



98.076

## Bundespersonalgesetz

### Loi sur le personnel de la Confédération

*Différences – Divergences*

#### 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)

#### 1. Bundespersonalgesetz 1. Loi sur le personnel de la Confédération

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: In der Herbstsession der letzten Legislatur wurde in diesem Rat das Bundespersonalgesetz beraten und mit einem nicht eben überzeugenden Resultat dem Ständerat zur Beratung zugewiesen. Das Abstimmungsergebnis lautete damals 58 Ja, 21 Nein, 40 Enthaltungen, dazu kamen 80 Abwesenheiten. In der Zwischenzeit ist die Staatspolitische Kommission Ihres Rates bei den Änderungsanträgen bei Nummer 93 angekommen. Es zeigt sich also, nicht überraschend, dass es nun alles zusammengezählt 21 Differenzen zu bereinigen gibt.

Dazu kommen zwei neue Differenzen. Einerseits geht es um Artikel 19 Absatz 4, um das Ordnen erhalten und Ordnen tragen von Mitarbeitern des Bundes, und es geht um die zusätzliche Vorlage B, die die Verlängerung des jetzt gültigen Beamtengesetzes betrifft. Zur Schaffung dieser beiden neuen Differenzen hat die SPK des Ständerates gemäss Artikel 16 Absatz 3 des Geschäftsverkehrsgesetzes ihre formelle Zustimmung gegeben. Allgemein hat sich die Kommission in ihrer Mehrheit bei den wesentlichen Punkten den Anträgen des Ständerates angeschlossen. Sie ersehen aus der Fahne, wo Differenzen bestehen. Insbesondere zu den Artikeln 2 bis 6 werden aus der Mitte des Rates

AB 2000 N 2 / BO 2000 N 2

Abänderungsanträge gestellt, die wieder auf die ursprüngliche Vorlage zurückführen sollen. Das zur Eröffnung der Diskussion.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: L'examen de la loi sur le personnel de la Confédération par le Conseil des Etats n'a pas amené de bouleversement du texte adopté par notre Conseil, et c'est heureux. Une petite trentaine de divergences sont cependant issues des débats de la Chambre des cantons. Votre commission vous invite à maintenir, par rapport aux décisions du Conseil des Etats, neuf divergences après s'être ralliée à la plupart des modifications qu'a apportées l'autre Conseil.

Nous introduisons, ainsi que l'a dit M. Weyeneth, une nouvelle divergence avec le souci d'efficacité qui doit caractériser notre Parlement et proposons ainsi de débattre, pour éviter une procédure de modification ultérieure de la loi sur le personnel, d'une modification découlant des adaptations législatives dues à la nouvelle constitution, sujet dont nous allons débattre cette semaine encore. De même, après avoir constaté que le Département fédéral des finances a pour le moins manqué de prévoyance dans les délais d'entrée en vigueur du nouveau droit, si celui-ci est combattu par référendum, votre commission vous propose d'ajouter un projet B pour modifier à titre transitoire l'actuel statut des fonctionnaires. A défaut de cette modification transitoire et le cas d'un référendum échéant, l'Office fédéral du personnel ne pourrait, en septembre prochain, que renouveler l'engagement des collaborateurs de l'Etat pour une nouvelle période administrative, ce qui bloquerait l'entrée en vigueur de tout nouveau droit du personnel.





Au nom de la Commission des institutions politiques, je vous invite, ainsi que vous l'avez fait dans le cadre du premier débat, à maintenir toutes les modifications fondamentales qui sont apportées au régime actuel des relations entre l'Etat et ses collaborateurs et à suivre, pour le reste, lorsqu'il y a divergence, les propositions de votre commission.

**Art. 2 Abs. 1 Bst. c, d***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 2 al. 1 let. c, d***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

**Art. 3 Abs. 1 Bst. b-d, 2***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann**Abs. 1 Bst. b-d*

Festhalten

**Art. 3 al. 1 let. b-d, 2***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann**Al. 1 let. b-d*

Maintenir

**Spielmann** Jean (S, GE): Les différentes propositions ont une certaine importance puisque, comme vous le savez, l'ensemble des associations du personnel, et notamment les organisations qui se battent pour le maintien du statut des fonctionnaires, ont suivi avec beaucoup d'intérêt les discussions; elles ont pris connaissance des propositions de modification qui ont été formulées, et elles étaient encore sur la retenue concernant un éventuel référendum contre la loi sur le personnel de la Confédération. Après les décisions prises par le Conseil des Etats de modifier un certain nombre d'articles, le mouvement en faveur du lancement d'un référendum s'est fait beaucoup plus fort, de sorte qu'on peut dire qu'il sera certainement lancé si des modifications significatives ne sont pas apportées par rapport aux décisions de notre Conseil.

Entre-temps, une convention collective de travail a été signée par les employés des CFF qui donne déjà une base et respecte un certain nombre d'acquis du personnel de la Confédération, notamment pour les cheminots. Je me rallie tout à fait à cette convention collective qui me semble être la voie de la sagesse et du maintien d'un certain nombre d'acquis.

Sur le fond, la loi sur le personnel de la Confédération va dans une direction que nous ne pouvons pas accepter, d'autant plus si la version du Conseil des Etats devait être approuvée en votation finale. Les modifications des articles 2 et 3 sont importantes. Dans une situation en pleine mouvance et avec toute une série de modifications dans l'organisation des différents services publics de la Confédération, il est clair que la loi sur le personnel de la Confédération doit être appliquée à tous, y compris aux différentes entreprises qui sont liées directement soit à la Poste, soit aux CFF, soit à d'autres organisations de la Confédération. Les propositions qui avaient été formulées par la commission et acceptées par notre Conseil permettaient d'étendre l'application de la loi sur le personnel de la Confédération à toute une série d'entreprises liées directement à la Confédération. C'était le sens des amendements apportés par notre Chambre.



Le Conseil des Etats a décidé de revenir en arrière et de supprimer les dispositions qui visaient à maintenir dans le cadre de l'application de cette loi les entreprises contrôlées par la Poste et les CFF. Il est clair que la version du Conseil des Etats va tout à fait à l'encontre des décisions du Conseil national. Mais elle va surtout ouvrir une nouvelle brèche dans la privatisation et le manque de protection de toute une série de personnes qui se trouveront dans les entreprises liées à la Confédération ou dépendant directement d'une des organisations de la Confédération. Je pense tout particulièrement aux entreprises des CFF et de la Poste.

Il s'agit là d'un vote particulièrement important. Il n'est pas décisif quant au lancement ou non d'un référendum, mais il fait partie d'un paquet complet et vous aurez, au cas où vous refuseriez cette proposition, à faire face à une bataille beaucoup plus serrée sur le maintien du statut de fonctionnaire et sur le rejet de cette loi sur le personnel de la Confédération: au cas où vous n'accepteriez pas ces modifications, elle deviendrait tout à fait inacceptable pour une grande partie des employés du service public, mais aussi pour toute la population qui est attachée au maintien du service public et qui, au travers des récentes modifications intervenues tant au niveau de la Poste que de Swisscom, se pose une série de questions pertinentes.

Il s'agit là d'un vote particulièrement important. Je vous invite donc à maintenir la décision du Conseil national dans le cadre de cette procédure d'élimination des divergences.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Was Herr Kollege Spielmann beantragt, ist in der ersten Lesung mit einem Antrag Pelli – nun heisst es "casus Pelli" – gegen den Antrag der Staatspolitischen Kommission in dieses Gesetz aufgenommen worden. Man muss wissen, was man tut, wenn man bei diesem Absatz Festhalten beschliesst. Hier geht es nicht um eine Prestigefrage der Staatspolitischen Kommission, die sich einstimmig hinter die Formulierung des Ständerates gestellt hat. Es geht vielmehr darum, dass die Schweizerischen Bundesbahnen ihre Geleise so oder so in wenigen Jahren für den "free access", den Verkehr ausländischer Bahnen, bereithalten müssen. Dies veranlasst sie, besonders nach "joint ventures" und Zusammenarbeitsverträgen Ausschau zu halten, damit sie ihre Position im europäischen Markt in der Zukunft sicherstellen können. Gäbe es innerhalb einer gemeinsam geführten Unternehmung Unterschiede bei den Anstellungsverhältnissen zwischen dem

**AB 2000 N 3 / BO 2000 N 3**

schweizerischen Personal und jenem einer entsprechenden ausländischen Bahn oder Bahnengruppe, so wäre dies nicht möglich. Unternehmen könnten so keine Zusammenarbeit organisieren.

Aus diesen Überlegungen bitten wir Sie, der Fassung des Ständerates zuzustimmen. Diesen Antrag stellt Ihnen die Staatspolitische Kommission einstimmig.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Nous le savons, les entreprises affiliées se développent en liaison avec l'évolution des besoins, avec l'ouverture des marchés, que nous ne pouvons bloquer. C'est ainsi que se multiplient des joint-ventures ou des participations communes avec d'autres sociétés, du secteur privé ou du secteur public, suisses ou étrangères. Il n'y a pas de possibilité de collaborer avec de tels partenaires si, d'entrée, il y a, de la part des CFF ou de la part de la Poste, imposition d'un statut du personnel, ainsi que voudrait le stratifier M. Spielmann. Effectivement, je crois qu'il s'agit de savoir si nous voulons permettre tant aux CFF qu'à la Poste de remplir leur mission et de s'adapter aux besoins des utilisateurs, ou si nous souhaitons bloquer leurs activités, leur flexibilité et, par là même, les condamner à terme.

C'est pour ces raisons que nous vous invitons à vous rallier à la décision du Conseil des Etats.

**Villiger** Kaspar (, ): Gestatten Sie mir eine Vorbemerkung zum so genannten Service public. Sie haben im Votum von Herrn Spielmann wieder gehört, dass in letzter Zeit immer wieder der Verdacht geäussert wird, mit diesem Gesetz – indem man den Beamtenstatus abschaffen wolle –, wolle man auch den Service public schwächen. Ich will hier ganz klar festhalten, dass ich zu einem guten, leistungsfähigen Service public in diesem Land stehe, wie immer man ihn auch definieren mag; ich bin aber im Gegenteil der Meinung, dass gerade dieses Gesetz hilft, einen leistungsfähigen Service public aufrechtzuerhalten. Wir leben in einem grossen Umbruch, die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler erwarten von uns, dass wir die staatlichen Dienstleistungen möglichst effizient wahrnehmen, und in diesem Sinne kann der Service public nicht ein Selbstzweck sein.

Es gibt einen neuen Ausdruck, der meines Erachtens das, was wir wollen, eigentlich noch besser ausdrückt, das ist der "service au public". Wenn wir den "service au public" durchsetzen wollen, müssen wir das eben kundennah tun; wir müssen es so tun, wie das auch das Volk von uns erwartet: leistungsfähig. Sie wissen, dass immer mehr Leistungen des "service au public" unter Konkurrenzbedingungen erbracht werden müssen, ob wir das wollen oder nicht.

Im Bereich der Telekom ist das sehr augenfällig gewesen, da wäre die kleine Schweiz einfach überschwemmt



worden, wenn wir nicht die Strukturen so verändert hätten, dass auch die Swisscom heute konkurrenzfähig ist. Der Post und den Eisenbahnen geht es ganz ähnlich. Hier müssen wir jene Instrumente und Möglichkeiten schaffen, welche diesen Betrieben ermöglichen, mit einer guten Leistung auch marktnah zu überleben. Wenn wir das diesen Betrieben nicht ermöglichen, dann werden wir vielleicht das Personal noch haben, wir werden vielleicht die Betriebe noch haben, aber die haben keine Arbeit mehr, sind nicht mehr konkurrenzfähig und werden letztlich von den Steuerzahlern auch nicht mehr getragen.

Dies ist ein ganz entscheidender, wichtiger Punkt. Es geht hier darum, ob auch Tochtergesellschaften, die kontrollierten Gesellschaften unserer Betriebe, diesem Gesetz unterstellt werden sollten. Sie haben im Postorganisationsgesetz und im SBB-Gesetz die Möglichkeit geschaffen, Tochterfirmen zu gründen. Es geht bei diesen Tochterfirmen nicht darum, das Kerngeschäft zu verlagern, um irgendwie dem neuen Personalrecht entgegen zu können, sondern es geht wirklich darum, dort, wo es vom Markt her nötig ist, durch Kooperationen, durch Zusammenarbeit, durch Jointventures jene Struktur zu schaffen, die ein Überleben am Markt ermöglicht. Es geht also um die Tochtergesellschaften.

Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Was die italienischen Staatsbahnen mit den Schweizerischen Bundesbahnen machen – das ist strategisch wahrscheinlich überlebenswichtig –, könnte nicht gemacht werden, wenn Sie dem Antrag Spielmann zustimmen würden. Wir müssen sehen, dass jene, die hier alles so zementieren wollen, wie das Herr Spielmann vorschlägt, dem Service public nicht dienen, sondern ihn langfristig gefährden.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie hier Ihrer Kommission zustimmen und den Antrag Spielmann ablehnen.

*Art. 2 Abs. 1 Bst. c, d; Art. 3 Abs. 1 Bst. b-d*

*Art. 2 al. 1 let. c, d; art. 3 al. 1 let. b-d*

**Präsident** (Seiler Hanspeter, Präsident): Die Abstimmung gilt für Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben c und d, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b und c sowie Artikel 34 Absatz 2.

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 95 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 40 Stimmen

*Art. 3 Abs. 2 – Art. 3 al. 2*

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 4 Abs. 3**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

#### **Art. 4 al. 3**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

**Spielmann** Jean (S, GE): A l'article 4 alinéa 3, il s'agit aussi d'un objectif important dans le cadre des modifications prévues, et notamment en ce qui concerne le système d'appréciation basé sur les entretiens avec le collaborateur. Selon les dispositions prévues par notre Conseil, il était prévu que l'ensemble des objectifs, notamment ceux qui visent à discuter avec le collaborateur sur la rétribution faisant équitablement droit à la prestation et sur la manière avec laquelle il travaille dans l'entreprise, devrait permettre de "lui offrir des possibilités de développement axé sur l'avenir". Faire une formation permanente et ne pas rester figé dans un seul emploi – c'est-à-dire qu'il faut offrir des perspectives de formation continue – est particulièrement important dans une société en pleine mutation, avec les innovations technologiques, avec l'accentuation de la nécessité de se reformer. C'est le cas notamment aux CFF avec la mise en place de nouvelles dispositions qui prévoient, précisément pour les employés qui se trouvent en difficulté parce que l'évolution technologique a changé leur



métier ou la manière de travailler dans certains secteurs, la possibilité de se reformer et d'axer sur l'avenir leurs nouvelles perspectives professionnelles.

Le Conseil des Etats a décidé de supprimer le membre de phrase précité, qui est tout à fait important pour beaucoup d'employés de la Confédération. Si vous souhaitez que cette dernière, et notamment le service public – je me permets quand même de dire que, tout à l'heure, le Conseil fédéral a parlé davantage de concurrence et de marché que de prestations du service public destinées à la population –, restent à la disposition de la population et que les acteurs du service public puissent se former et changer leurs activités, il est particulièrement important de leur offrir des possibilités de développement axé sur l'avenir. Il faut en effet pouvoir se reformer de manière permanente sur le terrain du travail, changer totalement d'activité et avoir une ouverture de formation. Supprimer cette simple phrase vise, dans le fond, à

**AB 2000 N 4 / BO 2000 N 4**

refuser la formation permanente et l'adaptation aux nouvelles technologies d'une bonne partie du personnel et à laisser simplement les capacités de la personne au moment de son analyse répondre aux besoins de sa place de travail.

Or, nous le savons, les places de travail changent, évoluent, et il serait trop facile, avec une telle appréciation, de considérer qu'un employé ne répond plus aux prestations que l'on attend de lui, simplement parce qu'il n'est pas en mesure d'offrir de nouvelles prestations et de se reformer. Dans une telle discussion et dans un tel climat de rapports de travail, il est clair qu'il est indispensable et nécessaire d'offrir à l'employé des possibilités de développement axé sur l'avenir. Je trouve tout à fait dommage et regrettable que le Conseil des Etats ait biffé cette partie de l'amendement parce que, précisément, il porte sur les perspectives de formation et de reconversion qui sont essentielles pour maintenir le service public et permettre aux employés de maîtriser les technologies de pointe.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: In der Kommission ist der Beschluss des Ständerates als wesentlich konziser beurteilt worden. Darum hat sich die Kommission diesem Beschluss einstimmig angeschlossen. Er war in der Kommission unbestritten.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Je vous invite à rejeter la proposition Spielmann, dans la mesure où celui-ci essaie de vous faire croire qu'il n'y a rien dans cette nouvelle loi sur le personnel de la Confédération qui concerne la formation des employés, leur perfectionnement ou leur motivation.

Dans l'alinéa précédent, sous lettre b, on dit bien que l'employeur veille à assurer "le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence". Vous voyez donc que le texte, tel que vous l'avez adopté en premier débat déjà, remplit les objectifs qui ont été réclamés à cette tribune par M. Spielmann.

C'est la raison pour laquelle il est superflû de vouloir rappeler ceci dans l'alinéa qui suit immédiatement ce que nous avons d'ores et déjà voté, et qui est indispensable, reconnaissons-le, pour les employés de la Confédération.

**Villiger** Kaspar (, ): Im Unterschied zu vorher habe ich für den Antrag oder für das Anliegen des Antrages Spielmann viel Verständnis. Es ist ja gerade eines der Ziele dieses neuen Gesetzes, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitsmarktfähig zu erhalten oder es ihnen zu ermöglichen, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein: d. h. Anpassungen an neue Herausforderungen, Weiterbildung usw. Aber gerade deswegen haben wir an wichtigerer Stelle, nämlich bei den Massnahmen, die dieses Gesetz den Arbeitgebern vorschreibt – in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b, Herr Beck hat das eben auf Französisch zitiert –, genau das festgeschrieben, was Herr Spielmann eigentlich mit seinem Antrag will: die persönliche und berufliche Entwicklung, die Weiterbildung, die Motivierung und die vielseitige Einsetzbarkeit.

Zum Antrag Spielmann: Wir könnten an sich mit den beiden vorgeschlagenen Formulierungen leben; es ist kein qualitativ grosser Unterschied, aber die Formulierung des Ständerates ist konziser, wie das Herr Weyeneth gesagt hat.

Im Interesse der Bereinigung der Differenzen empfehle ich Ihnen, der Kommissionmehrheit zuzustimmen. Der Antrag Spielmann ist aus der Zielsetzung heraus, die er hier erklärt hat, nicht nötig.

**Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 104 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 43 Stimmen



**Art. 5 Abs. 1, 2**

*Antrag der Kommission*  
Festhalten

**Art. 5 al. 1, 2**

*Proposition de la commission*  
Maintenir

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Im Rahmen dieses Gesetzes geben wir wesentliche bisherige Zuständigkeiten des Parlamentes an den Bundesrat ab. Mit dem Gesetz würden diese Zuständigkeiten in einer eigentlichen Delegationskaskade weitergegeben.

Wenn wir diese Rechte jetzt abtreten und uns darauf beschränken, die Personalpolitik des Bundes weitgehend und fast ausschliesslich über die Budgetvorgaben zu steuern, möchten wir über die Entwicklung des Personalbestandes zumindest in Kenntnis gesetzt werden.

Dieses Gesetz verfolgt ja in Bezug auf die Personalführung des Bundes sehr hohe Ziele. Ich glaube deshalb, dass der Nationalrat an der Forderung festhalten sollte, über die Erreichung der Ziele ein Controlling vorgelegt zu bekommen.

Aus diesen Gründen beantragt Ihnen die Kommission, an der Fassung, die der Nationalrat in der letzten Herbstsession verabschiedet hat, festzuhalten.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 6 Abs. 5, 6**

*Antrag der Kommission*  
*Mehrheit*  
*Abs. 5*

Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich ....

*Abs. 6*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

(Vollmer, Aepli Wartmann, de Dardel, Genner, Hubmann, Janiak, Thanei, Vermot)

*Abs. 5*

Festhalten

*Abs. 6*

Streichen

*Antrag Scherer Marcel*

*Abs. 5*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Robbiani*

*Abs. 5*

Streichen

*Eventualantrag Robbiani*

(falls der Hauptantrag abgelehnt wird)

*Abs. 5*

Der Bundesrat kann Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen, sofern:

a. diese Möglichkeit zuvor mit den Personalverbänden ausgehandelt und vereinbart wurde;

b. die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer ebenfalls mit den Personalverbänden getroffenen Vereinbarung geregelt sind.

**Art. 6 al. 5, 6**

*Proposition de la commission*



*Majorité*

*Al. 5*

Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel lorsque cela est fondé, notamment le personnel ....

*Al. 6*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

(Vollmer, Aeppli Wartmann, de Dardel, Genner, Hubmann, Janiak, Thanei, Vermot)

*Al. 5*

Maintenir

AB 2000 N 5 / BO 2000 N 5

*Al. 6*

Biffer

*Proposition Scherer Marcel*

*Al. 5*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Robbiani*

*Al. 5*

Biffer

*Proposition subsidiaire Robbiani*

(au cas où la proposition principale serait rejetée)

*Al. 5*

Dans des cas particuliers fondés, le Conseil fédéral peut soumettre des employés au Code des obligations à la condition que:

- a. l'étendue de cette possibilité ait été préalablement négociée et convenue avec les organisations du personnel;
- b. les conditions de travail soient réglées dans le cadre d'un accord pareillement conclu avec les organisations du personnel.

**Vollmer Peter (S, BE):** Es sind jetzt viele Mitglieder im Rat, die bei der ersten Behandlung des Bundespersonalgesetzes noch nicht dabei waren.

Artikel 6 gehörte zu den umstrittensten Artikeln, weil er festlegt, welches Recht zur Anwendung kommen soll. Der Nationalrat hat in der ersten Lesung, zusammen mit dem Bundesrat, einen ganz wichtigen Grundsatzentscheid gefällt: Wir sind der Überzeugung, dass das Bundespersonal weiterhin einen öffentlich-rechtlichen Status haben soll, dass es nicht einfach dem OR unterstellt werden soll, dass es, eben in Artikel 6 zum anwendbaren Recht, besondere Anforderungen zu erfüllen gilt.

Wir stritten damals darüber, wie weit die Subsidiarität des OR in Artikel 6 Sinn macht; wie weit es Sinn macht, dass überall dort, wo das Gesetz selbst nichts regelt, automatisch das OR zur Anwendung kommt. Der Rat hat entschieden. Auch die Personalverbände mussten das akzeptieren. Es war und bleibt für sie aber ganz wichtig, dass man jetzt nicht plötzlich durch die Hintertür den öffentlich-rechtlichen Status aushebelt und mehr Teile des Personals dem OR unterstellt.

Der Nationalrat hat damals sogar einen Entscheid gefällt, der weiter ging als der Entwurf des Bundesrates: Wir haben ein sogenanntes OR-Fenster eingebaut. Wir haben festgehalten, dass in bestimmten Einzelfällen – für irgendwelche Exoten, die man heute für bestimmte Managementposten in die Verwaltung oder in die Betriebe einfliegt – die Anstellung nach OR durchaus gerechtfertigt ist. Das sind Einzelfälle. Das sind Sonderfälle. Für sie kann durchaus eine besondere Art der Anstellung vorgesehen werden.

Ich finde das noch heute vernünftig. Das war auch der Beschluss dieses Rates. Wir haben dem Bundesrat also noch geholfen, ihm für die Umsetzung dieses Gesetzes ein bisschen mehr Flexibilität gegeben. Jetzt kommt der Ständerat und macht dieses Fenster noch grösser, indem er festlegt, dass der Bundesrat in begründeten Fällen ganze Personalkategorien dem OR unterstellen kann! Es ist zwar namentlich von "Aushilfspersonal,



Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal" die Rede. Aber der Bundesrat hat jetzt die Möglichkeit, durch Verordnung ganze Kategorien aus dem Bundespersonalgesetz herauszubrechen und dem OR zu unterstellen. Das ist nicht notwendig! Wir haben ja nicht mehr das starre Beamtengesetz. Wir haben keine Wahl auf Amtsdauer mehr. Wir haben – gemäss bisherigem Beschluss des Nationalrates – eine relativ flexible Lösung, die es auch möglich machen wird, für die verschiedenen Bereiche und Betriebsteile adäquate, angepasste Lösungen zu suchen. Das hat alles Platz in diesem neuen Gesetz.

Es ist völlig unverständlich, dass man jetzt beispielsweise plötzlich sagt, dass man das Aushilfspersonal dann einfach generell dem OR unterstellen kann. Denn die Grenze zwischen Aushilfspersonal und fest angestelltem Personal ist nicht so klar, sie ist fließend: Es gibt Leute, die sind in einer ersten Phase vielleicht einmal ein Jahr als Aushilfen angestellt und werden dann später fest angestellt. Es ist völlig absurd, wenn wir jetzt für diese Aushilfen einfach generell das OR zur Anwendung bringen lassen, indem der Bundesrat diese Kompetenz erhält. Es ist ein Unsinn, dass dieser Artikel für im Ausland angestelltes Personal notwendig sei.

Es kann Ihnen jeder Jurist bestätigen, dass lokales Personal, welches beispielsweise von der Deza in Nicaragua angestellt wird, natürlich auch nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht diesem Gesetz unterstellt wird und dass es dann auch nicht – das ist ja der Trugschluss des Bundesrates – dem schweizerischen OR unterstellt werden soll. Dieses Personal wird den in diesem Land geltenden Gesetzen unterstellt, sicher nicht dem schweizerischen OR, sonst müsste es dann ja vor einem schweizerischen Gericht klagen. Das kann gar nicht die Meinung sein. Diese Überreglementierung ist dort gar nicht notwendig.

Es geht jetzt aber darum, dass wir als Nationalrat an unserem Beschluss festhalten und klar zum Ausdruck bringen, dass wir es nicht zulassen, diese Grenze zum dem OR unterstellten Personal wieder zu öffnen, sondern dass wir sagen, dass es in Einzelfällen o.k. ist – dafür haben wir diese Ausnahmestimmungen –, aber dass es für diese weiteren Kategorien das "OR-Fenster" nicht braucht.

Ich möchte Sie wirklich bitten, auch im Interesse einer Konsolidierung und Schaffung von Vertrauen, nicht dem Ständerat zuzustimmen, sondern hier den Nationalratsentscheid zu bestätigen. Damit weiss man auch, dass das, was wir im Prinzip mit diesem Gesetz beschlossen haben, doch nicht wieder durch die Hintertür aufgeweicht wird.

**Scherer Marcel (V, ZG):** Ich beantrage Ihnen im Sinn des Ausräumens von Differenzen, bei Artikel 6 Absatz 5 der ständerätlichen Fassung zuzustimmen.

Begründung: Die Mehrheit der SPK des Nationalrates wollte mit der Formulierung "Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen" quasi eine Ausnahmeregelung herbeiführen, indem man nun von Einzelfällen spricht. Dies würde sich sehr restriktiv auswirken; ich zitiere dazu Herrn Bundesrat Villiger: "Es wäre abwegig, wenn für irgendeinen Programmierer, den man anders nicht einstellen kann, der Bundesrat seine Bewilligung erteilen müsste."

Herr Vollmer tut so, als ob das OR etwas Schlechtes wäre. Die Fassung des Nationalrates würde eindeutig hinter die heute vorhandenen Möglichkeiten zurückgehen. Es kann doch nicht im Sinne einer Modernisierung des Personalrechtes sein, dass der Bund bei seiner Regelung eine unflexiblere Lösung anstrebt als das, was in den Betrieben der Post und der SBB bereits praktiziert wird.

Übernehmen wir also die ständerätliche Fassung von Artikel 6 Absatz 5, die wie folgt lautet: "Der Bundesrat kann bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal". Diese Formulierung ist eine Spur offener, trägt dem Anliegen der Post und der SBB Rechnung, jenen Staatsbetrieben, die mit sehr vielen Aushilfsarbeitern rechnen. Im Weiteren – und das ist das wichtigste Argument – ist diese Formulierung klar in der Anwendung.

Ich bitte Sie, meinem Antrag im Sinne einer klaren, aber auch flexibleren Anwendung des Bundespersonalgesetzes zuzustimmen.

**Robbiani Meinrado (C, TI):** Trois rappels très courts:

1. La possibilité d'embaucher du personnel soumis uniquement au Code des obligations ouvre une brèche assez dangereuse. Si on regarde l'évolution intervenue ces dernières années, surtout au sein des entreprises contrôlées par la Confédération, on peut avoir de bons motifs de craindre un recours croissant à cette forme de flexibilité en matière de politique du personnel.

2. Je vous invite aussi à réfléchir un petit moment à la situation qui pourrait se développer, surtout dans les régions

AB 2000 N 6 / BO 2000 N 6

frontalières. Quelles garanties peut-on avoir que l'on n'aura pas un recours croissant à de la main d'oeuvre





frontalière, à moindre coût? N'oublions pas que nous sommes à la veille de l'entrée en vigueur des accords bilatéraux! D'ailleurs, à ce sujet, on voit une contradiction. D'un côté, dans le secteur privé, on a établi des mesures qui permettent d'étendre et de rendre obligatoires les conventions collectives pour tous les travailleurs d'une certaine catégorie et de l'autre, comme ici, on cherche à exclure une partie du personnel de l'application de la loi.

3. Je vous invite aussi à considérer la position du personnel et des associations du personnel. La période actuelle est déjà assez délicate, avec le changement de régime très prononcé qui ne manque pas de susciter des réactions et des craintes. Il ne me paraît donc pas opportun de vouloir ajouter un nouvel élément d'inquiétude et de tension en ce moment.

Donc, constatant que même l'employeur n'a pas prévu cette possibilité dans son projet, je propose de nous en tenir prioritairement au projet du Conseil fédéral, et subsidiairement de prévoir expressément que les possibilités d'embaucher du personnel selon le Code des obligations doivent être préalablement négociées avec les organisations du personnel en ce qui concerne leur étendue et les conditions de travail.

**Thanei Anita (S, ZH):** Dieser Artikel 6 ist eigentlich ein Paradebeispiel unsorgfältiger Legiferierung. Noch schlimmer: Leider ist er auch ein Musterbeispiel dafür, wie eine Bestimmung mit jeder neuen Version für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschlechtert werden kann. Ursprünglich hat der Bundesrat keine Ausnahmen von Anstellungen nach OR vorgesehen. In der ersten Beratung der Kommission des Nationalrates liessen wir uns überzeugen, in begründeten Einzelfällen solle man Angestellte dem OR unterstellen können. Dabei dachten wir – so wurde es uns schmackhaft gemacht – besonders an Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Diesem OR-Fenster haben wir zugestimmt.

Nun gehen der Ständerat und eine Mehrheit der SPK noch einen Schritt weiter. Nicht nur in begründeten Einzelfällen soll es möglich sein, jemanden dem OR zu unterstellen; der Bundesrat soll vielmehr grundsätzlich "bestimmte Personalkategorien" dem OR unterstellen können. Hier geht es also nicht mehr um ein Fenster. Vielmehr sitzen wir hier allmählich in einem Glashaus. Überall kann das OR hereinströmen – die Ausnahme wird zur Regel.

Sie werden sich nun fragen: Was schadet dies; das OR gilt ja für einen grossen Teil der Beschäftigten in der Schweiz? Das Problem ist, dass das OR praktisch keinen Kündigungsschutz enthält. Der Kündigungsschutz des OR macht besonders die Aufhebung des Beamtenstatuts nicht wett. Worum geht es denn hier eigentlich? Einzig und allein um das Aushöhlen des Kündigungsschutzes. Gemäss OR herrscht "Kündigungsfreiheit"; der einzige Sinn der Bestimmung, Angestellte dem OR unterstellen zu können, ist, sie möglichst flexibel einsetzen zu können. Sachlich ist dies nicht gerechtfertigt.

Ich möchte daran erinnern, dass beim BPG schon genug flexibilisiert wurde. Die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse ist vorgesehen. Bei Artikel 8 sind wir dem Bundesrat, der Verwaltung sehr entgegengekommen: unter gewissen Bedingungen ist das Aneinanderreihen befristeter Arbeitsverhältnisse möglich. Auch die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und weitere Möglichkeiten sehen wir vor. Deshalb sind keine ganzen Personenkategorien mehr dem OR zu unterstellen.

Eine letzte Bemerkung: In diesem Fall würde die Entschädigung nach BPG Artikel 18 wegfallen.

Dazu kommt, dass die in der ständerätlichen Version als Beispiele aufgezählten Personalkategorien – das Aushilfspersonal – eigentlich zu den eher benachteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören. Wir wollen kein Zweiklassensystem bei den Anstellungsverhältnissen. Die Begründung, die man immer wieder hört, man benötige dies besonders für PTT und SBB, verhält nicht. Das Postorganisationsgesetz enthält für solche Ausnahmefälle in Artikel 15 eine ausreichende Bestimmung. Dies gilt auch für die SBB.

Ich bitte Sie, der Minderheit Vollmer zuzustimmen und die beiden Einzelanträge Scherer Marcel und Robbiani abzulehnen.

**Genner Ruth (G, ZH):** Gestatten Sie mir zuerst eine allgemeine Vorbemerkung. Grundsätzlich hat sich die grüne Fraktion in der ersten Lesung dieses Bundespersonalgesetzes für Neuerungen ausgesprochen. Wir haben auch der Aufhebung des Beamtenstatus zugestimmt, unter der Bedingung allerdings, dass ein griffiger Kündigungsschutz für die Bundesangestellten im Gesetz festgeschrieben wird.

Nach der Debatte des Ständerates stellen wir nun fest, dass die vom Nationalrat verabschiedete Fassung des Gesetzes – die bei verschiedenen Punkten, etwa den Aspekten Gleichstellung von Mann und Frau oder dreijährige Befristung von Kettenverträgen, ohnehin nicht der Auffassung der grünen Fraktion entsprach – nun zusätzlich verschlechtert worden ist. Die Angestelltenverbände sind mit dem Verlauf der Gesetzesdebatte nicht zufrieden; einmal mehr stellen wir eine eklatante Meinungsdivergenz zwischen Deutschschweiz und Romandie fest. Für die Angestellten des Bundes müssen wir uns auch besonders einsetzen, um ein Referendum – wie



es bereits diskutiert wird – abzuwenden.

Zu Artikel 6: Wie Frau Thanei vorhin festgehalten hat, gab es nach Fassung des Bundesrates keinen Ansatz, nach dem für einzelne Fälle oder eine Gruppe von Fällen das Obligationenrecht gelten sollte. Im Herbst hat der Nationalrat hier den kleinen Finger gegeben; für einzelne Fälle wurde ein Fenster geöffnet. Im Ständerat wurde gleich die ganze Hand genommen und das Fenster so weit geöffnet, wie wir es nicht wollen. Es geht nicht an, dass ganze und besonders grosse Kategorien des Personals dem Obligationenrecht unterstellt werden. Dies nämlich würde das gesamte Bundespersonalgesetz aushöhlen und das Vertrauen in eine Neuregelung von Beginn weg schmälern, wenn nicht untergraben.

Die grüne Fraktion unterstützt deshalb die ursprüngliche Fassung des Nationalrates und damit den Antrag der Minderheit Vollmer, nach der Angestellte des Bundes dem Obligationenrecht nur in begründeten Fällen unterstellt werden dürfen.

Ich bitte Sie, die Anträge Scherer Marcel und Robbiani abzulehnen.

**Baader** Caspar (V, BL): Die SVP-Fraktion unterstützt bei diesem Artikel im Hauptpunkt den Antrag Scherer Marcel, also den Beschluss des Ständerates. In einer allfälligen Eventualabstimmung, d. h., wenn der Antrag Scherer Marcel abgelehnt würde, würde sie die Mehrheit unterstützen.

Die Minderheit Vollmer will die Unterstellung gewisser Personenkategorien unter das OR verhindern. Eine solche Unterstellung wäre auf einzelne Fälle beschränkt. Der Ständerat und mit ihm Herr Scherer wollen dem Bundesrat aber die Kompetenz geben, bestimmte Kategorien von Personen dem OR zu unterstellen, also nicht nur Einzelfälle.

In der Kommission haben wir beispielsweise über die Studentinnen und Studenten diskutiert, die in den Semesterferien als Postaushilfen arbeiten. Wenn diese dem OR unterstellt sind, haben sie auch einen gewissen Schutz, Frau Thanei. Bei einer missbräuchlichen Kündigung hat dies auch Konsequenzen. Für die Kategorie der Studentinnen und Studenten oder der Zeitungszustellerinnen und -zusteller, die für die Post arbeiten, gibt es bereits heute Speziallösungen, welche sich auf Artikel 62 des Beamtengesetzes stützen. Solche wären nach dem Antrag der Minderheit Vollmer nicht mehr möglich, weil nur noch Einzelfälle dem OR unterstellt werden könnten.

Weiter ist wichtig, dass gemäss dem ständerätlichen Beschluss in Einzelfällen nicht der Bundesrat entscheidet, sondern eben der jeweilige Arbeitgeber. Dies können die SBB oder kann die Post sein. Das ist eine Korrektur in die richtige Richtung.

AB 2000 N 7 / BO 2000 N 7

Aus all diesen Gründen bitte ich Sie namens der SVP-Fraktion, in erster Linie dem ständerätlichen Beschluss – also dem Antrag Scherer Marcel – zuzustimmen oder, falls dieser verworfen wird, zumindest der Mehrheit zu folgen. Auf jeden Fall sind der Antrag der Minderheit Vollmer und der Antrag Robbiani abzulehnen.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: La possibilité de soumettre au Code des obligations une partie des employés a fait l'objet d'un vaste débat lors de la première délibération. Votre commission avait finalement ouvert cette possibilité pour des cas particuliers fondés. Le Conseil des Etats a décidé d'ouvrir cette possibilité pour certaines catégories de personnel. La majorité de la commission vous propose de maintenir la nécessité que cette règle soit fondée, tout en étant d'accord, lorsque c'est le cas, de l'étendre à certaines catégories de personnel.

Il n'y a pas de révolution. Reconnaissons-le, le Conseil des Etats a sans doute été plus attentif que nous ne l'avons été puisque cette possibilité, ainsi que M. Baader vous le rappelait tout à l'heure, existe déjà dans le statut des fonctionnaires actuellement en vigueur, où elle a été introduite en 1966. Cette compétence est même déléguée, selon la teneur actuelle de l'article 62 du statut des fonctionnaires, à des services subordonnés.

Il convient de répondre à M. Vollmer, qui l'évoquait tout à l'heure, que l'application du Code des obligations qui régit pratiquement l'ensemble de l'économie privée ne découle pas de relations de défiance entre employés et employeurs. C'est finalement en se préoccupant du démantèlement par secteur que nous avons maintenu en commission la nécessité de fonder cette soustraction à la loi sur le personnel de la Confédération, et c'est pour cette raison également que nous vous invitons à rejeter la proposition Scherer.

Constatons encore qu'à l'article 62 du statut des fonctionnaires actuellement en vigueur, il n'y a aucune limite ou exigence dans le droit. En effet, je vous cite la première phrase de l'alinéa 1er de l'article précité: "Le Conseil fédéral édicte les prescriptions réglant les rapports de service des personnes occupées par la Confédération, mais qui n'ont pas qualité de fonctionnaires." Il n'y a aucune autre restriction dans cet article.



Il s'agit de savoir si le nouveau droit que nous mettons sous toit doit être plus souple et favoriser le dynamisme et la capacité de répondre à des besoins qui évoluent, ou s'il doit nous conduire à une régression qui rigidifie la gestion du personnel par rapport au droit actuellement en vigueur. Contrairement à ce qu'on nous disait tout à l'heure, nous n'ouvrons pas une fenêtre pour faire courant d'air, nous en plaçons une à l'endroit où il n'y avait qu'une embrasure; et voilà qu'on nous reproche de ne pas y avoir mis de joint!

Tout cela n'est pas très sérieux, et je vous invite à soutenir la proposition de la majorité de la commission, dont le texte l'a emporté par 14 voix contre 8.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Ich möchte Frau Thanei vorab sagen, dass ich die OR-Variante nicht als ein zweitklassiges System betrachte, das Bundesangestellten nicht zugemutet werden darf. Wir sind hier ohne Zweifel bei einer ganz gewichtigen Differenz, die wir auszudiskutieren haben. Wir haben uns in der Kommission sehr eingehend und sehr lange mit dieser Frage beschäftigt. Und wenn Frau Thanei sagt, es sei eine unsorgfältige Legiferierung, so möchte ich erwidern, dass ich es als einen schwierigen Prozess empfunden habe, das Richtige im richtigen Zeitpunkt zu tun.

Die Kommission beantragt Ihnen mit 14 zu 8 Stimmen Zustimmung zum Ständerat mit der Präzisierung, "in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR" zu unterstellen.

Bei der ersten Lesung hatten wir vor allem dem zunehmenden Bedürfnis entsprochen, in Kaderstellen bei der Bundesverwaltung Troubleshooter einzustellen. Ich erinnere Sie an die Situation bei der Pensionskasse. Es stellte sich die Frage, ob es nicht Sinn machen würde – wenn solche Engagements eingegangen werden müssen –, diese Kader nicht gleich für die ganze Amtsdauer zu wählen und anzustellen, sondern bei solchen Positionen eine Ausnahme zu machen. Deshalb hat man die "begründeten Einzelfälle" beschlossen, wie sie jetzt im Antrag der Kommissionsminderheit enthalten sind.

Wir haben dann aber bei den Diskussionen mit den Personalchefs von Post und Bahn gehört, dass beispielsweise bei der Post über 15 000 Angestelltenverhältnisse bestehen, die aufgrund von Artikel 62a des Beamtengesetzes dem OR unterstellt sind. Ohne eine solche Ausnahme, die eben Studenten, Zeitungszusteller, Aufräumerinnen usw. betrifft, ohne diese Möglichkeit, bleiben diese Unternehmungen in der Zukunft kaum mehr konkurrenzfähig. Deshalb hat man nach einer besseren, umfassenderen Lösung Ausschau gehalten. Wir beantragen Ihnen, dass statt in "begründeten Einzelfällen" in "begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien" dem OR unterstellt werden.

Ich habe mit Genugtuung festgestellt, dass der Gesamtarbeitsvertrag bei der Bahn abgeschlossen werden konnte. Ich erinnere mich noch gut an die heftigen Diskussionen darüber, ob wir bei Artikel 5 einen Absatz 2 anfügen sollten, nach welchem die Bahn einen solchen Gesamtarbeitsvertrag anstelle des damals noch gültigen Beamtengesetzes abschliessen könnte. Und siehe da, zwei Jahre später ist es bereits so weit!

Sie müssen sich also schon überlegen, ob Sie innerhalb dieses Gesetzes einen Rahmen setzen wollen, der den Arbeitgebern die nötige Flexibilität allzu sehr einschränken würde. Es ist eine wichtige Frage, und wir beantragen Ihnen – dies mit 14 zu 8 Stimmen –, mit dem Zusatz "in begründeten Fällen ...." auf die Ständeratversion einzuschwenken. Ich bitte Sie, in diesem Sinne zu entscheiden.

**Villiger** Kaspar (, ): Ich habe beim Eintreten schon gesagt, dass die Philosophie dieses neuen Gesetzes eine einfache ist: Wir wollen die Personalordnung flexibilisieren; wir wollen sie – im Interesse eines modernen Service public und der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Sektors – besser an neue Umstände anpassbar machen. Wir wollen aber auch – als Gegenleistung für die doch noch immer grössere Treuepflicht des staatlichen Angestellten gegenüber seinem Arbeitgeber – einen gewissen verstärkten Schutz gewähren, vor allem einen verstärkten Kündigungsschutz. Es ist natürlich eine Ermessensfrage, wo man die Balance findet, aber ich glaube, dass wir sie gefunden haben.

Es gibt aber doch das Bedürfnis, in begrenzten Bereichen noch etwas flexibler sein zu können; das ist der Zweck dieses OR-Fensters. Es ist von Frau Thanei und Herrn Vollmer kritisiert worden, dass der Bundesrat keinen solchen Antrag gestellt hat, aber jetzt plötzlich einer solchen Lösung zustimmt. Ich muss mich dafür entschuldigen, dass wir diese Lösung nicht von vornherein ins Bundespersonalgesetz eingebaut haben. In der Tat haben wir erst im Meinungsbildungsprozess in den Kommissionen, der auch für den Bundesrat immer ein Meinungsbildungsprozess ist, gesehen, dass vor allem bei der Post dieses Bedürfnis ganz klar besteht.

Ich kann wiederholen, was einige gesagt haben: Das OR ist natürlich nicht des Teufels. Drei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leben gut unter dem OR. Deshalb kann man nicht einfach grundsätzlich gegen das OR sein. Ich habe aber ein gewisses Verständnis dafür, dass man nicht möchte, dass mit diesem OR-Fenster sozusagen das ganze Bundespersonalgesetz unterlaufen werden kann. Das ist der Grund dafür, dass wir gewisse Sicherungen eingebaut haben.



Ich komme noch einmal auf das Bedürfnis zurück. Bei der Post sind sehr viele Leute, z. B. die Hilfskräfte, schon heute nicht dem Beamtenrecht unterstellt. Hier hilft die Norm für Einzelfälle, die der Nationalrat eingeführt hat, nicht. Es hiesse dieses Gesetz unterlaufen, wenn wir ganze Kategorien unter "Einzelfällen" einordnen würden.

**AB 2000 N 8 / BO 2000 N 8**

Ich gebe Herrn Vollmer Recht, dass das Problem der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes nicht das Zentrale ist. Aber der Antrag der Mehrheit hilft auch dieses Problem lösen.

Damit das OR-Fenster nicht dazu missbraucht werden kann, das Gesetz zu unterlaufen, haben Ihre Kommission und der Nationalrat vier Leitplanken gesetzt:

1. Es bedarf einer besonderen Begründung.
2. Die Formulierung "namentlich Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal" gibt eine Stossrichtung an. Sie erlaubt es nicht, z. B. alle Kondukteure dem OR zu unterstellen.
3. Der Bundesrat entscheidet, nicht die Arbeitgeber; also nicht die Post oder die SBB. Ich darf Ihnen sagen: Der Bundesrat wird sich das gut überlegen und sich an das Gesetz halten.
4. Der Bundesrat kann Mindestvorschriften erlassen, vor allem im Sozialbereich, so dass die Angst, Artikel 6 würde zu Sozialdumping führen, unbegründet ist.

Ich glaube, mit diesen vier Leitplanken sollte diese Klausel eigentlich auch aus Sicht der Gewerkschaften erträglich sein. Bei den Einzelfällen werden aber die Arbeitgeber entscheiden können. Es wäre völlig unverhältnismässig, wenn der Bundesrat Einzelfälle entscheiden müsste, wie das auch der Antrag Robbiani vorsieht. Nun komme ich noch kurz zu den Einzelanträgen. Der Antrag Robbiani will zuerst einmal Artikel 6 Absatz 5 ganz streichen. Das ist nicht handhabbar, dann könnten wir nicht einmal mehr Einzelfälle gemäss OR entscheiden, und das braucht es für besonders kompetente Manager in einem Spezialbereich oder für besondere Fachleute. Der Eventualantrag Robbiani hätte zur Folge, dass der Bundesrat im Fall der SBB oder der Post in begründeten Einzelfällen – also bei Einzelpersonen – entscheiden könnte, aber nicht einmal allein. Er müsste noch mit den Verbänden Verhandlungen über diese Einzelfälle führen. Sie sehen, das ist eine völlig unpraktikable Lösung, die ich Sie abzulehnen bitte. Damit könnte man wirklich nicht leben.

An sich entspricht der Antrag Scherer Marcel dem Beschluss des Ständerates. Ich habe gesagt, dass die ständerätliche Lösung eine gute Lösung ist. Ich meine aber folgendes: Wenn man die Ängste der Verbände berücksichtigt, man könne mit diesem Fenster das ganze Gesetz unterlaufen, ist es klug und weise, hier doch noch hineinzuschreiben, dass es um begründete Fälle gehen muss. Damit vergibt man sich nichts Grundsätzliches, aber das Gesetz besagt dann: Man kann nicht irgendetwas machen, sondern es müssen plausible Gründe vorliegen, wie dies mit diesem "namentlich ...." zum Ausdruck kommt. Das ist eine wichtige Sicherung in Bezug auf das Vertrauen des Personals. Aus diesem Grund bitte ich Sie, zwar den Antrag Scherer Marcel abzulehnen, aber dafür dem Antrag der Mehrheit zuzustimmen.

Noch eine Bemerkung zum heutigen Recht: Dieses ist in allen Bereichen sehr viel enger gefasst, aber es enthält nicht nur ein OR-Fenster, sondern mit Artikel 62 ein "totales Fenster", durch das es wirklich blasen kann. Dort heisst es nämlich – verkürzt gesagt –, man könne alles auch anders machen, als es im Gesetz steht. Wir haben übersehen, dass man eigentlich ein reduziertes Pendant zu Artikel 62 ins Bundespersonalgesetz hätte übernehmen müssen; Ihre Kommission holt das nun nach.

Deshalb bitte ich Sie, den Minderheitsantrag und die Einzelanträge abzulehnen und Ihrer Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

*Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire*

(namentlich – nominatif; 98.076/198)

Für den Antrag Scherer Marcel .... 94 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit .... 79 Stimmen

**Präsident** (Seiler Hanspeter, Präsident): Die Anlage von Herrn Leutenegger Hajo funktioniert nicht. Er stimmt mit Nein.

*Zweite Eventualabstimmung – Deuxième vote préliminaire*

(namentlich – nominatif; 98.076/199)

Für den Antrag der Mehrheit .... 115 Stimmen

Für den Antrag Scherer Marcel .... 63 Stimmen

*Dritte Eventualabstimmung – Troisième vote préliminaire*



Für den Antrag der Mehrheit .... 111 Stimmen  
Für den Antrag Robbiani .... 70 Stimmen

*Definitiv – Définitivement*

Für den Antrag der Mehrheit .... 110 Stimmen  
Für den Eventualantrag Robbiani .... 54 Stimmen

**Art. 6 Abs. 7**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 6 al. 7**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**Art. 7**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 2bis*

Streichen

*Abs. 3*

Festhalten

**Art. 7**

*Proposition de la commission*

*Al. 2bis*

Biffer

*Al. 3*

Maintenir

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Ich beantrage, am Beschluss des Nationalrates, d. h. am Entwurf des Bundesrates, festzuhalten. Wenn wir schon einmal einen Satz so stehen gelassen haben, wie der Bundesrat ihn beantragt hat, dann dürfen Sie dem ruhig zustimmen.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 8 Abs. 4–6**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 8 al. 4–6**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**Art. 9 Abs. 2, 3**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

(Vollmer, Aepli Wartmann, Antille, de Dardel, Genner, Hubmann, Janiak, Thanei, Vermot)

*Abs. 2*

Festhalten



Abs. 3  
Streichen

**Art. 9 al. 2, 3**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

AB 2000 N 9 / BO 2000 N 9

*Minorité*

(Vollmer, Aepli Wartmann, Antille, de Dardel, Genner, Hubmann, Janiak, Thanei, Vermot)

*Al. 2*

Maintenir

*Al. 3*

Biffer

**Vollmer** Peter (S, BE): Es ist nicht einfach, diesen Antrag zu begründen. Ich muss jetzt eigentlich dafür plädieren, dass Frauen beim Bund auch länger als bis zum 62. Altersjahr arbeiten dürfen. Das ist kein Plädoyer für die Heraufsetzung des AHV-Alters, sondern dafür, dass man bis 65 arbeiten kann.

Heute gilt für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung das Alter 65 als spätestes Rücktrittsalter. Das macht Sinn, weil wir gerade bei Frauen in unteren Kategorien, namentlich bei den Aufräumerinnen, oft die Situation haben, dass sie erst spät berufstätig werden und nicht die Möglichkeit haben, vierzig Jahre lang Pensionskassenbeiträge einzuzahlen. Diese Frauen sind darauf angewiesen, die Möglichkeit zu haben, beispielsweise noch bis 65 zu arbeiten, obwohl sie Anspruch auf eine AHV-Rente haben, weil sie noch keine volle Rente aus der zweiten Säule haben. Das gilt heute. Auch nach dem neuen Gesetz soll sich daran nichts ändern. Der Bundesrat kann in einer Verordnung festlegen, wann ein Dienstverhältnis ohne Kündigung endet.

Der Ständerat hat hier jetzt hineingeschrieben, das Dienstverhältnis ende ohne Kündigung spätestens mit dem Erreichen des AHV-Alters. Das ist ein sozialpolitischer Rückschritt und würde bedeuten, dass all die Frauen, die auf eine Arbeit angewiesen sind, nicht mehr arbeiten können. Die werden einfach pensioniert. Man betreibt heute ohnehin eine personalpolitische Praxis, die darauf hinausläuft, dass man diese älteren Frauen am liebsten weghaben möchte. Mit meinem Minderheitsantrag plädiere ich deshalb dafür, hier jetzt keine solche Bestimmung aufzunehmen, sondern das Rücktrittsalter in einer Verordnung durch den Bundesrat festlegen zu lassen.

Die politische oder ideologische Idee des Ständerates bezüglich des Zeitpunktes, wann jemand zurücktreten soll, geht auf einen Antrag Reimann zurück. Herr Reimann hat offenbar gedacht, mit dieser Festlegung gemäss AHV-Grenze könne man quasi eine Herabsetzung des Rentenalters verhindern, damit man beim Bund nicht plötzlich noch früher in Pension gehen kann. Mit seiner Bestimmung hat er dieses Resultat aber nicht erreicht. Im Gegenteil: Er hat erreicht, dass man jetzt eine Limite hat, die für die erwähnten Frauen eine Benachteiligung darstellt.

Wann jemand in Rente gehen kann oder nicht, hängt nämlich nicht von diesem Gesetz ab, sondern weitgehend von der zweiten Säule, d. h. davon ab, wann jemand Anspruch auf eine volle Rente der Pensionskasse hat. Heute haben wir beim Bund ein flexibles Rentenalter. Man kann bereits im Alter von 62 Jahren in Rente gehen, sofern man in der zweiten Säule genügend angespart hat. Es gilt zwar das Leistungsprimat, aber das System ist sonst gleich: Man braucht vierzig Versicherungsjahre für eine volle Rente. Das hängt nicht davon ab, was wir jetzt in dieses Gesetz hineinschreiben. Es braucht eine Koordination zwischen der zweiten Säule und dem, was wir im Bundespersonalgesetz vorsehen.

Ich möchte Sie also bitten, nicht dem Ständerat, sondern dem Bundesrat zu folgen und hier kein festes Rentenalter hineinzuschreiben. Die ständerätliche Fassung ist keine Sicherung gegen eine Herabsetzung des Rentenalters, weil das Arbeitsverhältnis in diesem Fall ja ohne Kündigung endet. Wenn jemand vorher gehen will oder nach den Statuten der zweiten Säule vorher gehen kann, muss er einfach sein Arbeitsverhältnis künden.

Wir machen hier keine Schranke, wie das Herr Reimann mit seinem Antrag wahrscheinlich beabsichtigt hatte, sondern wir machen einen dummen sozialpolitischen Fehler. Diese Lösung bringt auch kostenmässig überhaupt nichts. Wir diskriminieren einfach die Frauen, die allenfalls nicht, wenn sie es nötig hätten, über das 62.



Altersjahr hinaus arbeiten könnten.

Ich möchte Sie deshalb wirklich bitten, jetzt nicht die zu einem falschen Ergebnis führende Ideologie von Herrn Reimann zu bestätigen, diese Frage – auch im Interesse der Beschäftigten – nicht im Gesetz mit der Bestimmung "beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG" zu regeln, sondern dem Bundesrat den Spielraum zu lassen, sie durch eine Verordnung zu regeln. Er wird den Spielraum nämlich nur so weit nutzen können, als auch im Pensionskassengesetz die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Dort haben wir ein Mitspracherecht darüber, wie weit wir in Bezug auf ein flexibles Rentenalter gesetzliche Vorgaben machen wollen oder nicht; das braucht es nicht hier in diesem Gesetz.

Ich bitte Sie deshalb, diesen – ich muss es sagen – Fehler, diesen Irrtum, dem der Ständerat aufgesessen ist, zu korrigieren und wieder zur Fassung des Nationalrates und des Bundesrates zurückzukehren.

**Hubmann Vreni** (S, ZH): Nach dem Votum von Herrn Vollmer kann ich es kurz machen. Es gibt zwei wichtige Gründe, warum die SP-Fraktion die Fassung des Bundesrates vorzieht: Sie ist besser, und sie ist flexibler, weil es dem Bundesrat überlassen wird, mittels einer Verordnung eine Altersgrenze festzusetzen. In der Fassung des Ständerates endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Altersgrenze der AHV erreicht hat. Die Leidtragenden sind vor allem Frauen – Herr Vollmer hat Ihnen das ausgeführt –, welche nicht viele Versicherungsjahre haben und vielleicht gerne noch ein paar Jahre arbeiten möchten, um ihre Rente zu verbessern. Die Fassung des Ständerates verunmöglicht ihnen eine solche Lösung. Deshalb bitte ich Sie im Namen der SP-Fraktion, an der Fassung des Bundesrates und des Nationalrates festzuhalten.

**Baader Caspar** (V, BL): Die SVP-Fraktion unterstützt hier den Antrag der Mehrheit, d. h. den Beschluss des Ständerates.

Herr Vollmer, es geht hier nicht um einen Irrtum des Ständerates, sondern es geht um die Grundsatzfrage, wer die grundsätzliche Arbeitsdauer für das Bundespersonal festlegen kann. Gemäss dem Entwurf des Bundesrates könnte nämlich der Bundesrat für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung die Altersgrenze durch Verordnung selber festlegen. Die SVP-Fraktion ist aber der Meinung, dass es Sache des Gesetzgebers und nicht des Bundesrates ist, diese Altersgrenze festzulegen. Zudem enthält ja Artikel 9 Absatz 3 der Fassung des Ständerates eine Ausnahmeregelung, wonach der Bundesrat in bestimmten Verhältnissen für bestimmte Personalkategorien, z. B. für das Instruktionkorps, ein tieferes Rücktrittsalter festlegen kann.

Wenn die SVP-Fraktion die gesetzliche Verankerung dieses Rücktrittsalters verlangt, schliesst dies nicht aus, dass jemand, der die Voraussetzungen nach Pensionskassengesetz erfüllt, das Arbeitsverhältnis schon vorher beenden kann, nämlich "im gegenseitigen Einvernehmen" nach Artikel 9 Absatz 1. Die gesetzliche Fixierung des Endes des Arbeitsverhältnisses hat klar nichts mit der Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung nach Pensionskassengesetz zu tun. Eine solche ist nämlich möglich, wenn genügend gespart worden ist, wie das Herr Vollmer sagte. Wir müssen diese beiden Dinge also auseinanderhalten.

Ich bitte Sie namens der SVP-Fraktion, hier den Antrag der Mehrheit, d. h. den Beschluss des Ständerates, zu unterstützen.

**Beck Serge** (L, VD), pour la commission: L'inscription de l'âge limite de référence de l'article 21 LAVS pour la cessation des rapports de service est logique dans une loi qui veut rapprocher le statut des employés de l'Etat de celui de leurs collègues de l'économie privée. Il y a là une égalité de traitement. Il ne faut cependant pas interpréter l'inscription de cette référence comme une volonté de rigidification du

AB 2000 N 10 / BO 2000 N 10

moment de la retraite. Le Conseil des Etats a d'ailleurs introduit l'alinéa 3 qui permet la souplesse dans un sens comme dans l'autre, contrairement à ce que disait M. Vollmer tout à l'heure. La retraite flexible n'est donc pas mise en jeu, puisqu'elle est couverte également par l'alinéa 1er qui prévoit la cessation des rapports de travail d'un commun accord. Mais surtout, il y a lieu de soutenir la proposition de la majorité de la commission dans l'esprit qu'a voulu introduire le Conseil des Etats dans cette loi, esprit qui tend à dire qu'il n'y a pas à distinguer a priori les employés de la Confédération des autres travailleurs de ce pays.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à soutenir la proposition de la majorité de la commission, qui s'est ralliée à la décision du Conseil des Etats.

**Weyeneth Hermann** (V, BE), für die Kommission: Die Frage der Festlegung der Altersgrenze ist sehr wichtig. Ich weise darauf hin, dass dieser Begriff in der neuen Bundesverfassung Gesetzeskraft hat. Der Entscheid, welche Grenze hier festzulegen ist, sollte also schon bei der gesetzgebenden Versammlung liegen.



Wir haben schon in der Diskussion in der Herbstsession 1999 über diese Frage mit einem recht knappen Entscheid befunden. Die Kommissionsmehrheit beantragt Ihnen hier nun ganz klar, sich den Anträgen des Ständerates anzuschliessen und es nicht dem Bundesrat als Exekutive zu überlassen, eine Altersgrenze festzusetzen.

**Villiger** Kaspar (, ): Aufgrund des Votums von Herrn Vollmer haben Sie festgestellt, dass es hier eigentlich um zwei Probleme geht:

1. Es geht um die Frage, ob der Bundesrat für die ganze Belegschaft des Bundes vom AHV-Alter abweichen kann oder nicht, und ob er es z. B. auch bei gewissen Kategorien von Frauen ermöglichen soll, dass diese länger arbeiten als bis zum Alter von 62 Jahren.

Auch wenn Sie dem Antrag der Minderheit Vollmer und damit Ihrer ursprünglichen Fassung zustimmen, beachtet der Bundesrat nicht, das Regelrücktrittsalter des Bundespersonals anders festzulegen als im AHVG. Das war nie der Sinn dieser Klausel, sondern der Sinn des bundesrätlichen Entwurfes war es, dass der Bundesrat bei gewissen Personalkategorien andere Lösungen treffen kann. Das betrifft einerseits z. B. die Aufräumerinnen, die dann über das Alter von 62 Jahren hinaus arbeiten können; andererseits, was für den Bund an sich wichtiger ist, z. B. die Grenzwächter oder die Instruktoressen beim VBS, die früher in Pension gehen können sollen als erst mit 65 Jahren. Gemeint ist die Rücktrittsschwelle bei 58 Jahren; bei Generälen und höheren Offizieren kommt sie etwas später.

Wem immer Sie zustimmen: Der Bundesrat wird dies nicht missbrauchen. Wenn Sie der Mehrheit Ihrer Kommission zustimmen, kann der Bundesrat auch damit leben, weil gewisse Kategorien – nämlich die von mir erwähnten, andere sehe ich im Moment nicht – ausgenommen werden können.

2. Ich habe Herrn Vollmer in der Kommission schon gesagt, dass es auch für mich einen besonderen Charme hat, wenn ein ehemaliger Gewerkschafter hier plötzlich für höhere Alterslimiten plädiert. Aber sein Anliegen ist natürlich verständlich, weil bei der Kategorie von Aufräumerinnen ein Bedürfnis vorhanden ist, etwas länger zu arbeiten, als es von der AHV her vorgesehen ist.

Das wird auch in Zukunft möglich sein, aber nur im Einzelfall und dann nur mit einer Erlaubnis.

Für die anderen Kategorien nehme ich an, dass solche Fälle von Berufstätigen, die länger arbeiten wollen, als es das AHV-Alter vorsieht, Einzelfälle sein werden. Ich stelle mir vor, dass das einmal ein besonderer Fachmann sein kann, für den man keinen Ersatz findet, der halt vielleicht bis 66 oder 67 Jahren arbeitet; das mag einmal eine Frau sein, die etwas länger arbeitet, aber das geht sicherlich nicht in die Breite. Das geht nur bei diesen Aufräumerinnen etwas weiter – das habe ich übrigens früher auch nicht gewusst -; hier wären natürlich der Entwurf des Bundesrates und Ihre Fassung aus der ersten Lesung vorzuziehen.

Aber ich kann Ihnen sagen, dass wir auch mit der Version des Ständerates leben können. Der Bundesrat müsste sich dann gegebenenfalls vorbehalten, für die Gestaltung dieser Einzelfallbetrachtung vielleicht eine Art pauschale Einzelfallgenehmigung vorzusehen – Herr Vollmer, im Leben gibt es hin und wieder solche Kompromisse! Einfach für den Fall, dass Sie wider mein Erwarten und wider meinen Wunsch hier nicht durchdringen werden, sage ich Ihnen eine grosszügige Handhabung dieser Einzelfälle gerne zu.

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 100 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit .... 65 Stimmen

#### **Art. 11**

##### *Antrag der Kommission*

*Abs. 4, 5, 6 Bst. a*

Festhalten

*Abs. 6 Bst. abis*

abis. Mängel in der Leistung ....

##### *Antrag Spielmann*

*Abs. 6 Bst. abis*

Festhalten

#### **Art. 11**

##### *Proposition de la commission*

*Al. 4, 5, 6 let. a*





Maintenir

*Al. 6 let. abis*

abis. manquements répétés ou persistants ....

*Proposition Spielmann*

*Al. 6 let. abis*

Maintenir

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Nous vous invitons à maintenir notre position à l'alinéa 4 pour des raisons purement formelles, puisque les conventions collectives n'ont pas le rang juridique de dispositions d'exécution, et il y a lieu de faire cette distinction.

En ce qui concerne l'alinéa 5, il est dans l'intérêt et de l'employeur et de l'employé de permettre une souplesse mutuellement consentie pour les délais de congé.

En ce qui concerne l'alinéa 6 lettres a et abis, votre commission vous propose d'introduire ce que j'appellerais, entre guillemets, une fausse divergence, dans la mesure où le contenu du texte est identique, mais a une structure rédactionnelle plus claire, ainsi que cela a été reconnu par M. le conseiller fédéral, en commission.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à accepter la proposition de la commission.

**Spielmann** Jean (S, GE): Ce point paraît mineur quand on le lit comme ça dans cette loi, mais il est au fond assez important, puisqu'il s'agit ni plus ni moins de la manière avec laquelle on argumente pour licencier, pour pénaliser ou pour donner un avertissement à quelqu'un. A l'article 11 alinéa 6, il s'agit de: "a. violation d'obligations importantes légales ou contractuelles" et "abis. manquements graves, répétés ou persistants, dans les prestations ou dans le comportement ...." Notre Chambre a décidé d'introduire la précision "graves, répétés ou persistants". La proposition de la commission consiste à maintenir "répétés ou persistants", mais à supprimer le terme "graves", qui est quand même un élément important. Si l'on se fonde sur les articles 34, 35 et notamment 13 alinéa 1er lettre b qui prévoit les sanctions en cas de recours contre une telle disposition et qui stipule qu'il peut être infondé en vertu de l'article 11 alinéa 6, donc précisément celui qui est visé ici, et si l'on veut pousser jusqu'à l'absurde les différents arguments, on constate que quelqu'un qui ferait preuve de manquements répétés et persistants, même anodins, pourrait être sanctionné. Il est absolument nécessaire dans le droit et dans ce type d'interventions qu'on précise de quel manquement il s'agit. Une babiole,

AB 2000 N 11 / BO 2000 N 11

même répétée ou persistante, ne doit pas servir à justifier d'une violation des obligations légales qui pourrait aller jusqu'à un licenciement.

Il faut donc dire non seulement que les manquements doivent être "répétés ou persistants", mais aussi "graves". Si on n'avait pas la notion de gravité, on pourrait alors imaginer qu'il suffirait que quelqu'un, de manière répétée ou persistante, fasse quelque chose qui ne convienne pas à ses supérieurs ou qui ne soit pas considéré dans ses obligations légales ou contractuelles pour justifier le licenciement. C'est donc à juste titre que notre Conseil a décidé en première délibération d'ajouter le terme "graves", pour pouvoir licencier et ne pas en rester simplement aux notions "répétés ou persistants". Car, encore une fois, s'il s'agit de violations bénignes ou simplement anecdotiques, il suffirait qu'elles soient persistantes ou répétées pour justifier ensuite d'une mesure de licenciement. Donc, cet adjectif et cette qualification de la faute me semblent tout à fait essentiels.

Je vous propose de maintenir la décision prise par notre Conseil.

**Thanei** Anita (S, ZH): Ich mache das zwar nicht gerne, stelle Ihnen aber trotzdem den Antrag, der Kommission zu folgen. Wir haben eine intensive Diskussion über diesen Absatz 6 geführt, und zwar sowohl über Litera a als auch über Litera abis.

Wir haben uns zu einem meiner Ansicht nach fragilen Kompromiss durchgerungen; ich möchte nicht, dass dieser jetzt wegen eines Einzelantrages scheitert.

Die Idee war folgende: Nur die Verletzung von wichtigen gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen berechtigt zu einer Kündigung; das ist in Litera a geregelt. Das heisst, es braucht eine qualifizierte Vertragsverletzung. Wir haben dann sehr lange darüber diskutiert, wie es bei Mängeln bezüglich der Leistung oder des Verhaltens sein soll. Ich war persönlich immer der Ansicht, dass das Wort "erheblich" eingefügt werden sollte. Wir haben den vorliegenden Kompromiss dann aber akzeptiert, und zwar weil vorausgesetzt ist, dass sich diese Mängel trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder dass sie anhalten müssen, damit eine Kündigung gerechtfertigt ist.



Deshalb bitte ich Sie, diesen Kompromiss nicht wieder zu gefährden und der Kommission zu folgen.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Nach dem Plädoyer von Frau Thanei für die Kommission habe ich nicht mehr viel nachzutragen. Die Frage ist einfach, was "erheblich" ist. Ist fünf Minuten zu spät am Arbeitsplatz zu erscheinen "erheblich" oder nicht, wenn es sich "trotz schriftlicher Mahnung" wiederholt? Und sind fünf Minuten Zugsverspätung, Herr Spielmann, "erheblich" oder "nicht erheblich" für ein Transportsystem? Das ist die Frage, die Sie zu entscheiden haben.

*Abs. 4, 5, 6 Bst. a – Al. 4, 5, 6 let. a*  
*Angenommen – Adopté*

*Abs. 6 Bst. abis – Al. 6 let. abis*

*Abstimmung – Vote*  
Für den Antrag der Kommission .... 105 Stimmen  
Für den Antrag Spielmann .... 9 Stimmen

### **Art. 13**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1 Einleitung, Bst. a-c*

*Mehrheit*

.... andere Arbeit an, wenn sie innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme ....

....

*Minderheit*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Janiak, Vermot, Vollmer)

.... andere Arbeit an, wenn sie innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber schriftlich geltend macht ....

....

*Abs. 1 Bst. d*

*Mehrheit*

Ablehnung des Antrages der Minderheit

*Minderheit*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Vermot, Vollmer)

d. missbräuchlich nach Artikel 336 OR oder diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann ist.

*Abs. 2, 2bis*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Abs. 2ter*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Vermot, Vollmer)

Streichen

### **Art. 13**

*Proposition de la commission*

*Al. 1 introduction, let. a-c*

*Majorité*

.... si l'employé, dans les 30 jours après avoir eu ....

....

*Minorité*



(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Janiak, Vermot, Vollmer)

.... si l'employé, dans les 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, indique à l'employeur par écrit que la résiliation concernée ....

....

*Al. 1 let. d*

*Majorité*

Rejeter la proposition de la minorité

*Minorité*

d. est abusive selon l'article 336 CO ou discriminatoire selon l'article 3 ou l'article 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

*Al. 2, 2bis*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Al. 2ter*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Vermot, Vollmer)

Biffer

**Thanei Anita (S, ZH):** Ich begründe die drei Minderheitsanträge gleichzeitig, damit ich mich nicht immer wiederholen muss.

Ich möchte Sie zuerst noch einmal an die Grundphilosophie dieses Gesetzes erinnern: Der Beamtenstatus soll abgeschafft werden, es ist mehr Flexibilität gefragt. Im Gegenzug dazu wollen wir, im Vergleich zum Obligationenrecht (OR), einen besseren Kündigungsschutz einführen. Das heisst, der Bund soll ein vorbildlicher Arbeitgeber sein und das auch bleiben.

Deshalb enthält das Gesetz eine abschliessende Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe. Dieses sogenannte Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt ist aber, wenn wir über die Grenze schauen, nicht so wahn-sinnig fortschrittlich. Es entspricht nämlich beispielsweise dem ILO-Übereinkommen Nr. 158 sowie auch der revidierten Sozialcharta.

AB 2000 N 12 / BO 2000 N 12

Doch jetzt, in der Differenzvereinbarung, steht nicht diese Kündigungsgründe-Regel im Vordergrund, sondern die Frage, welches die Folgen von mangelhaften Kündigungen sein sollen. Diese Frage hat einen langen Leidensweg hinter sich. Auch hier mit dem Ergebnis, dass die Regelung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer schlechter wird.

Ursprünglich sah der Bundesrat vor, dass Kündigungen, welche die gesetzlichen Vorschriften nicht erfüllen, nichtig sind. Das ist die logischste Konsequenz. Der Nationalrat hat dann während der ersten Lesung im Sinne eines Schnellschusses, ich erlaube mir diesen saloppen Ausdruck, auf Antrag Dettling – Herr Dettling ist jetzt in den Ständerat "befördert" worden – das System geändert und nicht mehr die Nichtigkeit vorgesehen, sondern die Anfechtbarkeit. Der Rat hat diesem Einzelantrag zugestimmt, und nachher mussten wir, oh Schreck, feststellen, dass das ja zur Ungeheuerlichkeit führen würde, dass z. B. Kündigungen gegenüber Verunfallten, Kranken oder Schwangeren nur anfechtbar und nicht nichtig sind, wie im OR. Wir sind also sogar noch hinter das OR zurückgetreten.

Der Ständerat hat dann in lobenswerter Art und Weise versucht, diese nationalrätliche Scharte auszuweiten. Das Ganze ist jetzt noch komplizierter geworden. Der Ständerat sieht ein zweiteiliges System vor: einerseits Nichtigkeit bei Verletzung von Formvorschriften und bei einer Kündigung ohne Grund, sowie – gemäss OR – bei Kündigungen zur Unzeit. Für missbräuchliche oder diskriminierende Kündigungen sieht der Ständerat andererseits die Anfechtbarkeit vor.

Verstehen Sie mich bitte nicht falsch: Als Rechtsanwältin liebe ich komplizierte Regelungen, aber als Politikerin ziehe ich es vor, einen Kündigungsschutz zu haben, welchen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch verstehen.



Mit meinen drei Minderheitsanträgen verlange ich nicht nur eine Verbesserung des Kündigungsschutzes, sondern auch eine Vereinfachung. Die Rechtsfolge jeder mangelhaften Kündigung soll die Nichtigkeit sein, und diese soll grundsätzlich zur Weiterbeschäftigung führen.

Jetzt wird natürlich vonseiten des Bundes eingewendet, wegen der Rechtssicherheit müsse sich jemand kurzfristig gegen eine ungerechtfertigte Kündigung wehren und könne sich nicht nach zwei Jahren auf eine Schwangerschaft berufen, die ja schon zwei Jahre früher bekannt war. Diesen Einwand kann ich noch nachvollziehen; dem ist aber Genüge getan, wenn eine Arbeitnehmerin innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Kündigung ihre Einsprache geltend machen muss. Ist dann der Arbeitgeber anderer Meinung, so kann er in einem gerichtlichen Verfahren seine berechtigten Kündigungsgründe durchsetzen.

Noch kurz zu den einzelnen Minderheitsanträgen: In Artikel 13 Absatz 1 wimmelt es geradezu von Stolpersteinen und unbestimmten Rechtsbegriffen wie "unmittelbar nach Kenntnisnahme" und "glaubhaft machen". Das heisst: Eine Person, welcher gekündigt wurde, muss unmittelbar nach Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes gegenüber dem Arbeitgeber glaubhaft machen, dass dieser Grund nicht besteht. Es ist völlig systemwidrig und dem schweizerischen Recht fremd, dass man gegenüber dem Arbeitgeber etwas glaubhaft machen muss und dieser dann bestimmt, ob es tatsächlich glaubhaft ist oder nicht. Ich erinnere an Artikel 10 Absatz 3 des Gleichstellungsgesetzes: Dort befindet immerhin eine gerichtliche Behörde darüber, ob eine Wiedereinstellung anzuordnen ist, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass der geltend gemachte Kündigungsgrund missbräuchlich ist. Ich glaube, es geht nicht an, dass der Arbeitgeber – er ist ja immerhin der "Täter", der die Kündigung ausgesprochen hat – darüber befindet.

Mit den übrigen Minderheitsanträgen visiere ich ein einheitliches System an: Die Rechtsfolge sämtlicher mangelhafter Kündigungen soll in allen Fällen die Weiterbeschäftigung sein. Wichtig an meinen Minderheitsanträgen ist, dass nur diese auch im Falle missbräuchlicher Kündigungen eine nahtlose Weiterbeschäftigung ermöglichen. Wenn man der ständerätlichen Version folgt, könnte das nämlich dazu führen, dass jemand nach einem Verfahren, das allenfalls über ein Jahr dauert, d. h. nach einem Durchbruch, weiter beschäftigt werden muss.

Ich bitte Sie deshalb, meine Minderheitsanträge zu Artikel 13 zu unterstützen.

**Bühlmann Cécile** (G, LU): Die grüne Fraktion unterstützt die Anträge der Minderheit Thanei zu Absatz 1 und zu Absatz 2ter.

Warum unterstützt die grüne Fraktion die Linie der Minderheit Thanei? Die Logik dieser Anträge ist für uns überzeugender als diejenige der Anträge der Kommissionsmehrheit und als diejenige der Beschlüsse des Ständerates. Die Argumente hat Frau Thanei schon erwähnt: In Absatz 2ter wimmelt es nur so von Stolpersteinen und unbestimmten Rechtsbegriffen. Wenn eine Kündigung als nichtig erklärt werden muss, heisst das nichts anderes, als dass dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin vonseiten des Arbeitgebers zu Unrecht gekündigt worden ist, sei das durch die Verletzung formaler oder inhaltlicher Vorschriften oder sonst aus einem unhaltbaren Grund. Das ist ein Fall von solcher Tragweite für die Betroffenen – damit ist einer der Kernpunkte des Geschäftes betroffen: die Schaffung eines guten Kündigungsschutzes versus die Aufgabe des Beamtenstatus –, dass man nur hoffen kann, dass dieser Fall nie eintritt oder alles unternommen wird, um die Folgen einer solchen nichtigen Kündigung abzufedern, falls es doch passiert. Dafür scheint uns die Logik des Konzeptes der Minderheit Thanei besser geeignet, weil sie erstens einen Teil der unbestimmten Rechtsbegriffe erläutert – z. B. deutet sie aus, was "unmittelbar" heisst, nämlich "innert dreissig Tagen" – und weil sie zweitens die Beweislast nicht einseitig bei der gekündigten Person belässt.

Diese Gründe veranlassen uns, in Artikel 13 die Anträge der Minderheit Thanei zu unterstützen.

**Aeppli Wartmann Regine** (S, ZH): Auch die SP-Fraktion unterstützt die Anträge der Minderheit Thanei. An sich sind wir immer noch der Meinung, dass die Nichtigkeit einer Kündigung von Amtes wegen festgestellt werden müsste, und hätten es daher am liebsten gehabt, wenn der Ständerat auf die bundesrätliche Regelung zurückgekommen wäre. Das hat aber nicht sein sollen. Wir unterstützen deshalb heute den ständerätlichen Beschluss – mit zwei Einschränkungen. Die neue Lösung ist immerhin eine Verbesserung gegenüber dem, was unser Rat im letzten Herbst beschlossen hat, und kann eine gewisse Kreativität für sich in Anspruch nehmen, indem der Arbeitgeber neu die Klägerrolle und die Beweispflicht übernehmen muss, wenn er an der Gültigkeit der Kündigung festhält. Falls er auf einen Prozess und ein Verfahren verzichtet, ist die Kündigung nichtig und der Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung verpflichtet.

Mit dieser Konstruktion könnten wir wie gesagt leben; das Problem, das wir damit haben, hat zwei Aspekte; es ist zum Teil bereits darauf hingewiesen worden:

Zum ersten ist die Frist zur Geltendmachung des Nichtigkeitsgrundes insofern problematisch, als sie erst nach



Kenntnisnahme des Nichtigkeitsgrundes zu laufen beginnt. Das hat zur Folge, dass viele Arbeitnehmer erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses herausfinden, dass ein Nichtigkeitsgrund besteht, und dann eben nicht mehr beschäftigt sind, was aber die Rechtsfolge einer nichtigen Kündigung sein müsste. Es sind eben nicht alle Nichtigkeitsgründe so klar und offensichtlich wie eine Schwangerschaft oder eine Militärdienstabwesenheit. Ich denke z. B. an die Verletzung von Formvorschriften oder an fehlende oder mangelhafte Begründungen.

Der zweite Vorbehalt besteht in der Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Glaubhaftmachung der Nichtigkeit. Die Minderheit Thanei beantragt, auf dieses Erfordernis zu verzichten. Glaubhaftmachen ist eine im Zivilprozess, namentlich im summarischen Verfahren, bekannte und von der Rechtsprechung vielfach ausgelegte Formvorschrift. Sie kommt dann zur Anwendung, wenn es darum geht, einen raschen Entscheid zu erreichen, und deshalb kein vollumfängliches

**AB 2000 N 13 / BO 2000 N 13**

Beweisverfahren durchgeführt werden kann. An die Glaubhaftmachung werden deshalb erhebliche Anforderungen gestellt. Wenn der Arbeitgeber aber zum Schluss kommt, der Einwand der Nichtigkeit sei nicht glaubhaft gemacht, dann braucht er dem Angestellten keine Stelle oder keine Weiterbeschäftigung anzubieten; er wird damit gleichsam zum Richter über die Einhaltung eines Beweiserfordernisses. So innovativ die Idee der Beweislastumkehr an sich ist, so problematisch erscheint mir aus diesen Gründen die Formulierung in Absatz 1.

Die Verwaltung hat Folgendes geltend gemacht: Wenn auf die Glaubhaftmachung verzichtet werde, dann müsse der Arbeitgeber schon auf jedes Schreiben hin die Weiterbeschäftigung anbieten; das gehe nicht. Dieser Einwand ist zwar nicht ganz von der Hand zu weisen, aber er ist auch sehr formalistisch. Wenn ernsthafte Hinweise auf einen Nichtigkeitsgrund vorliegen, wird der Arbeitgeber aus eigenem Interesse diese Gründe ernst nehmen und eine Weiterbeschäftigung anbieten, statt das ganze Prozessrisiko auf sich zu nehmen. Wenn er den Einwand für unbegründet hält, kann er die Weiterbeschäftigung ablehnen, weil er dann ja davon ausgeht, dass er im Verfahren nach Absatz 2bis obsiegen wird.

Ich bitte Sie deshalb, den Minderheitsantrag Thanei zu unterstützen.

Ich bitte Sie auch, den Antrag zu Absatz 2 zu unterstützen, und zwar aus den Gründen, die Frau Thanei bereits genannt hat. Es ist sinnvoll und richtig, hier das System der Kündigungsgründe zu vereinheitlichen und nicht zwei Klassen von Kündigungsgründen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen zu schaffen.

**Baader** Caspar (V, BL): Die SVP-Fraktion beantragt Ihnen, hier der Mehrheit zu folgen. Bei Artikel 13 geht es um die Frage, ob eine Kündigung anfechtbar sein soll und als Folge eventuell aufgehoben wird oder ob sie von Anfang an nichtig ist.

Nach der Konzeption des Ständerates und der Mehrheit muss die von der Kündigung betroffene Person schriftlich und glaubhaft geltend machen, eine Kündigung erfülle die in Litera a bis c genannten Voraussetzungen. Wenn sie das tut, ist die Kündigung allenfalls nichtig. Mit der Frist von dreissig Tagen, wie sie die Fassung der Mehrheit vorsieht, ist die SVP-Fraktion einverstanden.

Nach Meinung der Minderheit würde aber schon ein schriftlicher Einwand – ein Brief – genügen, ohne dass die Nichtigkeitsgründe überhaupt nur dargelegt werden müssen. Dies ist unseres Erachtens zu einfach. Es ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durchaus zuzumuten, zumindest darzutun, warum er oder sie die Kündigung als nichtig betrachtet. Glaubhaft machen heisst ja nicht beweisen, sondern höchstens, gewisse Indizien liefern. Wenn dann der Arbeitgeber die Begründung als nicht glaubhaft betrachtet, muss er innert dreissig Tagen selber Beschwerde erheben – hier kommt die Beweislastumkehr zum Zug –, oder allenfalls den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin weiter beschäftigen.

Die SVP-Fraktion ist auch gegen den zweiten Minderheitsantrag Thanei. Hier geht es um etwas anderes: Mit dieser Litera d soll ein zusätzlicher Nichtigkeitsgrund eingeführt werden. Wir sind aber der Meinung, dass die Beweislastumkehr und eben die Nichtigkeit nur für die in Litera a bis c genannten Gründen erfolgen und die missbräuchliche Kündigung – nach dem Antrag Thanei in Litera d – weiterhin einer gewöhnlichen Anfechtbarkeit nach OR unterliegen soll. Diese Möglichkeit besteht schliesslich für das Bundespersonal auch noch.

Aus diesen Gründen beantragen wir Ihnen, hier der Mehrheit zu folgen.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Die Minderheit will die anfechtbaren Gründe zu Nichtigkeitsgründen machen. Wir kennen in Artikel 13 die Nichtigkeitsgründe und die anfechtbaren Gründe. Wir müssen schon darauf beharren, dass in diesem Gesetz die Nichtigkeitsgründe glaubhaft gemacht werden. Ein einfaches Zettelchen genügt da nicht, weil dies zur Folge hätte, dass der Arbeitgeber die Kündigung vor Gericht



durchsetzen müsste.

Wir möchten Sie bitten, sich diesen Punkt sehr genau zu überlegen. Immerhin haben wir eine Frist von 30 Tagen festgelegt, die der Ständerat nicht präzisiert hat, um klarzumachen, dass es der betroffenen Person innerhalb von 30 Tagen möglich ist, die Nichtigkeit glaubhaft geltend zu machen. Die Kommission hat dies in Artikel 13 Absatz 1 mit 14 zu 6 Stimmen beschlossen.

Artikel 13 Absatz 2ter bedeutet, dass die Beweislast umgekehrt wird: Nicht die betroffene Person, sondern der beklagte Arbeitgeber muss innert 30 Tagen vor Gericht gehen. Und weil das so ist, will die Kommissionsmehrheit mit 16 zu 7 Stimmen diese Kategorie nicht noch erweitern.

Ich bitte Sie, den Anträgen der Mehrheit zu folgen.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Votre commission se rallie à la décision du Conseil des Etats, qui traite de manière plus structurée et rigoureuse la réintégration en cas de nullité de résiliation. Elle nuance cependant la notion d'immédiateté, juridiquement floue et sans doute trop exigeante, en la remplaçant par un délai de trente jours.

Il y a lieu de rejeter la proposition de minorité, car il est légitime d'exiger de la personne congédiée une argumentation plausible des causes de nullité, au risque qu'une simple lettre, même non motivée, implique l'exécution des conséquences d'une nullité. Ces conséquences ont été évoquées tout à l'heure. La commission, dans son travail, a lié cet article à l'article 18, puisque qu'il traite du même objet, qui sont les conséquences d'une résiliation abrogée ou infondée. La réintégration évoquée tout à l'heure n'est pas prévue dans le Code des obligations. Dans ces cas d'espèce, en effet, c'est une indemnisation qui est prévue. D'autre part, il y a lieu de rappeler, mais là peut-être débordons-nous sur l'article 18, que la réintégration n'est pas toujours possible ni souhaitable, tant d'ailleurs pour l'employeur que pour l'employé et ses anciens collègues.

C'est à une nette majorité, par 16 voix contre 7, que votre commission a pris sa décision, et je ne peux que vous inviter à soutenir sa proposition.

**Villiger** Kaspar (, ): Ich entschuldige mich dafür, dass ich zu dieser faszinierenden Materie auch noch das Wort ergreife, aber es geht um ein paar wichtige Nuancen.

Ich erinnere Sie an die erste Lesung. Damals wurde die bundesrätliche Lösung von Ihnen in einer Weise modifiziert, die sehr gut handhabbar gewesen wäre. Aber es ist dann zu Recht darauf hingewiesen worden, dass die Lösung sogar hinter das heutige Obligationenrecht zurücktritt. Ich habe dann zugesagt, dass wir für dieses Problem eine bessere Lösung suchen wollten. Es ist dann in Zusammenarbeit mit der ständerätlichen Kommission gelungen, eine, wie wir glauben, bessere Lösung zu finden, die in der Ausformulierung zwar sehr langfädig, aber eigentlich recht logisch ist.

Das Problem liegt ja darin, dass eine nichtige Kündigung dogmatisch gar nicht explizit durch den Arbeitgeber oder eine Beschwerdeinstanz aufgehoben werden muss. Sie entfaltet schlicht keine Rechtswirkung. Sie gilt nach dieser Logik als gar nicht ausgesprochen. Die neue Fassung knüpft nun an diese Logik an: Wenn keine formelle Aufhebung einer nichtigen Kündigung erforderlich ist, besteht weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer je darüber Gewissheit, ob das Arbeitsverhältnis beendet ist oder nicht. Das ist eigentlich auch ein Mangel im Obligationenrecht. Theoretisch könnte Jahre nach einer nichtigen Kündigung eine solche in Anspruch genommen und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Die Formulierung des Ständerates beseitigt diese Rechtsunsicherheit, indem sie der Person, die von einer vermutlich nichtigen Kündigung betroffen ist, eine Anzeigepflicht auferlegt; der Ständerat sieht vor, dass das sofort geschehen soll, Ihre Kommission gibt noch eine Frist von dreissig Tagen. Ich glaube, das ist eine Verbesserung. Wir können dem zustimmen. Nach dieser Anzeige ist es Sache des Arbeitgebers, zu

#### AB 2000 N 14 / BO 2000 N 14

beweisen, dass er eben keine nichtige Kündigung ausgesprochen hat. Wenn der Arbeitgeber diesen Beweis nicht innert dreissig Tagen antritt, wird die betroffene Person weiter beschäftigt. Nach dem Beschluss des Ständerates und dem Antrag der Mehrheit Ihrer Kommission muss der Arbeitnehmer die mutmassliche Nichtigkeit nicht nur schriftlich geltend, sondern auch glaubhaft machen. Das ist jetzt die Differenz zwischen dem Antrag der Mehrheit und dem Antrag der Minderheit. Die Minderheit will auf das Glaubhaftmachen verzichten.

Nun würde die Annahme des Minderheitsantrages dazu führen, dass jede und jeder Angestellte, der dem Arbeitgeber gegenüber in einem Brief behauptet, die Kündigung sei nichtig, weiter beschäftigt werden müsste. Er müsste diese Behauptung nicht einmal begründen und schon gar nicht glaubhaft machen. Dass jemand wieder im Lohn und in den übrigen Rechten steht, wenn er nur schon die Nichtigkeit der Kündigung behauptet, scheint mir nicht akzeptabel. Es darf vom Arbeitnehmer durchaus erwartet werden, dass er die Nichtigkeit der



Kündigung nicht nur behauptet, sondern auch begründet und glaubhaft macht. Natürlich kann man sich über die Schwelle immer streiten, aber wenn die Kritik dem Arbeitgeber einleuchtet, dann wird er die Person ohne weiteres weiter beschäftigen. Das wird die Regel sein, wenn die Glaubhaftmachung das ergibt. Sonst wird er die Beschwerdeinstanz anrufen; er wird ja nicht selber endgültig entscheiden. Wenn er seine eigene Kündigung als fehlerlos und gültig betrachtet, wird er die Beschwerdeinstanz anrufen, und dann wird entschieden. Aus diesen Gründen möchte ich Ihnen empfehlen, der Mehrheit zuzustimmen. Diese Lösung beseitigt die Rechtsunsicherheit, und es wird eine handhabbare Lösung sein. Es gibt noch einige Differenzen zwischen Minderheit und Mehrheit, auf die der Kommissionssprecher hingewiesen hat; das will ich nicht wiederholen. Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

*Abs. 1 Einleitung, Bst. a-c – Al. 1 introduction, let. a-c*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 105 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit .... 68 Stimmen

*Abs. 1 Bst. d – Al. 1 let. d*

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 98.076/204)  
Für den Antrag der Mehrheit .... 104 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit .... 69 Stimmen

*Abs. 2, 2bis – Al. 2, 2bis*  
*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2ter – Al. 2ter*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 108 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit .... 64 Stimmen

### **Art. 14 Abs. 2, 3**

*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*  
*Abs. 2*  
Festhalten

### **Art. 14 al. 2, 3**

*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*  
*Al. 2*  
Maintenir

**Spielmann** Jean (S, GE): L'article 14 alinéa 2 du projet du Conseil fédéral prévoit la fixation des salaires minimaux, sans autre explication. Lors de la première délibération de notre Conseil, cette disposition a été amendée, dans le sens qu'on a disposé que le Conseil fédéral fixait les salaires minimaux, mais avec la condition que "ceux-ci permettent aux employés travaillant à plein temps de vivre dans des conditions convenables". Il s'agit en effet, au moment où l'on fixe des salaires minimaux, de bien définir ce que c'est puisque, dans notre législation, aucun critère ne permet d'en déterminer les montants. Au moment où l'on élabore une loi et qu'on indique dans celle-ci la fixation de salaires minimaux, qu'on donne au moins un critère permettant de savoir ce que sont des salaires minimaux. L'idée de dire qu'ils peuvent, dans le cas d'employés travaillant à plein temps, permettre "de vivre dans des conditions convenables" me semble être un critère pour le moins adéquat.



Le Conseil des Etats a décidé de biffer cette adjonction. Je vous propose de la maintenir, donc de maintenir notre décision.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Ich kann es kurz machen: Die Kommission hat dem Beschluss des Ständerates stillschweigend und ohne Diskussion zugestimmt.

*Abs. 2 – Al. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 87 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 44 Stimmen

*Abs. 3 – Al. 3*

*Angenommen – Adopté*

**Art. 15 Abs. 1, 3**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 15 al. 1, 3**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**Art. 18 Abs. 3, 4**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Janiak, Vermot, Vollmer)

*Abs. 3*

Ist die Kündigung nichtig nach Artikel 13 Absatz 1 Buchstaben a-d, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die sie nicht zu vertreten hat, nicht mehr bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiter beschäftigt werden will.

*Abs. 4*

Streichen

**Art. 18 al. 3, 4**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

(Thanei, de Dardel, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Janiak, Vermot, Vollmer)

*Al. 3*

Si la résiliation est nulle au sens de l'article 13 alinéa 1er lettres a-d, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'il ne veut plus être employé auprès d'un des employeurs visés à l'article 3 pour des raisons qui ne lui sont pas imputables.

AB 2000 N 15 / BO 2000 N 15

*Al. 4*

Biffer





**Thanei Anita** (S, ZH): Es ist nicht so, dass dieser Antrag überflüssig wird, nachdem meine Minderheitsanträge zu Artikel 13 abgelehnt worden sind. Es ist eher so, dass er angepasst werden müsste; d. h., man muss die Absätze 1 und 2 mit meinem Zusatz ergänzen.

Hier geht es nämlich nicht um die Frage, welches an und für sich die Rechtsfolge von mangelhaften Kündigungen ist, also ob sie nichtig oder anfechtbar sind. Hier geht es um eine ganz andere Frage: ob sich der Bund im Fall einer mangelhaften Kündigung freikaufen und so die Weiterbeschäftigung des oder der Betroffenen verhindern kann. Grundsätzlich besteht ja – da sind wir uns einig – im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung die Weiterbeschäftigungspflicht, was mir auch als die einzig richtige Konsequenz erscheint.

Artikel 18 Absatz 3 in der Version der Mehrheit der Kommission sieht nun vor, dass die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung hat, wenn sie bei ihrem Arbeitgeber nicht weiter beschäftigt wird. Aber weshalb sie nicht weiter beschäftigt wird, wird hier nicht geregelt. Das führt in der Praxis dazu, dass der Bund im Falle einer unberechtigten Kündigung sagen könnte: Diese Person kann hier nicht mehr weiter beschäftigt werden, und es gibt im Moment auch keine andere zumutbare Stelle – er hat ein Wahlrecht. Mit dieser Version der Mehrheit der Kommission steht dem Bund ein Wahlrecht zu.

Ich beantrage mit meinem Minderheitsantrag, dass das Wahlrecht nicht dem Bund – ich nenne ihn jetzt Täter – als Täter zusteht, sondern der Arbeit nehmenden Person, welche das Opfer der ungerechtfertigten Kündigung ist. Ich stelle mir z. B. einen Fall von sexueller Belästigung vor, in welchem es für die betroffene Arbeitnehmerin nicht mehr zumutbar ist, am gleichen Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, auch wenn der Bund ihr das anbieten würde. Ich habe auch hier extra ein Sicherheitsventil eingebaut, damit sich auch die Arbeitnehmenden nicht freikaufen lassen können.

Es ist in meinem Minderheitsantrag festgehalten, dass diese Entschädigungsmöglichkeit nur besteht, wenn die Person aus Gründen, die sie nicht selbst zu vertreten hat, nicht beschäftigt werden kann. Im Übrigen möchte ich auch hier wieder an das Gleichstellungsgesetz erinnern, welches weiter geht. Dort steht das Wahlrecht einer gekündigten Person generell zu, sie kann immer selber wählen, ob sie weiterbeschäftigt werden, oder ob sie eine Entschädigung erhalten will.

Ich möchte zum Schluss daran erinnern, dass der Bund ein öffentlicher Arbeitgeber ist. Es handelt sich bei diesen Entschädigungen um öffentliche Gelder, und es ist nicht im öffentlichen Interesse, missbräuchlich gekündigte Personen nicht weiterzubeschäftigen und ihnen eine Entschädigung zu bezahlen, oder, im SVP-Jargon: Es ist ein Angriff auf das Portemonnaie des Bürgers.

Ich bitte Sie, meinem Minderheitsantrag zuzustimmen.

**Janiak Claude** (S, BL): Namens der SP-Fraktion ersuche ich Sie, dem Antrag der Minderheit Thanei zuzustimmen.

Es geht hier um eine Konstellation, die hoffentlich nie eintritt; aber gerade solche Fälle müssen geregelt sein. Bei ihnen zeigt es sich letztlich, ob der hehre Geist eines Gesetzes in der Realität auch umgesetzt werden kann. Das Gesetz ist ja so aufgegleist, dass immer versucht wird, für Leute, denen aus irgendwelchen Gründen gekündigt werden sollte, einen anderen zumutbaren Job zu finden. Wenn das nicht gelingt, stellt sich allenfalls die Entschädigungsfrage; das ist zweifellos eine beschäftigungsfreundliche Regelung.

Bei dem von Frau Thanei zur Debatte gestellten Fall geht es aber nicht darum, dass jemandem eine Kündigung ausgesprochen werden soll und die Folgen zu regeln wären. Es geht vielmehr darum, dass jemandem gekündigt worden ist, aber dass sich diese Kündigung als nichtig herausgestellt hat. Das ist nicht irgendein Fall, sondern schon etwas Gravierendes. Da ist jemandem Unrecht geschehen, die Kündigung ist unwirksam; es ist Geschirr zerschlagen worden. Das ist auch ein massiver Eingriff in die Persönlichkeit einer Person.

Bei dieser – hoffentlich den Ausnahmefall darstellenden – Sachlage kann es sehr wohl unzumutbar werden, beim bisherigen Arbeitgeber weiterbeschäftigt zu sein. In diesem Fall – und nur in diesem Fall – rechtfertigt es sich, der betroffenen Person, die tief verletzt worden sein kann, das Wahlrecht zuzubilligen, ob sie weiterbeschäftigt oder für das Unrecht entschädigt werden will.

Mit Ihrer Zustimmung zu diesem Minderheitsantrag höhlen Sie den Geist des Gesetzes keineswegs aus. Sie werden aber einem hoffentlich selten oder nie eintretenden Einzelfall gerecht. Einzelfälle verdienen es auch, als solche geregelt und behandelt zu werden.

Ich bitte Sie deshalb, dem Antrag der Minderheit Thanei zuzustimmen.

**Präsident** (Seiler Hanspeter, Präsident): Die SVP-Fraktion teilt mit, dass sie die Mehrheit unterstützt.

**Weyeneth Hermann** (V, BE), für die Kommission: Herr Janiak, es ist natürlich etwas schwierig, ein Gesetz zu machen, das jedem Mitarbeiter innerhalb eines 72 000 Personen umfassenden Dienstbetriebes gerecht



wird. Ich gehe noch immer davon aus, dass wir ja mit diesem Gesetz die gerichtliche Kompetenz in solchen Fragen nicht ausschalten. Sollte also einmal einem dieser Zigtausend Mitarbeiter vonseiten seines Arbeitgebers Unrecht geschehen, so hat er jederzeit noch die Möglichkeit, sich dieses Unrecht durch ein gerichtliches Verfahren bestätigen zu lassen.

Aber wir müssen darauf achten, dass wir überall etwa gleich legislieren. Gerade Sie, Frau Thanei, sind ja immer für Gleichheit, aber wir haben ein Gleichstellungsgesetz. Dieses Gleichstellungsgesetz sieht vor, dass jemand Anrecht auf Entschädigung hat, wenn er aus diskriminierenden Gründen entlassen wird; und jetzt wollen wir hier im Bundespersonalgesetz diesen Teil des Gleichstellungsgesetzes ausser Kraft setzen!

Ich würde es noch begreifen, wenn Sie gesagt hätten, es liege im Rahmen des Gesamtkonzeptes in Verbindung mit Artikel 13, aber Sie haben vorhin gerade gesagt, es sei eine selbständige Angelegenheit und stehe nicht im Zusammenhang mit Artikel 13. Ich muss Sie jetzt schon bitten, hier auch beim Bundespersonal das Gleichstellungsgesetz "gleichstellungsmachend" stehen zu lassen.

Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Tout d'abord, il y a lieu d'insister sur le fait qu'avec le libellé que la majorité de la commission vous propose d'adopter, qui est celui décidé par le Conseil des Etats, les discriminations au sens de la loi sur l'égalité sont surindemnisées. Ne me comprenez pas mal: je n'ai pas dit trop indemnisées. Par surindemnisées, j'entends qu'elles sont indemnisées au-delà de ce qui se fait lors de tous les autres problèmes qui peuvent survenir comme cause de nullité et qui sont mentionnés dans les autres alinéas de l'article.

En ce qui concerne l'autre aspect du problème de cet article, je crois que la résiliation injustifiée constate une faute de l'employeur, incontestablement. La juste réparation est la réintégration auprès d'un autre employeur fédéral. Le préjudice, en l'occurrence la perte de l'emploi, est donc réparé, et il n'y a aucune raison de mettre la victime en état juridique d'exiger une rançon de la part de l'employeur fautif, ceci d'autant plus que la diversité des employeurs et la masse qu'ils représentent permet d'offrir un nouvel emploi équivalent dans un cadre totalement différent de celui qui a donné naissance au litige.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à soutenir la proposition de la majorité de la commission.

**Villiger** Kaspar (, ): Ich war an sich auch der Meinung, dieser Antrag sei im Kontext mit den anderen erledigt worden, aber jetzt stellt Frau Thanei ihn für sich. Das kann man natürlich tun. Ich versuche kurz aus unserer Sicht zu

AB 2000 N 16 / BO 2000 N 16

sagen, warum wir der Meinung sind, man solle hier der Mehrheit zustimmen.

Die Rechtsfolge einer erfolgreich bestrittenen Kündigung – wie Frau Thanei auch ausdrücklich gesagt hat – wäre im Belieben der betroffenen Person. Diese könnte also zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung wählen. Das ist eine Wahlmöglichkeit, die für diskriminierende Kündigungen gemäss Gleichstellungsgesetz schon jetzt vorgesehen ist und die dann auf weitere missbräuchliche Kündigungen ausgedehnt würde, z. B. auf Kündigungen während des Militärdienstes. Wir würden also eine Wahlmöglichkeit, die als besonderer Schutz bei diskriminierenden Kündigungen gedacht ist, auf die übrigen Kündigungen ausdehnen.

Nebenbei gesagt sind wir der Meinung, unser Gesetz sei mit dem Gleichstellungsgesetz konform und dieses werde auch hier nicht durchbrochen. Wir meinen, dass dieser Schutz so nicht auf alle Kündigungen übertragen werden müsse.

Wir haben noch Angst vor etwas anderem, das eine solche Wahlmöglichkeit mit sich bringen könnte. Sie sehen, dass in Artikel 18 Absatz 1 der Arbeitgeber gehalten wird, "alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung" zu suchen und auszunützen: Wir haben Angst, dass die Motivation der Arbeitgeber – die ja nicht immer gross genug ist, wie die Erfahrung zeigt –, für die betroffenen Personen wirklich eine "sinnvolle und zumutbare" Ersatztätigkeit zu suchen, etwas einschlafen könnte, weil die betroffene Person ja nicht verpflichtet ist, diese dann auch anzunehmen. Damit würde Absatz 1 zu einer Art wohlklingender Deklaration, und der "goldene Handschlag" wäre dann eher die Regel. Wir meinen, dass das in diesem Falle eigentlich nicht angemessen sei.

Das ist der Grund dafür, dass wir Ihnen empfehlen, der Mehrheit zuzustimmen.

**Thanei** Anita (S, ZH): Ich bin offensichtlich von Herrn Weyeneth missverstanden worden; Herr Bundesrat Villiger hat mich etwas besser verstanden: Die Version der Minderheit geht sicher nicht hinter das Gleichstellungsgesetz zurück; das wird ja niemand annehmen. Unsere Forderung ist, dass die gekündigte Person das Wahlrecht haben soll, nicht der Bundesrat. Über dieses Hauptproblem, dass der Bund das Wahlrecht



hat, jemanden weiterzubeschäftigen oder sich durch eine Entschädigung freizukaufen, hat niemand ein Wort verloren. Dieses Wahlrecht sollte dem Bund nicht zugestanden werden.

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 102 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit .... 65 Stimmen

**Art. 18a**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**Art. 19 Abs. 4**

*Neuer Antrag der Kommission*

Dem Personal ist die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat sowie die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Behörden verboten.

**Art. 19 al. 4**

*Nouvelle proposition de la commission*

Il est interdit au personnel d'exercer une fonction officielle pour un Etat étranger, ainsi que d'accepter des titres et décorations octroyés par des autorités étrangères.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Bei der Vorbereitung und Beratung dieses Gesetzes ist übersehen worden, dass wir einen bestimmten Artikel des bisherigen Beamtengesetzes nicht mitgezogen haben. Es geht um den wesentlichen Tatbestand des Entgegennehmens und Tragens von Orden. Es muss – für die Bürgernähe – klar ersichtlich sein, ob man es mit einem Mitarbeiter der Bundesverwaltung oder mit einem dominikanischen Honorarkonsul zu tun hat.

Wir haben die bisherige Regelung für das Entgegennehmen und Tragen von Orden übernommen. Wir schlagen also keine materielle Änderung vor.

Ich darf am Schluss meiner Ausführungen noch Folgendes sagen: Ein Minister hat sich bei Napoleon Bonaparte beschwert, er habe so viel Gutes für ihn getan und nie einen Orden gekriegt. Bonaparte hat ihm geantwortet: Man muss nicht dort stehen, wo man die Orden verdient, sondern dort, wo sie verteilt werden.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Traitant en parallèle des projets d'arrêtés 6 et 10 pour l'adaptation de la législation et l'entrée en vigueur de la nouvelle constitution, dont nous débattons tout prochainement, votre commission crée une divergence pour introduire directement, dans la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, les dispositions qui visent à garantir l'indépendance du personnel à l'égard d'autorités étrangères. Il est souhaitable que nous procédions à cette modification maintenant, sous peine de devoir le faire ultérieurement.

Je vous invite à soutenir la proposition de votre commission.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 21 Abs. 1bis**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 21 al. 1bis**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats



*Proposition Spielmann*  
Maintenir

**Spielmann** Jean (S, GE): A l'article 21 alinéa 1bis, il s'agit de restrictions du droit qui me semblent importantes. A la lecture des motifs fixés, indépendamment du fait de limiter ou de supprimer le droit de grève, on parle de: "a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi", et de: "b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail". Ces restrictions sont tout à fait hors du commun. Les décisions prises peuvent avoir des conséquences très importantes pour le personnel. Partant de ce point de vue, il est clair que les motifs de telles restrictions doivent au moins avoir une qualification et justifier d'une utilité. La formulation votée par notre Chambre, qui demande qu'on précise les motifs, c'est-à-dire "il peut, pour autant que cela soit nécessaire", me semble être le minimum pour imposer les restrictions précitées, qui figurent aux lettres a et b de cet article.  
Je vous propose de maintenir notre décision, car il s'agit d'une question extraordinairement importante.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: In der Kommission war Zustimmung zum Beschluss des Ständerates unbestritten. Das "soweit notwendig", das Herr Spielmann beantragt, ist schlicht überflüssig. Absatz 1bis bezieht sich auf Absatz 1, und dort steht bereits "erforderlich". Materiell hat der Unterschied also keine Bedeutung.

Wir bitten Sie, der Kommission zu folgen.

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 94 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 40 Stimmen

AB 2000 N 17 / BO 2000 N 17

**Art. 27 Abs. 1–4**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 27 al. 1–4**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

**Spielmann** Jean (S, GE): Il s'agit là du dernier amendement que je présente dans le cadre de l'élimination des divergences entre le Conseil national et le Conseil des Etats, puisque la discussion ne peut porter que sur les divergences

Ici, une nouvelle fois, les décisions prises au niveau de la commission sont un retour en arrière par rapport aux dispositions telles qu'elles avaient été adoptées par le Conseil national. Il s'agit des prestations minimales et des dispositions d'exécution qui peuvent prévoir des mesures visant à faciliter la prise en charge des enfants. Je propose de rejeter la décision du Conseil des Etats, puisqu'il s'agit là de modifications qui interviennent par rapport au projet du Conseil fédéral qui avait été accepté par le Conseil national.

Le Conseil des Etats a jugé utile d'aggraver encore ces dispositions, puisque dans le projet du Conseil fédéral, il était prévu, en ce qui concerne les dispositions sur les prestations minimales, que ces dernières visaient l'entretien d'enfants ainsi que des "mesures propres à faciliter la prise en charge de ces derniers". Le Conseil des Etats a biffé cette définition, ce qui allège bien sûr le texte. On va nous dire probablement, du côté de la commission, que le texte est plus concis, mais quand on élabore des lois, c'est aussi pour fixer un certain nombre d'objectifs précis. Dans le cas particulier, quand on parle de prestations minimales pour les enfants, je trouve utile que l'on précise dans la loi sur le personnel de la Confédération, tel que le proposait d'ailleurs le



Conseil fédéral lui-même, qu'elles visent à pourvoir à l'entretien d'enfants et que l'on mentionne "les mesures propres à faciliter la prise en charge de ces derniers".

Il en va de même pour les trois alinéas suivants que je propose de modifier, c'est-à-dire de rejeter la décision du Conseil des Etats. Il en va des différents versements de prestations à l'employé, de la charge des personnes incapables d'exercer une activité lucrative, et de préciser que ces mesures doivent être "propres à faciliter la prise en charge de ces personnes". Il en va de même pour l'alinéa 4.

Je vous demande donc d'accepter ces propositions qui visent à rejeter les dispositions adoptées par le Conseil des Etats, qui, dans le fond, réduisent la portée de la loi telle qu'elle avait été prévue par le Conseil fédéral.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: J'invite M. Spielmann à relire entièrement les alinéas 1er et 2 de l'article 27. Finalement, le Conseil des Etats, concernant ces deux alinéas, n'a fait qu'un découpage du texte différent, avec la même teneur puisque la phrase qui a été soustraite dans l'alinéa 1er a été incorporée à l'alinéa 2.

En ce qui concerne l'alinéa 3, on peut considérer que la définition des prestations minimales à verser est implicite, puisque les dispositions d'exécution mettent en place un certain nombre de mesures. La seule péjoration éventuelle est à l'alinéa 4, où la forme potestative a été introduite pour dire: "Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations ....", alors que précédemment, nous avions dans le projet du Conseil fédéral: "Les dispositions d'exécution instituent des prestations ...."

Nous avons donc là essentiellement des modifications superficielles ou rédactionnelles. Quant à la forme potestative, je crois que le Conseil fédéral, d'autant plus si nous passons à un système qui veut que des conventions collectives soient négociées entre employeur et employés, a toute la marge de manoeuvre nécessaire pour, en accord avec les associations de représentants des travailleurs, mettre en place des prestations qui seraient négociées.

Je vous invite donc à adhérer, ainsi que l'a fait votre commission, à la décision du Conseil des Etats.

**Villiger** Kaspar (, ): In der Tat geht die Formulierung gemäss Beschluss des Nationalrates ein wenig weiter, aber man kann mit beiden Lösungen eine vernünftige und soziale Personalpolitik betreiben. Der Bundesrat wird auf Grund beider Lösungen dieselbe Politik betreiben.

Im Sinne einer speditiven Bereinigung der Differenzen empfehle ich Ihnen, dem Ständerat zuzustimmen.

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 101 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 33 Stimmen

#### **Art. 32 Abs. 3**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Festhalten

*Minderheit*

(Antille, Eberhard, Engelberger, Fehr Hans, Glur, Joder, Lalive d'Epina y, Lustenberger, Scherer Marcel, Tschuppert, Vallender, Weyeneth)

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

#### **Art. 32 al. 3**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Maintenir

*Minorité*

(Antille, Eberhard, Engelberger, Fehr Hans, Glur, Joder, Lalive d'Epina y, Lustenberger, Scherer Marcel, Tschuppert, Vallender, Weyeneth)

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Antille** Charles-Albert (R, VS): La proposition de la minorité, qui représente 50 pour cent des membres de la Commission des institutions politiques, est d'adhérer à la version du Conseil des Etats, soit au projet du Conseil fédéral. En effet, c'est par 12 voix contre 12 avec la voix prépondérante de la présidente que la commission propose de maintenir la décision du Conseil national.



La minorité, avec le Conseil des Etats et le Conseil fédéral, ne veut pas que des litiges qui concernent la part du salaire octroyée en fonction du rendement puissent faire l'objet d'un recours. Je suis convaincu qu'il est faux de soumettre la partie "prestations" du salaire au recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel. De toute façon, la part "prestations" ne fera qu'une petite part de la composante du salaire, et ceci surtout pour les bas salaires. C'est une des raisons qui me fait dire qu'il ne faut pas créer des possibilités de recours à n'en plus finir.

Il est vrai que la Commission de recours en matière de personnel ne vérifierait que la composante d'un salaire d'un employé, et non pas son salaire directement. Cependant, la minorité est d'avis que ceci est du rôle de l'employeur seul, car aujourd'hui cela est indispensable et fait partie d'une gestion dynamique et efficace.

Nous voulons tous instaurer une loi moderne sur le personnel de la Confédération où l'employeur est pleinement conscient de sa responsabilité sociale et du climat de confiance qui doit régner entre partenaires. Mais nous voulons aussi mettre en place une loi où la composante "prestations" joue pleinement son rôle et ne trébuche pas sur des obstacles inutiles et compliqués.

C'est pour cela que je vous propose de soutenir la proposition de la minorité de la commission à l'article 32 alinéa 3 et d'accepter ainsi la décision du Conseil des Etats.

**Vermot** Ruth-Gaby (S, BE): Der Antrag der Minderheit Antille will verhindern, dass Streitigkeiten und Beschwerden über leistungsabhängige Lohnanteile an die Eidgenössische

AB 2000 N 18 / BO 2000 N 18

Personalrekurskommission weitergezogen werden können. Der Nationalrat hat diese Forderung in seiner ersten Beratung – im Gegensatz zum Ständerat – unterstützt.

Um es klarzustellen: Es geht nicht darum, leistungsabhängige Lohnanteile auf ihre Rechtfertigung hin zu prüfen, nämlich zu entscheiden, ob genug oder zu wenig Lohnanteile zugesprochen wurden. Es geht darum, dass die Personalrekurskommission Beschwerden überprüfen und entscheiden muss, ob das Bundesrecht nach Artikel 49a des Verwaltungsverfahrensgesetzes verletzt worden ist. Wir entscheiden wirklich über eine ganz kleine, aber ganz wichtige Öffnung. Sollen doch jene Fälle bei der Personalrekurskommission zugelassen werden, bei denen ein Missbrauch des Ermessens vermutet wird oder vorliegt.

Der Ständerat verzichtet auf diesen Rechtsweg und verweist auf die internen Möglichkeiten, sich zu beschweren. In der Kommission wurde dies das "Grossvater-Prinzip" genannt. Aber manchmal reichen die Grossväter nicht mehr aus und man braucht den verbrieften Rechtsweg, hier die Eidgenössische Personalrekurskommission.

Es wird gesagt, dass Bundesangestellte kein Recht auf zusätzliche leistungsabhängige Lohnanteile haben, sondern dass diese eher einer Übereinkunft und Regelung entsprechen. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Mitarbeitende, die sich in diesem Bereich ungerecht behandelt fühlen, Beschwerdemöglichkeiten für sich in Anspruch nehmen können. Es ist nicht nur materiell, sondern auch psychologisch wichtig, um einen Rechtsraum zu wissen, wo man erfahrenes oder vermeintlich erfahrenes Unrecht deponieren kann.

Die Befürchtung, dass damit eine Beschwerdeflut ausgelöst wird und der Unzufriedenheit Tür und Tor geöffnet werden, ist unbegründet. Denn nur schon die Tatsache, dass Beschwerden überhaupt eingereicht werden können, reicht oft aus und beruhigt die Gemüter. Zudem lassen sich Händel mit etwas Führungsgeschick und mit Aussprachen unter den Beteiligten bereits auf der unteren Stufe lösen.

Zu hören ist auch, dass leistungsabhängige Lohnanteile für die Sicherung der Existenz nicht notwendig seien. Trotzdem ist eine gewisse Vorsicht am Platz, denn es kann vorkommen, dass solche Lohnanteile relativ hoch sind. Rekursmöglichkeiten verhindern somit Willkür, die sich negativ auf das Arbeitsklima und die Leistung der Angestellten auswirken könnte. Gerade aufgrund der Modernisierung der Dienstleistungen beim Bundespersonal und aufgrund der vermehrten Eigenständigkeit und Verantwortung auf allen Stufen sind arbeitsklimatische Verstimmungen, die darauf basieren, dass das rechtliche Gehör verweigert wird, nicht dienlich.

Es ist richtig, dass wir an unserer eigenen Fassung festhalten, und neben dem internen Beschwerdeweg, der in Artikel 31 Absatz 1 umschrieben ist, auch den Rechtsweg über die Rekurskommission zu öffnen. Zudem kann ich vielleicht noch etwas aus der Vernehmlassung sagen: Die FDP hat sich explizit für die Zulassung der Beschwerde an die Personalrekurskommission auch in Lohnfragen geäußert.

Ich bitte Sie also, den Antrag der Minderheit Antille abzulehnen.

**Seiler** Hanspeter (V, BE): Die FDP- und die CVP-Fraktion lassen mitteilen, dass sie die Minderheit unterstützen.

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Den hier gemachten Ausführungen von Herrn Antille und



Frau Vermot habe ich wenig beizufügen. Ich muss einfach sagen, dass Mehrheit und Minderheit bei 12 zu 12 Stimmen mit Stichentscheid der Präsidentin zustande gekommen sind. Die Gründe dafür und dagegen sind hier ausführlich dargestellt worden. Dies möchte ich nicht wiederholen.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Vous aviez, à l'invite de votre commission, ouvert une voie de recours contre les décisions concernant la composante "prestations" du salaire, uniquement pour le contrôle de la conformité des décisions avec le droit fédéral, et non sur l'opportunité ou le contenu de l'évaluation. Ce que ne veut en aucun cas la commission, et je crois qu'il est important de le souligner ici, à l'instar de ce que disait Mme Vermot tout à l'heure, c'est l'utilisation de la voie de recours pour contester les appréciations contenues dans l'évaluation. Je crois qu'il faut avoir conscience du risque d'abus de recours dans ce domaine. Le Conseil des Etats souhaite supprimer ce contrôle de la seule conformité légale des décisions et, on vous l'a dit, la commission a été très partagée à cet égard. Le risque n'est pas négligeable, cependant – et c'est peut-être ce qui a fait basculer la commission très légèrement en faveur du maintien de cette voie de recours –, même si déclarée faible par les experts, de voir un recours aboutir devant la Cour européenne des droits de l'homme pour défaut d'autorité de recours indépendante dans le cadre de cette composante "prestations" du salaire. Consciente de l'hypersensibilité en matière de ces aspects de la prestation salariale, la commission a finalement, avec la voix prépondérante de la présidente, maintenu le texte du premier débat, souhaitant éviter qu'à bref délai, Strasbourg ne nous impose de modifier la loi sur le personnel de la Confédération. C'est la raison pour laquelle je ne peux que vous inviter à suivre la proposition de cette infime majorité de la commission.

**Villiger** Kaspar (, ): Sie wissen, dass wir mit diesem Gesetz nicht zuletzt auch eine etwas leistungsorientiertere, korrekte, willkürfreie, möglichst objektive Kultur in der Verwaltung fördern wollen. Es ist nötig, dass das auch vom Personal akzeptiert wird. Dies ist der Fall, wenn die Grundlagen der Leistungsbeurteilung objektiv und sauber sind. Deshalb legen wir sehr grossen Wert darauf, ein korrektes Beurteilungssystem zu entwickeln. Die Führung mit Leistungshonorierung ist sehr viel anspruchsvoller, auch für die Kader. Wir haben in der Bundesverwaltung diese Kultur der Führung mit Leistungsanreizen im Moment noch wenig entwickelt. Wir müssen hier noch einige Arbeit leisten, aber wir sind zuversichtlich, dass das gelingen wird. Wir werden uns vor allem auch mit den Verbänden über das Beurteilungssystem unterhalten müssen. Wir haben ein Interesse daran, dass es von allen, auch von denen, die nicht in den Genuss hoher Leistungsprämien kommen, akzeptiert wird, weil wir sonst eher das Betriebsklima belasten würden. Jetzt stellt sich hier die Frage, ob solche Leistungsvergütungen eher eine Sache der Führung sind, die diese nach eingehender Überprüfung gewähren können soll, oder ob das etwas ist, das auch verrechnet werden soll, so dass am Schluss eventuell die Personalrekurskommission entscheidet. Das ist hier nicht der Vorschlag – ich nenne nur den Extremfall –, aber in diesem Fall würde dann die Justiz entscheiden, wer mehr und wer weniger leistet. Das unterläuft natürlich jede Führungskultur. Dann wird man einmal mehr nach Schema F agieren und nicht den Mut haben, einmal etwas Ausserordentliches zu honorieren. Das dürfen wir nicht einreissen lassen. Ich glaube, dass das auch der Mehrheit bewusst ist. Das war auch Ihnen bewusst, als Sie den ersten Entscheid fällten. Es geht hier bei der Mehrheitsfassung nicht um eine generelle Überprüfung dieser Lohnbestandteile, sondern es geht nur um die Prüfung der Verletzung von Bundesrecht. Hier geht es um Formen, um eine formale Überprüfung. Es geht auch um die Überprüfung des Missbrauchs des Ermessens. Es ist durchaus zuzugeben, dass man auch mit der Lösung der Mehrheit leben könnte. Sie hätte noch das Plus, dass sie in Bezug auf allfällige Klagen im Rahmen der Europäischen Menschenrechtskonvention etwas sicherer ist. Ich darf Ihnen gerne gestehen, dass im Bundesrat eine animierte Debatte über diese Frage stattfand, weil auch wir etwas unterschiedliche Meinungen hatten. Es gab die eher führungsorientierte und die eher rechtsorientierte Meinung. Ich darf nicht weiter über das Zustandekommen der Entscheide im Bundesrat reden, nur so viel: Dort sind die Entscheide manchmal ähnlich knapp wie in Ihren Kommissionen. Ich darf Ihnen hier aber meine persönliche Meinung sagen, die mit derjenigen des Bundesrates äusserst konform ist.

AB 2000 N 19 / BO 2000 N 19

Ich empfehle Ihnen, die Regelung des Leistungslohnes nicht zu verrechnen, sondern sie wirklich als ein Instrument der Führung zu betrachten; die diesbezüglichen Entscheide soll man nicht weiterziehen können. Allerdings sage ich Ihnen, dass wir eine interne Beschwerdeinstanz schaffen werden, die Probleme von Willkür usw. natürlich anschauen wird. Jedoch wollen wir nicht, dass man dies an die Gerichte weiterziehen kann.





Das ist der Grund, warum ich Ihnen – ebenfalls mit vielleicht 45 zu 55 Prozent Überzeugung – empfehle, dem Antrag der Minderheit zuzustimmen.

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 98.076/209)

Für den Antrag der Minderheit .... 92 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit .... 77 Stimmen

**Art. 34 Abs. 2**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 34 al. 2**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Ich möchte folgende Erklärung abgeben: Zustimmung zum Ständerat war in der Kommission unbestritten. Das bedeutet – und das möchten wir gerne festgehalten haben – Folgendes: Der Status quo des Bundesgesetzes über Status und Aufgabe des Eidgenössischen Institutes für Geistiges Eigentum sieht als Spezialgesetz vor, dass das Arbeitsverhältnis dieses Institutes ein öffentlich-rechtliches ist und der Bundesrat alles Weitere durch Verordnungen regelt. Es gibt bereits jetzt Unterschiede – und es kann auch in Zukunft solche geben – zwischen den Arbeitsverhältnissen, die nach dem Bundespersonalgesetz geregelt sind, und den Arbeitsverhältnissen im Institut für Geistiges Eigentum. Alle Flexibilitätswünsche sind damit erfüllt, einziger wichtiger Unterschied zum OR ist, dass die Rechtswege anders laufen.

*Angenommen gemäss Antrag der Kommission*

*Adopté selon la proposition de la commission*

**Art. 36 Ziff. 4**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 36 ch. 4**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**2. Beamtengesetz**

**2. Statut des fonctionnaires**

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Sollte dieses Gesetz, bis es zu Ende beraten ist und seine letzten Differenzen bereinigt sind, per 1. Januar 2001 in Kraft gesetzt werden, würde das bedeuten, dass per 30. September 2000 klar sein müsste, ob die Bundesbeamten nicht mehr für eine weitere Amtsperiode von vier Jahren wiedergewählt werden. Es liegt ein Referendum in der Luft. Der früheste Abstimmungstermin wäre der letzte Abstimmungstag dieses Jahres, also der 26. November. Das Gesetz kann also möglicherweise nicht zum vorgesehenen Termin in Kraft treten. Deshalb sollten die entsprechenden Verfügungen zuhanden des Personals bis zum 30. September getroffen werden.

Wir möchten das Personal nicht jetzt für vier Jahre wiederwählen und dann bei der Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes darauf zurückkommen; das wäre rechtlich heikel. Deshalb beantragen wir Ihnen, im



jetzt geltenden Beamtengesetz sozusagen diese Amtsdauer bis zum Inkrafttreten des neuen Bundespersonalgesetzes zu verlängern.

Ich bitte Sie, diesem Antrag zuzustimmen. Die Kommission hat mit 16 zu 3 Stimmen bei 3 Enthaltungen so beschlossen.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Ainsi que j'y faisais allusion dans mon introduction, la commission a constaté, à l'unanimité, que le Département fédéral des finances avait pour le moins manqué de prévoyance dans les délais d'entrée en vigueur du nouveau droit, en particulier si celui-ci fait l'objet d'un référendum. En effet, à défaut de la modification transitoire du statut actuel qui vous est proposée aujourd'hui, l'Office fédéral du personnel ne pourrait, en septembre prochain, que renouveler l'engagement des fonctionnaires pour une nouvelle période administrative de quatre ans, bloquant pour la même durée, au titre des droits dès lors acquis, l'entrée en vigueur de toute nouvelle loi sur le personnel de la Confédération.

La proposition de la commission n'atteint pas les droits des collaborateurs de l'Etat, dans la mesure où il ne pourrait être mis fin à la période administrative qu'à raison de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime légal, démocratiquement mis en place, quel que soit d'ailleurs le contenu de celui-ci.

Je crois qu'il est donc indispensable que nous passions à cette modification transitoire, et la commission vous invite, par 19 voix et avec 3 abstentions, à adopter le projet 2 tel que présenté.

**Villiger** Kaspar (, ): Wir haben nicht einfach vergessen, Ihnen diese Vorlage zu unterbreiten, sondern im Verlaufe der Behandlung des Bundespersonalgesetzes durch die beiden Räte sind wir zur Erkenntnis gekommen, dass das viel mehr Zeit braucht, als wir dachten. Sogar ohne Referendum haben wir länger gebraucht, als wir ursprünglich hofften. Damit ist nichts gegen die parlamentarische Behandlung gesagt, Sie haben das sehr eingehend und solide durchberaten; damit haben wir kein Problem. Aber es zeigt sich, dass es kaum möglich sein wird, dieses Gesetz auf den 1. Januar 2001 in Kraft treten zu lassen, umso mehr, als auch immer wieder die Rede von einem Referendum ist.

Gestatten Sie mir dazu eine Bemerkung: Ich bedaure dies eigentlich. Ich spüre, wie man aus diesem Gesetz sozusagen ein Gesetz für oder gegen den Service public machen will. Ich habe am Anfang gesagt, dass ich das nicht so sehe. Ich stehe für diesen Service public ein. Ich bin auch der Meinung, mit einem flexibleren Personalrecht sei der Bund besser in der Lage, diesen Service public so zu vollziehen, dass das Volk dahinter steht. Daran haben eigentlich auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein ganz eminentes Interesse.

Ich glaube, dass ein Bremsen dieses Prozesses letztlich auch wegen der Bahn nichts bringt. Diese hat jetzt übrigens einen guten Gesamtarbeitsvertrag gemacht. Gerade das zeigt ja, dass diese Denkweise eigentlich funktioniert und den Gewerkschaften viel mehr Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten gibt, als wenn wir hier irgendetwas Straffes legisferieren würden, das sich nach ein paar Jahren wieder überlebt hat. Gerade das zeigt, dass wir auf dem richtigen Wege sind.

Ein Referendum zu ergreifen ist selbstverständlich ein demokratisches Recht; ich hoffe nur, dass mit diesem Referendum das Klima zwischen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – ich muss das Personal ja dann auch führen –, dem Bundesrat und den Parteien nicht allzu sehr belastet wird; das wäre ein Eigentor des Personals. Ich hoffe sehr, dass wir das mit einem einigermassen gepflegten Verhalten einander gegenüber über die Bühne bringen können.

Wir haben vier Varianten geprüft, wie wir es machen können, damit nicht automatisch wieder eine vierjährige Amtsperiode verrinnt. Wir haben geprüft, ob man das über die Verordnung lösen könnte, durch Vorbehalte bei den

AB 2000 N 20 / BO 2000 N 20

Verbeamtungen, durch die Verlängerung der laufenden oder Verkürzung der neuen Amtsperiode. Aber wir sind zum Schluss gekommen, dass die einzig wirklich saubere Lösung diese Gesetzesänderung ist.

Wir sind uns bewusst: Es ist etwas ungewöhnlich, mit einem solchen Vorschlag sehr kurzfristig zu kommen. Ich danke Ihrer Kommission, dass sie darauf eingetreten ist, und bin auch Ihnen dankbar, wenn Sie dieser Lösung zustimmen.

Ich bitte Sie um Eintreten und Zustimmung.

*Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen*

*L'entrée en matière est décidée sans opposition*

*Detailberatung – Examen de détail*



*Neuer Antrag der Kommission*

*Titel*

Beamtengesetz

*Ingress*

Änderung vom ....

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft beschliesst:

*Ziff. I Einleitung*

Das Beamtenengesetz vom 30. Juni 1927 wird wie folgt geändert:

*Ziff. I Art. 6 Abs. 3*

Der Bundesrat wird ermächtigt, die Amtsdauer der Beamtinnen und Beamten auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens einer neuen gesetzlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse beim Bund zu beenden und die Überführung des Bundespersonals in das neue Arbeitsverhältnis zu regeln.

*Ziff. II Titel*

Referendum und Inkrafttreten

*Ziff. II Abs. 1*

Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

*Ziff. II Abs. 2*

Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

*Nouvelle proposition de la commission*

*Titre*

Statut des fonctionnaires

*Préambule*

Modification du ....

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse arrête:

*Ch. I introduction*

Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 est modifié comme suit:

*Ch. I art. 6 al. 3*

Le Conseil fédéral est autorisé à mettre fin à la période administrative des fonctionnaires à la date où entre en vigueur un nouveau régime légal concernant les rapports de travail à la Confédération, ainsi qu'à régler le passage du personnel fédéral des anciens aux nouveaux rapports de travail.

*Ch. II titre*

Référendum et entrée en vigueur

*Ch. II al. 1*

La présente loi est sujette au référendum facultatif.

*Ch. II al. 2*

Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

*Angenommen – Adopté*

*Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble*

(namentlich – nominatif; 98.076/194)

Für Annahme des Entwurfes .... 132 Stimmen

Dagegen .... 24 Stimmen

*An den Ständerat – Au Conseil des Etats*