieses Gesetz nicht nur auf Kantone und Gemeinden einen Einfluss hat; dieses Gesetz hat – das unterschätzt man vielleicht ein bisschen – auch Signalwirkung für die Privatwirtschaft. Ich bin der Meinung, dass das Bundespersonal ein neues Gesetz braucht. Aber es braucht nicht nur ein neues Gesetz: Das Bundespersonal braucht auch eine Art Kulturwandel, der natürlich mit diesem Gesetz untrennbar verbunden ist. Das Beamtengesetz von 1927, da sind wir uns einig, ist hoffnungslos veraltet und insbesondere zu starr. Eines der wesentlichen Ziele des neuen Bundespersonalrechtes ist daher die Flexibilisierung der Angestelltenverhältnisse, also die Anpassung an rasche Entwicklungen in den Bereichen Wirtschaft, Technik, Wissenschaft und Gesellschaft, an den Wertewandel und – heute je länger, desto mehr – die Globalisierung. Dieses Ziel wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in etwa erreicht. Deshalb bin ich für Eintreten.

Die Vorlage enthält die wesentlichen Elemente des Bundesarbeitsrechtes – Frau Spoerry hat sie bereits aufgezählt – und lässt der Exekutive grossen Handlungsspielraum, damit rasch auf veränderte Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt reagiert werden kann. Das ist von entscheidender Bedeutung.

Auf der anderen Seite gilt es auch – das gilt beispielsweise für die Organisation, die ich vertrete –, auf die Sorgen und die Verunsicherung der Arbeitnehmerorganisationen Rücksicht zu nehmen, die darin bestehen, dass das Rahmengesetz die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer nur in Einzelpunkten festhält und viele Elemente der Ausführungsgesetzgebung überlässt. Aber insbesondere die in Artikel 4 festgelegten Grundsätze der Personalpolitik können diesbezüglich wesentlich zur Beruhigung beitragen. Auch der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben – das ist für mich entscheidend –, mit Hilfe von flexiblen rechtlichen Vorschriften das Arbeitsrecht weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse der jeweiligen Zeit anzupassen. Das öffentliche Personal muss lernen, sich rasch auf Veränderungen einzustellen. Um auf diese Veränderungen reagieren zu können, ist es notwendig und richtig, die Kompetenzen im Personalbereich, so weit aus Rechtsgleichheitsgründen verantwortbar, zu delegieren. Das ist der entscheidende strategische Kerninhalt des Gesetzes. Die Legislative, das Parlament, muss sich darauf beschränken, im strategischen Bereich die mittel- und langfristigen Leitplanken zu setzen, und der Exekutive wird die Zuständigkeit für den gesamten operationellen Bereich übertragen.

Dies bedingt ein Umdenken auf allen Ebenen, das sich nicht von heute auf morgen verwirklichen lässt und mit einem tief greifenden Kulturwandel verbunden ist; das habe ich am Anfang bereits angesprochen. Wenn dieser Kulturwandel nicht geschieht, bleibt das Gesetz in weiten Teilen lediglich toter Buchstabe. Ein Rahmengesetz ist diesbezüglich besonders gefährdet, nur auf dem Papier zu bestehen und keinen Geist zu haben.

Das Parlament muss sich von den gewohnten Eingriffen in operationelle Fragestellungen lösen. Als Ersatz dafür erhält es Steuerungsinstrumente, die sich aus dem neu auszubauenden Controlling und Berichtswesen ergeben. Die Linienverantwortlichen müssen die ihnen übertragenen Kompetenzen auch tatsächlich wahrnehmen; das wird noch einige Probleme aufwerfen. Sie müssen für die getroffenen Entscheide geradestehen. Um dies zu erreichen, bedarf es einer intensiven Vorgesetztenschulung und mittelfristig der Einführung eines gut ausgebildeten und ausgebauten Kaderentwicklungssystems.

Weil im Rahmen der neuen Philosophie nicht mehr praktisch jede Detailfrage durch rechtliche Erlasse beantwortet wird, müssen die Linienverantwortlichen in die Lage versetzt werden, aus den konkreten Sachverhalten die richtige Lösung zu erarbeiten. Dies setzt voraus, dass wir von der in der öffentlichen Verwaltung weit verbreiteten "Null-Fehler-Kultur" loskommen. Die Initiative derjenigen, die Verantwortung tragen, muss gefördert



und belohnt werden. Sie sollen Fehler machen dürfen und aus diesen Fehlern lernen.

Damit sind wir beim ganz wesentlichen Punkt des Kulturwandels angelangt: Die öffentliche Verwaltung muss sich von einem heute eher stabilen Gebilde zu einer dynamischen, lernenden Organisation entwickeln. Noch einmal gilt es darauf hinzuweisen, dass man keine Wunder erwarten

AB 1999 S 1076 / BO 1999 E 1076

darf, sondern dass ein Prozess seine Zeit braucht und mit insistierender Hartnäckigkeit auf allen Stufen permanent und konsequent vorangetrieben werden muss.

Fazit: Es ist höchste Zeit, dass das veraltete Beamtengesetz durch einen modernen Erlass abgelöst wird. In den Grundzügen kann man dem neuen BPG durchaus zustimmen. Da und dort wäre es aber dringend nötig, dass der Ständerat gegenüber dem Nationalrat noch gewisse Korrekturen vornähme – und zwar in Richtung der Anträge der Kommission des Ständerates und nicht in Richtung des Beschlusses des Nationalrates, wie die Antragslawine, die vom Entwurf ausgelöst wurde, es will – und das neue Bundespersonalrecht näher an die Realitäten und Verhältnisse der Privatwirtschaft herangeführt würde. Der Unterschied zwischen dem neuen Bundespersonalrecht und dem OR scheint mir in einigen Fällen – lange Kündigungsfristen, kompliziertes Beschwerderecht – immer noch relativ gross zu sein. Hier gilt es zu bedenken, dass gute Bundesangestellte keine goldenen Fesseln brauchen.

Forster Erika (R, SG): Wenn sich die Gesellschaft und die Wirtschaft verändern, muss sich auch der Staat mit seinen Organisationen anpassen. Ausdruck dieser Veränderung ist, neben verschiedenen anderen Vorhaben, auch die Modernisierung des Personalrechtes.

Die Aktualisierung dieses Bereiches ist für den Staat von grosser Bedeutung, haben sich doch in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren wesentliche Änderungen gerade auch im Bereich des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Dienstleistungen abgespielt. Wie es unter anderem in der Übersicht der Botschaft zum Ausdruck kommt, gehören im globalen Wettbewerb Effizienz und Effektivität des öffentlichen Sektors zu den wesentlichen Standortvorteilen. Mit einer grösseren Flexibilität der Angestelltenverhältnisse sollen die Unternehmungen befähigt werden, auf veränderte Verhältnisse zeitgerecht zu reagieren. Neben anderen Faktoren spielt dabei das Entlohnungssystem mit einem stärkeren Leistungs- und Marktbezug eine wesentliche Rolle. Mit diesen Zielsetzungen kann ich mich identifizieren, und ich attestiere dem vorliegenden Entwurf auch, dass das angestrebte Ziel über weite Strecken erreicht worden ist. Die Frage aber, ob die vorliegende Umschreibung des Geltungsbereiches wirklich sinnvoll ist, kann ich bis heute nicht schlüssig beantworten.

Strebt man nämlich eine weitgehende Privatisierung staatlicher Tätigkeiten an, so gehört dazu auch die Gewährung von unternehmerischen Spielräumen. Anstellungsverhältnisse bei den SBB und der Post sowie allenfalls bei anderen Anstalten des Bundes sind nicht so leicht unter das gleiche Dach zu bringen wie die Anstellungsbedingungen für das Personal der Bundesverwaltung. Wenn nun trotzdem alle Arbeitsverhältnisse in einem Gesetz geregelt werden müssen, dann wird es schwierig, der unterschiedlichen Situation von Aushilfskräften der Post und öffentlich-rechtlichen Angestellten gerecht zu werden.

Die Kommission versuchte mit gewissen Korrekturen, sei es am Entwurf des Bundesrates oder an den Beschlüssen des Nationalrates, den verschiedenen Erfordernissen noch besser gerecht zu werden, meines Erachtens zu Recht. So auch in Artikel 2, wo es um den Geltungsbereich dieses Gesetzes geht. Post und SBB haben aufgrund des Bundesgesetzes über die Organisation der Postunternehmungen des Bundes bzw. des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen die ausdrückliche Kompetenz, zur Erfüllung ihrer Aufgabe Gesellschaften zu gründen, sich an Gesellschaften zu beteiligen oder auf andere Weise mit Dritten zusammenzuarbeiten. Damals geschah das – ich möchte das betonen – mit dem klaren Willen, diese Allianzen dem Arbeitsvertragsrecht des OR zu unterstellen.

Wenn wir nun hingehen würden und diese Tochtergesellschaften, wie das der Nationalrat getan hat, dem neuen BPG unterstellen, hätte das weitgehende arbeitsrechtliche Auswirkungen und auch erhebliche Konsequenzen für die Zukunft. Dadurch würde nämlich die Allianzfähigkeit beider Betriebe weitgehend vernichtet. Die entsprechenden Anträge der Kommission, hier dem Entwurf des Bundesrates zu folgen, verdienen meines Erachtens die volle Unterstützung.

Gestatten Sie mir noch einige Bemerkungen zur Abschaffung des Beamtenstatus und zur Angleichung der Norm an das OR: Ich bin mir bewusst, dass die Verwaltung aufgrund der Verfassung und von Gesetzes wegen öffentliche Aufgaben zu erfüllen hat. Dies gebietet, dass wir die Eigenheiten des Staatswesens nicht aus den Augen verlieren. Der Staat ist als Arbeitgeber auch immer an das Gesetz, an die Verfassung und an die rechtsstaatlichen Grundsätze gebunden. Deshalb können wir das OR – das ist mir klar – nicht integral übernehmen. Wir müssen Kompromisse schliessen, die einerseits eine deutliche Annäherung an die Privatwirtschaft brin-



gen und andererseits den besonderen Gegebenheiten des Bundes Rechnung tragen. Die Frage ist nun, ob mit dem bundesrätlichen Konzept ein guter Kompromiss gefunden worden ist oder nicht. Das neue Bundespersonalrecht bringt eine Annäherung an das Privatrecht. Das ist aus meiner Sicht durchaus zu begrüßen, denn das OR ist mitnichten des Teufels, wie man annehmen könnte, wenn man sich die Stellungnahmen gewisser Exponenten zu Gemüte führt. Im Gegenteil, das OR kennt eine ausgereifte Rechtsprechung, eine grosse Gerichtspraxis, mit der Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gut leben können. Das OR ist deshalb inhaltlich durchaus geeignet, im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis als ergänzendes Recht zur Anwendung zu kommen.

Der Bundesrat schlägt eine Regelung vor, die in den Kantonen bereits Fuss gefasst hat. Er betritt also keineswegs Neuland. Die Annäherung an das OR, wie sie im bundesrätlichen Entwurf enthalten ist, ist meines Erachtens nicht übertrieben und entspricht heutigen Erfordernissen. Dort, wo sie zu zögerlich ausgefallen ist, oder dort, wo der Nationalrat mit seinen Anträgen hinter die vom Bundesrat vorgeschlagenen Normen zurückgegangen ist, hat unsere Kommission die notwendigen Korrekturen vorgenommen. In diesem Sinne bin ich für Eintreten und für Unterstützung der Mehrheitsanträge.

Leumann Helen (R, LU): Welche Rolle soll der Staat innerhalb der Volkswirtschaft und in der Gesellschaft spielen? Das ist die Frage, die uns seit den achtziger Jahren beschäftigt. Im Umfeld von Globalisierung und Personalknappheit für bestimmte Berufe auf der einen und Personalüberfluss auf der anderen Seite werden auch Staatsangestellte – seien es Bundesbeamte, kantonale oder kommunale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht mehr von der allgemeinen Diskussion ausgenommen. Der besondere Status des Beamten ist infrage gestellt; die Aufgaben werden immer umfangreicher, die finanziellen Mittel immer weniger und die Erwartungen und Ansprüche der Bürger immer grösser. Veränderungen passieren immer schneller, und neue Technologieentwicklungen verlangen neue Entscheidungsprozesse und neue Entscheidungsstrukturen.

Aber auch die Ansprüche der Staatsbediensteten haben sich verändert. So stehen heute nicht mehr Pflichtgefühl, Diensttreue oder Arbeitsplatzsicherheit an oberster Stelle auf der Liste bezüglich Arbeitsplatz, sondern Verantwortung, Selbstverwirklichung und Freude an der Arbeit.

Die GPK waren sich der zentralen Bedeutung des Personals für das reibungslose Funktionieren der Verwaltung bewusst und hielten es deshalb für notwendig, angesichts der Revision des Beamtengesetzes die Personalpolitik des Bundes genauer zu untersuchen. Als Präsidentin durfte ich im Jahre 1997 diese Arbeitsgruppe leiten, und aufgrund dieser Erkenntnisse spreche ich jetzt.

Rechnet man die SBB und die Post mit ein, so ist der Bund der grösste Arbeitgeber der Schweiz. Er beschäftigt total fast 140 000 Personen. Entsprechend hat die Personalpolitik des Bundes auch Auswirkungen und Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft. Das Personal ist das Rückgrat der Verwaltung. Nur wenige Prozesse können den Betrieb einer Organisation so stark beeinflussen wie die Personalpolitik. Leider war diese Personalpolitik kein fester Bestandteil der

AB 1999 S 1077 / BO 1999 E 1077

Regierungspolitik; so fehlte die strategische Sicht, und langfristige Perspektiven wurden eher in den Hintergrund gerückt.

Wir haben es als wichtig erachtet, dass die Personalpolitik des Bundes eine klare Ausrichtung erhält und der Bund zu einem homogenen Arbeitgeber wird. Ferner haben wir es als erforderlich erachtet, dass auf der höchsten Stufe eine strategische Personalbewirtschaftung eingeführt, die Zahl der mitwirkenden Organe verringert und die Funktion des Parlamentes neu festgelegt werden. Wir haben es als schwierig erachtet, den öffentlichen und den privaten Sektor zu vergleichen, obwohl dieser Vergleich häufig angestellt wird. Naturgemäss ist der Bund als Arbeitgeber gewissen Zwängen unterworfen, die sich in Bezug auf Mittel, Werte und Zielsetzungen von jenen der Privatwirtschaft unterscheiden – dies aus politischen und aus gesetzlichen Gründen. So ist z. B. die proportionale Vertretung der Geschlechter, der Landessprachen, der Regionen und der politischen Parteien gegeben. Ferner besteht ein grösserer Anspruch von Personen, die auf dem privaten Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Andererseits darf der Staat als Arbeitgeber weder die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes noch die Belastung des öffentlichen Haushaltes durch eine zu umfangreiche Verwaltung ignorieren. Er muss sich immer bewusst sein, dass er Vorbildfunktion hat und für seine Verwaltung Steuergelder beansprucht.

Der vorliegende Gesetzentwurf entspricht in weiten Teilen den Empfehlungen, welche die GPK im Rahmen ihres Berichtes formuliert haben, und er verdient deshalb unsere Unterstützung. Das grösste Hindernis einer modernen Personalbewirtschaftung ist aber nicht das Gesetz, sondern es sind die Praktiken, die sich im Laufe der Jahre ergeben haben. Was es deshalb im Weiteren noch braucht, sind eine neue Einstellung und eine neue Unternehmensphilosophie. Was es ebenfalls braucht, sind echte Führungskräfte.



Die Personalpolitik des Bundes macht gegenwärtig einen tief greifenden Wandel durch. Was wir heute beschliessen, ist die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Es geht aber um mehr. Es geht um die kulturelle Herausforderung. Es geht darum, die Rolle und die Aufgaben des öffentlichen Dienstes neu zu überdenken und den Preis zu bestimmen, den unsere Gesellschaft dafür zu zahlen bereit ist.

Diese Aufgabe wird viel Zeit beanspruchen und kann nur durch schrittweises Vorgehen gelöst werden. Es braucht dazu die politische Unterstützung des Bundesrates, des Parlamentes und der Sozialpartner. Ich bin für Eintreten und Zustimmung zum BPG.

Leuenberger Ernst (S, SO): Ich entschuldige mich dafür, bereits in der zweiten Woche das Wort zu ergreifen, ich hätte es lieber vermieden. Ich habe sodann Interessen zu deklarieren: Ich bin Präsident der Gewerkschaft SEV, des Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verbandes, der u. a. rund 75 Prozent des SBB-Personals organisiert.

Der Übergang vom Beamtengesetz zum Bundespersonalgesetz, das ist von der Kommissionspräsidentin vortrefflich dargestellt worden, ist im Wesentlichen eine Folge der grossen PTT- und Bahnreformen. Es könnte nützlich sein, sich ganz knapp in Erinnerung zu rufen, was damals an Zusagen, Versprechungen und Perspektiven eröffnet worden war. Dem Swisscom-Personal hatte man damals gesagt, das privatrechtliche Anstellungsverhältnis sei für diese Wachstumsbranche weitaus das Beste. Ich kann Ihnen hier heute nur gestehen, dass auch bei diesem Personal inzwischen eine enorme Ernüchterung eingetreten ist. Dem Postpersonal hat man gesagt, es bleibe öffentlich-rechtlich angestellt. Wenn Sie sich vielleicht die Mühe nehmen, einmal Artikel 15 des Postorganisationsgesetzes zu konsultieren, stellen Sie fest, dass man im Jahre 1997 in dieses Gesetz noch hineingeschrieben hat: "Die Dienstverhältnisse des Personals der Post unterstehen der Gesetzgebung über das Bundespersonal." Von GAV war da noch keine Rede, weil man 1997 davon ausging, es bleibe für das Postpersonal alles so, wie es einmal gewesen sei. Die damalige Ausgangslage beim Swisscom- und Postpersonal hatte ja für den ganzen Rat eine sehr positive Auswirkung, indem nämlich die Organisationen dieses Personals das Referendum gegen das Telekommunikationsgesetz – gegen das Telefonprivatisierungsgesetz, wie es auch etwa genannt worden ist – nicht unterstützt haben und damit die Volksabstimmung nicht stattfinden musste. Ich wage keine Prognose darüber, wie sich das Schweizervolk zu dieser Frage geäussert hätte.

Das SBB-Personal, das sich ein Jahr später "revidieren" oder "reformieren" liess, hat dann im SBB-Gesetz bereits die Formulierungen vorgefunden: "Unterstellung unter das Bundespersonalgesetz", "Detailregelung in einem Gesamtarbeitsvertrag". Innerhalb eines Jahres haben sich also die personalrechtlichen Vorstellungen – auch der gesetzgebenden Behörden – recht intensiv verändert; so oder so ist das Versprechen gegeben worden. Ich danke dem Bundesrat und insbesondere der vorberatenden Kommission, dass sie keine Anträge stellen, das SBB-Personal oder das Postpersonal aus dem Bundespersonalgesetz herauszulösen.

Der Bund als grösster Arbeitgeber des Landes hat eine grosse Bedeutung. Es ist – wie bereits ausgeführt worden ist – wahr, dass die Arbeitsbedingungen beim Bund eine Signalwirkung für die Wirtschaft haben, im symbolischen Sinn auch eine Signalwirkung für die ganze Gesellschaft; nach schweizerischer Auffassung haben die Bundesarbeitsbedingungen und die Art und Weise des Verhandeln und Umgehens der Sozialpartner auf Bundesebene untereinander weitgehende Signalwirkung und galten in den letzten achtzig Jahren als Garant für soziale Verständigung, für sozialen Ausgleich und mithin auch für sozialen Frieden; einige haben von Leuchtturmfunktion gesprochen. Ich könnte vielleicht beifügen, dass der Arbeitskampf zwischen den Organisationen des Bundespersonals und den Bundesarbeitgebern in den letzten achtzig Jahren ausschliesslich am Verhandlungstisch stattgefunden hat. Die Organisationen des Bundespersonals, die ich näher kenne, haben die Absicht, es weiter dabei bleiben zu lassen.

In dieser Situation komme ich nicht umhin, hier festzuhalten, dass es für viele Angehörige des Bundespersonals eine fast beschönigende Umschreibung dessen ist, was sie in ihrer alltäglichen Praxis an ihrem Arbeitsplatz derzeit erleben, wenn von raschem Wandel gesprochen wird. Einige haben das Gefühl, das Tempo sei horrend; andere haben das Gefühl, das nackte Chaos sei ausgebrochen. Ohne mich diesen Qualifikationen anschliessen zu wollen – ich gebe einfach Eindrücke wieder, die an mich herangetragen worden sind –, will ich Ihnen nicht verschweigen: Über diesem Gesetzeswerk, welches wir jetzt beraten, baumelt das Damoklesschwert der Referendumsdrohungen, namentlich aus Personalkreisen in der Westschweiz. Ich habe mich – ob mir das als Verantwortlicher einer Gewerkschaft passt oder nicht – damit abzufinden, dass in einigen Kantonen die Referendumskomitees bereits am Werk sind.

Sie könnten es sich leicht machen. Sie könnten sich sagen – ich spüre das aus Ihren Voten heraus -: So sollen sie doch einmal handeln, wir wollen dann sehen, wie die Abstimmung ausfällt. Man geht im Allgemeinen ja davon aus, ein Abstimmungskampf über den Beamtenstatus gehe eindeutig aus.

Täuschen wir uns nicht! Ich habe mein Votum mit einem Hinweis auf die Reform der PTT und der SBB be-



gonnen. Inzwischen ist für breite Kreise der Bevölkerung das Tempo der Reform der Betriebe des Service public so hoch und zum Teil so gewagt, dass ich mir sehr gut vorstellen kann, dass wir schlussendlich eine Volksabstimmung über den Service public in der Schweiz zu bestehen haben könnten, wenn wir uns nicht mit grösster Vorsicht und grösstem Vorbedacht an diese Gesetzesrevision machen. Denken Sie daran, wie breite Kreise der Bevölkerung darauf reagieren, wenn man ihnen mitteilt, dass Stationen und Postfilialen geschlossen, Dienstleistungen nicht mehr erbracht und erhebliche Tarifierpassungen ins Auge gefasst werden! Mit ein bisschen Phantasie können Sie sich vorstellen, in welche Konfliktsituation wir da hineingeraten könnten. Ich will auch der Hoffnung Ausdruck geben, dass der Bund nicht die Absicht hat, dieses Gesetz gegen sein Personal durchzusetzen. Ich habe Grund zur Annahme, dass Herr Bundesrat Villiger nicht auf dieser Linie ist. Ich habe bei den

AB 1999 S 1078 / BO 1999 E 1078

Vorbereitungsarbeiten zu diesem Gesetzentwurf des Bundesrates vielmehr den Willen von Herrn Bundesrat Villiger persönlich gespürt, wo immer möglich auf Verständigungslösungen mit den Organisationen des Bundespersonals hinzuwirken. Ich möchte deshalb nicht, dass wir uns bei einer praktisch mutwillig herbeigeführten Referendumsabstimmung plötzlich in der Situation wiederfinden, dass der Bund gegen sein Personal antreten muss.

In der Sorge darum trete ich auf diesen Gesetzentwurf ein. Ich hoffe als Solothurner, der etwa 3500 Bundesbedienstete in seiner Gemarkung kennt, dass wir mit diesem Bundespersonalgesetz zu einer guten Lösung kommen. Selbstverständlich behalte ich mir das letzte Wort noch vor.

Villiger Kaspar (,): Ich danke Ihnen für Ihre konstruktive Diskussion. Die Berichterstatterin, Frau Spoerry, hat das Gesetz sehr präzise geschildert. Ich kann mich ihren Ausführungen voll anschliessen, sodass ich kein Eintretensvotum mehr halten muss, das das ganze Gesetz umschreibt. Ich möchte mich darauf beschränken, ein paar Akzente zu setzen und nachher auf Ihre Voten einzugehen.

Sie war aus Ihrer Diskussion herauszuhören: die Einsicht, dass der auch Staat vom rasanten Wandel betroffen ist, den wir jetzt in allen Lebensbereichen erleben – in einer Zeit, in der wir eigentlich nicht mehr wissen, was noch wahr ist und was nicht mehr wahr ist. Nehmen Sie nur die Bundesbetriebe. Dort haben eigentliche Paradigmenwechsel stattgefunden. Wer hätte vor zehn Jahren geglaubt, dass die Swisscom heute an der New-Yorker Börse kotiert sein würde! Wenn einer das vor zehn Jahren vorausgesagt hätte, wäre er gelyncht worden. Auch die SBB sind in einem Wettbewerb: Der "free access" wird kommen; dann werden Züge im Wettbewerb durch die Schweiz brausen. Die Post ist heute marktfähig.

Es findet ein eigentlicher Paradigmenwechsel statt. Das Gleiche passiert beim Bund. Früher sagte man immer, wenn einer zum Bund ging: Das ist ein Arbeitsplatz fürs Leben; dem wird nie etwas passieren. Ich musste selber – nicht mit Begeisterung, aber es war nicht anders möglich – im damaligen EMD einen Reformprozess einleiten, der bis heute, glaube ich, schon 4000 Arbeitsplätze gekostet hat. Eine schwierige Aufgabe.

Ich darf hier auch zuhänden der Verbände sagen, dass wir das ohne die sehr konstruktive Zusammenarbeit mit den Verbänden nicht geschafft hätten. Ich habe überhaupt festgestellt, dass die Verbände bei ihren Mitgliedern wohl Verunsicherung spüren, aber letztlich die Realitäten doch akzeptieren.

Diese Entwicklung führt dazu, dass wir auch beim Staat sehr viel verändern müssen. Wir brauchen, auch im Personalrecht, mehr Flexibilität. Wir sind heute in anderen Märkten tätig: die SBB in Transportmärkten, die Post steht in Konkurrenz mit UPS usw. Wir sind in Märkten tätig, in denen wir konkurrenzfähig sein müssen.

Beim Staat selber stellen Sie fest, dass man mit den Flag-Ämtern neue Führungsmechanismen einführt, neue Kulturen zu entwickeln versucht. Ich muss Ihnen sagen: Weil sich alles weiter wandeln wird, wird die Ruhe, die wir während fünfzig Jahren in allen Bereichen hatten, wahrscheinlich nie mehr einkehren. Deshalb müssen wir die Flexibilität haben, die uns erlaubt, uns den neuen Gegebenheiten ständig anzupassen – Stichworte: Restrukturierungen, Märkte usw. Das schlägt auch auf dieses Bundespersonalgesetz durch. Ich werde vor allem in der Detailberatung darauf zu sprechen kommen.

Wir müssen die gesamte Führung überdenken. Es ist ein Gesamtpaket. Am Schluss werden die Paragraphen und Verordnungen noch das Einfachste sein; das ist hier gesagt worden. Es geht darum, den ganzen Führungsprozess zielorientierter, leistungsorientierter zu gestalten, den Kulturwandel durchzuziehen. Das wird vor allem auch den Kadern sehr viel abfordern. Hier ist dieses Gesetz nur ein Element. Ein anderes Element wird die Führung durch Zielsetzung, in Zukunft vielleicht das Kontraktmanagement sein – alle diese Dinge, die mit Flag schon ein bisschen angefangen haben. Man setzt Ziele in einem Leistungsauftrag, gibt ein Globalbudget vor und verlangt Rechenschaft über den Output. Das kameralistische Definieren des Inputs, bei dem es nachher niemanden mehr interessiert, was damit eigentlich geschieht, wird es nicht mehr geben.



In diesem Umfeld standen wir vor der Frage: Kann man das beim Bundespersonal mit einem einheitlichen "Dach" tun? Kann man die Post, die SBB, das Institut für geistiges Eigentum und die Bundesverwaltung – um nur einige Beispiele zu nennen – über den gleichen Leisten schlagen? Sie wissen, dass auch im Parlament schon gewisse Ideen diskutiert worden sind – Herr Leuenberger hat das angedeutet –, die darauf hinausliefen, z. B. die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben dem OR zu unterstellen. Hier hat Herr Leuenberger zu Recht daran erinnert, dass man damals dem Personal und seinen Verbänden gewisse Zusagen gemacht hat. Ob schon ich mir die Unterstellung der Betriebe unter das OR durchaus vorstellen könnte, fühle ich mich auch persönlich an diese Zusagen gebunden. Man hat damals auf ein Referendum verzichtet, und das müssen wir jetzt honorieren. Deshalb habe ich mich damals im Nationalrat gegen einen entsprechenden Antrag gewehrt. Wenn wir natürlich über sehr Ungleichem ein einheitliches Dach errichten wollen, müssen wir die Freiräume gross genug gestalten. Das ist auch der Grund, weshalb wir ein Rahmengesetz geschaffen haben. Wir sind überzeugt, dass es ohne ein relativ weitmaschiges Rahmengesetz nicht möglich wäre, die ganze breite Palette von Personalkategorien unter diesem Dach zusammenzufassen. Wir haben deshalb die von Frau Spoerry beschriebene Hierarchie geschaffen: Zuoberst das Gesetz mit den zwingenden Vorschriften. Dazu gilt generell: Wo das Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt das OR. Dazwischen gibt es verschiedene Möglichkeiten: die Verordnung des Bundesrates, die für das gesamte Bundespersonal gilt, dann die Verordnung, die nur für die engere Bundesverwaltung gilt, und gleichzeitig Ausführungsbestimmungen auf der Seite der Betriebe durch Gesamtarbeitsvertrag. Daraus entsteht etwas auf den ersten Blick Verwirrliches, aber auf den zweiten doch recht Logisches, das dieses einheitliche Dach ermöglicht und dadurch dem Personal gewisse Ängste nehmen kann.

Es ist klar, dass ein solches Rahmengesetz auch vom Parlament eine andere Arbeitsweise fordert. Sie müssen uns mehr Vertrauen entgegenbringen; sonst geht das nicht. Das ist auch in den Kommissionen dann und wann besprochen worden. Es wurde z. B. gefragt, ob das Parlament dann wirklich noch eine Kontrolle darüber habe, was da gemacht werde. Ich bin aber doch der Meinung, dass es eine moderne und richtige Form der Führung ist – wie in privaten Betrieben auch, wo nicht der Verwaltungsrat jede Person anstellt –, nur die strategischen Vorgaben zu machen und in Artikel 4, der von Herrn Büttiker zu Recht erwähnt worden ist, die Anforderungen an die Führung und die Ziele zu definieren. Wir als Exekutive sowie die Arbeitgeber können diese Ziele dann operationell umsetzen.

Aber nach dem Grundsatz "Kompetenz gegen Transparenz" müssen wir diese Führung für Sie nachvollziehbar machen und dafür sorgen, dass Sie diese kontrollieren können. Das bedeutet, dass wir ein sehr viel besseres Controlling und Reporting erarbeiten müssen, damit Sie diesen Einblick haben; das wollen wir auch tun. Damit können Sie Ihre Oberaufsicht wahrnehmen, ohne direkt in den Führungsprozess einzugreifen. Sie erinnern sich an die skurrilen Diskussionen hier, indem ein Teil der Kompetenzen der Lohnfindung beim Parlament und ein anderer beim Bundesrat war. Da hatten wir vor zwei Jahren die kompliziertesten Abstimmungen mit Allianzen, die mir noch heute aussergewöhnlich scheinen. Aber immerhin: Wir sind dann doch irgendwie wieder aus diesem Sumpf herausgekommen.

Der Bund ist nach wie vor gewillt, ein guter und verlässlicher Arbeitgeber zu sein. Auch darauf wurde in der Diskussion hingewiesen. Es ist eine Banalität, aber ich sage es aus tiefster Überzeugung: Das Geld ist eine äusserst wichtige Ressource – es ist klar, dass der Finanzminister das sagt -; aber eine wesentlich wichtigere Ressource sind die Menschen,

AB 1999 S 1079 / BO 1999 E 1079

die bei uns beschäftigt sind. Wir wissen, dass wir diese Ressource pflegen müssen. Wir müssen etwas tun, damit die Menschen, die bei uns tätig sind, motiviert sind, damit sie gerne arbeiten, damit sie sich in dieser Kultur wohlfühlen. Deshalb müssen und wollen wir ein verlässlicher, guter Arbeitgeber sein und wehren uns auch da und dort für Vorschriften, die unserem Personal eine gewisse Sicherheit geben. Das ist auch der Grund dafür, dass wir vermehrt dafür sorgen möchten, dass unser Personal arbeitsmarktfähig bleibt, dass unsere Beamten, die keine Beamten mehr sein werden, z. B. auch anderswo tätig sein können – das ist zwar bei den Monopolberufen sehr schwierig. Wir möchten vermehrt dafür sorgen, dass eine grössere Rotation zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft stattfinden kann und niemand glauben muss, er sei auf Gedeih und Verderb beim Bund angehängt. Wir finden dann auch leichter neue Leute, wenn man weiss, dass man beim Bund arbeitsmarktfähig bleibt.

Damit hat auch die Abschaffung des Beamtenstatus etwas zu tun. Eigentlich fand ich das immer eine etwas skurrile Einrichtung: Während vier Jahren war da einer vollkommen gesichert, unkündbar, er konnte fast tun, was er wollte, und im vierten Jahr befand er sich sozusagen im freien Fall. Man hat das aber nie ausgenutzt, obwohl man eigentlich alle vier Jahre riesige Rochaden hätte machen können. Man hätte durchaus auch unter



dem alten Gesetz mit den Verbänden zusammen restrukturieren können. Aber das ist eigentlich ein System, das nicht mehr vertretbar ist. Deshalb wollen wir diese "Beamten" über Bord werfen – ich meine das natürlich nicht allzu wörtlich, dies zuhanden des Protokolls, damit es keine Fehlinterpretationen gibt: die Menschen wollen wir behalten, nur ihre Funktion wollen wir über Bord werfen. Wir wollen aber den Menschen, die bei uns beschäftigt sind, trotzdem einen etwas stärkeren Schutz geben, als er vielleicht im Durchschnitt in der Privatwirtschaft üblich ist. Das ist deshalb gerechtfertigt, weil wir in dieser bewegten Zeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Staat gegenüber auch eine recht grosse Loyalität erwarten – eine eher grössere Loyalität, als wir sie in der Privatwirtschaft antreffen. Das braucht eine Gegenleistung unsererseits. Wir wollen auch dafür sorgen, dass sich die Menschen, die beim Staat arbeiten, unabhängig fühlen, dass sie nicht druck- und korruptionsanfällig werden. Daran haben alle ein Interesse, auch die Bürgerinnen und Bürger. Das rechtfertigt es durchaus, dass wir sie nicht einfach ganz dem OR unterstellen, sondern etwas weiter gehen, aber andererseits auch die Treue einfordern.

Umgekehrt kann aber ein absoluter Kündigungsschutz heute nicht mehr in Frage kommen. Das war ein umstrittenes Thema im Gespräch mit den Verbänden. Aber wir wollen den Tatbeweis erbringen, wie wir es schon damals im EMD gemacht haben. Die erste Phase muss nach Möglichkeit immer sein, einen anderen Job anzubieten und einen solchen wirklich zu suchen, nicht einfach als Alibi. Nur im schlimmsten Fall soll es auch zu Entlassungen kommen, vielleicht mit einer Abfindung. Das sind ein paar allgemeine Bemerkungen zu diesem Thema.

Zur Zusammenarbeit mit den Verbänden glaube ich sagen zu dürfen, dass die Gespräche konstruktiv waren. Ich werde das, was wir vereinbart haben, hier auch loyal vertreten. Im einem oder anderen Punkt werde ich vielleicht durchaus auch einer neuen Regelung, die hineingekommen ist, zustimmen können – Gesetzgebung ist ja ein lebendiger Prozess –, aber sie darf dem Geist dessen, was wir vereinbart haben, nicht widersprechen. Ich habe aber auch gespürt, dass die Verbände, die das beschlossene Gesetz wieder vor ihrer Basis vertreten müssen, eben auch die Ängste derselben perzipiert und eingebracht haben. Die Verbände haben gewisse Sorgen, und deshalb stimmten sie natürlich nicht begeistert zu. Ich verstehe das. Der Bundesrat hat in den Gesetzentwurf zwar ein paar Punkte aufgenommen, die die Verbände lieber anders gesehen hätten. Aber ich darf sagen, dass sie sich damit abgefunden und eben auch realisiert haben, dass es gewisse Anpassungen braucht. Ich glaube auch, dass vor allem die Verbände des Personals in den Betrieben durchaus etwas gewinnen. Denn das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist ja innovativ und neu. Ich bin überzeugt, dass dies der Sozialpartnerschaft sehr viel mehr Substanz geben wird. Ich selber war ja früher immer Mitglied der Verhandlungsdelegation meiner Branche, und ich habe in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem damaligen VHTL sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich sehe nicht ein, warum das nicht auch beim Staat im gleichen, konstruktiven Geist von beiden Seiten her gehen soll. Ich höre auch, dass diese Verhandlungen bei den SBB und der Post schon im Gang sind und auch recht gut laufen.

Nun kurz zu einzelnen Voten: Herr Büttiker hat zu Recht auf den Kulturwandel hingewiesen. Es ist ein ganzheitlicher Kulturwandel, verkörpert durch die neue Personalpolitik mit der Neuorganisation des Personalwesens – das neue Controlling, das erst mit dem neuen Informatiksystem BV Plus möglich geworden ist; das neue Leitbild, das neue Gesetz und die Leistungslohnelemente. Wir arbeiten an den Leistungslohnelementen, denn wir möchten mehr Leistungslohn einführen, was hier vielleicht noch zu diskutieren geben wird. Es ist ein sehr schwieriges Unterfangen, weil der Bund dafür noch keine grosse Kultur aufweist. Sie haben auch völlig recht, wenn Sie sagen, dass wir für die Kader mehr Schulung brauchen und dass die Kader mehr führen und weniger verwalten müssen. Alles das wollen wir leisten! Mir flösst das Respekt ein. Aber das sollte machbar sein, und es ist schon viel passiert. Sie haben zu Recht auch auf Artikel 4 hingewiesen; ich habe das erwähnt.

Frau Forster, ich stimme mit dem, was Sie gesagt haben, überein. Sie haben zu Recht auf ein Problem hingewiesen, das uns in der Detailberatung noch beschäftigen wird, nämlich die Unterstellung gewisser Tochterfirmen von Post und SBB unter das Bundespersonalgesetz. Ich werde mich dieser Unterstellung, die von Herrn Pelli im Nationalrat eingebracht worden ist, widersetzen. Denn dadurch werden diese beiden grossen Gebilde allianzunfähig, und das wäre letztlich nicht im Interesse von Post und SBB. Aber – auch das werde ich sagen – das soll kein Vorwand sein, um das ganze Personal quasi schleichend dem OR zu unterstellen und nur noch eine kleine "Dachholding" unter dem Bundespersonalrecht zu führen. Das würde gegen Treu und Glauben verstossen; das kann ich den Vertretern der Verbände zusichern.

Wir haben, Frau Leumann, den von den GPK verantworteten Bericht natürlich zur Kenntnis genommen; wir haben das damals auch schriftlich bestätigt. Der Bericht hilft uns; wir gehen eigentlich in die gleiche Richtung; ich sehe hier keine Widersprüche. Der Bericht erleichtert es uns auch, dies zu tun, weil wir intern diesen Bericht nehmen und sagen können: Seht her, das Parlament will auch in diese Richtung gehen! So gesehen herrscht der schöne Zustand, den es zwischen Parlament und Regierung nicht immer gibt: dass wir eigentlich dasselbe



wollen, sogar auf eine sehr ähnliche Weise.

Zu Herrn Leuenberger: Ich habe darauf hingewiesen, dass wir uns an die Zusagen halten wollen, die wir damals gemacht haben. Ich teile auch die Meinung – Herr Büttiker hat auch darüber gesprochen – bezüglich der Signalwirkung. Sie haben sinngemäss gesagt, Wandel sei ein Euphemismus für das, was wirklich passiert – die Bemerkung in Bezug auf das Chaos, das ausgebrochen sei, habe ich höflich überhört. In vielen Bereichen passiert beim Staat sehr viel mehr, als man häufig, z. B. in der Privatwirtschaft, denkt. Dass dies zu Verunsicherungen führt, ist mir klar.

Sie haben hier auch die Möglichkeit eines Referendums angedeutet. Es ist immer schlecht, wenn man über Gesetze unter Referendumsdrohung verhandeln muss. Ich will Ihnen einfach etwas sagen, was mich im Nationalrat beschäftigt hat:

Sie wissen, dass dort eine Partei – nicht die, die bei den letzten Wahlen am wenigsten gewachsen ist – am Schluss mit der Begründung gegen das Gesetz gestimmt hat, man habe den Antrag abgelehnt, die Betriebe voll dem OR zu

AB 1999 S 1080 / BO 1999 E 1080

unterstellen. Das Dummste, das passieren könnte, wäre dann, wenn bei einem Referendum von links auch Gruppen von rechts aufspringen und sagen, man solle die Betriebe voll dem OR unterstellen. Dann hätten wir wahrscheinlich den grössten Scherbenhaufen. Deshalb wäre es besser – ich weiss, wie jene denken, die in den Verbänden an diesem Gesetz mitgearbeitet haben –, wenn kein Referendum zustande käme. Es ist natürlich ein Volksrecht, das ich hier nicht zu kritisieren habe. Trotzdem könnte damit etwas in Bewegung kommen, das am Schluss kaum mehr kontrolliert werden könnte.

An sich hat ein Personalgesetz, das liberaler ist als die bisherigen, beim Volk durchaus Chancen. Denn drei Millionen Arbeitnehmer, die dem OR unterstellt sind, werden wenig Verständnis haben, wenn man für 140 000 Personen ganze andere Schutzvorschriften erlassen will. Das ist jedoch nur eine persönliche Beurteilung.

Gesamthaft gesehen bin ich der Kommission dafür dankbar, dass sie unserer Grundlinie gefolgt ist. Man kann immer da und dort etwas besser machen, und deshalb werde ich auch mit einigen Ihrer Anträge hier einverstanden sein. Ich bin dankbar, wenn Sie eintreten und die Grundlinie in der Debatte nicht verlassen.

Vielleicht noch eine letzte Bemerkung: Da und dort – ich sage das z. B. bezüglich eines Antrages Leuenberger – stelle ich mir die Frage, ob etwas, das materiell nicht von Bedeutung ist, aber vielleicht den Verbänden oder dem Personal am Herzen liegt – wie die Frage der Verhandlungen usw. –, um jeden Preis über Bord geworfen werden muss, obschon man es als kleines Zeichen drin belassen könnte.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
L'entrée en matière est décidée sans opposition

Bundspersonalgesetz **Loi sur le personnel de la Confédération**

Detailberatung – Examen de détail

Titel und Ingress, Art. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Titre et préambule, art. 1

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 2

Antrag der Kommission

Abs. 1 Bst. a, b, e-g; Abs. 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 1 Bst. c, d

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates





Antrag Béguelin

Abs. 1 Bst. c, d

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 2

Proposition de la commission

Al. 1, let. a, b, e-g; al. 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 1 let. c, d

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Béguelin

Al. 1 let. c, d

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1 Bst. a, b, e-g; Abs. 2

Al. 1, let. a, b, e-g; al. 2

Angenommen – Adopté

Abs. 1 Bst. c, d – Al. 1 let. c, d

Béguelin Michel (S, VD): J'ai aussi une déclaration d'intérêts: je suis aussi membre du syndicat du personnel des transports. J'en étais vice-président jusqu'au 31 juillet et maintenant, j'en suis membre pensionné actif.

Cela dit, ma proposition, qui prévoit de soutenir la décision du Conseil national, concerne en fait la même question aux articles 2, 3 et 34. Il s'agit d'une proposition Pelli, donc émanant du camp bourgeois. M. Pelli a mis le doigt sur un phénomène, surtout visible aux CFF, qui consiste à découper les activités de l'entreprise en secteurs de plus en plus indépendants jusqu'à devenir eux-mêmes des entreprises. Aux CFF, le phénomène se manifeste d'abord à travers le secteur des marchandises où le processus est le plus avancé. Ce secteur négocie maintenant, par exemple, une fusion avec son équivalent des chemins de fer italiens. Mais il y a aussi les secteurs des infrastructures, des trains intercity, du trafic régional, de l'entretien du matériel roulant qui, au fil des années, pourraient suivre le même chemin.

La version du Conseil national garantit que tout ce qui constitue aujourd'hui l'ensemble cohérent CFF sera soumis à la loi sur le personnel fédéral, et c'est bien ce que nous voulons en définitive.

La version du Conseil national est aussi un élément important pour la crédibilité de la loi que nous discutons, crédibilité à l'égard du personnel. Il est en effet évident que si cette proposition devait ne pas figurer dans le texte définitif, la loi apparaîtrait alors très vite, pour le personnel concerné, comme une coquille vide, ou qui pourrait se vider rapidement, puisqu'il suffirait aux deux entreprises, La Poste et les CFF, dont la Confédération est propriétaire, de multiplier les filiales pour que le personnel ne soit plus soumis à la loi.

Tout à l'heure, M. Villiger, conseiller fédéral, a dit que ce n'était pas le sens de ce qu'il voulait. J'en prends acte mais, pour moi, il me paraîtrait plus fort que ce soit la loi qui le dise. Ainsi, pour que les choses soient claires et que cette loi ne se transforme pas en un exercice alibi plus tard en ce qui concerne La Poste et les CFF, je vous invite à soutenir la version du Conseil national.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Wie Herr Béguelin eben ausgeführt hat, war es ein Antrag Pelli, der im Nationalrat mit 83 zu 79 Stimmen angenommen wurde und der zum Inhalt hatte, den Geltungsbereich des BPG auf die von Post und SBB kontrollierten Betriebe auszudehnen. Die SPK des Ständerates lehnt diese Ausweitung des Geltungsbereiches geschlossen ab, weil sie die Allianzfähigkeit der beiden Unternehmen massiv einschränken würde.

Post und SBB sind seit kurzer Zeit Unternehmen, die sich mit anderen Marktteilnehmern im Wettbewerb befinden. Vom Gesetzgeber erhielten sie die Kompetenz, zur Erfüllung ihrer Aufgaben Gesellschaften zu gründen, sich an Gesellschaften zu beteiligen oder auf andere Weise mit Dritten zusammenzuarbeiten; das ist je in Artikel 3 Absatz 2 des Postorganisations- und des SBB-Gesetzes festgehalten.

Der erst im Plenum des Nationalrates eingebrachte – es war kein Antrag der vorberatenden Kommission – und von diesem knapp gutgeheissene Antrag würde diese Kompetenz in übermässiger Masse einschränken und die SBB und PTT nicht erst auf dem Markt, sondern schon in den Verhandlungen mit anderen Unternehmen zu Aussenseitern stempeln. Das wurde uns in der Kommission sehr anschaulich und überzeugend dargelegt.



So müssen sich die SBB z. B. heute an anderen Bahnen im Bereich Güterverkehr beteiligen können, damit sie gemeinsam auf dem Markt auftreten können. Ein solches Joint Venture ist zurzeit mit den italienischen Staatsbahnen in Vorbereitung. Bei der Post sieht die Situation nicht anders aus. Die Post hat schon heute sechs Konzerngesellschaften mit insgesamt 3500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Müssten nun beide Unternehmungen das Personal ihrer Tochterfirmen dem BPG unterstellen, hätte das fatale Konsequenzen. So müssten beispielsweise arbeitsrechtliche

AB 1999 S 1081 / BO 1999 E 1081

Probleme von italienischen Angestellten einer Tochterfirma der Post oder der SBB mit Sitz in Italien in letzter Instanz von der Eidgenössischen Personalrekurskommission oder gar vom Bundesgericht beurteilt werden. Zudem könnte der Vollzug von schweizerischem Recht im Ausland nur mit Staatsverträgen bewerkstelligt werden. Es leuchtet ein, dass unter diesen Umständen kein privates in- oder ausländisches Unternehmen mit der Post oder den SBB eine Allianz eingehen würde.

In einer Hinsicht allerdings ist die Befürchtung, die zur Fassung des Nationalrates geführt hat – welche Herr Béguelin jetzt auch wieder vertritt, auch aus unserer Sicht verständlich: Der Antragsteller im Nationalrat wollte wohl mit der Unterstellung von kontrollierten Betrieben unter das BPG verhindern, dass die Unternehmungen beliebige Funktionen ausgliedern. Darauf kann aber erwidert werden – Herr Bundesrat Villiger hat es bereits angedeutet und wird es bestimmt nochmals wiederholen –, dass der Gesetzgeber die Kompetenz zur Beteiligung an und zur Gründung von Firmen nur im Sinne von ergänzenden Beteiligungen gegeben hat.

Die Post oder die SBB können somit ihr Kerngeschäft nicht ausgliedern und damit die Angestellten dem Geltungsbereich des BPG nicht entziehen.

Mit der jetzt geltenden Regelung im Postorganisations- und SBB-Gesetz, die wir hier genehmigt haben, geht es einzig darum, den Unternehmungen den Auftritt auf dem Markt im ergänzenden Bereich nicht unnötig zu erschweren. Das dürfen wir nicht über das BPG wieder rückgängig machen. Für mich ist das auch eine Frage der Glaubwürdigkeit.

Ich bitte Sie daher, der Fassung von Bundesrat und Kommission zuzustimmen und den Antrag Béguelin abzulehnen.

Forster Erika (R, SG): Ich habe bereits in meinem Eintretensvotum erläutert, dass die Annahme des Antrages Béguelin weitgehende Folgen hätte, und Kollegin Spoerry hat Ihnen auch die verschiedenen Argumente gegen den Antrag erläutert. Mich beschäftigt nur noch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmungen bzw. ob wir sie mit der Annahme des Antrages nicht noch weitergehend behindern würden. Die Tatsache ist doch die, dass mit dem sogenannten "free access" künftig auch andere Unternehmungen das Schienennetz nutzen dürfen. Damit gibt es vermehrten Wettbewerb, der auch das Kerngeschäft beschlägt. Ich denke, dass wir auch aus diesem Grund vor allem den SBB nicht noch zusätzliche Steine in den Weg legen dürfen. Ich bitte Sie aus diesem Grund, den Antrag Béguelin abzulehnen.

Villiger Kaspar (,): Das ist sozusagen der "Casus Pelli". (*Heiterkeit*) Nur einige ergänzende Bemerkungen, weil ich mich eigentlich ganz Ihrer Kommissionspräsidentin und Frau Forster anschliessen kann: Ich ergreife das Wort trotzdem, um zu bekräftigen, was damit nicht gemeint ist. Im Postorganisations- und im SBB-Gesetz wird diesen beiden Unternehmen ermöglicht, Beteiligungen einzugehen, Gesellschaften zu gründen, sich an Gesellschaften zu beteiligen oder auf andere Weise mit Dritten zusammenzuarbeiten. Weil sie damit in schwierigen Märkten und Konkurrenzverhältnissen tätig sind, dürfen wir sie hier nicht übermässig behindern und ihnen keine Fesseln anlegen, die für die Betriebe letztlich kontraproduktiv sind. Was nützt es, wenn die Beschäftigten einen Schutz, dafür aber nachher keine Arbeit mehr haben? Deshalb ist es wichtig, dass wir diesen Antrag ablehnen. Es ist aber ganz klar, dass der Gesetzgeber damals, als er in beiden Gesetzen die Möglichkeit der Beteiligungen geschaffen hat, der Meinung war, dass es sich um ergänzende Beteiligungen handelt und es nicht angeht, z. B. über Neugründungen das Kerngeschäft auszugliedern und es damit letztlich dem BPG zu entziehen. Das dürfen wir nicht zulassen. Wir haben auch mit beiden Unternehmungen lange über diesen Punkt gesprochen. Diese Absicht besteht wirklich nicht.

In diesem Sinne braucht es auch ein bisschen Vertrauen. Ich sehe das und habe auch Verständnis für diese Befürchtung, möchte aber umgekehrt davor warnen, jetzt hier Fesseln einzubauen, die letztlich für die Betriebe kontraproduktiv wären.

Ich bitte Sie in diesem Sinne, den Antrag Béguelin abzulehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 29 Stimmen





Für den Antrag Béguelin 6 Stimmen

Art. 3

Antrag der Kommission

Abs. 1 Bst. a, abis, e

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 1 Bst. b, c

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 1 Bst. d

Streichen

Abs. 2

.... die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten

Antrag Béguelin

Abs. 1 Bst. b, c

Adhérer à la décision du Conseil national

Art. 3

Proposition de la commission

Al. 1 let. a, abis, e

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 1 let. b, c

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 1 let. d

Biffer

Al. 2

.... la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices ainsi que les unités administratives décentralisées sont considérés comme

Proposition Béguelin

Al. 1 let. b, c

Adhérer à la décision du Conseil national

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Herr Béguelin, Sie sind damit einverstanden, dass die obige Abstimmung auch für Artikel 3 Absatz 1 gilt.

Angenommen gemäss Antrag der Kommission

Adopté selon la proposition de la commission

Art. 4

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 3

.... das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut und Grundlage bildet für eine leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.

Antrag Studer Jean

Abs. 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 4

Proposition de la commission

Al. 1, 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 3



.... de travail et introduit un système d'appréciation qui est fondé sur des entretiens avec le collaborateur et qui constitue la base d'une rétribution en rapport avec la prestation et d'un développement de l'employé axé sur des objectifs.

Proposition Studer Jean

Al. 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

AB 1999 S 1082 / BO 1999 E 1082

Studer Jean (S, NE): La proposition de notre commission, à l'article 4 alinéa 3, introduit pour la première fois dans le corps de la loi la référence à une partie de la rémunération qui serait fixée selon la prestation. Le canton de Neuchâtel, dont je suis le représentant, connaît depuis quelques mois quelques débats à ce sujet. Je ne manque pas d'arguments pour en parler. Je ne vais pas ici les évoquer; je me limiterai à vous dire qu'à mes yeux, le principe d'une rémunération en fonction de la prestation se concilie très difficilement, voire pas du tout, avec les principes de la légalité et celui de l'égalité de traitement, que doit observer toute administration. Même si cela peut paraître aller de soi, il est donc important dans ce contexte de préciser, comme le fait le projet du Conseil fédéral à l'alinéa 3, que l'employeur doit prévenir tout arbitraire dans les rapports de travail. Mais tant la version du Conseil national que celle de notre commission altèrent cette nécessaire recommandation. A supposer que, pour partie, la rémunération doive dépendre des mérites de l'employé, il me paraît évident qu'elle ne peut avoir pour cadre principal des entretiens avec l'intéressé. Loin de nous l'idée que ces entretiens ne doivent pas avoir lieu. Au contraire, une collaboration respectueuse et performante nécessite des contacts directs et réguliers entre chaque partie. Mais ces entretiens sont source de trop de subjectivité pour se concilier justement avec les principes de la légalité et avec celui de l'égalité de traitement. Nous vous invitons donc à abandonner le mauvais cadre proposé tant par la version du Conseil national que par celle de la commission du Conseil des Etats, et à admettre que si une appréciation individuelle doit être faite, elle doit intervenir sur des critères objectifs.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Wir sind bei Artikel 4 Absatz 3 und müssen dann nochmals auf Artikel 3 zurückkommen, wo eine technische Differenz besteht, die zuhanden der Materialien erklärt werden muss.

Bei Artikel 4 geht es tatsächlich um einen ganz wichtigen Artikel, um einen eigentlichen Grundpfeiler des BPG. Dieser Artikel 4 wendet sich an die Arbeitgeber, welche diesem Gesetz unterstellt sind, und formuliert die Zielbestimmungen und die zu verwirklichende Personalpolitik. Über diese Grundsätze besteht Einigkeit.

Bei Absatz 3 beantragt die Kommission eine Änderung gegenüber dem Beschluss des Nationalrates.

Mit der Formulierung des Bundesrates – "Sie sorgen für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis" –, die wir selbstverständlich beibehalten, wollen Bundesrat, Nationalrat und Ihre Kommission zum Ausdruck bringen, dass sich die Arbeitgeber aktiv für die Verhinderung von Willkür einsetzen müssen. Diese Aufforderung umfasst nicht nur die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse, sondern auch die privatrechtlichen. Es ist nötig, dass bei einem offen formulierten Gesetz, das dem Arbeitgeber viele Gestaltungsfreiräume belässt, nicht nur auf das allgemeine Willkürverbot abgestützt wird, das für die Verwaltung immer gilt, sondern dass den Arbeitgebern positiv die Pflicht übertragen wird, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsverhältnisse willkürfrei auszugestalten sind.

Diesem Auftrag kommt schon deswegen eine besondere Bedeutung zu, weil wir neu Mitarbeitergespräche haben. Diese Mitarbeitergespräche sind nicht ausschliesslich, aber auch eine Grundlage für die Festlegung des Leistungslohnes oder für die Festlegung einer Prämie oder ganz grundsätzlich für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit.

Wenn ich Herrn Studer richtig verstanden habe, ist sein Antrag, zur Formulierung des Bundesrates zurückzugehen, darin begründet, dass er eigentlich von leistungsgerechter Entlohnung nicht sehr begeistert ist. Aber würden wir von diesem Prinzip abweichen, würden wir einen wesentlichen Pfeiler aus dem neuen BPG herausbrechen. Wir wollen mit Absatz 3 zum Ausdruck bringen, dass es in der Zukunft ein Beurteilungssystem geben wird und dass dieses auf einem Mitarbeitergespräch basiert. Aber dieses Mitarbeitergespräch – ich wiederhole mich, aber es scheint mir wichtig zu sein – ist nicht nur eine Grundlage für die Entlohnung, sondern stellt ganz generell auch ein Element zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden dar. Für die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Leistung braucht es daneben noch weitere Massnahmen wie zum



Beispiel das Assessment, welches ja heute schon in der Verwaltung angewendet wird. Alle diese Elemente werden nun in Absatz 3 zusammengefasst.

Die Version, welche Ihnen Ihre Kommission vorschlägt, weicht inhaltlich kaum von der Fassung des Nationalrates ab; aber wir sind der Meinung, sie bringe unser Anliegen sprachlich etwas konziser zum Ausdruck. Doch wie gesagt, Herr Studer wendet sich nicht gegen die sprachliche Differenz zwischen der Formulierung des Nationalrates und derjenigen unserer Kommission, sondern er möchte grundsätzlich von Mitarbeitergesprächen und Grundlagen für leistungsgerechte Entlohnung in diesem Gesetz nichts vermerkt haben.

Aus diesem Grund darf ich Sie im Namen der geschlossenen Kommission bitten, bei Absatz 3 von Artikel 4 an unserer Fassung festzuhalten.

Villiger Kaspar (,): Auch hier kann ich mich der Präsidentin Ihrer Kommission voll anschliessen. Artikel 4 enthält die Leitplanken, die Sie für die Personalpolitik setzen; das ist der Kernartikel. Bei Absatz 3 wollte der Nationalrat deutlich machen – und Ihre Kommission ist dieser Idee gefolgt –, dass es Mitarbeitergespräche braucht. Wir hätten das selbstverständlich auch sonst vorgesehen – das ist ein neues Führungsinstrument –, und hätten es in der Verordnung konkretisiert. Der Nationalrat wollte es aber im Gesetz festschreiben – wir haben nichts dagegen, dem können wir zustimmen – und dann noch darauf hinweisen, was für einen Sinn dieses Mitarbeitergespräch auch hat, nämlich über Leistung zu reden, über den zielführenden Einsatz, über eine zukunftsorientierte Entwicklung des Personals usw. Ihre Kommission hat das dann etwas konziser und weniger geschwätzig gefasst. Sie hat meines Erachtens eine bessere Formulierung gefunden, aber inhaltlich "beisst" sich beides nicht.

Kurz zum Leistungsproblem: Herr Studer will mit seinem Antrag nicht das Gespräch verunmöglichen, aber er möchte lieber nicht, dass sich die Löhne nach der Leistung richten. Dieses Leistungselement kommt weiter hinten dann noch einmal, aber hier haben wir schon sozusagen die erste Grundsatzabstimmung darüber. Wir sind dezidiert der Meinung, dass wir die Leistung stärker als bisher mit einbeziehen müssen. Aber das heisst nicht, dass wir quasi im Akkord arbeiten oder eine unmenschliche Leistungsforderung aufstellen, dass wir quasi die Zitrone bis zum letzten Tropfen auspressen, sondern es geht auch um die Nutzung der Leistung als Motivation. Sie wissen wahrscheinlich so gut wie ich: Wenn Sie arbeiten und sehr viel leisten, der Kollege neben Ihnen hingegen bei gleichem Lohn fast nichts macht, kann das zu Frust führen.

Aber die Aufgabe, den Leistungslohn in die Kultur der Bundespersonalführung einzubauen, ist nicht ganz einfach; wir werden daran arbeiten müssen. Erstens einmal muss die Leistung so gemessen oder bewertet werden – wobei man sie ja nicht immer messen kann –, dass es akzeptiert und als gerecht empfunden wird. Wir gehen zweitens auch davon aus, dass die Leistungsnorm bei den tieferen Lohnklassen wahrscheinlich eher kleiner sein wird als bei einer oberen Lohnklasse, wo sie einen doch erheblichen Prozentsatz annehmen kann. Wir haben im Bundesrat schon eine erste Aussprache über den Leistungslohn geführt, und auch mit den Verbänden finden darüber Gespräche im Rahmen der neuen Sozialpartnergespräche statt. Wenn Sie den Leistungslohn herausbrechen, würden Sie also einen Pfeiler der neuen Führungsqualität herausbrechen, die wir beim Bund anstreben.

Deshalb muss ich Sie bitten, den Antrag Studer Jean abzulehnen.

Abs. 1, 2 – Al. 1, 2
Angenommen – Adopté

AB 1999 S 1083 / BO 1999 E 1083

Abs. 3 – Al. 3

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 32 Stimmen
Für den Antrag Studer Jean 5 Stimmen

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Noch eine Bemerkung zu Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d: Wir streichen in diesem Artikel die Tatsache, dass die dezentralisierten Verwaltungseinheiten als Arbeitgeber ex lege gelten, wie das mit diesem Buchstaben d in Absatz 1 der Fall wäre. Damit wären diese dezentralisierten Verwaltungseinheiten wie etwa die Wettbewerbskommission von Gesetzes wegen Arbeitgeber, während die Schieds- und Rekurskommissionen nur als Arbeitgeber gelten, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechende Befugnis überträgt. Darauf hat uns die Verwaltung in unseren Kommissionsberatungen aufmerksam gemacht;





deswegen ist diese Korrektur nötig.

Die Aufgaben und Befugnisse, welche das BPG an die Arbeitgeberschaft knüpft, beziehen sich hauptsächlich auf die Stellung als Vertragspartner in den einzelnen Arbeitsverhältnissen. Ausserdem haben die Arbeitgeber namentlich ein geeignetes Controlling-System anzuwenden und die Vorschriften über Mitwirkung und Sozialpartnerschaft zu beachten.

Was dezentralisierte Einheiten sind, bestimmt sich nach dem Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz vom 17. März 1997 und der entsprechenden Verordnung. Im Anhang dieser Verordnung werden die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung einzeln aufgezählt. Dort erwähnt sind beispielsweise der ETH-Rat, die Alkoholverwaltung und die Bankenkommission, nicht aber die Post, die SBB und die Schieds- und Rekurskommissionen. Es ist zu beachten, dass sich diese dezentralen Verwaltungseinheiten auf eigene Bundesgesetze abstützen, in denen auch Hinweise auf das Dienstrecht zu finden sind. Diese Vorschriften und der Hinweis im BPG, wonach ihnen Arbeitgeberqualität zukommen soll, könnte bei der Umsetzung des BPG zu Unklarheiten führen. Aus diesem Grunde hat uns wie gesagt die Verwaltung vorgeschlagen, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten im Moment mit den Verwaltungseinheiten nach Artikel 3 Absatz 2 gleichzusetzen; der Bundesrat kann diesen Einheiten damit durch einen besonderen Beschluss Arbeitgeberbefugnisse übertragen.

Die Kommission hat sich dieser Argumentation angeschlossen und macht Ihnen beliebt, die Litera d in Absatz 1 von Artikel 3 zu streichen und sie in Absatz 2 aufzunehmen. Dann ist sie am richtigen Ort platziert.

Art. 5

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 3, 4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag Leumann

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 5

Proposition de la commission

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 3, 4

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition Leumann

Adhérer à la décision du Conseil national

Leumann Helen (R, LU): Ich möchte Ihnen beantragen, beim Beschluss des Nationalrates zu bleiben, und zwar aus folgenden Gründen: Die Koordination, das Controlling und das Reporting sind Steuerungsinstrumente. Wer steuert, muss koordinieren, muss das Controlling sicherstellen und informieren. Das ist Aufgabe des Bundesrates. Das Controlling und das Reporting müssen aber auseinander gehalten werden, da es sich um zwei verschiedene Instrumente mit je eigenen Steuerungsvorgängen handelt.

Beim Beschluss des Nationalrates geht es in Absatz 1 darum, die Information des Parlamentes im Bereich der Personalpolitik sicherzustellen. Diese Zuständigkeit obliegt dem Bundesrat und darf nicht delegiert werden, weil sonst die Gefahr einer zersplitterten Berichterstattung an die Bundesversammlung besteht.

Die parlamentarischen Aufsichtskommissionen – also die Finanz- und die Geschäftsprüfungskommission – müssen in die Ausarbeitung der Berichte einbezogen werden, damit sie bestimmen können, was für die Wahrnehmung der Finanzkompetenzen gemäss Artikel 167 der neuen Bundesverfassung und der Oberaufsichtskompetenzen des Parlamentes gemäss Artikel 169 der Bundesverfassung nötig ist.

Ebenfalls zu berücksichtigen ist die neue parlamentarische Kompetenz zur Überprüfung der Wirksamkeit. Es ist nicht notwendig, im Gesetz näher auf Inhalt und Regelmässigkeit der Berichte einzugehen. Die entsprechenden Gesetze und Erlasse – namentlich das Geschäftsverkehrsgesetz, das Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz und das Finanzhaushaltsgesetz – bestimmen ohnehin, wie die Bundesversammlung über den Finanzhaushalt und die Geschäftsführung informiert werden muss.



Bei der Ausarbeitung des Berichterstattungssystems müssen die Aufsichtskommissionen verlangen, dass dabei der Umsetzung der unter Artikel 4 aufgeführten Ziele Rechnung getragen wird. Absatz 2 gemäss Fassung des Nationalrates verlangt ein geeignetes Controllingsystem und nichts weiter. Das hat aber nichts mit der Berichterstattung an die Räte zu tun.

Ich meine, der Beschluss des Nationalrates kommt diesen Anliegen besser entgegen als der Entwurf des Bundesrates, und beantrage Ihnen deshalb, dem Beschluss des Nationalrates zuzustimmen.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Ihre Kommission beantragt Ihnen mit 10 zu 2 Stimmen, bei diesem Artikel der Fassung des Bundesrates zu folgen. Wenn man den Entwurf des Bundesrates mit der Fassung des Nationalrates vergleicht, so stellt man fest, dass der Nationalrat mit etwas mehr Worten in etwa das Gleiche sagt. Ein geeignetes Controlling-System ist der Oberbegriff dessen, was der Nationalrat unter einer periodischen Überprüfung der Zielerreichung versteht. Controlling bedeutet nicht nur die buchhalterische Kontrolle der Richtigkeit der Belege, sondern auch die Kontrolle der Zweckmässigkeit der Massnahmen, der Effizienz und der Effektivität der Instrumente und der Zielerreichung. Auch die Berichterstattung ist in der bundesrätlichen Fassung selbstverständlich enthalten.

Neu an der nationalrätlichen Fassung ist, dass der Bundesrat die Berichterstattung mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen vereinbaren muss. Das ist ein Novum, und es wurde in unserer Kommission nicht ganz klar, was das genau bedeutet und welche Auswirkungen das langfristig hat, ob man dann in jedem Gesetz eine solche Regelung vorsehen muss oder ob das ein Einzelfall bleibt. Gleichzeitig wurde in unserer Kommission klar, dass eine Auskunft selbstverständlich erteilt und die Antwort auch in die Berichterstattung eingebaut wird, wenn eine Kommission – eben eine Aufsichtskommission – darum ersucht.

Aus diesem Grunde wurde der Antrag, den jetzt Frau Leumann stellt und der in der Kommission auch vorlag, mit 10 zu 2 Stimmen abgelehnt.

Ich muss Sie bitten, der Kommission zu folgen.

Villiger Kaspar (,): Es ist so, wie Frau Spoerry gesagt hat: Die beiden Formulierungen meinen eigentlich das Gleiche. Es ist völlig klar, was wir unter Berichterstattung und Controlling verstehen: Wir machen eben transparent, legen offen, was wir erreichen wollen; wir beschreiben die Zielerreichung und würden selbstverständlich auch Massnahmen vorschlagen, falls sich dies aufdrängen würde.

AB 1999 S 1084 / BO 1999 E 1084

Der einzige wirkliche Unterschied ist in der Tat die Vereinbarung mit den Aufsichtskommissionen des Parlamentes über den Inhalt der Berichterstattung. Das ist eine innovative Idee, die in der nationalrätlichen Kommission entstanden ist. Dort herrschte eine ziemlich grosse Begeisterung darüber, so dass ich den Kommissionsmitgliedern die Freude nicht nehmen wollte und gesagt habe, im Prinzip könne man das gerne einmal versuchen und so machen und ich würde die Wünsche entgegen nehmen. Es ist selbstverständlich: Wenn Sie das nicht schreiben würden und eine Kommission wie die GPK irgendeinen Wunsch hätte und irgendwo in der Berichterstattung etwas anders haben wollte, müsste der Bundesrat darauf eingehen. Für mich stellt sich folgende Frage, wenn ich das etwas kritisch sagen darf – ich kann mit der Lösung des Nationalrates leben; einfach, damit Frau Leumann das weiss -: Ich finde es etwas eigentümlich, dass man hier etwas tut, was man im gesamten übrigen Aufsichtsbereich des Bundes nicht tut – ein solches Instrument einführen. An sich hat sich ja das Berichterstattungswesen gut eingespielt. In diesem Sinne meine ich, sei die vom Nationalrat beschlossene Bestimmung eigentlich nicht nötig. Wir würden die etwas traditionellere bundesrätliche Lösung sicher so nutzen, dass wir Sie in Bezug auf das Reporting maximal zufrieden stellen könnten.

Ich ziehe die bundesrätliche Lösung vor, gehe aber nicht auf die Barrikaden, wenn Sie dem Nationalrat zustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 22 Stimmen

Für den Antrag Leumann 15 Stimmen

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Ich unterbreche hier die Sitzung und ersuche Sie, unmittelbar nach Abschluss des Weihnachtskonzertes in der Eingangshalle wieder hier im Saal zu erscheinen.

Die Sitzung wird von 19.15 Uhr bis 19.50 Uhr unterbrochen





La séance est interrompue de 19 h 15 à 19 h 50

Art. 6

Antrag der Kommission

Abs. 1–4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 5

Mehrheit

Der Bundesrat kann bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal.

Minderheit

(Aeby)

Der Bundesrat kann Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal dem OR unterstellen;

Abs. 6

Mehrheit

Die Arbeitgeber können Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen.

Minderheit

(Aeby)

Ablehnung des Antrages der Mehrheit

Abs. 7

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

Antrag David

Abs. 5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag Brunner Christiane

Abs. 5

Der Bundesrat kann bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal; er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

Art. 6

Proposition de la commission

Al. 1–4

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 5

Majorité

Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, ainsi que le personnel recruté et engagé à l'étranger.

Minorité

(Aeby)

Le Conseil fédéral peut soumettre au CO le personnel auxiliaire

Al. 6

Majorité

Dans des cas particuliers fondés, l'employeur peut soumettre des employés au CO.



Minorité

(Aeby)

Rejeter la proposition de la majorité

Al. 7

En cas de litige découlant des rapports de travail du personnel soumis au CO, les tribunaux civils sont compétents.

Proposition David

Al. 5

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition Brunner Christiane

Al. 5

Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, ainsi que le personnel recruté et engagé à l'étranger. Il peut édicter des prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Je nach Normendichte und inhaltlicher Ausgestaltung sind einzelne Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes als Rahmen für spezifische Arbeitsverhältnisse nicht geeignet. Post, SBB und ETH können schon heute aus dem Bundespersonalrecht ausbrechen und einzelne ihrer Arbeitsverhältnisse dem OR unterstellen. In jedem Unternehmen, so auch beim Bund und vor allem bei der Post und den SBB, gibt es Funktionen, die nicht dauernd ausgeübt werden müssen. Es sind Arbeiten, die auch von den Arbeitnehmenden selbst nicht als dauernde Beschäftigung wahrgenommen werden, weil sie offensichtlich nur zudienenden Charakter haben oder der Ergänzung einer laufenden Ausbildung dienen. Das BPG, das wir jetzt verabschieden, ist zwar ein flexibles Recht. Trotzdem würde es diesen sporadischen und fluktuierenden Arbeitsverhältnissen im Arbeitsalltag nicht gerecht. Hier denken wir vor allen Dingen an Aushelfer bei der Post, die tageweise und unregelmässig eingesetzt werden, wie gerade jetzt wieder in der Weihnachtszeit, wo ohne solche Aushelfer der gewaltige Anfall von Briefen und Paketen sicher nicht so hervorragend bewältigt werden könnte, wie dies jetzt geschieht. Diese Arbeitnehmenden suchen in der Regel gar kein dauerndes Arbeitsverhältnis.

Ein weiteres Problem stellt sich für den Bund, der in den Schweizer Botschaften sogenanntes Lokalpersonal anstellt. Dabei handelt es sich in der Regel um ortsansässige Ausländerinnen und Ausländer, die gewisse Funktionen im

AB 1999 S 1085 / BO 1999 E 1085

Hausdienst oder in der Administration ausüben. Eine Unterstellung unter das BPG wäre auch für diese Kategorie unverhältnismässig. Abgesehen von der auf schweizerische Verhältnisse zugeschnittenen Salärstruktur ergäben sich auch Probleme bei der Durchsetzung des Rechtes.

Aus diesen Gründen hat Ihre Kommission in Artikel 6 Absatz 5 ein sogenanntes OR-Fenster aufgetan. Der Nationalrat hat dies schon dadurch getan, dass der Bundesrat in begründeten Einzelfällen Mitarbeiter im OR-Verhältnis anstellen kann. Allerdings sind es natürlich eher Positionen in den obersten Etagen, die hier in Frage kommen. Wir haben uns in der Kommission überzeugen lassen, dass wir insbesondere auch für die Kategorien, die wir hier nennen – "Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal" –, eine weitere Möglichkeit der Anstellung unter OR-Bedingungen schaffen müssen.

In Absatz 7 halten wir dann fest, dass bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser dem OR untergestellten Personen die zivilen Gerichte zuständig sind.

Nun haben wir zu Artikel 6 zwei weitere Anträge: den Antrag David, dem Nationalrat zuzustimmen und damit nur "in begründeten Einzelfällen" ausnahmsweise eine Anstellung nach dem OR zu erlauben, und den Antrag Brunner Christiane, der im Prinzip Absatz 5 gemäss Kommissionsmehrheit übernimmt, aber noch anfügen möchte, dass der Bundesrat für diese Arbeitsverhältnisse Mindestvorschriften erlassen kann.

Ich bin glücklich – und ich darf das wahrscheinlich im Namen der Kommission sagen, weil wir sehr geschlossen hinter diesem neuen OR-Fenster stehen –, dass Frau Brunner dieses Fenster akzeptiert, auch wenn sie den Wunsch hat, dass man es noch mit Mindestvorschriften absichern würde. Ob das notwendig ist, nachdem der Bundesrat gestützt auf andere Artikel die Möglichkeit hat, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, bleibe einmal dahingestellt. Aber es kommt in diesem Anliegen zum Ausdruck, dass man auch Aushilfsangestellte



und die übrigen Kategorien, die dem OR unterstellt werden, als Arbeitgeber gut behandeln soll. Das ist für uns selbstverständlich, das muss so sein; auch bei diesen Kategorien soll der Bund ein guter Arbeitgeber sein.

Dieses Fenster aber ist aus folgenden Gründen notwendig: Wenn wir Aushilfen und Praktikanten im Ausland dem BPG unterstellen, dann gelten auch für diese Kategorie die Kündigungsmöglichkeiten und die Kündigungsfristen, die das BPG kennt. Das sind die hauptsächlichen Punkte, in welchen sich der Schutz der Angestellten im öffentlichen Dienst vom Schutz der Angestellten in der Privatwirtschaft deutlich unterscheidet. Im BPG sind die Möglichkeiten für eine ordentlichen Kündigung abschliessend aufgezählt; aus wirtschaftlichen Gründen darf man nur entlassen, wenn man innerhalb des Betriebes eine andere Stelle anbietet. Wenn auch das nicht möglich ist, muss man eine Abgangsentschädigung bezahlen. Wie gesagt, sind auch die Kündigungsfristen länger.

Wenn wir den Schutz für das Bundespersonal in diesem Ausmass beibehalten wollen, ist es fast zwingend, dass wir für die Aushilfskategorien mehr Flexibilität geben. Denn wenn auch Aushilfsfunktionen und solche bei ausländischen Botschaften diesen Einschränkungen der Kündigungsmöglichkeit und den langen Kündigungsfristen unterliegen, kann man diese Leute nicht mehr anstellen, weil man sie später anderweitig im gleichen Betrieb weiter beschäftigen muss. Hier geraten wir in einen gewissen Zwiespalt: Wenn man auf der einen Seite den hohen Schutz für alle jene erhalten will, die die Kernaufgaben in den Bundesbetrieben, bei den PTT und den SBB erfüllen, braucht man auf der anderen Seite gewisse Fenster, um mehr Flexibilität zu haben. Ansonsten könnte es passieren, dass man mittelfristig sichere Arbeitsplätze gefährdet, weil man die flexible Reaktion auf Spitzenzeiten, wie z. B. jetzt in der Weihnachtszeit bei der Post, nicht richtig abdecken kann.

Aus diesem Grunde bitte ich Sie im Namen der Kommission, den Antrag David abzulehnen und nicht nur die "begründeten Einzelfälle" dem OR zu unterstellen, sondern dieses Fenster für bestimmte weitere Kategorien zu öffnen.

Der Antrag Brunner Christiane lag der Kommission in dieser Form nicht vor. Ich kann Frau Brunner nur versichern, dass wir dieses Fenster aus den erwähnten Flexibilitätsgründen und ein Stück weit zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Kernfunktionen wahrnehmen, geöffnet haben – und nicht, weil wir der Meinung wären, man müsste nicht auch für das Aushilfspersonal vernünftige Arbeitsbedingungen schaffen. Wenn ich mich nicht täusche – Herr Bundesrat Villiger kann das sicher bestätigen –, ist die Post, die am meisten solche Leute beschäftigt, jetzt im Begriff, einen Gesamtarbeitsvertrag für das Aushilfspersonal auszuarbeiten. Damit müsste das Anliegen von Frau Brunner abgedeckt sein.

Abs. 1–4 – Al. 1–4

Angenommen – Adopté

Abs. 5 – Al. 5

Brunner Christiane (S, GE): Bien sûr que j'appuie également la proposition David dans la mesure où la proposition de notre commission va trop loin en permettant au Conseil fédéral de soumettre seulement aux normes du Code des obligations n'importe quelle catégorie de personnel. Maintenant, Mme la rapporteure a défini quelque peu quelles sont les catégories de personnel, mais dans l'article même, l'énumération est uniquement exemplative. Cette énumération ne donne aucun critère au Conseil fédéral pour le choix de catégories de personnel qui pourraient être soumises aux normes du Code des obligations.

Pour répondre à mon inquiétude, en complément aux explications données par Mme la rapporteure, j'aimerais que M. Villiger, conseiller fédéral, me dise quels critères il entend appliquer pour déterminer à quelles catégories de personnel cette disposition pourrait être appliquée et, surtout, ce qui m'intéresse le plus, à quelle catégorie de personnel cette disposition ne pourrait pas être appliquée.

Ma proposition va toutefois dans un autre sens, parce que les dispositions du Code des obligations sont des dispositions tout à fait minimalistes dans la réglementation générale des conditions de travail. Elles ne contiennent par exemple aucune norme en ce qui concerne les salaires, en ce qui concerne l'horaire de travail, alors que ces deux éléments, le salaire et l'horaire de travail, constituent des éléments essentiels du contrat de travail.

Pour moi, il est donc important que le Conseil fédéral puisse non seulement soumettre certaines catégories de personnel au Code des obligations, mais qu'il puisse édicter pour les différentes catégories de personnel qu'il soumet au Code des obligations, des prescriptions minimales relatives aux conditions de travail. Si tel ne devait pas être le cas, une grande partie des employés ne connaîtrait finalement même pas le détail des conditions de travail qui sont les leurs.

Je suis peut-être une trop ancienne conseillère aux Etats, et ma proposition, si elle va dans le même sens que



la proposition David, est un essai de trouver une solution qui garantisse les intérêts et les conditions de travail du personnel qui serait concerné par cet alinéa, mais en même temps une solution de compromis qui rende acceptable la proposition faite par la majorité de notre commission.

Puisque j'ai la parole, et que Mme la rapporteure a parlé de tous les alinéas, j'aimerais encore poser une question concernant l'alinéa 6, indépendamment de ma proposition à l'alinéa 5.

J'aimerais que M. Villiger, conseiller fédéral, me précise l'interprétation de cette disposition qui est beaucoup plus claire dans le texte allemand que dans le texte français. En allemand, on parle très clairement de "Einzelfälle". En français, on parle de "cas particuliers fondés", mais il n'y a pas la notion de "Einzelfälle". Je reconnais qu'il y a une divergence entre le texte allemand et le texte français qui peut être résorbée par la Commission de rédaction, mais j'aimerais quand même que M. le conseiller fédéral m'explique exactement s'il s'agit vraiment de "Einzelfälle" et pas seulement de "cas particuliers fondés", tel qu'énoncé dans la version française de notre dépliant.

AB 1999 S 1086 / BO 1999 E 1086

David Eugen (C, SG): Ich muss mich dafür entschuldigen, dass ich bereits in der ersten Session das Wort ergreife. Dies tue ich in aller Form beim Präsidenten.

Dieses Geschäft habe ich im Nationalrat relativ intensiv begleitet; ich war auch Kommissionssprecher. Daher gestatte ich mir, etwas aus jenen Diskussionen hier einzubringen.

Dieses allgemeine Lob der Wandlungen und des Kulturwandels am Arbeitsmarkt, das hier gesungen wurde, kann ich so nicht teilen – dies möchte ich hier einmal vorausschicken. Dieser allgemeine Zeitgeist, nach dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil effektiv als Ware behandelt werden – hier verweise ich auf Adtranz, Alusuisse und Bally –, stösst bei mir auf absoluten Widerstand. Ich finde, dass die Privatisierungswelle jetzt am Ende angelangt ist.

Hier in Artikel 6 Absatz 5 möchte ich mich auf die Formulierung "Der Bundesrat kann Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen" beschränken. Alles Weitere wäre eine Untergrabung des öffentlichen Dienstverhältnisses. In diesem Sinne ist auch dieses Gesetz nichts anderes als etwas, was – im öffentlichen Bereich – über das OR hinausgeht; nach Artikel 6 Absatz 2 gilt das OR ohnehin subsidiär.

Ein Argument, das Frau Spoerry erwähnt hat, möchte ich noch aufgreifen: Diese Sache sei in Bezug auf das Kündigungsrecht nicht geeignet. Ich denke, dass das Kündigungsrecht, wie wir es jetzt hier vorschlagen, nicht die Privilegien schafft, die hier geschildert worden sind. Es kann gekündigt werden – auch aus wirtschaftlichen Gründen. Wenn Sie die Folgen der Kündigung lesen, die im Wesentlichen in Artikel 18 enthalten sind, dann sehen Sie, in welchen Fällen der Bund eine Entschädigung bezahlen muss. Ich begreife nicht, warum man dies gerade bei bestimmten Personalkategorien ausschliessen will. In Artikel 18 Absatz 2 steht: "Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft", so erhält sie in folgenden zwei Fällen eine Entschädigung:

Gemäss Buchstabe a, "wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur schwache Nachfrage besteht", das heisst in einem Monopolberuf. Warum sollen wir dies für bestimmte Personalkategorien abschaffen? Dies sehe ich nicht ein; da es beim Staat Monopolberufe gibt, ist diese Regel sehr vernünftig.

Gemäss Buchstabe b erhält die Person eine Entschädigung, "wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat". Man will nun, dass der Bund sich bei langjährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bei älteren Personen beim Übergang ins OR von diesen Regelungen befreien kann. Dies befürworte ich nicht.

Ich finde, dass diese Regelungen in beiden Fällen durchaus tragbar sind und für den Bund keine besonderen Probleme aufwerfen.

Aus all diesen Gründen möchte ich Ihnen empfehlen, dem Beschluss des Nationalrates zuzustimmen. Diese Lösung ist ja in langen Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern erarbeitet worden.

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Ich möchte Ihnen versichern, dass der Unterbruch bei der Tonanlage nicht etwa auf meine Disposition zurückgeht. (*Heiterkeit*)

Frick Bruno (C, SZ): Soweit Herr David Widerstand gegen die Politik anführt, wie sie Adtranz und andere an den Tag gelegt haben, unterstützen wir ihn voll und ganz. Aber die Absätze 5 bis 7 – insbesondere Absatz 5 – liegen nicht auf dieser Linie. Ich habe aus seiner Argumentation und aus dem Votum von Frau Brunner klar die Angst herausgehört, der Bundesrat erhalte die Carte blanche, ganze Bereiche, grosse Teile der Verwaltung, allenfalls



ganze Unternehmungen wie die SBB oder die Post vom BPG auszunehmen. Die Angst ist unbegründet. Ich möchte das in vier Punkten begründen.

1. Der Bundesrat kann nicht willkürlich einzelne Personalkategorien dem OR unterstellen, sondern eine Kann-Vorschrift bedeutet immer ein pflichtgemässes Ermessen. Es müssen besondere Gründe vorliegen – genau wie sie beim Aushilfspersonal, bei Praktikanten und im Ausland rekrutiertem und angestelltem Personal vorliegen –, um eine weitere Kategorie von der Unterstellung auszunehmen.

2. Der Bundesrat – vergessen wir das nicht – muss nach Artikel 5 jährlich darüber Bericht erstatten, welche Personalpolitik er in der Umsetzung steuert. Er muss also dem Parlament gegenüber klar begründen, warum er eine weitere Personalkategorie dem OR unterstellt und vom BPG ausgenommen hat. Das Parlament hat also eine direkte, wenn auch nur nachträgliche Einflussmöglichkeit.

3. Der für uns in der Kommission wichtigste Grund ist die Praktikabilität. Absatz 5 lautet in der nationalrätlichen Fassung: "Der Bundesrat kann Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen." Was heisst das? Jede Anstellung eines Praktikanten, eines Aushilfsmitarbeiters muss dem Bundesrat vorgelegt werden. Das ist doch kaum praktikabel! Wir haben nach Lösungen gesucht. Dort, wo eine Personalkategorie nach allgemeiner Auffassung dem OR unterstellt werden soll – deren drei sind beispielhaft angeführt –, soll darüber nicht der Bundesrat im Einzelfall entscheiden müssen. Er hat andere – ich meine sogar noch wichtigere – Geschäfte zu erledigen.

4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem OR unterstellt sind, sind nicht schutzlos; für die ganze Privatwirtschaft gilt das OR. Für einen grossen Teil davon gibt es keinen Gesamtarbeitsvertrag. Diese leben in der Regel nicht schlechter. Auch die privaten Arbeitgeber sind in aller Regel sozial und nehmen ihre Verantwortung wahr. Darum ist die Angst nicht begründet, von welcher Frau Brunner und Herr David gesprochen haben. Ich möchte aber in einem Punkt konzedieren, dass die Angst vielleicht – daher die politische Sensibilität – entstehen kann.

Wenn man die Formulierung ohne Hintergründe liest, kann sie zu den Annahmen verleiten, wie wir sie gehört haben. Wenn der Nationalrat den Antrag der Kommission des Ständerates ergänzen würde, d. h., wenn er die Unterstellung an sachliche Voraussetzungen knüpfen und sie deutlicher als Ausnahmebestimmung formulieren würde, hätte ich nichts dagegen. Aber wegen der sachlichen Gründe, die ich angeführt habe, muss eine Differenz zum Nationalrat geschaffen werden. Wenn unsere Lösung verbesserungsfähig ist – das schliesse ich in dieser Frage nicht absolut aus –, dann kann der Nationalrat die Verbesserung vornehmen. Seine Kommission wird noch darüber sitzen.

Darum bitte ich Sie, dem Antrag der Kommission zuzustimmen.

Leuenberger Ernst (S, SO): Ich erlaube mir den Hinweis, dass es sich bei Artikel 6 Absatz 5 um einen Schicksalsartikel dieses Gesetzes handeln könnte. Wenn in breiten Personalkreisen der Eindruck aufkäme, es handle sich hier nicht um ein Fenster, wie das dargetan worden ist, sondern zuzusagen um die Schleuse, die geöffnet werden soll, um das Bundespersonalgesetz zu unterlaufen, wäre das fatal. Aber ich bin Pragmatiker. Ich fange wieder bei dem an, von dem ich schon im Eintretensvotum gesprochen habe.

In Artikel 15 Absatz 2 des Postorganisationsgesetzes von 1997 steht: "Die Post kann in begründeten Fällen Bedienstete nach dem OR anstellen." Die Post bejaht heute die Frage, ob sie mit diesem Personalrecht, wie es im Postorganisationsgesetz skizziert ist, leben könne. Ich nehme daher an – Herr Bundesrat Villiger kann das dann feierlich bestätigen –, dass die Post dieses OR-Fenster an sich nicht braucht.

Im SBB-Gesetz, zufälligerweise wieder in Artikel 15, aber in Absatz 3 steht: "In begründeten Einzelfällen können Verträge nach Obligationenrecht abgeschlossen werden." Die ganze Kaskade ist somit beschrieben, und wenn ich die SBB-Verantwortlichen frage, ob sie mit dieser Ausnahmeregelung leben können oder ob sie noch ein OR-Fenster brauchen, wie uns das die Kommissionsmehrheit vorschlägt, erhalte ich die Antwort, die SBB könnten mit dieser Regel gemäss SBB-Gesetz leben.

AB 1999 S 1087 / BO 1999 E 1087

Aufgrund dieser Aussagen komme ich zum Schluss, dass sich die Fassung der Kommissionsmehrheit offensichtlich auf die Bundeszentralverwaltung bezieht. Dort gibt es beispielsweise auch das Zollpersonal, bezüglich dessen ich zu grösster Vorsicht warne, damit wir nicht den Eindruck erwecken, man wolle plötzlich das Zollpersonal als Kategorie vom Bundespersonalrecht ausnehmen.

Ich darf Herrn Frick zu bedenken geben, dass diese Unterstellung nach siebenzig Jahren Beamtengesetz auch eine grosse psychologische Bedeutung hat, die wir im Zug von Reformprozessen gewiss nicht unterschätzen dürfen. Wenn man schon von einem OR-Fenster spricht, dann muss dieses Fenster ganz genau definiert werden. Das heisst, ich würde es begrüessen, wenn man dieses Fenster nicht in die Wand schlägt, sondern



bei der Regelung bleibt, wie sie für Post und SBB vor zweieinhalb respektive vor eineinhalb Jahren schon beschlossen worden ist. Das würde dem entsprechen, was der Nationalrat beschlossen hat und was uns Herr David als Antrag unterbreitet.

Wir müssen mit ganz grosser Umsicht ans Werk gehen, weil der Wortlaut dieser Bestimmungen, die wir in Artikel 6 einfügen, bei künftigen Auseinandersetzungen um dieses Gesetz eine absolut zentrale Rolle spielen wird. Ich denke, Herr Bundesrat Villiger wird uns einige Interpretationshilfen geben können, die vielleicht die Geister etwas beruhigen.

Villiger Kaspar (,): Eine Vorbemerkung zur Bemerkung von Herrn David, dieses Lob des Zeitgeistes sei nicht so gut, es sei fraglich, ob es wirklich immer ein Fortschritt sei. Wir alle haben die Adtranz-Geschichte erlebt; ich habe hier die gleiche Betroffenheit empfunden, wie wahrscheinlich fast überall in unserem Lande – die Betroffenheit über die Tatsache, über das Vorgehen. Wir dürfen aber jetzt nicht nur über den Verlust von – ich weiss nicht – 700 Arbeitsplätzen hier und dort reden, sondern wir dürfen auch nicht vergessen, dass wir in der letzten Zeit in der Schweiz 70 000 Arbeitsplätze geschaffen haben. Unsere Rahmenbedingungen, die recht liberal sind, haben dies ermöglicht. Vielleicht ist es billiger, in der Schweiz eine Fabrik zu schliessen; vielleicht eröffnet man aber auch eher eine Fabrik, wenn man keine Fesseln hat. Das muss man schon gegeneinander abwägen.

Für mich ist nicht die Tatsache, dass die Swisscom an der New Yorker Börse ist, eines Jubels wert, sondern die Tatsache, dass sie ihre Bilanz, ihre Struktur und alles andere in kurzer Zeit so verändert hat. Dass dies möglich wurde, ist eine beachtliche Leistung. In diesem Bereich ist die Swisscom – sie ist zwar noch nicht privatisiert – durch das privatwirtschaftliche Verhalten konkurrenzfähig geblieben. In diesem Bereich wurden durch die Liberalisierung x Arbeitsplätze geschaffen – viel mehr, als abgebaut worden sind. Das muss man einfach sehen.

Strukturwandel muss in einer Wirtschaft möglich bleiben, wenn sie sich ständig erneuern soll; das gehört mit dazu. Der Staat ist nicht direkt betroffen, aber doch auch ein bisschen. Welche Fälle sind gemeint, wo sind die Grenzen, und welche Sicherheiten haben wir? Ich muss Ihnen sagen, dass ich am Anfang eigentlich auch geglaubt habe, dass wir mit dem "kleinen Fenster" durchkommen.

Ich kann hier versuchen, die Detailfrage von Frau Brunner zu beantworten. Ich mache hin und wieder den Fehler, dass ich die französischen Übersetzungen nicht anschau. Häufig ist ja der Originaltext deutsch; das ist leider so. Le texte allemand fait foi. Die Übersetzung ist dann aber nicht so gut. Ich stelle manchmal auch fest, wenn die Originaltexte französisch sind, wie schlecht die deutschen Übersetzungen sind. Für mich ist die Meinung klar gewesen: Es sind "begründete Einzelfälle". So wie ich jetzt den französischen Text verstanden habe, sind es nur "begründete Fälle". Das ist natürlich ein Unterschied. Die Formulierung "begründete Einzelfälle" geht natürlich nicht; es wäre nicht akzeptabel, unter dem Titel "begründete Einzelfälle" z. B. alle diese Hilfskräfte zu subsummieren. Das sind keine Einzelfälle mehr, sondern viele hundert Personen; das geht so nicht. Deshalb sind wir Schritt für Schritt darauf gestossen, dass man hier etwas mehr öffnen muss – im Wissen darum, dass bei den Verhandlungen mit den Verbänden diese Öffnung so noch nicht zur Diskussion gestanden hat.

Es gibt noch einen Unterschied bei der Formulierung "Der Bundesrat kann"; das ist die nationalrätliche Version. Dazu hat Herr Frick etwa Richtiges gesagt. In der neuen Version der Mehrheit Ihrer Kommission können das die Arbeitgeber tun; es ist auch richtig, diese Kompetenz bei Einzelfällen zu delegieren. Wo es hingegen um ganze Kategorien von Angestellten geht, soll das der Bundesrat tun können – und nicht die Arbeitgeber. Auch das ist eine gewisse Bremse; dafür habe ich durchaus Verständnis.

Die Fälle hat Frau Spoerry an sich aufgezählt; deshalb hat man das OR-Fenster bereits im Postorganisations- und im SBB-Gesetz vorgesehen. Es gibt Fälle, wo es zweckmässig ist, die Angestellten dem OR zu unterstellen. Mit den Kategorien gemäss der Formulierung des Nationalrates reicht es nicht, weil es fluktuierende, sporadische Arbeitsverhältnisse sind. Das können Arbeitsverhältnisse an der ETH sein, im Bereich von Leuten an verschiedenen Arbeitsplätzen. Das umfasst das Lokalpersonal bei den Botschaften und die Aushelfer und Aushelferinnen bei der Post, die sehr viel ausmachen. Man denkt ausdrücklich nicht an weitere Kategorien.

Herr Leuenberger hat nicht die Frage gestellt, aber gesagt, man müsse fast annehmen, wenn die Post und die SBB jetzt mit ihren Organisationsgesetzen leben könnten, habe der Bund andere Kategorien in der engeren Bundesverwaltung "im Hinterkopf". Ich kann hier klar sagen: Es gibt keine solchen Hintergedanken, ich würde auch das Zoll- und Grenzschutzpersonal nicht in dieser Kategorie sehen. Auch jene, die eine ausgesprochen hoheitliche Funktion ausüben, benötigen etwas mehr Schutz; dafür würde ich mich hier durchaus verbürgen. Wo sind dann die Grenzen? Es ist natürlich zuzubilligen, was Herr Frick und andere gesagt haben, dass



die Formulierung selber nicht einschränkend ist. Man sagt "Der Bundesrat kann" Der Bundesrat kann nur eine Zusage machen, dass er das einschränkend nutzen will, aber es wird mit dem Wort "namentlich" doch eine Stossrichtung angegeben, auf welche Art das gemeint ist. Aufgrund dieser Stossrichtung ist es für mich undenkbar, dass man z. B. plötzlich alle EDV-Spezialisten dem OR unterstellt, also einen ganz anderen Bereich einbezieht. Wenn man in der Differenzvereinbarung hier noch eine klügere Formulierung findet, habe ich im Prinzip nichts dagegen einzuwenden.

Ich glaube auch, die Post will diese Regelung nicht missbrauchen. Ich habe hier einen Brief von Herrn Schmutz, den wir noch einmal interpelliert haben, um abzuklären, ob das wirklich nötig sei, ob die Post das brauche und wie sie mit diesen Menschen umzugehen gedenke. Herr Schmutz schreibt mir hier, dass sich im Laufe der GAV-Verhandlungen nun ein Lösungsansatz zeige, der die Interessen aller Parteien berücksichtige. Die Post sehe vor, mit den Gewerkschaften eine besondere Vereinbarung über diese Aushilfen abzuschliessen, welche den Charakter eines GAV hat, obwohl es nicht gerade ein GAV ist; in dieser Richtung wird verhandelt. Dort werden Anstellungsbedingungen und auch Löhne vereinbart. Es bestehen auch bei der Post keine Hintergedanken in die falsche Richtung.

Ich kann hier zuhänden der Materialien klar sagen, dass der Bundesrat von dieser Kompetenz nur sehr zurückhaltend Gebrauch machen würde, wenn Sie sie ihm geben würden. Ich bin umgekehrt aufgrund der Erfahrung der Meinung, dass diese Fälle nur auf der Basis dieses Gesetzes schwer lösbar sind.

Zum Antrag Brunner Christiane: Unsere Rechtsgelehrten haben sich die Frage gestellt, ob der Bundesrat das nicht ohnehin könne; auch Frau Spoerry hat ein Votum in dieser Richtung abgegeben. Ich bin nun aber umgekehrt der Meinung: Wenn hier Ängste bestehen, man könnte diese Kompetenz missbrauchen, und man mit einem Zusatz, wonach der Bundesrat wenn nötig Mindestvorschriften erlassen kann, diese Ängste etwas abbauen könnte, wäre ich im Prinzip bereit, diesen Antrag entgegenzunehmen. Man sollte

AB 1999 S 1088 / BO 1999 E 1088

aber vielleicht im Differenzvereinigungsverfahren noch eine neue Formulierung suchen, mit welcher immerhin klargestellt wird, dass man hier nicht einfach eine Schleuse öffnen will, wie das Herr Leuenberger gesagt hat. Wir wollen wirklich ein Fenster und keine Schleuse.

So gesehen, würde ich meinen, macht diese Ergänzung Sinn. Ich bin im Prinzip bereit, sie anzunehmen, falls hier keine anderen Meinungen bestehen. Gut wäre es, wenn wir nach der Differenzvereinbarung eine Formel finden könnten, die die Stossrichtung der Ausnahmen umschreiben würde. Aber das ist etwas schwierig.

Die Formel von Herrn Aeby, der nicht mehr hier ist, bestimmt ganz präzise, wer gemeint ist. Aber es ist natürlich nicht auszuschliessen, dass einmal eine vergleichbare Kategorie in Frage kommen könnte und das Gesetz so zu eng wäre. Deshalb wäre eine einschränkende Formulierung, die aber nicht namentlich aufzählt, vorzuziehen.

Der langen Rede kurzer Sinn: Wir sind der Meinung, es bräuchte ein Fenster. Aber ich wäre bereit, dieses Fenster, im Sinne von Frau Brunner, mit einem kleinen Gitterchen zu versehen. Und wenn die Differenzvereinbarung noch etwas Klügeres bringt, kann man das immer noch einbauen.

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Der Antrag der Minderheit Aeby ist nicht aufgenommen worden und entfällt.

*Abstimmung – Vote**Eventuell – A titre préliminaire*

Für den Antrag Brunner Christiane 21 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit 16 Stimmen

Definitiv – Définitivement

Für den Antrag Brunner Christiane 30 Stimmen

Für den Antrag David 9 Stimmen

Abs. 6 – Al. 6

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit

Adopté selon la proposition de la majorité

Abs. 7 – Al. 7



Angenommen – Adopté

Art. 6a

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 7

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2bis

Für die Ausübung hoheitlicher Funktionen ist in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich.

Abs. 3

Der Bundesrat regelt durch Verordnung:

....

Art. 7

Proposition de la commission

Al. 1, 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2bis

Sauf exception, les attributions impliquant l'exercice de la puissance publique sont confiées à des personnes possédant la nationalité suisse.

Al. 3

Le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance:

....

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Ich kann es kurz machen: Es geht darum, dass die Kommission etwas deutlicher zum Ausdruck bringen will, dass für das Ausüben von hoheitlichen Funktionen in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich ist. Der Bundesrat sagt, die Stellen seien grundsätzlich offen; der Bundesrat kann aber jene Stellen bezeichnen, die den Schweizern vorbehalten sind.

Ihre Kommission beantragt Ihnen, die Fassung, wie sie heute im Beamtenrecht steht, zu übernehmen: Hoheitliche Funktionen sind grundsätzlich durch Schweizer zu besetzen, der Bundesrat kann aber Ausnahmen machen, wo er es für nötig erachtet.

Angenommen – Adopté

Art. 8

Antrag der Kommission

Abs. 1, 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Minderheit

(Aeby)

.... von längstens vier Jahren ebenfalls nach vier Jahren

Abs. 4

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



Abs. 5

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 6

.... nach den Absätzen 3, 4 und 5 gewählten

Antrag Brunner Christiane

Abs. 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 8

Proposition de la commission

Al. 1, 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Minorité

(Aeby)

.... pour quatre ans au plus; au-delà de quatre ans, lorsqu'ils ont duré quatre ans.

Al. 4

L'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral peuvent déterminer, dans leur domaine respectif, quel personnel doit être nommé pour une durée de fonctions.

Al. 5

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 6

.... en application des alinéas 3 à 5 avant

Proposition Brunner Christiane

Al. 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Sperry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Beim Antrag zu Artikel 8 geht es darum, dass aneinander gereihete, befristete Arbeitsverhältnisse nach fünf Jahren als unbefristet gelten sollen. Das ist eine Schutzklausel, mit welcher so genannte Kettenverträge verhindert werden sollen. Die fünf Jahre, die vom Bundesrat vorgeschlagen worden sind, erscheinen der Kommission angemessen, da Projekte in der Regel eine Laufzeit zwischen drei und fünf Jahren haben. Es sind

AB 1999 S 1089 / BO 1999 E 1089

solche Vorhaben, welche eine befristete Anstellung von Personal erfordern, also Doktorarbeiten und wissenschaftliche Arbeiten an Hochschulen und im Forschungsbereich. Es ist aber auch das Problem der Zeitsoldaten, die unter diese Kategorie fallen sollen.

Es ist aber auch hier so, wie das vorhin gesagt wurde. Bei diesem OR-Fenster will man die Praxis restriktiv handhaben. So soll auch die Befristung der Arbeitsverhältnisse eine Ausnahmeerscheinung bleiben. Aber wir brauchen diese Kompetenzdelegation an den Bundesrat, wonach er die Befristung festlegen kann, und – das bekämpft der Antrag Brunner Christiane – wir möchten dem Bundesrat die Möglichkeit geben, in eng begrenzten Ausnahmefällen befristete Verträge auch noch nach mehr als fünf Jahren zuzulassen. Das kann z. B. bei Hochschulprojekten sinnvoll sein, weil eine Rotation von Arbeitnehmenden zugunsten von jüngeren Nachwuchskräften ermöglicht oder der Austausch mit der Wirtschaft gefördert wird. Es ist aber auch im Bereich der so genannten Zeitsoldaten wichtig.

Wir bitten Sie daher, der Fassung der Mehrheit, die dem Beschluss des Nationalrates entspricht, zuzustimmen: im Grundsatz diese befristeten Arbeitsverhältnisse auf eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren zu begrenzen, dem Bundesrat aber in eng umgrenzten Fällen die notwendige Möglichkeit zu einer flexibleren Lösung zu geben.



Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Der Antrag der Minderheit Aeby ist nicht aufgenommen worden und entfällt damit.

Brunner Christiane (S, GE): Je n'ai pas repris la proposition de minorité Aeby pour réduire la durée du contrat de travail de durée déterminée. Donc, en soi, j'accepte qu'on puisse conclure un contrat de travail de durée déterminée allant jusqu'à cinq ans. Et, contrairement à ce qu'a cru Mme la présidente de la commission, ce n'est pas non plus la phrase concernant les exceptions qui me gêne pour certaines catégories de profession, mais c'est la phrase intermédiaire, qui a été introduite par le Conseil national et qui concerne de fait les contrats en chaîne ("Kettenverträge") à l'intérieur de la durée de cinq ans. Tant qu'à faire des "OR-Fenster", il faudrait au moins les faire avec exactitude.

Dans le droit privé du travail, conformément au Code des obligations, conformément à la jurisprudence et à la doctrine en matière d'interprétation du Code des obligations, il n'est pas possible de faire des contrats en chaîne, sinon cela est considéré comme une fraude à la loi. C'est-à-dire que, d'après la disposition qui a été introduite par le Conseil national, vous pouvez, à l'intérieur des cinq ans, engager quelqu'un pour six mois, ensuite le réengager pour six mois, et vous pouvez le réengager quatre fois encore pour six mois. Or, d'après la doctrine et la jurisprudence sur l'interprétation du Code des obligations, vous pouvez renouveler une fois un engagement de durée déterminée, mais si vous continuez le processus, cela devient un engagement de durée indéterminée.

Je ne vois pas pourquoi, dans cette loi-ci que nous discutons, nous ne devrions pas, dans le fond, adopter la même pratique et la même interprétation que dans le droit privé du travail, où l'on dit qu'à partir du troisième renouvellement, d'après la doctrine et la jurisprudence, c'est considéré comme un contrat de travail de durée indéterminée. Le message du Conseil fédéral le dit extrêmement clairement: "La Confédération doit pouvoir conclure des contrats de travail de durée déterminée Il ne s'agit pas d'encourager la conclusion de contrats en chaîne." (message ch. 22, section 2) Interprété à la lettre: le Conseil fédéral ne peut pas se rallier à la décision du Conseil national telle qu'elle a été reprise, peut-être sans vraiment voir cet aspect des choses, par la majorité de la commission de notre Conseil.

J'ai commis quant à moi une inexactitude dans la formulation de ma proposition. Je ne m'oppose pas à la dernière phrase selon laquelle le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions, c'est-à-dire, si j'ai bien compris, des contrats de travail d'une durée déterminée de plus de cinq ans.

Dans des cas particuliers, je ne vois pas pourquoi on n'introduirait pas cette exception. Par contre, à des personnes qui sont engagées dans d'autres postes, on peut très bien dire à l'avance: "Vous êtes engagées pour un an et, si le projet n'est pas fini, peut-être alors pour une deuxième année, mais pas pour une troisième et une quatrième, sous prétexte que c'est un contrat de durée déterminée et qu'il faut utiliser les cinq ans prévus dans cet article." Ma proposition vise donc à biffer la phrase intermédiaire. Les cinq ans ne sont pas contestés, les exceptions, si l'on veut aller au-delà des cinq ans, non plus. Mais si le Conseil fédéral ou notre commission entend faire des contrats en chaîne à l'intérieur de cette durée-là, soyons logiques et disons que c'est comme dans le Code des obligations et comme en droit privé: ça, ce n'est pas possible, cela a toujours été considéré comme une fraude à la loi.

En ce sens-là et avec la correction que j'ai introduite, c'est-à-dire que la dernière phrase de la version du Conseil national ne serait pas touchée, je vous invite à suivre ma proposition qui vise à biffer la phrase intermédiaire dans la durée des cinq ans pour des contrats qui se succèdent, c'est-à-dire des contrats en chaîne.

Villiger Kaspar (,): Ich ging auch zuerst von der irrigen Annahme aus, Frau Brunner wolle den letzten Satz nicht. Ich bin froh darüber, dass sie den nicht bestreitet, weil dann vor allem das Problem der Zeitsoldaten nicht lösbar wäre. Es gibt noch andere Personalkategorien, vor allem im Bereich der ETH, wo es nötig ist, solche Ausnahmen zu machen.

Ich muss mich entschuldigen, dass ich vorher kurz mit meinen Fachleuten geflüstert habe. Für einen Ingenieur ist es manchmal schwierig, in die Verästelungen und die Praxis des OR einzudringen, wie das Frau Brunner getan hat. Meine Rechtskonsulenten sind nicht der Meinung von Frau Brunner, und zwar weil diese automatische Unbefristetheit eigentlich nur dann eintritt, wenn man immer um sechs Monate verlängert, wenn man das stillschweigend weiterlaufen lässt, nicht reagiert, eingreift und sagt: Es hört jetzt auf. Das sollte nach meinen Rechtsgelehrten die Praxis sein und würde bedeuten, dass es richtig ist, mit diesem Zwischensatz zu vermeiden, dass man beispielsweise ein dreijähriges Arbeitsverhältnis abschliesst und dann kommt und sagt: Wir machen ein weiteres dreijähriges. Dann stellt sich die Frage, ob die fünf Jahre abschliessend gelten oder nicht, weil es wieder bei null anfängt. Mit dieser Formulierung hier wird klar gesagt, wir können nicht zwei dreijährige Arbeitsverhältnisse abschliessen, die über das fünfjährige hinausgehen, sondern wenn wir zwei dreijährige



abschliessen, hört es nach fünf Jahren auf, auch wenn das theoretisch sechs Jahre ginge, sonst würde es unbefristet.

In diesem Sinne ist Absatz 2 in der Formulierung des Nationalrates eigentlich ein Schutz, der solche Umgehungen verunmöglicht. Das ist der Grund, weshalb der Nationalrat diese Formulierung eingeführt hat. Wir fanden, das mache an sich Sinn, damit man nicht indirekt mit Kettenverträgen quasi eine unsichere Situation insofern schafft, ob jetzt Absatz 2 abschliessend gilt oder nicht.

Brunner Christiane (S, GE): Je suis désolée de reprendre la parole à cette heure tardive et contre les "Rechtskonsulenten des Bundesrates", mais ce n'est pas exact. Les contrats de travail de durée déterminée sont en général effectivement conclus pour une durée déterminée, en droit privé également. On ne continue pas simplement "stillschweigend" le processus de travail ou les rapports de travail, mais on dit: "Ecoutez, vous avez un contrat de six mois, maintenant, on fait un deuxième contrat de six mois, on fait un troisième contrat de six mois."

Si nous ne créons pas de divergence avec le Conseil national, nous ne pouvons même plus véritablement étudier la question d'un point de vue juridique et voir qui a raison à l'intérieur des cinq ans prévus, les "Rechtskonsulenten", le "Bundesrat" ou bien la spécialiste de droit privé du travail que je suis.

AB 1999 S 1090 / BO 1999 E 1090

Je crois que ça vaut la peine. C'est la raison pour laquelle j'invite mes collègues à suivre ma proposition, au moins pour avoir une réponse claire sur cette question.

Villiger Kaspar (,): Ich glaube, wir sollten hier keine Kommissionssitzung abhalten, vor allem weil ausgewiesene Experten Laien gegenüber sitzen.

Wenn Sie gemäss Antrag Brunner Christiane dem Entwurf des Bundesrates nur den letzten Satz des Beschlusses des Nationalrates anfügen – wenn darüber keine Differenz mehr besteht – und so bewusst eine Differenz zum Nationalrat schaffen, damit die Rechtsdienste das noch einmal in aller Ruhe anschauen können, habe ich dagegen nichts einzuwenden. Letztlich werden nämlich jene Experten obsiegen, die sich am überzeugendsten durchsetzen werden.

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Der ausgeteilte Antrag Brunner Christiane ist nicht korrekt. Frau Brunner beantragt, den dritten Satz des Beschlusses des Nationalrates zu streichen.

Abs. 1, 3 – Al. 1, 3
Angenommen – Adopté

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Mehrheit 26 Stimmen
Für den Antrag Brunner Christiane 8 Stimmen

Abs. 4–6 – Al. 4–6

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Eine kurze Erklärung zu den von uns geänderten Absätzen 4, 5 und 6: Es geht darum, dass die Bundesversammlung und das Bundesgericht je für ihren Bereich regeln können, welches Personal auf Amtsdauer gewählt wird, und zwar unabhängig davon, ob diese Personen für die Anstellung vom Wahlorgan abhängig ist. Das steht beim Bundesgericht und bei der Bundesversammlung nicht im Vordergrund. Deswegen lassen wir diesen Zusatz, der vom Nationalrat eingefügt wurde, weg und übernehmen den Absatz 5, wie ihn der Bundesrat vorgesehen hat, weil die Unabhängigkeit von der Wahlbehörde innerhalb der Bundesverwaltung eine Rolle spielen kann. Absatz 6 ist einfach die redaktionelle Anpassung an die Änderungen in den Absätzen 4 und 5.

Angenommen – Adopté

Art. 9
Antrag der Kommission
Abs. 1





Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

....

a. beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG;

....

Abs. 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.

Antrag Leuenberger

Abs. 2, 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 9

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

....

a. à l'âge limite fixé à l'article 21 LAVS;

....

Al. 3

Le Conseil fédéral peut arrêter un âge limite moins élevé que celui fixé à l'article 21 LAVS pour des catégories de personnel déterminées. Dans certains cas particuliers, l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Proposition Leuenberger

Al. 2, 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Leuenberger Ernst (S, SO): Es geht hier um nicht mehr und nicht weniger als um die Frage, wer denn die Grenze für den Altersrücktritt bei den Bundesangestellten festlegen soll.

Der Bundesrat hatte ursprünglich vorgesehen, dass er selber diese Altersgrenze durch Verordnung festlegt. Unsere Kommission war der Meinung, man könnte das Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) als Grundlage nehmen – das tönt durchaus vernünftig –, und hat dann sofort Ausnahmen festgelegt. In Absatz 3 der Kommissionsfassung heisst es: "Für bestimmte Personalkategorien kann der Bundesrat ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen." Er fährt dann fort: "Die Arbeitgeber", also z. B. die Post und die SBB, "können in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen."

Das riecht nach ungeheurer Flexibilität, aber das riecht auch nach Willkür. Stellen Sie sich vor, gegen kritische Opponenten in den Kampf zu ziehen mit einem Gesetz, in dem steht, der Bundesrat habe an sich generell nichts zu sagen, das mache der Gesetzgeber selber im AHVG, aber er könne Zückerchen verteilen an jene, die früher in Pension gehen sollten – da wird, so nehme ich an, eine grosse Diskussion um die hohen Offiziere entstehen. Um das Mass voll zu machen, sagt die Kommission dann noch, die Arbeitgeber könnten eine Beschäftigung über das ordentliche AHV-Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

Ich bin jetzt auch ein bisschen unsorgfältig. Die SBB haben derzeit einen gewaltigen Mangel an ausgebildeten Visiteuren. Heisst diese Bestimmung, dass die SBB-Direktion anordnen könnte, dass die Visiteure bis 70 arbeiten müssten? Nein, das kann wirklich nicht die Meinung sein! Ich bitte Sie mit allem Nachdruck, Verordnungsmaterie nicht in einem Gesetz relativ unsorgfältig regeln zu wollen, sondern die Verordnungsmaterie dem Bundesrat zu überlassen. Ich hoffe, dass der Bundesrat selber bei seiner Fassung bleibt, die der Nationalrat unverändert übernommen hat. Diese Lösung ist übrigens letztlich auch viel flexibler als die Lösung über das AHVG. Ich sage Ihnen noch einmal: Was mich am meisten stört, ist der neu eingefügte Absatz 3, der irgendwie nach Willkür riecht, weil der Bundesrat zwar Zückerchen verteilen kann, die unangenehmen Dinge aber dann die einzelnen Arbeitgeber tun müssen. Ich habe bisher immer gemeint, die einzelnen Arbeitgeber



würden gewisse Dinge in Verträgen mit ihrem Personal regeln. Jetzt kommt der Gesetzgeber und sagt, der Arbeitgeber könne vorsehen, dass man über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus beschäftigt werde. Ich muss Ihnen offen gestehen: Ich befürchte, dass uns diese Formulierung sehr grossen Kummer bereiten würde, falls sie so beschlossen werden sollte.

Ich bitte Sie deshalb, dem Nationalrat bzw. dem Bundesrat zuzustimmen, und hoffe, dass auch der Bundesrat bei seiner weisen und nützlichen Formulierung bleibt.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Es ist so, wie Herr Leuenberger eben gesagt hat: Die Kommission beantragt Ihnen, mit dem Hinweis auf das AHVG in Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a klarzustellen, dass auch in der Bundesverwaltung grundsätzlich das in der AHV-Gesetzgebung festgelegte Rücktrittsalter für Mitarbeiterinnen und

AB 1999 S 1091 / BO 1999 E 1091

Mitarbeiter gilt. Gemäss Entwurf des Bundesrates könnte der Bundesrat bestimmen, wann der Rücktritt erfolgen sollte. Das könnte z. B. zwischen Mann und Frau unterschiedlich sein, auch wenn der AHV-Gesetzgeber vorgesehen hat, dass es hier keinen Unterschied mehr geben soll. Das hat die Kommission gestört, obwohl uns der Bundesrat versichert hat, dass es nicht seine Absicht sei, für das Gros der Bundesverwaltung ein anderes Rücktrittsalter festzulegen, als dies die AHV-Gesetzgebung für den übrigen Teil unserer arbeitenden Bevölkerung vorsehe. Er hat uns versichert, er gedenke nicht von dieser gesetzlichen Regel abzuweichen. Aber wenn das so ist, kann man es auch als Grundsatz festhalten, und das wollen wir tun.

Andererseits haben wir uns davon überzeugen lassen, dass es bereits heute ganze Personalkategorien gibt, die vorzeitig in Pension gehen können. Der Bundesrat will daran mindestens im Moment festhalten. Dies gilt für das Grenzwachtkorps, das Instruktionkorps, die Angehörigen der Flugdienste und der Flugsicherung wie auch für höhere Stabsoffiziere.

Damit der Bundesrat von dieser Möglichkeit weiter Gebrauch machen kann und überhaupt die Flexibilität hat, für Personalkategorien, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, eine vorzeitige Pensionierung festzulegen, geben wir ihm in Absatz 3 die Möglichkeit, diese Ausnahme zu machen.

Bei der Möglichkeit gemäss Absatz 3, eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorzusehen, geht es um Einzelfälle; es kann nicht die Rede davon sein, dass ganze Personalkategorien über die gesetzliche Altersgrenze hinaus beschäftigt werden. Zudem gibt ja das AHVG jedem einen Anspruch auf den Rücktritt im gesetzlich festgelegten Alter; gegen diesen Anspruch kann auch der Bundesrat nicht verstossen. Aber wenn in Einzelfällen im gegenseitigen Einvernehmen eine längere Arbeitszeit vorgesehen wird, dann ist dies unserer Meinung nach eine zukunftsweisende Lösung. Denn wir wissen alle, dass in wenigen Jahren – zunehmend ab etwa 2005 – wesentlich grössere Jahrgänge ins Rücktrittsalter kommen, als neue Arbeitskräfte ins Arbeitsleben einsteigen. Da kann es in Einzelfällen durchaus im gegenseitigen Interesse sein, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus noch etwas länger zu arbeiten.

Deswegen nochmals: Die Kommission will den Grundsatz festhalten, dass das im AHVG festgelegte Rücktrittsalter die Regel ist, dass der Bundesrat für spezielle Personalkategorien Ausnahmen machen kann, dass er aber auch in Einzelfällen, in Ausnahmefällen, wenn beide Teile einverstanden sind, die Möglichkeit hat, jemanden über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu beschäftigen.

Brunner Christiane (S, GE): Sur un point, j'aimerais corriger ce que vient de dire la présidente de la commission. Rien dans la loi sur l'AVS ne dit qu'il faut cesser son activité lucrative à l'âge de la retraite fixé dans la loi sur l'AVS. Bien au contraire, on peut même repousser le moment de toucher son AVS, si on le veut. De toute façon, il n'y a strictement rien qui empêche de continuer son activité professionnelle après l'âge de la retraite fixé dans la loi sur l'AVS.

Je crois que notre commission a clairement voulu cadrer, dirai-je, le Conseil fédéral en disant que la règle, c'est l'âge limite fixé dans la loi sur l'AVS – c'est d'ailleurs un peu bizarre qu'on mentionne en plus l'article –, mais que la proposition qui est faite pour les catégories de personnel, c'est simplement une exception donnée au Conseil fédéral, alors que nous aimerions donner au Conseil fédéral ou aux entreprises la possibilité de le faire de manière autonome, comme c'est le cas dans le secteur privé.

Si, dans le secteur privé, des entreprises ou leurs caisses de pensions décident que l'âge de la retraite, c'est celui-là, et que c'est un âge inférieur à l'âge de l'AVS, il y a toute possibilité de le faire. Encore une fois, si on fait des analogies avec le secteur privé, si on fait des analogies avec la réglementation du secteur privé, on devra les faire totalement, et non pas prendre ce qui nous convient maintenant dans cette loi, et laisser dans le secteur privé ce qui ne nous convient pas.

En ce sens-là, je vous invite à soutenir la proposition Leuenberger.



Villiger Kaspar (,): In der Kommission ist die neue Formel beantragt worden, wahrscheinlich weil die Befürchtung bestand, der Bundesrat könnte irgend einmal zusammen mit den Verbänden eine Alterslimite festlegen, die unterhalb des heutigen AHV-Alters liegen würde. Man möchte doch, dass das ganze Volk in dieser Frage einigermaßen gleich behandelt wird. Massnahmen, die in Richtung dieser Befürchtung gehen, sind nicht beabsichtigt, theoretisch aber möglich, mit den Ausnahmen, die Sie hier mit dieser Formel zulassen. Das sind die gleichen Ausnahmen, die wir heute schon haben; Frau Spoerry hat sie erwähnt. Es sind dies das Grenzwachtkorps, die Instruktooren und die Generäle. Das sind Berufe, wo es doch nicht geht – denken Sie an die Gefahren, in denen die Grenzwächter heute leben!-, dass einer bis zum 65. Lebensjahr arbeitet, da braucht es Ausnahmen. Auf diesen müssen wir beharren, andere Ausnahmen sehen wir eigentlich nicht. Im Moment ist mir nicht ganz klar – aber das werden wir in der Differenzbereinigung noch prüfen –, ob es mit der neuen Formulierung möglich ist, die heutige Lösung beizubehalten, wonach die Beamten unter bestimmten Umständen, die genau definiert sind, etwas früher in Rente gehen können. Das ist in letzter Zeit hin und wieder und immer häufiger vorgekommen; wir möchten das natürlich beibehalten. In Einzelfällen – bei jenen, die darüber hinaus arbeiten – kann das durchaus Sinn machen; aber das geht nur im gegenseitigen Einvernehmen, man kann keinen zwingen, länger zu arbeiten – auch nach AHVG nicht. Es kann der Fall sein, wenn ein Spezialist da ist, für den man keinen geeigneten Ersatz findet, oder wenn ein Projekt noch fertig gemacht werden muss. Ich glaube sowieso, dass wir uns in den nächsten zwanzig Jahren mit dem Gedanken vertraut machen müssen, eher wieder etwas länger als weniger lang zu arbeiten. Heute wird man noch gelyncht, wenn man das sagt, aber Sie werden es noch erleben, dass länger gearbeitet wird. Gesamthaft gesehen würde ich natürlich die bundesrätliche Formulierung vorziehen. Ich habe gesagt, dass wir mit der anderen nicht untergehen, aber wir würden die bundesrätliche Formulierung vorziehen, weil sie eben eine Spur flexibler ist. Wir haben nicht vor, unter das AHV-Alter zu gehen. Diese Zusage kann ich selbstverständlich machen. In diesem Sinne würde ich es vorziehen, wenn Sie Herrn Leuenberger zustimmen würden.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Ich muss doch noch auf etwas hinweisen, bevor Sie entscheiden – ein Kollege hat mir das soeben zugesteckt -: Wir hatten heute eine Medienmitteilung aus dem Eidgenössischen Finanzdepartement in unseren Fächern, in welcher gesagt wird: "Erörtert wurden diverse offene Fragen zu den Leistungszielen der neuen Pensionskasse. Unter anderem ist vorgesehen, den reglementarischen Altersrücktritt auf das Alter 62 festzulegen, mit der Möglichkeit einer freiwilligen Frühpensionierung ab Alter 60." Ich möchte Sie fragen, ob Sie in Anbetracht dieser Aussage tatsächlich den Hinweis auf das AHV-Gesetz nicht in das Bundespersonalgesetz hineinschreiben wollen.

Abs. 1 – Al. 1
Angenommen – Adopté

Abs. 2, 3 – Al. 2, 3

Abstimmung – Vote
Für den Antrag der Kommission 29 Stimmen
Für den Antrag Leuenberger 7 Stimmen

Art. 10
Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

AB 1999 S 1092 / BO 1999 E 1092

Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 11
Antrag der Kommission
Abs. 1–3
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Abs. 4



Die Ausführungsbestimmungen, insbesondere die Gesamtarbeitsverträge (Art. 34), können längere

Abs. 5

Streichen

Abs. 6 Bst. a

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 6 Bst. abis

Streichen

Abs. 6 Bst. b, d, e

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 6 Bst. c

Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Minderheit

(Aeby)

Streichen

Abs. 7

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 11

Proposition de la commission

Al. 1–3

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 4

Les dispositions d'exécution, en particulier les conventions collectives de travail (art. 34), peuvent définir

Al. 5

Biffer

Al. 6 let. a

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 6 let. abis

Biffer

Al. 6 let. b, d, e

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 6 let. c

Majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Minorité

(Aeby)

Biffer

Al. 7

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1–5; Abs. 6 Bst. a, abis, b, d, e; 7

Al. 1–5; al. 6 let. a, abis, b, d, e; 7

Angenommen – Adopté

Abs. 6 Bst. c – Al. 6 let. c

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Herr Leuenberger hat den Antrag der Minderheit Aeby aufgenommen.

Leuenberger Ernst (S, SO): Ich nehme an, das Abstimmungsergebnis zeichnet sich bereits ab. Ich will mich deshalb kurz fassen.



Ich will Ihnen einfach sagen, dass die Bestimmung von Litera c, die vorsieht, dass man aus wirtschaftlichen Gründen vom öffentlichen Arbeitgeber Bund entlassen werden kann, eine grundlegende Neuerung ist. Diese grundlegende Neuerung, die viele von Ihnen als selbstverständlich erachten, wird in einem allfälligen Abstimmungskampf zu erheblichen Auseinandersetzungen führen. Jene, die der "notion" Service public anhängen, werden sagen, der Service public bestehe eben gerade darin, dass der öffentliche Arbeitgeber seine Personalpolitik so sorgfältig mache, dass er gar nicht in die Lage komme, zu viele Leute zu haben und dann Entlassungen aussprechen zu müssen. Der öffentliche Arbeitgeber würde im Interesse des Vertrauens in den öffentlichen Arbeitgeber vor allem in jenen Bereichen, wo hoheitliche Funktionen auszuüben seien, aber auch dort, wo es um die eigentliche Qualität des Service public gehe, ein so hoch motiviertes Personal haben wollen, dass er ihm im Prinzip garantiere, er funktioniere ohne Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen. Beachten Sie: Ich habe damit kein Wort gegen Entlassungen aus z. B. disziplinarischen Gründen gesagt oder gegen Entlassungen, wenn jemand den Anforderungen einer Stelle nicht genügt. Ich spreche ganz simpel und einfach von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, die hier neu eingeführt werden können.

Ich muss Ihnen in diesem Zusammenhang eines sagen: Die SBB, die ich aus der Sicht des Personals ein bisschen kenne, haben in den neunziger Jahren – es waren keine einfachen Jahre, für die Unternehmensleitung nicht, für das Personal nicht und für die Personalvertretung auch nicht – unter dem Regime des geltenden Beamtengesetzes, also ohne diese neue Möglichkeit, 10 000 Stellen abgebaut und so den Personalbestand von 40 000 Beschäftigten auf 30 000 Beschäftigte verringert. Ich mache der SBB-Leitung gerne ein Kompliment: Dieser Umbau wurde ohne Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vorgenommen. Das Ziel wurde auf sozial verträglichem Weg erreicht.

Ich bin der Meinung, dass die ganzen Umstrukturierungen bei den Bundesbahnen unter dem Damoklesschwert von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen schlicht und einfach nicht ohne grundlegende Arbeitskonflikte hätten durchgeführt werden können, wenn da irgendjemand irgendwann daran gedacht hätte, Entlassungen vorzunehmen. Im Gegenteil, die Unternehmensleitung der Bundesbahnen hat im März 1993 mit ihren Gewerkschaften – dazu gehört jene, der ich vorstehe, aber auch die christlichen Gewerkschaften – einen sogenannten Contrat social abgeschlossen, worin zugesichert ist – dieser Contrat social gilt noch, und Verträge gelten, solange sie nicht gekündigt sind –, man wolle die grossen bevorstehenden Umstrukturierungen ohne Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vornehmen. Dieser Contrat social hat dazu geführt, dass im Unterschied zu Italien, Frankreich, Belgien, Luxemburg und anderen Ländern dieser ganze Prozess in den neunziger Jahren ohne einen einzigen grösseren, hart ausgetragenen Arbeitskonflikt über die Bühne gebracht werden konnte.

Ich finde, auch künftige Reformprozesse müssten so durchgeführt werden können; ich bin überzeugt davon, dass wir den Bundesbetrieben einen guten Dienst erweisen würden, wenn wir diese Litera c hier herausstreichen würden. Ich weiss: Ich bin ein alter Realo, ich muss mich damit zufrieden geben, dass Herr Bundesrat Villiger feierlich erklären wird, es habe niemand die Absicht, in nächster Zeit Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vorzunehmen. Er wird die Unternehmungen von hier aus ermuntern, den beschrittenen Weg weiterzugehen. Ich gehe meinen Weg weiter und nehme diese Abstimmungsniederlage offenbar halt auch noch hin, jedoch durch bundesrätliche Worte ein bisschen getröstet.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Es ist so – Herr Leuenberger hat jetzt davon gesprochen –, dass man aus wirtschaftlichen Gründen entlassen kann. Er hat aber etwas weniger betont, dass das nur möglich ist, wenn der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Das ist bereits ein wesentlich höherer Schutz, als ihn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen haben. Wenn es nicht möglich ist, eine zumutbare Arbeit im gleichen Betrieb zu finden, hat man, wenn man in einem so genannten Monopolberuf arbeitet – was bei den SBB und der Post recht häufig der Fall ist – oder wenn man die Stelle schon lange innehat oder schon in

AB 1999 S 1093 / BO 1999 E 1093

etwas fortgeschrittenerem Alter ist, zumindest gemäss Artikel 18 eine gute finanzielle Absicherung im Sinne einer Abgangsentschädigung.

Es ist eine Bestimmung, die verantwortbar ist, der nicht ausschliesst, dass in unserer schnelllebigen Zeit einmal ein Gebiet eines Unternehmens wirtschaftlich nicht mehr prosperiert und nicht mehr in der gleichen Art weitergeführt werden kann. Aber es ist selbstverständlich, dass man dann versucht, diese frei werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Orten einzusetzen, wo ohnehin Abgänge erfolgen, die gestrichenen Stellen so zu kompensieren und somit im gleichen Betrieb wieder eine Arbeit für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Das ist für das Unternehmen auch die billigere Lösung, weil sonst nämlich Abgangsentschädigungen





zu bezahlen sind.

Aus diesem Grunde sind wir der Meinung, dass wir dem Bundesrat und dem Nationalrat, der diesen Vorschlag übernommen hat, mit gutem Gewissen folgen können.

Villiger Kaspar (,): Ich kann auf das Amtliche Bulletin mit den Aussagen von Herrn Leuenberger verweisen, dann muss ich sie nicht selber machen. Im Ernst: Das ist, wie Herr Leuenberger vermutet, ein wichtiger Artikel für uns, weil auch der Bund heute die Möglichkeit haben muss – sozusagen als Ultima Ratio –, Kündigungen auszusprechen, wenn wirklich etwas grundlegend verändert werden muss.

Herr Leuenberger hat gesagt, man müsse den Service public eigentlich so ausüben, dass er rationell ist und es gar nicht vorkommt, dass man plötzlich zu viele Leute hat. Das trifft vielleicht für gewisse Bereiche zu. Ich erinnere aber wieder an das damalige EMD. Da war ein ganzes Departement, das sich plötzlich rasant anpassen musste – und zwar aus Gründen, die es nicht zu vertreten hatte – und letztlich nur noch etwa ein Drittel des Personals brauchte. Vielleicht geht diese Anpassung ja noch weiter. In solchen Fällen muss sich heute auch der Bund anpassen können.

Wir haben aber eine ganze Kaskade von Sicherungen eingebaut. Das ist vielleicht ein Trost. Erstens einmal müssen schwerwiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe vorliegen, nicht nur leichte. Das ist ein qualifiziertes Erfordernis. Zweitens läuft in solchen Fällen dann die ganze Kaskade von Massnahmen ab: Man versucht zuerst einmal, der Person einen neuen Arbeitsplatz zuzuweisen. Dann versucht man eine ausserordentliche Frühpensionierung zu erreichen. Nachher kommen die Sozialpläne oder die Abfindungen. Erst ganz am Schluss, wenn es wirklich nicht mehr anders geht, kommt es zur Entlassung.

Als wir damals im EMD etwa 3000 Stellen abgebaut hatten, waren es am Schluss etwa 28 oder 30 Personen, die wirklich die Alternativen ausgeschlagen hatten, den Ort nicht wechseln wollten oder bei denen sonst irgendetwas bewirkte, dass nichts anderes mehr als eine Entlassung möglich war. Ich will damit nur sagen, dass wir den Tatbeweis erbracht haben, dass man das Menschenmögliche tut, um für diese Personen einen Job zu suchen. Das sind wir unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erstens einmal schuldig, und zweitens ist das für das Gesamtklima wichtig. Aber die grundsätzliche Möglichkeit, das so zu tun, müssen wir haben.

Das ist der Grund, weshalb ich Sie bitte, der Mehrheit zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit 29 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Leuenberger 5 Stimmen

Art. 12

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 13

Antrag der Kommission

Abs. 1

.... andere Arbeit an, wenn sie unmittelbar nach Kenntnisaufnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber schriftlich und glaubhaft geltend macht, eine Kündigung sei nichtig, weil sie:

- a. wichtige Formvorschriften verletzt;
- b. nach Artikel 11 Absätze 6 und 7 nicht begründet ist; oder
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR erfolgt.

Abs. 2

Streichen

Abs. 2bis

Verlangt der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen seit 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.

Abs. 2ter





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 insbesondere aufgehoben hat, weil sie:

- a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR oder
- b. diskriminierend nach den Artikeln 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist.

Abs. 3–5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 13

Proposition de la commission

Al. 1

L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, si l'employé, immédiatement après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, indique à l'employeur par écrit et de manière plausible que la résiliation concernée est nulle parce qu'elle:

- a. présente un vice de forme majeur;
- b. est infondée en vertu de l'article 11 alinéas 6 et 7; ou
- c. a lieu en temps inopportun en vertu de l'article 336c CO.

Al. 2

Biffer

Al. 2bis

Si, dans les 30 jours à compter de la réception de la lettre par laquelle l'employé fait valoir que la résiliation est nulle, l'employeur ne demande pas à l'autorité de recours de vérifier la validité de ladite résiliation, celle-ci est nulle, et l'employé est réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

Al. 2ter

L'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a abrogé la résiliation, en particulier parce qu'elle:

- a. est abusive en vertu de l'article 336 CO,
- b. est discriminatoire en vertu des articles 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité.

Al. 3–5

Adhérer à la décision du Conseil national

David Eugen (C, SG): Hier möchte ich einfach darauf aufmerksam machen, dass die Fassung der Kommission von grundlegenden Rechtsbegriffen abweicht, indem sie zwar erklärt, die Kündigung sei nichtig, aber vom Betroffenen verlangt, dass er sie geltend macht, und zwar "unmittelbar".

1. Es wird also eine Frist angesetzt, die aber nicht mit Tagen definiert wird, sondern mit dem unbestimmten Wort "unmittelbar".
2. Der Betroffene muss den Nichtigkeitsgrund der Kündigung schriftlich und erst noch glaubhaft geltend machen.

AB 1999 S 1094 / BO 1999 E 1094

Bei Nichtigkeit ist es bislang so, dass sie von Amtes wegen zu beachten ist und das alles dort nicht gilt; man verbindet hier die Nichtigkeit ganz neu mit Erfordernissen, die für Nichtigkeit sonst nirgends im Recht gelten. Besondere Bedenken habe ich wegen der Frist: Das Wort "unmittelbar" bedeutet, dass einer sofort den Rechtsverlust in Kauf nimmt, wenn er es nicht macht. Er weiss nicht, wie lange er Zeit hat; er verliert den Entschädigungsanspruch.

Ich bin der Überzeugung, dass man es so nicht machen darf, möchte jetzt aber keinen Antrag stellen. Es wird sicher eine Differenz zum Nationalrat geben. Aber diese Formulierung, die hier beantragt wird, schafft Rechtsunsicherheit und sollte daher nicht so bleiben.

Angenommen – Adopté

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Ich schlage Ihnen vor, hier die Sitzung zu unterbrechen.

Wicki Franz (C, LU): Ich stelle einen Ordnungsantrag: Ich bitte Sie, die Beratung fortzusetzen, bis die Vorlage fertig beraten ist. Als Kommissionsmitglied weiss ich etwa, welche Differenzen noch bestehen. Ich weiss auch,





welche Anträge vorliegen. Wenn wir uns, wie das in unserem Rat üblich ist, etwas kurz halten, können wir die Beratung des Geschäftes heute wirklich beenden.

Abstimmung – Vote

Für den Ordnungsantrag Wicki 23 Stimmen

Dagegen 6 Stimmen

Art. 14

Antrag der Kommission

Abs. 1

Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Minderheit

(Aeby)

.... Leistung. Die Öffentlichkeit der Löhne ist gewährleistet.

Abs. 2

Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Minderheit

(Aeby)

Der Bundesrat regelt die garantierten Mindestlöhne und die Höchstlöhne.

Abs. 3

Mehrheit

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

Minderheit

(Aeby)

.... die Grundsätze, insbesondere den Mindestanteil des Funktionslohnes.

Abs. 4, 5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 14

Proposition de la commission

Al. 1

Majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Minorité

(Aeby)

.... la prestation. La publicité des salaires est garantie.

Al. 2

Majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Minorité

(Aeby)

Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux garantis et les salaires maximaux.

Al. 3

Majorité

Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires.

Minorité

(Aeby)

Les dispositions d'exécution fixent les principes; elles déterminent notamment la part minimale que représente

....



Al. 4, 5

Adhérer à la décision du Conseil national

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Der Antrag der Minderheit Aeby wird von Herrn Béguelin aufgenommen.

Béguelin Michel (S, VD): Tout à l'heure, M. Studer a évoqué la composante "prestation" citée à l'article 14 alinéa 1er. Je ne reviendrai pas sur le fond de la question. En revanche, je souhaiterais que M. Villiger, conseiller fédéral, réponde aux deux questions suivantes.

1. Comment l'élément "prestation" sera-t-il pris en compte pour les agents de 50 à 65 ans par rapport à ceux, par exemple, de 30 à 40 ans? Je rappelle que Swisscom, entreprise où la Confédération est majoritaire, s'est débarrassée de tous les agents de plus de 55 ans en les mettant à la retraite anticipée, payée dans la grande majorité des cas par la Confédération. Pour La Poste et les CFF, nettement moins généreux, le départ à la retraite anticipée se fait maintenant dès 58 ans. Il me semble qu'il y a là une sorte de collision avec l'élément de salaire à la prestation normalement jusqu'à 65 ans.

2. La Poste et les CFF engagent maintenant de plus en plus des cadres étrangers avec des salaires égaux ou supérieurs à ceux de conseillers fédéraux. Le personnel du terrain, qui voit dans la très grande majorité des cas son revenu se réduire de plus en plus par la suppression d'indemnités, aimerait bien savoir quelles prestations espérées peuvent justifier de tels salaires.

J'en arrive à la proposition de minorité Aeby complétant l'alinéa 1er: "La publicité des salaires est garantie." Dans une démocratie comme la nôtre, qui se veut proche du citoyen contribuable, il est normal et naturel que les salaires de la fonction publique soient connus. C'est le cas à l'heure actuelle; chaque citoyen contribuable peut savoir combien gagne à peu près – bien sûr, en dehors des détails personnels – un mécanicien de locomotive, un chef de section de l'administration centrale, un colonel d'active, un directeur d'office ou un conseiller fédéral. C'est la situation actuelle. La proposition de minorité demande simplement le maintien de cette situation, c'est de la saine transparence démocratique. C'est comme cela qu'il faut interpréter la proposition de minorité Aeby à l'alinéa 1er.

Concernant les alinéas 2 et 3 pris dans leur ensemble, les deux propositions de minorité Aeby fixent les salaires maximaux dans la loi. Cet élément est évidemment très important dans une loi-cadre dont le sens est de donner quelques points fixes essentiels, étant entendu que les détails seront discutés entre partenaires sociaux. Mais les salaires maximaux ne sont pas des détails.

Pour toutes ces raisons, je vous invite à soutenir les propositions de minorité Aeby à l'article 14.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Bei Absatz 1 empfehlen wir Ihnen, die Bestimmung über die Öffentlichkeit der Löhne nicht zu akzeptieren. Es ist selbstverständlich, dass in Zukunft die Systeme, wie die Löhne festgelegt werden, transparent sein werden. Aber gerade weil wir in Zukunft eine Leistungskomponente im Lohn haben werden, glaube ich, liegt es nicht im wohlverstandenen Interesse der

AB 1999 S 1095 / BO 1999 E 1095

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass der einzelne Lohn öffentlich bekannt gegeben wird.

Bei Absatz 2 schlägt Ihnen Ihre Kommission vor, zurück zum Entwurf des Bundesrates zu gehen und festzuhalten, dass die Mindestlöhne geregelt werden. Vom Zusatz, dass diese Mindestlöhne den Lebensunterhalt "zu angemessenen Bedingungen" gewährleisten sollen, wollen wir Abstand nehmen, weil wir uns nicht vorstellen können, was damit eigentlich gemeint ist. Heisst das, dass der Mindestlohn ändern muss, wenn sich die Lebenssituation, z. B. durch eine Scheidung, durch eine Heirat oder durch einen Domizilwechsel, des betroffenen Angestellten ändert? Aus diesem Grunde möchten wir beim Entwurf des Bundesrates bleiben.

Bei Absatz 3 sind wir der Meinung, dass es genügt, wenn die Ausführungsbestimmungen die Grundsätze der Lohnfestlegung regeln. Wir wollen nicht einen Mindestanteil des Funktionslohnes festhalten. Dieser Mindestanteil des Funktionslohnes kann je nach Funktion anders sein, er kann auch wechseln. Wir möchten diese starre Vorschrift nicht im Gesetz verankern.

Villiger Kaspar (,): Im Nationalrat und vor allem in der nationalrätlichen Kommission haben wir eine intensive Diskussion über das Legalitätsprinzip geführt. Es wurde eingewendet, wir würden mit diesem Gesetz das Legalitätsprinzip an vielen Orten verletzen, indem wir zu wenig präzise sagen würden, wie z. B. die Löhne – mit welchem Anteil Leistungslohn usw. – im Detail gestaltet werden müssten. Wir sind in dieser Diskussion zum Schluss gekommen, dass es zwischen dem klassischen Legalitätsprinzip und dem Markt irgendwo ein Spannungsfeld gibt. Etwas überrascht war ich, als dann ein ganz namhafter Staatsrechtler gesagt hat, wir müssten viel präziser sein, sonst würden wir mit dem Legalitätsprinzip gegen die Verfassung verstossen. Gleichzeitig





hat er aber gesagt, man könnte die Arbeitsverhältnisse an sich nach dem OR regeln. Ich habe das deshalb nicht verstanden, weil die OR-Regelung die völlige Freiheit bedeuten würde und legal wäre; aber das, was wir hier tun, nämlich gewisse Eckwerte setzen, das wurde moniert.

Aufgrund dieser Diskussion fragten wir noch einmal gewisse Gutachter an, in welchen Bereichen man dem Legalitätsprinzip zuliebe noch etwas verstärkt regeln könne. Deshalb lautet z. B. Absatz 2 des Entwurfes: "Der Bundesrat regelt Mindestlöhne." Es war Professor Richli, der sagte, eigentlich wäre es vom Legalitätsprinzip her gesehen gut, wenn wir diese Regelungskompetenz noch mit einer Stossrichtung versehen würden, damit klar werde, wie wir sie zu nutzen gedenken. Diese Funktion hat die Fassung des Nationalrates, wonach gewährleistet ist, "dass Angestellte ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen bestreiten können". Das ist etwas, was wir ohnehin wollen. Ich glaube nicht, dass wir beim Bund Working Pools beschäftigen wollen; deshalb haben wir dieser Formulierung zugestimmt. Vom Legalitätsprinzip her wurde sie von gewissen Staatsrechtlern als solider dargestellt als die Formulierung, die wir im Bundesrat vorher mit unserem Absatz 2 vorgesehen hatten. Ich habe aber selbstverständlich nichts dagegen, wenn Ihre Kommission auf Absatz 2 des bundesrätlichen Entwurfes zurückgeht. Wir würden ihn ohnehin im Sinne von Absatz 2 anwenden, wie ihn der Nationalrat beschlossen hat.

Zum Antrag der Minderheit Aeby: Im Licht dieser Diskussion muss ich sagen, dass deren Formulierung "Der Bundesrat regelt die garantierten Mindestlöhne und die Höchstlöhne" vom Legalitätsprinzip her gesehen von gewissen Staatsrechtlern als besser betrachtet worden ist. Aber es ist eine Formel, die vor allem die Betriebe nicht möchten. Sie sind damit einverstanden, dass der Bundesrat die Mindestlöhne regelt. Das ist auch das Ergebnis der Gespräche mit den Sozialpartnern, die Angst hatten, dass man z. B. bei den SBB oder bei der Post mit den Mindestlöhnen in den Bereich der Working Pools geraten könnte. Da haben wir uns gefunden; das Management der beiden Betriebe hat akzeptiert, dass der Bundesrat die Mindestlöhne festsetzt.

Hingegen sollten wir nicht auch noch die Maximallöhne vom Bundesrat aus festsetzen. Er wird das selbstverständlich für das Bundespersonal im engeren Sinne machen, aber die Grundsätze der Lohnfestlegung sollen in den Ausführungsbestimmungen geregelt werden – bei den Unternehmungen z. B. im Gesamtarbeitsvertrag. Deshalb müssten eigentlich auch die Gewerkschaften ein Interesse daran haben, dass diese Frage in die Ausführungsbestimmungen delegiert wird. Dort besteht nämlich eine "knetbare Masse" der Sozialpartnerschaft, wo man etwas einbringen kann; sonst beschliesst einfach der Bundesrat. Ich würde als Gewerkschafter diesen Minderheitsantrag nicht unterstützen, denn ich möchte mitreden können, wenn die Ausführungsbestimmungen und die Maximallöhne geregelt werden. So gesehen kann Ihnen hier eigentlich gar nichts passieren. In der engeren Bundesverwaltung wird der Bundesrat diese Fragen regeln.

Absatz 3 des Minderheitsantrages entspricht der Fassung des Bundesrates; das könnten wir festlegen, da hätte ich nichts dagegen. Aber die generelle Formel, wie sie die Mehrheit Ihrer Kommission vorschlägt – "Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung" – ist mir natürlich am liebsten, weil sie am meisten Freiheit gibt, aber sie steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zum Legalitätsprinzip. Ich glaube, dass sich Herr Schmid Samuel damals in der nationalrätlichen Kommission mit dieser Frage eingehend auseinandergesetzt hat.

Nun noch zum Antrag der Minderheit Aeby zu Absatz 1: "Die Öffentlichkeit der Löhne ist gewährleistet." Es ist völlig klar, dass wir das Lohnsystem als Ganzes transparent machen wollen. Das bezieht sich auf die vorangehenden "Controlling-Artikel", aber auch auf die Informationspflicht dem Personal gegenüber; das ist selbstverständlich. Das Personal muss wissen, aus welchen Bestandteilen der Lohn aufgebaut ist. Es muss z. B. wissen, welches der Leistungsanteil ist. Die Löhne müssen vergleichbar sein, sonst entstehen Frustrationen. Das System muss frei von Willkür sein. Deshalb haben wir nicht nur einfach den obligationenrechtlichen "Willkürartikel" aufgenommen – Sie haben vorhin Artikel 13 Absatz 2ter ohne Diskussion verabschiedet –, sondern wir wollen aktiv etwas gegen Willkür tun. Das hat hier vor allem auch mit dem Leistungslohn zu tun.

Wenn Sie nun dem Antrag der Minderheit Aeby zustimmen, dann könnte man aus dieser Formulierung ableiten, dass auch individuelle Löhne öffentlich gemacht werden müssen. Das wollen wir ausdrücklich nicht. Natürlich wird immer wieder etwas publik. Ich nehme an, Herr Leuenberger, Ihr Lachen bedeutet eine Zustimmung. Diese Erfahrung habe ich auch in meinem eigenen Betrieb gemacht. Ich sagte zu einem Arbeitnehmer: Ich gebe Ihnen etwas mehr Lohn, aber sagen Sie es nicht weiter! Aber der Nächste, der kam, wusste es schon und sagte, der andere habe mehr Lohn, er wolle auch mehr. Das ist das Leben. Aber es gibt doch Leute, die schon gar nicht beim Bund arbeiten kommen, wenn ihre Löhne dort zum öffentlichen Gespräch werden. Deshalb sollten wir hier den Schutz der Privatsphäre achten.

Um hier keine falschen Signale zu setzen, sollten Sie diesen Antrag ablehnen. Ich bitte Sie also, der Mehrheit zuzustimmen.

Ich kann Herrn Béguelin in Bezug auf die Transparenz des Lohnsystems beruhigen: Das, was hier mit Öffent-



lichkeit gemeint ist, das wollen wir tun.

Nun haben Sie mir noch zwei nicht ganz einfache konkrete Fragen gestellt. Die erste Frage lautet: Wie ist das eigentlich mit dem Leistungslohn, wenn jemand älter wird und vielleicht nicht mehr so viel leistet wie früher? Da muss ich Ihnen nun sagen, dass ich nicht der Meinung bin, dass Ältere weniger leisten. Ich sage das nicht nur, weil ich selber ins Alter komme, wo man von diesem Verdacht hin und wieder betroffen ist. Ich glaube im Gegenteil, dass sehr viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar sehr viel leisten, auch messbar viel leisten. Wenn ich jetzt an die berühmte Pensionskasse denke, die sich nun Gott sei Dank in eine gute Richtung entwickelt, stelle ich fest: Es sind ein paar ältere Herren, die das zusammen bewerkstelligen, und ein paar jüngere Damen und Herren haben das früher nicht fertig

AB 1999 S 1096 / BO 1999 E 1096

gebracht. Die Gleichung "Älter gleich weniger Leistung" stimmt vielleicht beim Jiu-Jitsu, bei der Selbstverteidigung im Grenzwachtkorps. Aber deshalb pensionieren wir diese Mitarbeiter auch früher. Aber das stimmt nicht generell betrachtet.

Wenn wir nun die Leistungslohnkomponente gesondert betrachten, dann ziehen wir in Betracht, dass ein Teil der Berufserfahrung schon mit dem Funktionslohn abgegolten werden muss. Das heisst, jemand braucht je nach Funktion eine gewisse Erfahrung, damit er die Fähigkeit überhaupt ausüben kann. Und in die Leistung wird die Erfahrung, sofern sie eben leistungsbeeinflussend ist, eingerechnet. Das ist ein Element, dank dem ein Älterer durchaus noch eine gute Leistung erbringt, auch wenn er vielleicht physisch etwas langsamer geworden ist. Das muss auch belegbar sein. Wenn er einen Job hat, wo das nicht geht, muss man versuchen, für ihn einen anderen Job zu suchen, wobei das nur dann der Fall ist, wenn er so schlecht ist, dass er nicht einmal mehr die Funktion ausüben kann.

Die Frage nach Kaderlöhnen bei Post und SBB ist ein heiklerer Punkt; hier kann ich es kürzer machen. Die Betriebe brauchen hier das bestehende OR-Fenster, um gewissen Kadern mehr Lohn zu geben, als wir das bei den Überklassen tun können. Es tut mir als Bundesrat auch weh, wenn ich sehe, dass irgendwo in Betrieben neue Manager aus dem Ausland eingestellt werden, die etwas mehr verdienen als wir – und es, im anderen Sinne des Wortes, wahrscheinlich auch verdienen. Es gibt nun halt einmal Funktionen, wo es gewisse Kompetenzen und vielleicht auch einen gewissen Schwung braucht, den nicht alle haben, und für die Sie die Leute nicht bekommen. Ich nehme das folgende Beispiel: Es wurde unlängst wieder jemand eingestellt, der für den Güterverkehr bei den Bahnen verantwortlich ist. Er muss dafür sorgen, dass die Züge, die durch die Schweiz brausen, voll sind. Wenn er es mit seinen Beziehungen und seinem Schwung fertig bringt, die durchschnittliche Auslastung der Güterwagen um 1 Prozent zu erhöhen, hat er Millionen von Franken eingebracht und hat seinen Leistungslohn längst verdient. Natürlich gibt das immer wieder Diskussionen. Aber eine gewisse Flexibilität brauchen Sie. Die Meinung kann aber nicht sein, dass sich nachher das ganze Management lohnmassig in diesen Bereichen bewegt. Das möchte ich hier auch deutlich sagen.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Mehrheit zuzustimmen.

Abs. 1 – Al. 1

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit 28 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin 5 Stimmen

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit 24 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin 5 Stimmen

Abs. 3 – Al. 3

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit 28 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin 5 Stimmen

Abs. 4, 5 – Al. 4, 5





Angenommen – Adopté

Art. 15

Antrag der Kommission

Abs. 1

Mehrheit

.... Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Minderheit

(Aeby)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 3

Streichen

Abs. 4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag David

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Leuenberger

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 15

Proposition de la commission

Al. 1

Majorité

Une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur. L'employeur tient compte également de sa situation économique et financière ainsi que de celle du marché de l'emploi.

Minorité

(Aeby)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 3

Biffer

Al. 4

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition David

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Leuenberger

Al. 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1 – Al. 1



Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Der Antrag der Minderheit Aeby wird von Herrn Leuenberger aufgenommen.

David Eugen (C, SG): Der Teuerungsausgleich und die Regelung des Teuerungsausgleiches bilden aus Sicht des Personals sicher einen Kernpunkt dieses Gesetzes. Wie Sie alle wissen, war bis vor einigen Jahren der volle Teuerungsausgleich beim öffentlichen Personal selbstverständlich, sehr oft auch beim privaten Personal in den Unternehmen. Das hat sich im Verlauf der letzten Jahre massiv geändert. Der Teuerungsausgleich ist keine Selbstverständlichkeit mehr. Ich akzeptiere daher auch klar die vom Bundesrat vorgeschlagene Regelung, wonach ein angemessener Teuerungsausgleich gewährt sein soll. Laut Botschaft bedeutet "angemessen" unter Berücksichtigung des Indexes der Konsumentenpreise, der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage sowie der Finanzlage des Bundes. Das sind die wesentlichen Entscheidungskriterien.

Der Nationalrat hat mit 70 zu 68 Stimmen eine Fassung beschlossen, die weit enger ist. Die Mehrheit Ihrer Kommission folgt diesem Weg, allerdings mit einer etwas anderen Formulierung. Ich finde, man sollte beide Formulierungen streichen und zur Fassung des Bundesrates zurückgehen.

Die Erhaltung der Kaufkraft ist sicher ein zentrales Anliegen des Personals. Wenn die Löhne nicht der Kaufkraft angepasst werden, sinken sie real, d. h., man hat weniger zur

AB 1999 S 1097 / BO 1999 E 1097

Verfügung. In den privaten Unternehmen ist es so, dass der Lohn oder die Lohnerhöhung auch an das Unternehmensergebnis geknüpft wird. Es ist klar, dass uns dieses Kriterium beim öffentlichen Betrieb, insbesondere beim Bund, nicht zur Verfügung steht.

Nun werden hier Kriterien eingeführt, die auf die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Arbeitgebers abstellen. So ist es in der Fassung des Nationalrates gemeint, und so verstehe ich auch den Text der Mehrheit der Kommission: "Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt."

Ich habe schon in der Diskussion im Nationalrat darauf hingewiesen, dass die Fassung des Nationalrates, wenn man sie ernst nimmt, praktisch bedeutet, dass ein Teuerungsausgleich ausgeschlossen ist, so lange der Bund Defizite ausweist oder die SBB in den roten Zahlen sind.

Dasselbe gilt für mich auch bezüglich der Fassung der Kommissionsmehrheit. So lange der Bund und konkret die SBB Defizite ausweisen, müssen sie keinen Teuerungsausgleich auszahlen. Etwas anderes kann die Aussage, der Arbeitgeber müsse seine eigene finanzielle Lage berücksichtigen, kaum heissen. Das ist meines Erachtens ein falscher Massstab. Das kann es nicht sein. Ich finde die Messgrössen, die der Bundesrat in der Botschaft zur Erklärung seines Textes vorgibt, richtig. Man sollte bei diesen bleiben.

Ich möchte Sie darauf aufmerksam machen, dass der Teuerungsausgleich für viele Leute existenzielle Bedeutung hat, vor allem für diejenigen mit niedrigen Löhnen; mit diesen dürfen wir nicht spielen. Wir müssen eine Regelung treffen, die dafür sorgt, dass jene Personen, die in tiefen Lohnklassen eingestuft sind – das sind in diesem Land sehr viele Leute –, keine Kürzung ihres Reallohns erleiden müssen, ausser wenn ausserordentliche Gründe dafür sprechen.

Daher bitte ich Sie, in Artikel 15 Absatz 1 bei der korrekten und der Sache angemessenen Lösung des Bundesrates zu bleiben.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Herr David hat es ausgeführt: Seit einigen Jahren ist es nicht mehr zwingend, dass ein Teuerungsausgleich ausgerichtet wird. Selbstverständlich ist es immer wünschbar und auch anzustreben, dass man das tut, aber der Bund war in den letzten Jahren nicht mehr immer in der Lage, diesem Wunsch nachzukommen. Der Bundesrat drückt mit seiner Fassung von Artikel 15 Absatz 1 dieses Prinzip aus, und in der Botschaft führt er aus, was er unter einem angemessenen Teuerungsausgleich versteht. Er bezieht sich auf den Index der Konsumentenpreise, was von mir aus gesehen eine Selbstverständlichkeit ist, denn ein Teuerungsausgleich kann ja nur der Ausgleich einer Indexveränderung sein. Ich glaube nicht, dass man das im Gesetz wiederholen muss. Der Bundesrat sagt, dass die wirtschaftliche und finanzielle Lage, aber auch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sind. In diesem Sinne nimmt Ihre Kommission das auf, was in der Botschaft als Erklärung für einen angemessenen Teuerungsausgleich steht. Wir präzisieren, dass es wünschbar ist, einen Teuerungsausgleich auszurichten, dass das aber unter Umständen nicht immer ganz oder gar nicht passieren kann, wenn eben die wirtschaftliche oder finanzielle Lage des Arbeitgebers und die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt dies nicht erlauben.

Insofern ist die Formulierung der Kommissionsmehrheit nach unserer Überzeugung gegenüber der nationalrätlichen Fassung ein Entgegenkommen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das bedeutet: Auch wenn die



finanziellen Verhältnisse des Arbeitgebers eigentlich die Ausrichtung eines Teuerungsausgleiches nicht zulassen würden, es der Arbeitsmarkt aus Konkurrenzgründen aber gebietet – damit man die Leute behalten kann und neue Leute bekommt –, trotzdem bei den Löhnen nachzugeben, kann man einen Teuerungsausgleich ausrichten. Aber auch das Umgekehrte ist möglich, nämlich dass es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erlauben würde, einen Teuerungsausgleich auszurichten, dass aber mit Rücksicht auf den gesamten Arbeitsmarkt darauf verzichtet werden kann, weil die Situation auf dem Arbeitsmarkt anders und das Lohnniveau vielleicht ohnehin zu hoch ist.

Wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Fassung das wiedergeben, was bisherige Praxis war und der Bundesrat eigentlich auch sagen will, nur machen wir etwas klarer, dass ein Teuerungsausgleich zwar wünschbar sein, aber nicht unbedingt zwingend ausgerichtet werden kann.

Wir haben diesen Beschluss in der Kommission mit 9 zu 1 Stimmen gefasst. Ich bitte Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

Villiger Kaspar (,): Ich versuche es kurz zu machen, muss aber trotzdem etwas zuhänden der Materialien sagen. Es ist richtig, dass es schon bisher möglich war, nach Abwägen der verschiedenen Umstände die Teuerung nicht voll auszugleichen, und wir haben jetzt beim Bundespersonal einen Rückstand beim Teuerungsausgleich von ungefähr 4 Prozent. Allerdings ist ein Teil davon durch einen Abbau bei der Arbeitszeit kompensiert worden, aber nicht alles. Das Bundespersonal hat also über den Verzicht auf den Teuerungsausgleich seinen Beitrag zur Sanierung der Bundesfinanzen geleistet – aber auch auf andere Weise. Wir wollen mit der bundesrätlichen Formulierung nichts anderes als das fortsetzen, was wir bis heute konnten, nämlich diese verschiedenen Faktoren abzuwägen und eine faire Lösung zu suchen.

Hier nun hat der Nationalrat etwas gemacht, was aus Sicht des Bundesrates falsch ist. Er hat das nämlich eingegrenzt; hier ist die Analyse von Herrn David absolut richtig. Denn die Formulierung ist nicht so, dass wir diese Verhältnisse berücksichtigen müssen, sondern wir dürfen den Teuerungsausgleich dann – und nur dann – ausrichten, wenn es diese Verhältnisse gestatten. Dann heisst das nichts anderes, als dass wir in wirtschaftlich schlechten Situationen oder Zeiten – bei den SBB oder bei Defiziten des Bundes – gar keinen Teuerungsausgleich zahlen dürfen. Das hat eine soziale Komponente, das hat Frau Spoerry gesagt, es hat aber auch eine arbeitsmarktliche Komponente. Es kann sein, dass wir deswegen völlig vom Arbeitsmarkt wegkatapultiert werden und unsere Leute gar nicht mehr ersetzen können. Das wäre das Fatalste überhaupt. Jetzt haben wir eine Defizitperiode von vielen Jahren gehabt, also wir hätten wahrscheinlich einen prohibitiven Rückstand, und das geht so nicht.

Die Formulierung Ihrer Mehrheit ist für mich eigentlich identisch mit der bundesrätlichen Formulierung. Das war eigentlich die Absicht. Wir haben ja auch etwas daran mitgearbeitet, Sie wollten in der Kommission nicht einfach nur "angemessen" sagen, sondern Sie wollten die Kriterien erwähnen, die auf Seite 21 der Botschaft stehen. Frau Spoerry hat das zitiert. Teuerung hat mit dem Index zu tun, also dachte man daran, das auch zu wiederholen, aber das muss man eigentlich nicht tun. Die wirtschaftliche und finanzielle Lage auf dem Arbeitsmarkt muss nur berücksichtigt werden, aber sie sind nicht allein entscheidend. Das heisst eigentlich, dass Sie hier in das Gesetz jene Faktoren aufnehmen, die wir nur in der Botschaft haben. Das sage ich zuhänden der Materialien. Für meine Interpretation ist es eigentlich unerheblich, ob Sie dem Antrag David zustimmen oder der Lösung ihrer Kommission. Die gleiche Abwägung der verschiedenen Umstände wird nötig. Das habe ich auch den Verbänden gesagt, die gekommen sind und gesagt haben, das sei ja furchtbar mit dem Teuerungsausgleich. Wir sind uns dann einig geworden, dass die Formel nicht so schlimm ist, wie sie es geglaubt haben, dass aber die nationalrätliche Formulierung aus Sicht der Verbände und auch aus meiner Sicht in der Tat nicht akzeptabel wäre.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit 26 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Leuenberger/David 8 Stimmen

AB 1999 S 1098 / BO 1999 E 1098

Abs. 2 – Al. 2

Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3





Leuenberger Ernst (S, SO): Ich beginne damit, dass ich eine Frage an die Kommissionssprecherin und den Herrn Bundesrat formuliere: Falls gemäss Kommissionsantrag Artikel 15 Absatz 3 gestrichen wird, ist es dann noch möglich, dass ein Arbeitgeber im Bundesbereich mit seinen Personalverbänden just eine solche Regelung, wie sie in Absatz 3 angesprochen ist, treffen kann? Ja oder nein? Die Antwort auf diese Frage ist für mich recht entscheidend.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Ich kann die Frage von Herrn Leuenberger mit einem Ja beantworten. Unsere Kommission wollte mit dem klaren Resultat von 9 zu 1 Stimmen diesen Absatz 3 streichen, weil wir die Ansicht vertreten, dass der Teuerungsausgleich grundsätzlich dazu da ist, die Kaufkraft der Leute zu erhalten, und nicht dazu, einen Abbau von Arbeitszeit zu kompensieren. Wir wollen also mit dieser Streichung verhindern, dass in Folge einer Teuerung ohne weiteres eine Arbeitszeitreduktion verordnet werden kann und dies quasi als Rechtsanspruch im Gesetz verankert ist. Hingegen sehen wir natürlich – das haben wir auch diskutiert –, dass die Möglichkeit einer Reduktion der Arbeitszeit anstelle der Gewährung des Teuerungsausgleiches in bestimmten Fällen arbeitsmarktlich opportun sein und dann auch sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden kann. Das soll gewährleistet sein, aber wir möchten nicht quasi den Grundsatz fast als Rechtsanspruch im Gesetz verankert haben.
Aus diesem Grunde beantragen wir Streichung.

Villiger Kaspar (,): Ich kann das unterstützen, was Frau Spoerry gesagt hat: Es war etwas die Angst, dass man versteckt über die Teuerung plötzlich die Arbeitszeit verkürzt. Wir sehen es eher umgekehrt. Sollte einmal aus irgendwelchen Gründen wieder eine Arbeitszeitverkürzung kommen, läge es sogar im Interesse des Arbeitgebers, das vielleicht mit Teuerung zu kompensieren. Diese Freiheitsgrade brauchen wir im Strauss der Möglichkeiten der Gespräche mit den Verbänden.

Leuenberger Ernst (S, SO): Angesichts dieser Erklärungen ziehe ich meinen Antrag zu Artikel 15 Absatz 3 zurück.

*Angenommen gemäss Antrag der Kommission
Adopté selon la proposition de la commission*

*Abs. 4 – Al. 4
Angenommen – Adopté*

Art. 16, 17

*Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national*

Angenommen – Adopté

Art. 18

*Antrag der Kommission
Abs. 1, 2
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Abs. 3
Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absätze 1 Buchstaben a-c und 2ter Buchstabe a aufgehoben
Abs. 4
Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absatz 2ter Buchstabe b aufgehoben
Abs. 5–8
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates*

Art. 18

*Proposition de la commission
Al. 1, 2
Adhérer à la décision du Conseil national
Al. 3*





Si la résiliation est abrogée en vertu de l'article 13 alinéa 1er lettres a à c, et 2ter lettre a, l'employé reçoit
Al. 4

Si la résiliation est abrogée en vertu de l'article 13 alinéa 2ter lettre b, l'employé reçoit
Al. 5–8

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 18a

Antrag der Kommission

Titel

Wahrung der Interessen der Arbeitgeber

Abs. 1

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

Abs. 2

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Angestellte keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt.

Art. 18a

Proposition de la commission

Titre

Défense des intérêts des employeurs

Al. 1

Les employés sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de défendre les intérêts de la Confédération respectivement de leur employeur.

Al. 2

Pendant la durée du contrat, l'employé ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité.

Brunner Christiane (S, GE): Je n'ai pas fait de proposition, mais j'ai une question à poser à la présidente de la commission. Ici, on a, dans le fond, récrit l'article 321a alinéas 1er et 3 du Code des obligations. Alors, d'une part, le dépliant en français n'est pas correct dans la mesure où l'on y parle de "défense des intérêts" des employeurs, alors que dans le Code des obligations, il s'agit de la sauvegarde des intérêts des employeurs. Et si déjà, on récrit le Code des obligations, on devrait le récrire à la forme aussi juste en français.

Il y a une autre divergence avec le Code des obligations: j'aimerais demander si c'est intentionnel ou si c'est un oubli en français. Dans le projet de loi, il manque à l'alinéa 1er la sauvegarde des intérêts "légitimes" de l'employeur. A l'article 321a alinéa 1er du Code des obligations – c'est textuellement le même article, à part ça –, il y a le mot "légitimes" ("berechtigt"). Et je voulais savoir si c'était intentionnel ou si c'était une distraction de la commission. S'il s'agit d'une distraction de la commission, j'aimerais bien qu'on corrige l'omission à la Commission de rédaction.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Ich kann das bestätigen. Das Wort "berechtigt" steht tatsächlich im OR, und bei uns nicht, auch im deutschen Text nicht. Diese Präzisierung könnte man der Redaktionskommission überlassen, denn wir wollten den Grundsatz, der im OR (Art. 321a Abs. 1) festgehalten ist – "Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren" –, im BPG erwähnen, obwohl es zugegebenermassen eine Wiederholung ist. Die Überlegung war, dass das BPG – immer im Vergleich zum OR für das private Personal – höhere Schutzmechanismen hat und dass das

AB 1999 S 1099 / BO 1999 E 1099

Korrelat dazu die Treuepflicht sein muss, eventuell sogar eine etwas erhöhte Treuepflicht. Das wollten wir in diesem Gesetz expressis verbis zum Ausdruck bringen.

Villiger Kaspar (,): Ich bin eigentlich davon ausgegangen, dass der Bund nur berechnigte Interessen hat. Aber Spass beiseite; man kann das Wort "berechnigte" einsetzen. Wir haben es weggelassen, weil wir vorne den generellen Verweis auf das OR haben, somit hätte das ohnehin gegolten. Der Bundesrat hat aber nichts





dagegen, wenn das ausdrücklich gesagt wird, weil wir diese Treuepflicht erwarten. Ich beantrage Ihnen, das Wort "berechtigte" einzusetzen, dann haben wir Übereinstimmung mit dem OR. Die französische Übersetzung müsste dann die Redaktionskommission vornehmen.

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Sie sind mit dem Antrag des Bundesrates einverstanden. Die Formulierung lautet: "Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes"

Angenommen gemäss modifiziertem Antrag der Kommission
Adopté selon la proposition modifiée de la commission

Art. 19, 20, 20a

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 21

Antrag der Kommission
Abs. 1, 2
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Abs. 1bis
Aus den gleichen Gründen kann er:

....

Art. 21

Proposition de la commission
Al. 1, 2
Adhérer à la décision du Conseil national
Al. 1bis
Pour les mêmes motifs, il peut:

....

Angenommen – Adopté

Art. 22–24, 24a, 25, 26

Antrag der Kommission
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates
Proposition de la commission
Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 27

Antrag der Kommission
Abs. 1
.... aufzukommen haben. Der Bundesrat regelt die Mindestleistungen.
Abs. 2
Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen vorsehen, die die Kinderbetreuung erleichtern. Sie können zugunsten
Abs. 3
Streichen
Abs. 4



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

Abs. 5, 6

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag Béguelin

Abs. 4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 27

Proposition de la commission

Al. 1

.... à l'entretien d'enfants. Le Conseil fédéral définit les prestations minimales.

Al. 2

Les dispositions d'exécution peuvent prévoir des mesures propres à faciliter la prise en charge d'enfants. Elles peuvent prévoir le versement

Al. 3

Biffer

Al. 4

Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations

Al. 5, 6

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition Béguelin

Al. 4

Adhérer à la décision du Conseil national

Béguelin Michel (S, VD): A l'article 27, les propositions de la commission aux alinéas 1er, 2 et 3 me semblent être de nature rédactionnelle essentiellement, jusqu'à preuve du contraire évidemment. En revanche, la proposition de la commission à l'alinéa 4 est plus défavorable que le projet du Conseil fédéral en remplaçant la formule impérative "instituent" par la formule potestative "peuvent instituer".

A cause de cette aggravation, je vous invite à adhérer à la décision du Conseil national.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Die Kommission beantragt Ihnen geschlossen, an ihrer Fassung festzuhalten. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass die zwingende Form – "Der Bundesrat regelt" – dort zur Anwendung kommt, wo eine gesetzliche Pflicht zu diesen Leistungen besteht, zum Beispiel bei Kinderzulagen. Hingegen ist es keine gesetzliche Pflicht, Massnahmen für die Kinderbetreuung oder für die Behindertenbetreuung zur Verfügung zu stellen. Es ist schön und wünschenswert, dass das ein Arbeitgeber machen kann; es ist bei den öffentlichen Betrieben offenbar glücklicherweise auch verschiedentlich der Fall. Selbstverständlich sollte man nicht dahinter zurückgehen und das auch in Zukunft machen können. Aber das ist quasi der "Kür-Teil", und dieser soll in den Ausführungsbestimmungen geregelt werden können; er darf aber nicht als zwingende Regelung vorgeschrieben sein. Das Gleiche gilt bei den Massnahmen zur Milderung der Folgen sozialer Härten. Das können die Ausführungsbestimmungen vorsehen, aber es soll dazu nach unserer Überzeugung keine Verpflichtung bestehen. Es ist eine klare Unterscheidung zwischen Pflichtteil und freiwilligem Teil und lässt den Arbeitgebern alle Möglichkeiten offen, so viel Gutes wie nur möglich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu tun.

Villiger Kaspar (,): Materiell wird sich für den Bund nicht viel ändern, weil er ein sozialer Arbeitgeber sein möchte. Entscheiden Sie.

Es ist klar, dass ich die Version des Antrages Béguelin vorziehen würde, weil wir das mit den Verbänden so vereinbart haben. Aber ich kann Ihnen zusichern, auch wenn der Rat hier anders entscheidet: Wir werden sozial bleiben und das, was wir haben, auch fortsetzen.





Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 25 Stimmen

Für den Antrag Béguelin 8 Stimmen

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 22 Stimmen

Für den Antrag Béguelin 8 Stimmen

Abs. 3 – Al. 3

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 24 Stimmen

Für den Antrag Béguelin 6 Stimmen

Abs. 4 – Al. 4

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 24 Stimmen

Für den Antrag Béguelin 7 Stimmen

Abs. 5, 6 – Al. 5, 6

Angenommen – Adopté

Art. 28

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 29

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2, 4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 3

Streichen

Antrag Leuenberger

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 29

Proposition de la commission

Al. 1, 2, 4

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 3

Biffer

Proposition Leuenberger

Al. 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Abs. 1, 2, 4 – Al. 1, 2, 4



Angenommen – Adopté

Abs. 3 – Al. 3

Leuenberger Ernst (S, SO): Sie haben mir versprochen, es gebe bei Artikel 29 Absatz 3 ein Erfolgserlebnis für mich. Ich vertraue fest darauf.

Die Kommissionspräsidentin hat in ihrem bemerkenswerten Eingangsvotum gesagt, dieses Gesetz sei vom Vertragsgedanken geprägt. Wie sollen Verträge entstehen, wenn man keine Verhandlungen führt? Ich weiss nicht, ob sie das kann. Es muss verhandelt werden. Die Organisationen des Personals müssen mit den Arbeitgebern Verhandlungen führen können. Ich bin absolut zuversichtlich und guter Dinge, dass Sie mir heute Abend doch noch ein Erfolgserlebnis gönnen und diesen Absatz 3 nicht streichen.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Herrn Leuenberger kann ich insofern schon ein Erfolgserlebnis vermitteln, als ich ihm versichern darf, dass wir mit der Streichung dieses Absatzes keine Verhandlungen verhindern wollten. Der Grund für diesen Antrag auf Streichen – der von der Kommission geschlossen mitgetragen wird – ist vielmehr folgender: In den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels wird festgehalten, dass die Arbeitgeber das Personal und seine Organisationen "informieren" und "konsultieren". Dabei wird ganz klar ausgeführt, worüber sie informieren und wann sie das Personal konsultieren sollen. In Absatz 3 steht dann aber einfach die abstrakte Feststellung, es solle verhandelt werden. In der Kommission war uns nicht klar, worüber denn da eigentlich verhandelt werden soll. Würde man uns genau sagen, was Gegenstand dieser Verhandlungen sein soll, und schriebe man dies nicht einfach als eine generelle Feststellung in das Gesetz hinein, dann könnten wir im Differenzbereinigungsverfahren wahrscheinlich darüber sprechen. Es ist ja offenbar eine Tatsache, dass Änderungen und Neuformulierungen dienstrechtlicher Erlasse für die Bundesverwaltung seit jeher mit den Verbänden besprochen werden, bevor man sie der zuständigen Behörde zum Entscheid vorlegt. Dieses Verfahren wird auch in Zukunft im Bundesbereich, dem engeren Verwaltungsbereich, stattfinden. Hier gibt es auch in Zukunft keinen GAV. Diese Gespräche führen zu Entscheiden, für die letztlich die Behörde zuständig ist. In diesem Sinne sind es nicht eigentliche Verhandlungen, die zu einem gemeinsam gefällten Entschluss führen, sondern vertiefte Konsultationen und Anhörungsverfahren, auf die man selbstverständlich so gut wie möglich Rücksicht nimmt. An die Resultate dieser Gespräche war und ist der Arbeitgeber Bund aber nicht gebunden.

Aus diesen Überlegungen haben wir diesen von uns aus gesehen etwas gar abstrakten Absatz 3, der sich für uns aus der Systematik heraus hier nicht logisch einfügt, gestrichen – nicht, weil wir den Verbänden die Konsultationen und Anhörungsverfahren und neu bei den GAV natürlich auch die Entscheidverfahren in echten Verhandlungen vorenthalten wollen. Wenn man hier im Differenzbereinigungsverfahren eine vernünftige Präzisierung erreichen kann, dann könnte das Erfolgserlebnis für Herrn Leuenberger total werden. Im Moment bin ich der Meinung, die Fassung des Bundesrates sei zu abstrakt, als dass man sie einfach so hineinschreiben könnte. Dazu müssten wir etwas genauer wissen, wie sie zu verstehen ist.

Brunner Christiane (S, GE): J'aimerais expliquer le phénomène de cet article à nouveau par rapport à ce qui se passe dans le secteur privé. Si, dans le secteur privé, une association du personnel demande à l'entrepreneur ou à l'association des employeurs: "voilà, nous avons telle demande, nous aimerions ouvrir des négociations", en règle générale, on ne répond pas non. On dit: "on va discuter de votre demande", et on entame des négociations. Evidemment, cela ne garantit pas le résultat. La fin de la négociation, ça peut être: "écoutez, vous avez des revendications tout à fait intéressantes, mais nous ne sommes pas d'accord avec ces revendications." Par conséquent, la négociation se termine ainsi.

Je vois donc bien la distinction que Mme la présidente de la commission entend opérer entre les entreprises elles-mêmes qui, elles, auront des conventions collectives. Par conséquent, là, mais de la même manière, à la demande d'une des associations de personnel, on va négocier quelque chose, et le résultat sera ensuite inscrit dans la convention collective, si les deux parties l'acceptent.

En ce qui concerne le Conseil fédéral, si une association du personnel s'adresse au Conseil fédéral et demande de négocier avec le Conseil fédéral telle ou telle demande, jusqu'à présent, la pratique du Conseil fédéral était de dire: "nous discutons". Mais le Conseil fédéral décide, et ça ne change rien. Le fait d'engager des négociations ne change rien par rapport à la pratique actuelle; c'est que les négociations ont

AB 1999 S 1101 / BO 1999 E 1101

lieu, et finalement, le Conseil fédéral dit "ça, ça va," ou "ça, ça ne va pas."

A l'attention plutôt du Conseil national, je me demande si la plus simple des solutions ne serait pas de dire que





"c'est à la demande d'une association du personnel", qu'il engage des négociations. Parce que là, on ne sait pas à quel moment ça se passe. On ne sait pas pourquoi il faut engager des négociations. Je comprends un peu les réflexions de la commission qui dit qu'on ne sait pas à quel moment on doit engager des négociations. Je crois qu'on doit les engager dans le respect du partenariat social, quand l'autre partie demande d'engager des négociations. Cela n'entraîne évidemment pas une obligation de résultats à la fin des négociations. Cela, c'est toujours ouvert, comme dans toute négociation, que ce soit de conventions collectives ou de conditions générales de travail.

Donc, si j'ai fait cette remarque, c'est plutôt pour que le Conseil national se livre à des réflexions dans cette direction, parce que j'imagine bien que pour aujourd'hui, vous allez suivre la proposition de votre commission.

Villiger Kaspar (,): Zuerst einige Bemerkungen zum Begriff "Verhandeln", dann zum Materiellen und schliesslich zum Psychologischen:

1. Genauso, wie es Frau Brunner geschildert hat, hat man beim Bund dieses Wort "Verhandeln" begriffen. Im Prinzip hat Frau Spoerry Recht: Es gibt den mit den Gesamtarbeitsverträgen neu entstehenden Bereich, in dem zwei gleichberechtigte Partner etwas aushandeln. Deshalb muss dieser Begriff in das Gesetz aufgenommen werden. Überdies hat man beim Bund zuvor auch verhandelt. Man hat eine Lösung gesucht, die dann in den Bundesrat gelangte; die abschliessende Kompetenz zu entscheiden lag beim Bundesrat und am Schluss noch, über das Budget, beim Parlament. Trotzdem ist das Wort "Verhandeln" wahrscheinlich angemessen, denn man hat verhandelt und sich irgendwo gefunden. Meistens hat der Bundesrat den Finanzminister, der im Namen des Bundesrates die Verhandlungen führt, nicht ohne Not desavouiert. Ganz präzise könnte man sagen: Eine Verhandlung ist es nur dort, wo wirklich beide Partner einbezogen sind, sonst ist es nur eine Anhörung. Die Verbände würden es nicht schätzen, wenn man sagen würde, dass wir sie zum Thema Teuerungsausgleich nur anhören und dann irgendetwas machen würden; es ist schon ein Aushandeln.

2. Artikel 29 folgt erstens kaskadenartig einer gewissen Logik: Absatz 1 betrifft die Informationsebene, Absatz 2 die Konsultationsebene und Absatz 3 die Verhandlungsebene. Er beinhaltet also eine logische Steigerung. Jetzt müssten Sie irgendwo auch sagen, wer verhandelt. Wenn Sie das in diesem Artikel nicht sagen, stellt sich plötzlich die Frage, ob der Bundesrat über den Gesamtarbeitsvertrag der SBB und der Post verhandeln muss, oder ob wir das den SBB bzw. der Post überlassen dürfen. Hier ist es klar: Die Arbeitgeber führen mit den Organisationen die Verhandlungen. Das ist in diesem Sinne ein Kompetenzartikel. Den braucht es irgendwo.

3. Zum Psychologischen: Ich war überrascht, wie sensibel die Verbände auf die Streichung reagiert haben. Wir haben mit ihnen in der Zwischenzeit wegen der Teuerungsausgleichsverhandlungen noch einmal gesprochen, und da hat man wirklich das Gefühl bekommen, mit der Streichung von Absatz 3 würde man ihnen etwas wegnehmen. Deshalb möchte ich Sie dringend bitten, das im Gesetz zu belassen, obwohl Sie gut sagen könnten: Überlassen wir das doch dem Nationalrat. Weil es ein Kompetenzartikel ist, würde ich bei Absatz 3 spontan sagen: "Verhandlungen mit den Organisationen werden von den Arbeitgebern geführt." Was Frau Brunner will, muss man sich auch wieder gut überlegen. Das wäre eine denkbare Lösung. Aber, um Gottes Willen, setzen Sie etwas in der Art ein, weil das von den Verbänden sonst als ein falsches Signal empfunden würde. Nachdem man schon in der Kommission gesagt hat, es spiele eigentlich nicht so eine Rolle, es sei vielleicht gar nicht nötig, an sich sei es klar, könnte man es ja auch belassen, wie es ist. Es schadet nichts, gibt den Verbänden eine gewisse Sicherheit und macht klar, wer letztlich verhandelt.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Leuenberger 25 Stimmen

Für den Antrag der Kommission 2 Stimmen

Art. 30, 31

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 32

Antrag der Kommission

Abs. 1, 2





Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Studer Jean

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 32

Proposition de la commission

Al. 1, 2

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Studer Jean

Adhérer à la décision du Conseil national

Studer Jean (S, NE): La proposition que je vous fais – adhérer à la décision du Conseil national – est dictée par le respect de l'équité face aux décisions que peut prendre un supérieur à l'égard d'un membre soumis à la loi sur le personnel de la Confédération. La plupart des décisions peuvent faire l'objet d'un recours et votre commission vous propose d'adopter le projet du Conseil fédéral, c'est-à-dire d'exclure tout recours contre les décisions concernant la partie "prestation" du salaire. Or, il ne fait aucun doute que la partie "prestation" du salaire est un élément important dans le cadre de la relation de travail, et on ne comprendrait pas qu'elle échappe à tout contrôle dans le cas d'un recours, alors que des points mineurs comme l'octroi d'un congé ou le refus d'autres prestations pourraient, eux, faire l'objet d'un recours.

D'autre part, il nous paraît qu'il est important, face à cette nouvelle modalité de la rémunération, d'instituer quand même une instance de contrôle. A l'évidence, la Commission fédérale de recours peut jouer ce rôle-là, ne serait-ce que pour rassurer le personnel qui sera soumis à cette nouvelle législation.

Enfin, je vous rappelle que de toute façon les décisions de la Commission fédérale de recours ne peuvent pas faire l'objet d'un recours jusqu'au Tribunal fédéral, à l'exception de celles qui concernent le licenciement. Ainsi, la contestation dans ce domaine s'arrêterait devant la Commission fédérale de recours.

Je vous invite à adhérer à la décision du Conseil national.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Im diesem Absatz geht es darum, ob ein Entscheid über einen leistungsabhängigen Lohnbestandteil einer richterlichen Beurteilung zugänglich gemacht werden soll oder nicht. Ihre Kommission folgt dem Entwurf des Bundesrates und will diese Komponente nicht der Beurteilung der Eidgenössischen Personalrekurskommission unterstellen, sondern diese Leistungskomponente als echtes Führungsinstrument bewahren. Die Frage, ob hier gemäss Menschenrechtskonvention ein Tatbestand vorliegt, wo der Streit vor den Richter

AB 1999 S 1102 / BO 1999 E 1102

getragen werden kann oder nicht, hängt davon ab, ob diese Komponente das Grundverhältnis des Dienstvertrages betrifft oder nur das organisatorische. Wir sind zusammen mit dem Bundesrat der Meinung, dass es sich hier um den organisatorischen, betrieblichen Teil handelt, dass die Beurteilung einer Leistung ein Führungsentscheid ist, der nicht die zentralen Elemente der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft. Wir gehen auch nicht davon aus, dass der Leistungsanteil bei der Zusammensetzung des Lohnes – und schon gar nicht bei den tieferen Einkommen – eine so starke Gewichtung haben wird, dass ein Arbeitnehmer bei einer etwas tiefer festgesetzten Leistungskomponente dadurch in der wirtschaftlichen Existenz bedroht würde.

Ich kann Ihnen versichern, dass es das Ziel Ihrer Kommission ist, ein BPG zu schaffen, das eine gute Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch einen sozial verantwortungsvollen Arbeitgeber sicherstellt. Wir wollen aber auch, dass die neuen Leistungskomponenten, die wir jetzt im Gesetz einfügen, ihre Wirkung auf unbürokratische Weise entfalten können und die Führungsinstrumente nicht durch langwierige Rekursverfahren ihres Zweckes beraubt werden.

Aus diesem Grund bitte ich Sie namens der Kommission, dem Bundesrat zu folgen.



David Eugen (C, SG): Ich möchte Frau Spoerry anfragen, ob die Fassung des Ständerates bezüglich des Verzichts auf eine richterliche Kontrolle auch für jene leistungsabhängigen Lohnanteile gilt, wo sich die Frage nach der Gleichbehandlung von Mann und Frau stellt, ob man also auch diese Lohnanteile nicht mehr der richterlichen Kontrolle unterstellen will?

Im kantonalen Recht sind die Fälle von Krankenpflegern und Krankenschwestern bekannt; ein Beispiel beim Bund kann ich im Moment nicht gerade nennen.

Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission: Der Bundesrat untersteht dem Gleichheitsgebot, er untersteht einem Willkürverbot. Sobald grundsätzliche Komponenten in der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses betroffen sind, muss an die Eidgenössische Personalrekurskommission rekuriert werden können. Aber die Beurteilung der individuellen Leistung – die Festlegung, ob die Leistungskomponente voll oder eben nicht voll ausbezahlt wird, soll der Eidgenössischen Personalrekurskommission nicht zum Rekurs unterbreitet werden können.

David Eugen (C, SG): Ich denke, dass diese Lösung dann nicht verfassungskonform wäre. Das Verfassungsrecht sieht vor, dass die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Lohnbereich einer richterlichen Kontrolle unterzogen werden muss.

Ich werde daher für den Antrag Studer Jean bzw. die Version des Nationalrates votieren.

Villiger Kaspar (,): Als der Bundesrat Ihnen diesen Absatz 3 so vorlegte, wie er jetzt auch von Ihrer Kommission vertreten wird, war er der Meinung, dass der Leistungslohnanteil, der nicht Existenz sichernd sein – der Funktionslohn soll Existenz sichernd sein –, sondern nur die Leistung abdecken soll, ein Führungsinstrument ist. Wenn dieser Teil verrechnet wird, kann man nicht mehr führen. Wenn man wegen jedes Leistungslohns vor Gericht gehen kann, dann endet das am Schluss damit, dass alle den maximalen Leistungsanteil auszahlen, um keinen Ärger mehr zu haben. Das ist das Problem am Ganzen.

So weit geht natürlich der nationalrätliche Beschluss nicht, weil er eben nur die Verletzung von gewissen Bundesrechten berücksichtigt. In gewissem Sinn hat der Nationalrat bereits einen Kompromiss formuliert, wonach man wegen dem Leistungsanteil an sich nicht schon den Rechtsweg beschreiten kann. In diesem Sinn ist die nationalrätliche Lösung nicht so völlig unmöglich, wie es auf den ersten Blick vielleicht aussieht, aber der Bundesrat war der Meinung, dass alles über das Controlling sichergestellt werden muss, über die Transparenz, damit diese Leistungskomponenten auch korrekt angewendet werden. Etwas anderes kann er sich schon wegen des Betriebsklimas gar nicht leisten.

Vorhin hat meine Mitarbeiterin das Problem noch kurz mit Professor Koller besprochen und ihn gefragt, was eigentlich passieren würde, wenn mit dieser Bestimmung das Gleichstellungsgesetz verletzt würde. Er war der Meinung, dieses gehe dem Bundespersonalrecht vor. Ich gebe das einfach weiter, ohne das vertieft reflektiert zu haben. Aber aus Gründen der einfachen Führbarkeit würden wir die Lösung Ihrer Kommission vorziehen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission 26 Stimmen

Für den Antrag Studer Jean 6 Stimmen

Art. 33

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 34

Antrag der Kommission

Abs. 1, 3–5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag Béguelin





Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 34

Proposition de la commission

Al. 1, 3–5

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition Béguelin

Adhérer à la décision du Conseil national

Präsident (Schmid Carlo, Präsident): Über den Antrag Béguelin ist mit der Abstimmung über Artikel 2 entschieden worden.

Angenommen gemäss Antrag der Kommission

Adopté selon la proposition de la commission

Art. 35

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 36

Antrag der Kommission

Ziff. 1, 1a, 2, 3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ziff. 4

Streichen

Art. 36

Proposition de la commission

Ch. 1, 1a, 2, 3

Adhérer à la décision du Conseil national

Ch. 4

Biffer

Angenommen – Adopté

AB 1999 S 1103 / BO 1999 E 1103

Art. 37, 38

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

Für Annahme des Entwurfes 27 Stimmen

Dagegen 4 Stimmen





AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Ständerat • Wintersession 1999 • Fünfte Sitzung • 13.12.99 • 17h15 • 98.076
Conseil des Etats • Session d'hiver 1999 • Cinquième séance • 13.12.99 • 17h15 • 98.076



Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse
gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires
selon lettre aux Chambres fédérales

Angenommen – Adopté

An den Nationalrat – Au Conseil national

