



11.049

**Bundespersonalgesetz.
Änderung****Loi sur le personnel
de la Confédération. Modification***Erstrat – Premier Conseil*

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 13.03.12 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 17.09.12 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 04.12.12 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 06.12.12 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 14.12.12 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 14.12.12 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)

Antrag Minder

Rückweisung der Vorlage an den Bundesrat
mit folgendem Auftrag:

Die Verwaltung erarbeitet eine neue Gesetzesvorlage, welche die Parameter der Normalarbeitszeiten, der Ferienzeiten, der Urlaubszeiten und der Kündigungsfristen dort und nicht in den Ausführungsbestimmungen oder in der Verordnung regelt.

Proposition Minder

Renvoyer le projet au Conseil fédéral
avec le mandat suivant:

L'administration élabore un nouveau projet qui définit les paramètres du temps de travail ordinaire, des vacances, des congés et des délais de résiliation dans la loi, et non pas dans les dispositions d'exécution ou l'ordonnance.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Tout d'abord quelques propos pour dire quelle est l'importance de cette législation, et ensuite je m'exprimerai sur l'amendement Minder consistant – si j'ai bien compris – à renvoyer l'objet au Conseil fédéral. Mais il me semble qu'il n'y a pas de proposition de non-entrée en matière: il propose que nous entrions en matière, et ensuite que nous renvoyions l'objet au Conseil fédéral. Dans ce cas, je vais donc m'exprimer, comme vous le proposiez, tout d'abord sur cette loi, et dire ensuite en deux mots pourquoi il ne faut pas la renvoyer au Conseil fédéral.

En ce qui concerne la loi, elle nous a été présentée par un message du Conseil fédéral du 31 août 2011 portant sur une modification de la loi sur le personnel de la Confédération. Le but de cette modification législative, d'après ce que nous indique le Conseil fédéral, est de moderniser les rapports de travail au sein de la Confédération, en les rapprochant plus de ce que prévoit le Code des obligations. Il est attendu de cette modification législative que les employeurs et les employés disposent d'une plus grande marge de manoeuvre et de davantage de souplesse dans le cadre des rapports de travail.

Ces mesures devraient permettre à la Confédération, en tant qu'employeur, de répondre durablement aux exigences du marché du travail et d'améliorer sa compétitivité, conformément à la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011–2015.

Il est à relever que cette modification de la législation s'inscrit dans le cadre de la grande réforme législative régissant les rapports de travail entre la Confédération et ses collaborateurs, qui s'est concrétisée par l'adoption de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000, entrée en vigueur le 1er janvier 2001, qui remplace elle-même une très ancienne législation qui était le statut des fonctionnaires de 1927.

La caractéristique de cette loi du 24 mars 2000 est de poser en principe la règle que c'est le Code des obligations qui s'applique si la loi sur le personnel de la Confédération n'y déroge pas. Par les modifications proposées par le message du 31 août 2011, un pas supplémentaire est fait pour harmoniser les dispositions



régissant la Confédération et ses entreprises avec les règles du Code des obligations. Par ailleurs, outre une poursuite de l'harmonisation de la loi sur le personnel de la Confédération avec le Code des obligations, la modification que nous examinons simplifie les procédures de recours, crée une base légale pour le congé parental, assouplit la réglementation du financement de la prévoyance professionnelle et traite de la dissolution des rapports de travail et de ses effets en mettant l'accent, en cas de fin du contrat de travail sans faute de l'employé, sur les mesures de réintégration.

Le Parlement a joué un rôle important dans cette modification législative, puisque, alors que le processus de modification de la législation avait déjà débuté en 2005, c'est un rapport du 23 octobre 2009 de la Commission de gestion du Conseil national qui a demandé au Conseil fédéral de ne pas modifier la loi sur le personnel de la Confédération avant d'avoir établi une stratégie d'ensemble.

Ainsi fut fait, puisque le 10 décembre 2010 le Conseil fédéral a adopté d'abord la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011–2015 et, sur cette base, a ensuite engagé en avril et mai 2011 des négociations avec les organisations du personnel en vue de la révision de la loi sur le personnel de la Confédération.

La loi que nous examinons est donc basée sur le résultat de ces discussions entre partenaires sociaux. Nous avons reçu au début du mois de janvier 2012 une lettre d'un syndicat qui montre que des concessions ont été faites de part et d'autre pour aboutir à cette législation. Les employés ont accepté un assouplissement des dispositions de la loi portant sur les motifs de licenciement, portant aussi sur l'obligation de maintenir l'emploi et sur les procédures de recours. En contrepartie, le congé parental a été introduit dans la loi et les règlements sur l'invalidité professionnelle ont été maintenus. C'est dire que la loi que nous examinons est le résultat d'un compromis qui a pu être trouvé.

Cette législation a également fait l'objet d'un examen par plusieurs commissions parlementaires. C'est ainsi que la Commission des finances, à laquelle cette loi a été présentée à titre préalable, a constaté que cette modification législative n'aurait pas de conséquences financières importantes et directes, de sorte qu'après cet examen elle a renoncé à rédiger un corapport.

Cette loi a aussi fait l'objet d'un examen de la part de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture s'agissant des modifications proposées à la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales. La CSEC nous a indiqué, par courrier du 13 mars 2012, qu'après en avoir débattu, elle avait décidé de ne pas proposer de modifications à ce projet de loi.

C'est dire que si l'on ajoute aux membres de la Commission des institutions politiques ceux de la Commission des finances et ceux de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture, nous sommes nombreux à avoir déjà pu connaître ce projet de loi sous un angle ou sous un autre.

En ce qui concerne notre commission, nous nous sommes, pour l'essentiel, ralliés au projet du Conseil fédéral. Nous avons cependant estimé que sur certains points, il convenait d'être plus précis. C'est ainsi que nous avons rétabli des indications portant sur la définition du contrat à durée déterminée, sur les délais de résiliation et sur le montant des indemnités pouvant être versées à la fin des rapports de travail. Nous avons également estimé qu'il fallait profiter de cette révision de la loi sur le personnel de la Confédération pour préciser les exigences de la Confédération en matière de maîtrise des langues nationales, ceci dans un esprit de promotion du plurilinguisme. Cette question fait du reste également l'objet d'une motion de notre commission. Enfin, nous avons procédé à quelques modifications formelles lorsque cela s'est avéré nécessaire. Pour l'essentiel, je peux relever que le texte issu des travaux de la commission a rencontré l'accord du Conseil fédéral.

J'ajoute que les travaux de la commission ont été l'occasion de nombreux échanges et, au cours de nos travaux, nous avons reçu 24 propositions de modification du texte. Notre conseil aura à connaître d'un certain nombre de ces propositions qui seront déposées à nouveau par les minorités. Je m'exprimerai à leur sujet lors de la discussion par article,

AB 2012 S 191 / BO 2012 E 191

mais je crois qu'il est tout de même utile de dire que cette loi bénéficie d'un très large soutien de la commission, puisqu'au vote sur l'ensemble le projet a été accepté par 7 voix contre 1 et aucune abstention.

J'en viens maintenant à la proposition de renvoi: la proposition de renvoi Minder avait déjà été faite lors de la séance de commission du 13 janvier de cette année, et même si le texte est un peu différent, la motivation était semblable. Cette proposition de renvoi Minder a été largement rejetée par la commission, par 9 voix contre 2, et ceci à la suite d'un examen attentif.

Le débat en commission ayant été nourri, je me bornerai à reprendre les arguments essentiels qui s'opposent à un renvoi. Tout d'abord, on ne peut pas imaginer qu'une législation qui porte sur des rapports de travail puisse être élaborée sans concertation avec les intéressés. Un renvoi du projet de loi pour les motifs évoqués



par Monsieur Minder équivaut en réalité à une remise en cause fondamentale de la loi et implique donc un long processus de négociation, sans aucune espèce de garantie d'ailleurs quant au résultat de celle-ci.

Je rappelle à cet égard que la révision de cette loi est en chantier depuis bientôt sept ans, puisque cette révision a été engagée par une décision du Conseil fédéral du 7 septembre 2005. Et puis, au-delà de ce premier argument quant au temps qu'exigerait une remise en question de la loi et au résultat aléatoire que l'on peut pronostiquer, plusieurs intervenants ont relevé que l'on ne peut pas assimiler le Code des obligations à la législation qui régit le personnel de la Confédération, la motivation de Monsieur Minder étant d'appliquer les règles du Code des obligations.

Pourquoi est-ce que, juridiquement en tout cas, on ne peut pas faire une telle comparaison de façon stricte? C'est parce que dans un cas il s'agit de régir des rapports de travail de droit privé – c'est ce que prévoit le Code des obligations – et dans l'autre cas il s'agit de régir des rapports de travail de droit public, c'est-à-dire des rapports de travail qui ne peuvent être régis que par la loi. On voit que dans un cas il y a la volonté des parties, et dans l'autre cas c'est la loi qui intervient.

Du reste, même si l'on imaginait d'appliquer totalement le Code des obligations aux employés de la Confédération, on en viendrait forcément à faire une convention collective pour le personnel de la Confédération. Or chacun sait que les conventions collectives sont fort diverses quant aux conditions de travail qu'elles stipulent. C'est dire, pour répondre aux préoccupations de Monsieur Minder, qu'on pourrait considérer que la loi sur le personnel de la Confédération constitue, en quelque sorte, une forme de convention collective. Mais comme les règles de notre Etat de droit l'exigent, cette forme de convention collective est faite sous la forme de la loi, parce que bien sûr c'est le principe de la légalité qui doit s'appliquer s'agissant des rapports de droit entre l'Etat et ses collaborateurs.

Quant aux diverses préoccupations précises portant sur les points soulevés par Monsieur Minder – et je me réfère ici aux questions qu'il soulève concernant les vacances, les congés, les délais de résiliation –, c'est justement le travail d'une commission parlementaire, respectivement du Parlement, que d'examiner ces questions et aussi, le cas échéant, sur chacune d'entre elles, de décider ce qui doit relever de la loi et ce qui doit relever de l'ordonnance. A cet égard, et je conclurai ainsi sur cette question relative au renvoi, je signale, et cela n'est pas sans importance, que notre commission, en application de l'article 151 alinéa 2 de la loi sur le Parlement, lors du vote final, a expressément demandé au Conseil fédéral d'être consultée sur les ordonnances d'application. C'est dire que nous aurons à en connaître. Voilà, Monsieur le président, ce que je peux dire au stade de ce propos liminaire.

Minder Thomas (V, SH): Wir haben eine ganz wichtige Vorlage vor uns; es ist daher unverständlich, dass zurzeit so wenig Ständeräte anwesend sind.

Die Überlegungen, die mich veranlasst haben, diese Vorlage zurückzuweisen, sind die folgenden: Ganz grundsätzlich sollte das Bundespersonalgesetz nicht allzu weit vom OR entfernt sein. Eigentlich war ja auch die Angleichung an das OR die Intention zur Revision des Bundespersonalgesetzes – das jedenfalls waren die Aussagen der Bundespräsidentin in der Kommission. Das OR regelt die arbeitsrechtlichen Parameter der Privatwirtschaft, das Bundespersonalgesetz jene der Bundesverwaltung. Der Bund wie auch die Privatwirtschaft rekrutieren gegenseitig Personal, das heisst, beide Arbeitgeber haben ein hohes Interesse, dass die vier wichtigsten Parameter – ich spreche nur von den wichtigsten Parametern Normalarbeitszeit, Ferienzeit, Urlaubszeit und Kündigungsfristen – nicht allzu weit auseinanderliegen. Nur so können bei einem Stellenwechsel beide Parteien gegenseitig von Mitarbeitern profitieren, welche beim Konkurrenten gearbeitet haben. Beschäftigt der Bund z. B. Mitarbeiter, welche 6 Wochen Ferien haben – was bekanntlich trotz kürzlichem Volksentscheid beim Bund üblich ist, während die Privatwirtschaft lediglich 4 Wochen Ferien ermöglicht, so führt das bei der Rekrutierung unweigerlich zu Problemen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die KMU, die in der Schweiz 98 Prozent der Gesellschaften repräsentieren, grossmehrheitlich nur 4 Ferienwochen bezahlen können. Das Ungleichgewicht Bund/Privatwirtschaft gilt auch bei einem möglichen Vaterschaftsurlaub, welcher beim Bund ein Thema ist, den sich die KMU-Arbeitgeber jedoch nicht leisten können.

Des Weiteren schlägt der Bundesrat in Artikel 12 vor, die Länge der Kündigungsfristen via Ausführungsbestimmungen – das ist wichtig, via Ausführungsbestimmungen – zu regeln; er will diese also selber regeln. Es kann nicht im Sinne eines ebenbürtigen Bundespersonalgesetzes sein, wenn die wichtigsten Parameter eines Arbeitsvertrages nicht im Gesetz geregelt, sondern vom Bundesrat definiert werden.

Der Entwurf, der nun vor uns liegt, will insbesondere bei Artikel 17 – das ist mit dem Titel "Arbeitszeit, Ferien und Urlaub" der Key-Artikel dieser Vorlage – diese Kompetenz dem Bundesrat übertragen. Dieser Key-Artikel will, dass die erwähnten Elemente in den Verordnungen, in den Ausführungsbestimmungen und nicht im Gesetz geregelt werden.



Die zentrale Frage ist die folgende: Soll der Bundesrat oder sollen wir als Gesetzgeber die wichtigsten Parameter eines Arbeitsvertrages – die Normalarbeitszeit, die Ferienzeit, die Urlaubszeit und die Kündigungsfristen – festlegen? Sollen wir das tun oder der Bundesrat? Diese Frage müssen Sie heute beantworten. Das ist unsere Aufgabe. Wir und nicht der Bundesrat müssen diese wichtigen, diese vier zentralen Punkte eines Arbeitsgesetzes, welches sich alsdann in den Arbeitsverträgen widerspiegelt, bestimmen. Das ist nicht eine Aufgabe und eine Kompetenz des Bundesrates. Der Bundesrat kann alle anderen, nachrangigen Parameter in der Verordnung, in den Ausführungsbestimmungen regeln – nicht aber die erwähnten, so wichtigen Eckpunkte eines jeden Arbeitsvertrages; diese müssen wir festlegen.

Ich bitte Sie daher, meinem Rückweisungsantrag zuzustimmen, damit uns der Bundesrat einen ausformulierten Entwurf zu den vier Punkten – ich wiederhole es: Normalarbeitszeit, Ferienzeit, Urlaubszeit und Kündigungsfristen – in der Nähe des Obligationenrechtes vorlegen kann; das ist jetzt nicht so. Das Bundespersonalgesetz ist das Obligationenrecht der Bundesangestellten. Es ist das Fundament jedes Arbeitsvertrages eines Bundesangestellten. Damit wären wir gut beraten, keinen Schnellschuss zu produzieren und diese Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen. Es hat sechs Jahre gedauert, bis uns der Entwurf dieser Gesetzgebung vorgelegt wurde. Somit fällt uns allen kein Stein aus der Krone, wenn wir hier ein paar Monate mehr investieren, um diese so wichtigen Parameter ins Gesetz aufzunehmen.

Ich bitte Sie, meinem Rückweisungsantrag zuzustimmen.

AB 2012 S 192 / BO 2012 E 192

Niederberger Paul (CE, NW): Mit der Revision des Bundespersonalgesetzes werden verschiedene Ziele erreicht. Der Bundesrat hat ja vor einiger Zeit die Personalstrategie festgelegt; mit dieser Revision wird die Personalstrategie nun im Bundespersonalgesetz umgesetzt. Eine weitere Zielsetzung war die Angleichung an das Obligationenrecht; mit dieser Revision wird auch diese Angleichung vorgenommen.

Die Revision ermöglicht es dem Bund als Arbeitgeber, rascher auf veränderte Bedingungen zu reagieren. Deshalb muss man sich gut überlegen, was ins Gesetz kommt und was in die Verordnung. Wenn wir zu vieles ins Gesetz aufnehmen, müssen wir plötzlich feststellen, dass man nicht mehr flexibel ist und dass man auf die Veränderungen, wie sie in der Privatwirtschaft zum Teil vorgenommen werden, nicht schnell genug reagieren kann. Mit dem neuen Arbeitsrecht wird der Bund auch wettbewerbsfähiger. Es geht darum, dass wir mit der Privatwirtschaft Schritt halten.

Wenn man die Situation anschaut, kann man drei verschiedene Dinge feststellen: Erstens haben wir das Obligationenrecht als Grundlage. Zweitens haben wir das Bundespersonalgesetz, zugeschnitten auf die Angestellten der Bundesverwaltung und der angegliederten selbstständigen Instanzen, z. B. der Bundesgerichte. Drittens haben wir die Privatwirtschaft. Aber die Privatwirtschaft ist ja auch kein Eintopf; in der Privatwirtschaft bestehen ganz verschiedene Regelungen und ganz verschiedene Gesamtarbeitsverträge. Mit diesen Gesamtarbeitsverträgen wird zum Ausdruck gebracht, dass man in gewissen Branchen spezielle Dinge ganz spezifisch regeln will.

Es stimmt, dass die Revision einige Zeit gedauert hat – ungefähr sechs Jahre, Herr Minder hat es erwähnt –, aber das kommt ja nicht von ungefähr. Der Bundesrat hat zuerst die Personalstrategie festgelegt und dann mit den Sozialpartnern verhandelt, und das ist meines Erachtens ein wesentlicher Punkt. Gerade beim Bundespersonalgesetz ist es ein Nehmen und Geben; es ist wichtig, dass man auch die Angestellten miteinbezieht. Wir können feststellen, dass die Sozialpartner mit der jetzigen Regelung in vielen Belangen einverstanden sind – zwar nicht überall, aber ich glaube, das ist ein ganz normaler Zustand. Es ist, wie ich gesagt habe, ein Nehmen und Geben.

Als Gesetzgeber müssen aber auch wir sensibel damit umgehen. Ich sage das ganz bewusst, weil ich auf Kantonsebene die Erfahrung gemacht habe, dass vom Personal – wenn man im Bereich der Personalgesetzgebung nicht sensibel genug ist – Dinge zum Teil so aufgenommen werden, als ob es Nadelstiche seien. Im Grundsatz geht es meistens aber gar nicht um grosse Angelegenheiten, sondern auch um das Gespür, ob man dem Personal entgegenkommt und ob man die Anliegen des Personals ernst nimmt. Auch in dieser Vorlage haben wir meines Erachtens einzelne Punkte, die diesen sensiblen Bereich ansprechen, und ich möchte Sie bitten, damit wirklich behutsam umzugehen.

Ein wesentlicher Teil in der Bundespersonalgesetzgebung besteht im Vergleich zum Obligationenrecht darin, dass wir den Kündigungsschutz gegenüber dem Personal detaillierter bestimmt und ausformuliert haben und entsprechende Regelungen gefunden und getroffen haben. Ich finde das auch richtig, weil gerade beim Bund viele Angestellte einen sogenannten Monopolberuf ausüben. Wenn ihnen ohne eigenes Verschulden gekündigt wird, ist es vielfach so, dass diese Monopolberufe nicht den gleichen Marktzugang wie andere Berufe



haben, weshalb man diesbezüglich auch bestimmte Regelungen getroffen hat.
Meines Erachtens ist die Revision ein gelungenes Werk und verdient vollumfänglich Unterstützung.

Diener Lenz Verena (GL, ZH): Ich unterstütze die Annäherung des Bundespersonalgesetzes an das für die Privatwirtschaft geltende Obligationenrecht als Schritt in die richtige Richtung, und ich lehne – um das auch gleich festzuhalten – den Rückweisungsantrag Minder ab. Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen ermöglichen mehr Flexibilität und stärken den Bund in seiner Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist zu begrüßen, ist doch der Bund ebenso auf motivierte, fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen wie die Privatwirtschaft.

Für mich sind bei dieser Gesetzesrevision folgende Eckpunkte besonders wichtig: Einerseits können die Arbeitsverhältnisse einfacher aufgelöst werden; das ist ein wichtiger Schritt und entspricht auch einem Bedürfnis. Andererseits gibt es neue Unterstützungsmassnahmen bei unverschuldeter Kündigung und ein vereinfachtes Beschwerdeverfahren; das ist ein Gegengewicht und dient zur Stärkung der Arbeitnehmer. Was mir auch wichtig scheint: Es wird eine zeitgemässe Grundlage für einen Elternurlaub geschaffen. All diese Änderungen trage ich gerne mit, lehne aber die Minderheitsanträge zur Aufweichung dieser Bestimmungen ab. Auch das Beibehalten einer moderaten Abgangsentschädigung finde ich richtig. Ich weiss aus eigener Erfahrung, aus der Zeit, als ich in der Exekutive tätig war, wie wichtig es ist, mit einem solchen Instrument in schwierigen Situationen Probleme lösen zu können. Diese Abgangsentschädigung – wir haben dort ja einen Minderheitsantrag – soll als Lösungsansatz dann zum Tragen kommen, wenn alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft worden sind oder wenn es aus betrieblicher Sicht keine sinnvollen Alternativen gibt, die angeboten werden können. Es kann für eine Abteilung oder auch für einen Betrieb notwendig und richtig sein, im Personalbereich eine rasche Lösung zu finden, um wieder einen geordneten Betrieb gewährleisten zu können. Das Instrument einer Abgangsentschädigung soll darum beibehalten werden.

Ich lehne den Minderheitsantrag zu Artikel 19 ab, auch wenn ich irrtümlicherweise auf der ersten Fahne in dieser Minderheit aufgeführt wurde. Ich habe nie so gestimmt, es war ein Fehler der Parlamentsdienste. Ich habe dann telefoniert und moniert, dass ich bei dieser Minderheit nicht dabei sei, und Sie haben dann eine korrigierte Fahne erhalten.

Wo ich hingegen dezidiert zur Minderheit gehöre, das ist bei Artikel 32j, wo es um die sogenannte Berufsinvalidität geht. Ich werde meine Argumente darlegen, wenn wir bei diesem Artikel sind.

Zusammenfassend: Ich finde diese Gesetzesrevision notwendig, sie zielt in die richtige Richtung, und sie fördert die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber. Das scheint mir notwendig und richtig, und ich plädiere für Eintreten. Mit einer Ausnahme bin ich bei der Mehrheit anzutreffen.

Abate Fabio (RL, TI): Wir haben von Kollege Cramer, dem Berichterstatter, gehört, dass dieses Gesetz eine gute Kompromisslösung ist. Dieser Vorlage ist von den Personalverbänden zugestimmt worden. Wir sprechen über eine der liberalsten spezifischen Gesetzgebungen Europas. Deswegen glaube ich, dass die Revision des BPG, die wir heute beraten, eine gute Vorlage ist.

Das Ziel der Flexibilisierung wird erreicht. Zu diesem Punkt möchte ich etwas Zusätzliches sagen. Das Arbeitsrecht des Bundes passt sich den obligationenrechtlichen Normen an; es ist aber kein Obligationenrecht. Die Flexibilität als anerkanntes Ziel wird immer durch ein öffentlich-rechtliches Gesetz garantiert. Das Bundespersonal arbeitet immer noch in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis. Es gibt keine unmittelbar gewinnorientierte Erwerbstätigkeit. Deswegen müssen wir zweifellos klar voraussetzen, dass sogenannte privatwirtschaftliche Regelungen nicht in absoluter Form die Grundlage der Arbeitsbeziehung mit dem Bund als Arbeitgeber sein werden.

Die Personalstrategie der Bundesverwaltung 2011–2015 erlaubt es uns durch klare Formulierungen, diese Begriffe noch besser zu verstehen. Der Bund ist Vorbild und ein ethisch verantwortlicher Arbeitgeber: "Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung handelt vorbildlich und setzt sich hohe ethische Standards. Dazu gehören insbesondere Fairness, Transparenz, Korruptionsfreiheit ..." Wenn wir über die Flexibilisierung sprechen, geht es um eine Verbesserung von bestimmten Rahmenbedingungen, um die optimale Erfüllung

AB 2012 S 193 / BO 2012 E 193

der Aufgaben im Service public, nicht im "service au public".

Noch zwei Bemerkungen: In seiner Strategie schreibt der Arbeitgeber, dass die Bundesverwaltung die Diversität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutze. Es ist aber unentbehrlich, diese Diversität zu fördern, um das Ziel erreichen zu können und um zu vermeiden, dass es sich dabei um eine rein deklamatorische Aussage handelt. Die Chancengleichheit in diesem Bereich bedeutet nicht, in Bezug auf Minderheiten und bestimmte



Personalkategorien einfach die Konkurrenz spielen zu lassen. Ich bin überzeugt, dass der Bund als vorbildlicher Arbeitgeber, wie er sich selber bezeichnet, hier sicher bessere Leistungen anbieten kann. Ich warte auf das entsprechende Resultat.

Eine letzte Bemerkung, sie betrifft den Rückweisungsantrag Minder: Es geht hier um ein Rahmengesetz; das ist schon wiederholt gesagt worden. Ich bitte Sie, diesen Antrag abzulehnen.

Engler Stefan (CE, GR): Ich möchte zum Verhältnis des Obligationenrechts als Fundament des privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses zum öffentlichen Personalrecht als Fundament für das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis ein paar Ausführungen machen.

Ganz generell teile ich die in der "NZZ" von vergangener Woche vorgenommene Beurteilung, wonach der Bund auch nach der Revision des Personalgesetzes als grosszügiger Arbeitgeber beurteilt werden kann. Es ist auch in keiner Art und Weise zu beanstanden, dass sich die öffentlich-rechtliche Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung Schritt für Schritt dem Obligationenrecht nähert. Der wesentlichste Unterschied zwischen den beiden Fundamenten des Anstellungsrechtes dürfte letztlich noch im Kündigungsschutz liegen, welcher im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis letztlich ein Willkürschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt.

Die Angleichung an das Obligationenrecht ist auch deshalb richtig, weil es zunehmend schwieriger wird, infolge der Veränderungen in der Arbeitswelt und auch der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt der Privatwirtschaft zu erklären, weshalb für das Personal des Bundes, aber auch der Kantone ein spezialgesetzliches Personalrecht erforderlich ist. Es kommt dazu, dass überall dort, wo öffentliche Aufgaben privatisiert werden, dies ja immer mit der Übernahme des Obligationenrechtes anstelle des öffentlich-rechtlichen Personalrechtes einhergeht. Dass jetzt aber trotzdem am öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis festgehalten wird, findet seine Berechtigung letztlich darin, dass das Gemeinwesen im Gegensatz zur Privatwirtschaft immer, und zwar für alle Bereiche des staatlichen Handelns, an die rechtsstaatlichen Grundsätze wie etwa das Rechtsgleichheitsgebot, das Willkürverbot oder das Verhältnismässigkeitsprinzip gebunden ist und sich auch durch privatrechtliche Anstellungsverhältnisse von der Einhaltung dieser Grundsätze nicht dispensieren könnte.

Konzeptionell bildet das OR auch für das Bundespersonalrecht eine Art Minimalgarantie im Bereich der zwingenden OR-Normen. Im Bereich des dispositiven OR soll aber der Arbeitgeber im Rahmen von Ausführungsbestimmungen – ich sage Ihnen dann auch, warum es richtig ist, dass der Bundesrat diese erlässt – zugunsten oder zuungunsten der Arbeitnehmer davon abweichen können. Überall dort, wo zwingendes OR zuungunsten des Bundespersonals abgeändert werden soll, ist hingegen eine Regelung in einem Bundesgesetz, etwa im Bundespersonalgesetz, notwendig.

Herr Kollege Niederberger und Frau Kollegin Diener haben von ihrer Erfahrung in der Regierung erzählt. Ich möchte Ihnen auch eine Erfahrung aus der Regierung erzählen, nämlich diejenige, dass das Klischee, wonach öffentliche Verwaltungen unflexibel und träge und öffentliche Angestellte bequem und nicht leistungsorientiert seien, grundfalsch ist. Das Klischee besagt ja weiter, dass Beamte nicht viel zu leisten brauchen, weil sie praktisch unkündbar sind, während privatrechtlich Angestellte unter dem Damoklesschwert der jederzeit möglichen Kündigung stehen und daher mit grossem Einsatzwillen, kundenorientiert und stets freundlich ihre Leistung bis zum Umfallen erbringen. Auch dieses Klischee stimmt nicht, ich habe in einer kantonalen Verwaltung anderes erlebt: Die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind sehr motiviert und versuchen – ähnlich wie in einer Privatunternehmung, und auch zur eigenen Befriedigung –, eine bestmögliche Arbeitsleistung zu erbringen.

Der eigentliche Grund für diese Revision besteht meines Erachtens letztlich darin, dass der Bund seine Arbeitsbedingungen konkurrenzfähig halten muss, wenn er ein attraktiver Arbeitgeber bleiben und im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft im umkämpften Arbeitsmarkt bestehen will. Wenn es jetzt darum geht, mit mehr Flexibilität und Handlungsspielräumen für die Führungskräfte eine Annäherung an die privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse zu erreichen, sind das durchaus taugliche Instrumente. Vergleicht man mit der Privatwirtschaft, so stellt man fest, dass auch dort infolge der globalisierten und arbeitsteiligen Arbeitswelt immer stärker versucht wird, Arbeitsverhältnisse zu flexibilisieren. Genau das Gleiche will der Bund als Arbeitgeber, nämlich sich diese Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhalten.

Ich halte es auch für angebracht, es wurde von Kollege Abate gesagt, dass der Bund eine gewisse Vorreiterrolle übernimmt, und zwar dort, wo sich gesellschaftliche Veränderungen ergeben haben, die mit der Arbeitswelt in Einklang zu bringen sind. Ich glaube, dass der Bund eine Verantwortung gegenüber den Kantonen und gegenüber der Privatwirtschaft hat, beispielhaft vorwärtszugehen.

So gesehen kann das Bundespersonalrecht nicht ausschliesslich darauf fixiert sein, die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und auszuweiten. Es geht im gleichen Masse darum, die Interessen des Arbeitgebers an einer leistungsfähigen Verwaltung zu stärken, damit er sich notwendigenfalls auch von einem



Mitarbeiter, der nicht genügt, trennen kann. In diesem Kontext sind in der Detailberatung auch die Vereinfachung der Auflösung der Arbeitsverhältnisse und die restriktiven Möglichkeiten für angemessene Abgangsschädigungen zu beurteilen.

Herr Kollege Minder, ich glaube, es gilt schliesslich zu beachten, dass nicht das Bundesparlament gemeint ist, wenn wir vom Arbeitgeber sprechen und von der Flexibilität, die für den Arbeitgeber erhöht werden soll. Es ist der Bundesrat, es sind die Vorsteher der Departemente und der Dienststellen, welche die Rolle des Arbeitgebers wahrnehmen. Diesen müssen wir die Kompetenz, Freiräume und Flexibilität geben, um im Einzelfall Verhältnisse individuell regeln zu können.

In der Privatwirtschaft ist es ja so, dass zwar das OR-Minimum gilt, man aber als Arbeitgeber für seine Leute im Rahmen der Vertragsfreiheit entscheiden kann, ob man überhaupt einen Vertragsabschluss will, was Inhalt des Vertrages ist, wie die Kündigungsfristen sind oder, wie die Ferienregelungen aussehen sollen. Da will man als Arbeitgeber diese Freiheiten und diese Rechte ja auch in der Hand behalten. Genau gleich sieht das Konzept der Vorlage aus; wenn der Bundesrat vom Arbeitgeber spricht, dann ist der Bundesrat und nicht das Parlament gemeint. Wir sind nicht die Arbeitgeber der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Insofern sehe ich auch keinen Grund, diese ausgewogene Vorlage zurückzuweisen.

Föhn Peter (V, SZ): Mit der vorliegenden Revision des Bundespersonalgesetzes strebt der Bundesrat eine Modernisierung und eine weitere Annäherung der Arbeitsverhältnisse an das OR an. Die Revision des Bundespersonalgesetzes ist ein Teilprojekt der Bundesverwaltungsreform, das der Bundesrat mit Vereinfachungen des Bundespersonalrechtes und einem Abbau der Regelungsdichte begründet. Arbeitgeber und Angestellte sollen mehr Handlungsspielraum und Flexibilität erhalten. Damit reagiert der Bund als Arbeitgeber auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und stärkt seine Wettbewerbsfähigkeit im Sinne der Personalstrategie.

AB 2012 S 194 / BO 2012 E 194

Beim Bundespersonalgesetz handelt es sich, wie schon gesagt, um ein Rahmengesetz. Aus meiner Sicht ist die Stossrichtung der Gesetzesvorlage, wonach eine Annäherung an das OR erreicht werden soll, mehrheitlich zu begrüßen. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, weshalb neue Privilegien gegenüber der Privatwirtschaft geschaffen werden sollen. Aus diesem Grunde unterstütze ich den Rückweisungsantrag Minder. Ich habe einen ähnlichen Rückweisungsantrag schon in der Kommission unterstützt. Es gibt nämlich nebst den von Herrn Minder erwähnten Artikeln weitere Gründe, sehr kritisch zu sein, dies insbesondere aus privatwirtschaftlichen Überlegungen. Zum Teil habe ich wirklich gestaunt, was in diese Vorlage gepackt worden ist. Besonders kritisch bin ich betreffend die neuen Dossiers und Artikel in diesem Bundespersonalgesetz. Ich spreche vor allem den neuen Artikel 27d an, das Dossier der Personal- und Sozialberatung, den neuen Artikel 27e, das Dossier der Sparkasse Bundespersonal, und Artikel 28, die Gesundheitsdaten. Hier ist natürlich, wie gesagt worden ist, sehr viel aus der Verordnung übernommen worden. Aber privatwirtschaftlich kann man bei solchen Dienstleistungen nie und nimmer mithalten. Es ist sogar gesagt worden, heute seien sehr viele Bestimmungen in der Verordnung, und nun habe man das auf Gesetzesstufe genommen.

Aus diesem Grund, und weil ich wirklich kritisch bin, stimme ich, wie schon in der Kommission, dem Rückweisungsantrag Minder zu, aber wir treten selbstverständlich auf das Gesetz ein.

Berberat Didier (S, NE): Comme il semble de bon ton de parler de son expérience de gestion du personnel, je peux aussi vous dire que je me suis occupé de gestion de personnel durant dix ans dans l'exécutif d'une ville. Je crois qu'il n'est pas inutile de rappeler deux ou trois choses concernant cette loi et le statut du personnel de la Confédération: au départ il faut répéter que cette loi n'a pas été voulue par le personnel, qui estimait qu'il n'y avait aucune nécessité de légiférer à ses yeux.

Le rapporteur de la commission l'a rappelé, des tentatives de durcissement, sous l'égide de l'ancien chef de département, ont été interrompues par les Commissions de gestion, et on doit dire qu'avec la nouvelle cheffe de département le climat de confiance a été restauré. Si l'on examine cette loi, on constate qu'elle est un compromis, et je dois relever que des efforts importants ont été consentis par les organisations du personnel puisque, vous le savez, plusieurs modifications ont été apportées, plutôt en faveur de l'employeur: c'est notamment, comme cela a été rappelé plusieurs fois, les questions de flexibilisation – résiliation des contrats, simplification des voies de recours, harmonisation avec le Code des obligations qui s'applique à titre supplétif. Certes, il y a quelques points positifs, ils ont aussi été rappelés: c'est le congé parental, une amélioration du financement du deuxième pilier, un meilleur règlement sur l'invalidité, et un élément que je salue aussi: la promotion du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale, qui me paraît extrêmement important.



En ce qui me concerne, j'accepterai l'entrée en matière et je m'opposerai au renvoi pour les raisons invoquées par notre rapporteur. Une des raisons qui me font m'opposer à ce renvoi est que les négociations ont été difficiles et longues, et il me paraît que le fait de renvoyer serait vraiment un autogoal, dans la mesure où il faudrait recommencer toutes ces négociations qui se sont bien passées sous l'égide de Madame Widmer-Schlumpf. Je pense donc qu'il est important de rejeter cette proposition de renvoi.

Ce que je peux dire, vous l'avez vu, c'est qu'avec mon collègue Stöckli nous avons déposé quelques propositions de minorité pour essayer d'améliorer un peu le texte; j'espère que ces propositions de minorité seront acceptées. Je dirai en ce qui me concerne qu'au vote sur l'ensemble, ma position dépendra surtout du sort des minorités qui ont pour but de durcir la loi: si un certain nombre de ces minorités passaient, alors que nous avons un compromis qui est déjà à la limite du tolérable, il serait tout à fait impossible pour moi de voter ce durcissement et cette loi, et je la rejetterais.

Je compte sur la sagesse du Conseil des Etats pour garder la version de la majorité de la commission, et je voterai donc l'entrée en matière.

Rechsteiner Paul (S, SG): Nur ein paar kurze Bemerkungen: Es wäre ja weit übertrieben zu sagen, dass das Bundespersonal selber und seine Verbände diese Revision gewünscht hätten. Die grosse Veränderung im Personalrecht des Bundes, die alle früheren Änderungen bei Weitem überstieg, fand vor zehn Jahren mit der Abschaffung des alten Beamtenstatus und der Ersetzung durch das neue Bundespersonalrecht statt. Diese grosse Veränderung wurde damals umgekehrt durch die Abschaffung des Streikverbots ausgeglichen. Das war die grosse Veränderung. Die GPK selber hat festgestellt, dass es sich nicht aufdrängt, die Grundlagen des Personalrechts des Bundes zu verändern. Es gibt andere Prioritäten im eidgenössischen Personalrecht.

Man muss ohnehin fragen, was die Ausrichtung auf das OR – sprich: auf Marktverhältnisse und Wettbewerb, davon wird ja gesprochen – konkret bedeutet. Wir haben namentlich bei den Bundesbetrieben erlebt, was das bedeutet. Es bedeutet Druck auf die Arbeitsbedingungen bei den unteren und mittleren Einkommen, während es – das ist ein nicht unerhebliches Problem – oft auch zu Lohnerhöhungen, Lohnexplosionen bei den höheren und bei den höchsten Kadern führen kann, was ja gerade auch meinem Banknachbarn, Herrn Minder, eher zu Missfallen Anlass geben sollte. Solche Gebräuche braucht es bei der öffentlichen Hand eigentlich nicht.

Es ist so, dass diese Revision, die uns nun präsentiert wird – das ist jetzt das Positive –, einem Verhandlungsergebnis entspricht. Seit Frau Widmer-Schlumpf an der Spitze des zuständigen Departementes steht, sind echte Verhandlungen mit den Bundespersonalverbänden geführt worden, sodass die Vorlage jetzt einem Verhandlungsergebnis entspricht. Das ist auch für das eidgenössische Personalrecht von grosser Bedeutung. Wir leben in einem System mit Sozialpartnerschaft. Es gibt nicht nur einerseits das OR und andererseits das öffentliche Personalrecht. Viele Arbeitsverhältnisse in diesem Land werden entscheidend durch Gesamtarbeitsverträge, durch die Sozialpartnerschaft geprägt – zum Glück, das macht das Niveau der Arbeitsbedingungen aus. Das muss unter den veränderten Bedingungen des öffentlichen Personalrechts letztlich auch für den Bund gelten.

Es gibt eben Unterschiede zwischen Privatrecht und öffentlichem Recht, die bestehen bleiben. Der Bund und die öffentliche Hand handeln durch das öffentliche Recht. Das muss auch im Personalrecht gelten. Es gibt hier keine Ausnahme für das Personalrecht. Die Form, in der die Entscheide am Schluss getroffen werden, ist die Verfügung. Es braucht die Einräumung des rechtlichen Gehörs, es muss willkürfrei entschieden werden, und es gibt einen Anspruch darauf, Entscheide auch an eine Beschwerdeinstanz weiterziehen zu können. Diese Elemente des öffentlichen Personalrechts müssen gewährleistet werden, sie müssen auch in Zukunft gelten.

Die Verbesserungen, die durch diese Revision eingeführt werden, sind bescheiden, aber immerhin gibt es solche. Beim Elternurlaub bzw. familienpolitisch sind Fortschritte angedacht, wenn auch bescheidene, die nicht sehr stark in die Kosten gehen. Die Möglichkeit, einmalige Zuschläge an Rentnerinnen und Rentner des Bundes auszurichten, sollte nicht einfach nur toter Buchstabe bleiben, sondern muss dort, wo dieser Bedarf besteht – und er besteht in der Praxis tatsächlich –, umgesetzt werden.

Das Personalrecht insgesamt hat, und das gilt namentlich und exemplarisch für den Bund, bestimmten Prinzipien zu gehorchen. Es braucht den Respekt vor den Beschäftigten, es braucht die Fairness im Umgang mit den Beschäftigten, das ist etwas Entscheidendes. Es braucht Zuverlässigkeit, Berechenbarkeit und Respekt, aber auch Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit im Umgang mit den

AB 2012 S 195 / BO 2012 E 195

Personalverbänden. Diese Voraussetzungen sind im Zusammenhang mit dieser Revisionsvorlage respektiert worden. Verschlechterungen mag es hier nicht leiden. Es ist wichtig, diese Zusammenhänge im Auge zu behalten, und deshalb muss ich Sie bitten, die Anträge, die gestellt worden sind, um diese Vorlage zu verschlechtern – sei es den Rückweisungsantrag Minder, seien es einzelne Minderheitsanträge –, abzulehnen.





Jenny This (V, GL): Ich kann mit diesem neuen Bundespersonalgesetz ebenfalls leben. Wenn wir es zurückweisen, werden auch wieder wir, dieser Rat, über die strittigen Punkte wie Normalarbeitszeiten, Ferienzeiten, Kündigungsfristen usw. debattieren müssen. Diese Entscheide kann uns der Bundesrat dann nicht abnehmen. Wir müssen letztlich entscheiden, was wir wollen. Ich bin allerdings in gewissen Punkten nicht sicher, ob es für den Bundesrat eher ein Vorteil oder ein Nachteil ist, wenn wir das nicht im Gesetz festhalten. Sie erinnern sich daran, welch ungeheuren Druck seinerzeit Bundesrat Merz aushalten musste, als er gewisse Reformen vornehmen wollte oder sollte. Er ist fast daran zerbrochen. Ob Sie, Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf, dann diese Last übernehmen wollen oder ob Sie sich vornehm zurücklehnen und auf das Parlament verweisen wollen, müssen letztlich Sie beurteilen.

Der Bund ist ein attraktiver Arbeitgeber und wird es auch bleiben. Wie Kollege Engler ausgeführt hat, übernimmt der Bund zu Recht eine gewisse Vorreiterrolle. Aber es kann für uns aus der Privatwirtschaft auch ein Bumerang sein, wenn kürzere Arbeitszeiten gelten, wenn Elternurlaube usw. gewährt werden, wenn Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung bei einer Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbewerbung besteht. Wenn das alles beim Bund Einzug hält, sind wir letztlich auch davon betroffen. Wenn ich 20 Bewerber habe und davon 19 absagen muss, muss ich nun jedem eine Begründung schreiben und mich rechtfertigen. Das kann doch nicht im Sinn und Geiste dessen sein, was wir wollen. Kollege Rechsteiner schüttelt den Kopf; ich habe das bei ihm auch schon gemacht. Es kann nicht die Zukunft unserer Unternehmen sein, sich jedes Mal verbeugen zu müssen, wenn wir jemanden nicht berücksichtigen können. Hier darf man Fragezeichen setzen. Wir werden in der Detailberatung über gewisse Punkte sprechen müssen.

Die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes muss erhalten bleiben, das ist gar keine Frage. Er muss mit uns, mit der Privatwirtschaft, konkurrenzfähig sein; das ist gut so. Bis jetzt sind wir gut aneinander vorbeigekommen. Ich habe es noch nicht oft erlebt, dass jemand zum Bund gegangen ist und dann wieder in die Privatwirtschaft gewechselt hat – das Umgekehrte allerdings auch nicht. Der Bund muss dort rekrutieren, wo die qualifizierten Leute vorhanden sind, und das sind sie halt auch in der Privatwirtschaft. Das ist auch gut so.

Ich bin selbstverständlich für Eintreten. In der Detailberatung sollten oder müssten wir vielleicht gewisse Korrekturen vornehmen, auch im Sinn und Geiste des Bundesrates.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Wir möchten mit dieser Revision eine weiter gehende Modernisierung und auch eine kleine Annäherung ans OR bewerkstelligen. Die Revision soll dazu führen, dass sowohl für den Arbeitgeber, den Bund, als auch für die Arbeitnehmer beim Bund etwas mehr Handlungsspielraum, etwas mehr Flexibilität besteht. Wir machen nichts anderes, Herr Ständerat Jenny hat es gesagt, als auf den Arbeitsmarkt reagieren. Wir reagieren auf die Anforderungen, die sich heute stellen. Ich kann Ihnen sagen: Wir haben auch bei der öffentlichen Hand, vor allem auch beim Bund, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht nur in der Privatwirtschaft. Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Benchmark mit der Privatwirtschaft durchaus bewähren können. Ich sage das sehr positiv: Immer dann, wenn sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch in qualifizierten Funktionen, für Stellen in der Privatwirtschaft bewerben und Leute ausstechen können, die immer in der Privatwirtschaft waren, zeigt es sich, dass sie die gefragten Qualifikationen mitbringen. So soll es auch sein. Diese Durchlässigkeit soll sein, so sieht man auch, dass man auf dem richtigen Niveau ist.

Wir haben bereits heute ein Bundespersonalgesetz, das sehr liberal ist. Wenn Sie dieses Gesetz im europäischen Kontext anschauen, sehen Sie, dass wir eigentlich schon sehr weit sind. Es wurde auch von Herrn Ständerat Engler gesagt: Wir versuchen mit dem Bundespersonalgesetz natürlich auch eine gewisse Vorbildrolle wahrzunehmen, auch für die Kantone. Verschiedene von uns haben aus den kantonalen Regierungen Erfahrungen mit kantonalen Personalgesetzen. Auch in den Kantonen ist man zum Teil sehr fortschrittlich und hat die Schritte, die wir im Bund jetzt machen, bereits gemacht.

Das Bundespersonalgesetz ist ein Rahmengesetz – und jetzt komme ich auf den Rückweisungsantrag zu sprechen –, das für verschiedenste Arbeitgeber gilt. Das Bundespersonalgesetz gilt nicht nur für den Bund, es gilt beispielsweise auch für die SBB, es gilt für die Publica, es gilt auch für die ETH. Das heisst, wir müssen in dieses Rahmengesetz wirklich die zentralen Bestimmungen aufnehmen. Alles andere, das in den Betrieben individuell geregelt werden muss, muss auf Verordnungsstufe geregelt werden: bei den SBB, bei den ETH, bei der Publica, entsprechend den Bedürfnissen, die dort bestehen. Das Lohnsystem beispielsweise oder die Arbeitszeiten sind bei den SBB, beim Bund, bei den ETH oder der Publica nicht gleich zu regeln. Das ist der Grund, warum wir mit diesem Gesetz wirklich den Rahmen setzen und sagen, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Lohnsysteme im Detail seien Sache des jeweiligen Arbeitgebers und müssten auf Verordnungsstufe geregelt werden, für das Bundespersonal also vom Bundesrat.

Die Vernehmlassung zu dieser Revision hat vor drei Jahren stattgefunden. Herr Rechsteiner ist der Auffas-



sung, es wäre nicht notwendig gewesen, diese Revision zu machen. Die GPK hat damals gesagt, es bestehe kein dringender Handlungsbedarf. Sie hat aber auch gesagt, wenn die Personalstrategie entwickelt sei, rechtfertige es sich, darauf aufbauend das Bundespersonalgesetz anzupassen. Wir haben die Personalstrategie im Dezember 2010 im Bundesrat verabschiedet, Sie haben sich schon damit auseinandergesetzt. Mit dem vorliegenden Entwurf wird eigentlich diese Personalstrategie umgesetzt; er nimmt verschiedene Ziele auf und setzt sie auch um.

Die wichtigsten Änderungen haben Sie bereits erwähnt. Es geht um die Auflösung der Arbeitsverhältnisse, die etwas flexibler ausgestaltet werden soll. Es soll künftig möglich sein, ohne riesigen Aufwand Kündigungen auszusprechen. Trotzdem soll der Kündigungsschutz – das ist die Gratwanderung, die wir als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber machen – im Vergleich zum Privatrecht noch sehr stark zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgestaltet sein. Trotz der neuen Bestimmung wird es weiterhin nur aus sachlich hinreichenden Gründen möglich sein zu kündigen. Es ist auch immer notwendig, dass man sich an die übergeordneten verfassungsrechtlichen Bestimmungen gebunden fühlt. Das ist ausdrücklich erwähnt.

Ein weiterer Punkt ist, dass Beschwerden gegen Verfügungen des Arbeitgebers nur noch dann aufschiebende Wirkung haben, wenn das von der Beschwerdeinstanz auch anerkannt bzw. verfügt wird. Wir werden, wie dies in den meisten Bereichen der Fall ist, keinen internen Beschwerdeweg mehr haben, sodass die erste Beschwerdeinstanz künftig das Bundesverwaltungsgericht ist und der interne Weg wegfällt. Das gibt auch mehr Geschwindigkeit in das Prozedere, was auch für die Arbeitnehmer gut ist; sie sind dann auch nicht in einer dauernden Unsicherheit. Ich finde, dass es überall, wo Verfahren beschleunigt werden können, letztendlich beiden Seiten dient; selbstverständlich müssen die Verfahren korrekt und fair sein.

Dann, Herr Rechsteiner, schaffen wir eine gesetzliche Grundlage für den Elternurlaub. Sie sagen, das sei nichts so Wahnsinniges. Wir haben heute den Mutterschaftsurlaub auf Gesetzesstufe, aber den Vaterschaftsurlaub und den Adoptionsurlaub haben wir auf Verordnungsstufe; das ist nicht ganz in Übereinstimmung mit dem Gesetz. Damit sind

AB 2012 S 196 / BO 2012 E 196

natürlich fortschrittliche Elemente in der Vorlage enthalten. Das gilt auch für die Arbeitszeitflexibilisierungen, die wir beim Bund haben und die eben auch den heutigen neuen Lebensformen entgegenkommen.

Dann ist in der Vorlage noch etwas enthalten, was einen fortschrittlichen Arbeitgeber der öffentlichen Hand auszeichnet: Wir haben die Regelung für die Finanzierung der beruflichen Vorsorge neu gestaltet, indem wir überall eine überparitätische Finanzierung ermöglichen; sie ist also nicht mehr paritätisch bis 40 und dann überparitätisch. Vielmehr lässt es das Gesetz – aus Arbeitsmarktgründen, aber auch im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – durchs Band zu, eine überparitätische Finanzierung vorzunehmen.

Wir möchten, Sie haben es gesagt, die gesetzliche Grundlage für eine einmalige Zulage an die Rentenbezüger schaffen. Man hat die Teuerung über Jahre nicht ausgeglichen, man spricht schon seit Langem davon, dass das vielleicht einmal notwendig oder wichtig und sachlich richtig sein könnte, und wir schaffen hier jetzt diese gesetzliche Grundlage.

Nach intensiven Diskussionen mit den Personalverbänden liegt jetzt als Resultat diese Personalgesetzrevision vor. Es waren harte Diskussionen – das möchte ich auch sagen –, wir haben uns gegenseitig nichts geschenkt. Aber es waren faire, korrekte Diskussionen, der ganze Prozess war auch sehr transparent.

Ich möchte Sie wirklich bitten, jetzt auf die Vorlage einzutreten und sie dann auch so zu verabschieden, wie sie Ihnen der Bundesrat vorgelegt hat. Wichtig ist, dass es eine für beide Seiten gute Verhandlungslösung ist. Es ist ein modernes Personalrecht, das den heutigen Anforderungen gerecht wird.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen

L'entrée en matière est décidée sans opposition

Präsident (Altherr Hans, Präsident): Wir stimmen über den Rückweisungsantrag Minder ab.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Minder ... 2 Stimmen

Dagegen ... 35 Stimmen

Bundespersonalgesetz

Loi sur le personnel de la Confédération





Detailberatung – Discussion par article

Titel und Ingress; Ziff. I Einleitung; Art. 2 Abs. 1 Bst. b, g, i, Abs. 2 Bst. b-d

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule; ch. I introduction; art. 2 al. 1 let. b, g, i, al. 2 let. b-d

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 4 Abs. 2

Antrag der Kommission

Bst. e

e. zur Sicherstellung der Vertretung der Landessprachen beim Personal im Verhältnis ihrer Verteilung in der Wohnbevölkerung;

Bst. ebis

ebis. zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen sowie zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern;

Art. 4 al. 2

Proposition de la commission

Let. e

e. la représentation des langues nationales auprès du personnel en relation avec leur répartition auprès de la population résidente;

Let. ebis

ebis. la promotion des compétences linguistiques du personnel dans les langues officielles nécessaires à l'exercice de la fonction, ainsi que la promotion de connaissances actives d'une deuxième langue officielle et passives d'une troisième pour les cadres supérieurs;

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Ici je crois que je dois dire deux mots, parce que cette disposition ne se trouvait pas dans le message du Conseil fédéral; c'est quelque chose qui a été introduit par la commission. Il a semblé en effet à la commission que dès l'instant où nous examinons cette loi sur le personnel de la Confédération, il était utile de rappeler l'importance du plurilinguisme dans notre pays.

Ce rappel se fait de façon à vrai dire assez modeste, puisque nous avons repris l'article 4 alinéa 2 lettre e, et que le travail fait par la commission – avec du reste l'appui de l'administration, appui que je tiens ici à souligner et pour lequel nous la remercions – a consisté à expliciter les deux termes qui sont dans cette lettre e. Quand on lit le texte actuel de la loi, on voit qu'il se réfère à la "représentation équitable des communautés linguistiques" et à la "promotion du plurilinguisme". Ce qu'a fait la commission consiste à dire de manière un peu plus précise ce que signifient ces notions de "représentation équitable des communautés linguistiques" et de "promotion du plurilinguisme", en indiquant, s'agissant du premier titre, qu'il s'agit de la "représentation des langues nationales auprès du personnel en relation avec leur répartition auprès de la population résidente", et il en va de même en ce qui concerne la promotion du plurilinguisme qui fait l'objet de la lettre ebis.

Voilà donc ce qu'a fait la commission, et cette proposition a trouvé un très large appui au sein de notre commission. Je crois que le Conseil fédéral n'y est pas opposé, mais je tenais à donner ces quelques précisions.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Wir schliessen uns grundsätzlich diesem Antrag an. Wir haben gewisse Bedenken und haben sie zum Ausdruck gebracht, indem wir sagten, man müsse in Bezug auf die Freistellung für den Erwerb der sprachlichen Kompetenzen und auch dort, wo es darum gehe, die Weiterbildung zu finanzieren, mindestens gewisse Einschränkungen machen. Wie wir das bei allen zusätzlichen Aufgaben tun, die Sie uns zu geben wünschen, während wir gleichzeitig Aufgabenüberprüfungen machen, sagen wir einfach, dass wir es im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten tun. Ich denke, das ist vernünftig. Wir legen in der Bundesverwaltung sehr grossen Wert auf die Vielsprachigkeit, wir haben ja jetzt auch eine Zählmethode, mit der wir klar sagen können, wo die Kriterien erfüllt sind und wo nicht. In Bezug auf die



Weiterbildung bzw. die Ausbildung sind wir zum einen der Auffassung, dass Mehrsprachigkeit bei gewissen Funktionen ja beim Anforderungsprofil verlangt werden kann, und zum andern, dass wir sie im Rahmen der Möglichkeiten fördern würden.

Entsprechend würden wir einen solchen Vorstoss annehmen bzw. die Mehrsprachigkeit in einem eingeschränkten Rahmen fördern.

Angenommen – Adopté

Art. 5 Abs. 3, 4; Art. 6 Abs. 5

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 5 al. 3, 4; art. 6 al. 5

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

AB 2012 S 197 / BO 2012 E 197

Art. 6a

Antrag Minder

Abs. 2

Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge.

Abs. 2bis

Abgangsentschädigungen sind grundsätzlich unzulässig. Der Arbeitgeber oder der Bundesrat kann den eidgenössischen Räten Ausnahmen beantragen, sofern diese im Interesse des Unternehmens sind. Die eidgenössischen Räte beschliessen über deren Genehmigung.

Art. 6a

Proposition Minder

Al. 2

Le Conseil fédéral édicte les principes applicables à d'autres conditions contractuelles convenues avec les personnes visées à l'alinéa 1, notamment aux conditions relatives à la prévoyance professionnelle.

Al. 2bis

Le versement d'indemnités de départ est en principe interdit. L'employeur ou le Conseil fédéral peut proposer des exceptions aux Chambres fédérales pour autant qu'elles servent les intérêts de l'entreprise. Les Chambres fédérales se prononcent sur leur approbation.

Minder Thomas (V, SH): Was möchte ich mit diesem Antrag erreichen? Ich möchte das Konzept, welches unser Rat als indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative gegen die Abzockerei in Sachen Abgangsentschädigungen fordert – es hat am Donnerstag übrigens die Einigungskonferenz passiert –, im Bundespersonalgesetz gleich handhaben.

Wir sprechen bei Artikel 6a nur vom obersten Kader und den Mitarbeitern leitender Bundesorgane. Diese Abgangsentschädigungen sollen grundsätzlich verboten werden. Ich möchte mit diesem Antrag aber die Hintertüre offenlassen, dass der Bundesrat uns, den eidgenössischen Räten, Ausnahmen, sprich einen Abgangsentschädigungsbetrag, beantragen kann. Wir entscheiden dann über Annahme oder Ablehnung. Das ist eine saubere Lösung, wir stimmen so auch mit der Privatwirtschaft überein.

In den letzten Jahren haben Abgangsentschädigungen von Chefs und leitenden Mitgliedern der Bundesbetriebe in der Öffentlichkeit immer wieder für Ärger und Unmut gesorgt. Abgangsentschädigungen sind verpönt und kommen beim Bürger, welcher bekanntlich der Steuerzahler ist, gar nicht gut an. Wir sollten das korrigieren. Wir haben mit dieser Gesetzesrevision eine grosse Chance, das zu tun. Ganz grundsätzlich gibt es zwei Varianten der Kündigung: Entweder kündigt der Mitarbeiter oder der Arbeitgeber.

Kündigt der Mitarbeiter, gibt es erwiesenermassen keinen plausiblen Grund, eine Abgangsentschädigung auszurichten. Zu beachten ist, dass wir hier nicht von einer Lohnfortzahlung sprechen – Lohnfortzahlungen und



Abgangsentschädigungen werden immer wieder vermischt. Wir sprechen hier nicht von einer Lohnfortzahlung bis ans Ende der Kündigungsfrist, sondern über einen Betrag nach Ablauf der Kündigungsfrist. In dem Fall nun, wo der Mitarbeiter kündigt, sollte es gar nie zu einer Abgangsentschädigung kommen.

Im anderen Fall kündigt der Bund oder der Bundesbetrieb dem leitenden Kadermitarbeiter. Kündigt er ihm ordentlich, das heisst im Rahmen der normalen Kündigungsfristen, so sollte es auch keine Abgangsentschädigung geben. Nur weil ein Mitarbeiter lange bei seinem Arbeitgeber war, also beim Bund oder bei einem Bundesbetrieb, besteht kein Grund, eine Abgangsentschädigung auszurichten; das dürfen wir nicht machen, das goutiert das Volk nicht. Kommen wir nun aber zum Beispiel, wo es eine Abgangsentschädigung geben könnte, die dann gemäss meinem Antrag den Räten vorgelegt werden müsste: Ich nehme hier den Fall von Walter Eberle, welcher Generalsekretär von alt Bundesrat Christoph Blocher war und von der ihm nachfolgenden Vorsteherin des EJPD entlassen wurde. Ich verstehe, dass in einem solchen Fall eine rasche Einigung unumgänglich ist. Hatte Herr Eberle zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung – oder man könnte auch sagen, Freistellung – noch einen gültigen Arbeitsvertrag von einem Jahr, so sprechen wir nicht von einer Abgangsentschädigung, sondern von einer Lohnfortzahlung bis ans Ende der ordentlichen Kündigungsfrist. Das heisst, dieser Fall käme nur dann ins Parlament, also zu uns, wenn Herr Eberle und der Bund über eine Abgangsentschädigung streiten würden. Mir kommt nur ein Beispiel in den Sinn, wo das theoretisch möglich ist: Herr Blocher wurde abgewählt, und Herr Eberle hatte zu dem Zeitpunkt noch einen gültigen Arbeitsvertrag von vielleicht nur gerade einem Monat, weil man just in der Phase der Vertragserneuerung war. In diesem Fall könnte der Bund sagen, die Lohnfortzahlung von einem Monat sei zu kurz, und dann macht man dem Parlament den Vorschlag einer Abgangsentschädigung für Herrn Eberle.

Ich wollte anhand dieser Beispiele nur aufzeigen, dass Fälle, in denen Abgangsentschädigungen möglich sind, weil beide Parteien sich nicht via Lohnfortzahlung einigen konnten, sehr selten sein sollten und somit den Ratsbetrieb nicht gross tangieren würden. Ich will ja mit diesem Antrag Abgangsentschädigungen grundsätzlich verbieten und nur eine Lösung für die Ausnahmen präsentieren, genauso, wie es bald auch für die börsenkotierten Gesellschaften Usanz sein wird.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Je dois vous dire qu'il est très difficile de faire rapport sur l'article 6a de la loi sur le personnel de la Confédération, pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, l'article 6a ne fait pas partie du message du Conseil fédéral. Ce n'était donc pas un des éléments dont nous étions saisis en commission. Puis, lors des travaux de la commission, Monsieur Minder a déposé une proposition qui était un peu comparable à celle dont nous sommes saisis aujourd'hui. La discussion a été très compliquée parce que, premièrement, Monsieur Minder a déposé sa proposition très tardivement, c'est-à-dire que nous étions déjà, dans le cadre de l'examen du projet de loi, à l'article 19 et qu'il s'agissait de savoir si nous allions revenir en arrière pour examiner la proposition sur l'article 6a, et que, deuxièmement, la discussion a été très brève, car Monsieur Minder, après avoir déposé sa proposition, l'a retirée, de sorte qu'il n'y a pas eu de véritable débat en commission sur ce sujet. Le point sur lequel on a pu débattre, et c'est ce qui préoccupait apparemment Monsieur Minder, c'était la problématique des indemnités qui ont pu être versées à l'occasion du départ d'un membre de la direction de la Banque nationale suisse. Il s'est avéré que cette problématique n'est pas du tout régie par la loi sur le personnel de la Confédération, de sorte que, même si l'on modifie la loi, les questions en rapport avec la direction de la Banque nationale suisse n'en seraient pas affectées.

Je vois que dans la proposition Minder que vous avez sous les yeux, à l'article 6a alinéa 2bis, il est fait référence à l'employeur. Sur ce point, je dois vous dire que cette proposition me semble contraire à la Constitution fédérale. Pourquoi? Parce que l'article 160 de la Constitution prévoit de façon très précise qui peut déposer des propositions devant l'Assemblée fédérale. C'est une liste exhaustive: il y a bien sûr les élus fédéraux, les cantons, le Conseil fédéral, mais l'employeur dont on parle à l'article 6a alinéa 2bis, s'il est autre que la Confédération, n'a pas le droit de saisir de quelque proposition que ce soit l'Assemblée fédérale, notamment lorsqu'il s'agit de propositions portant sur des questions de versement d'indemnités.

C'est la seule remarque, qui est le fruit d'une petite recherche personnelle, que je peux faire à ce stade. Au surplus, en commission, nous n'avons pas eu la possibilité de mener une discussion complète sur l'article 6a. En tout état de cause, je ne crois pas trahir la commission en vous proposant de rejeter la proposition Minder, qui avait du reste été retirée par son auteur à l'occasion des travaux de la commission.

AB 2012 S 198 / BO 2012 E 198

Schwaller Urs (CE, FR): Es ist richtig, wir haben in der Kommission nicht sehr eingehend darüber diskutiert. Ich kann vielleicht die eine oder andere Erklärung gerade auch aus der Sicht der Finanzdelegation liefern.





Mir scheint wichtig zu sein, dass der Bund als Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität hat, dass er die Möglichkeit hat, Abgangsentschädigungen zu bezahlen, wenn dies im Interesse der Sache ist. Ich stelle auch fest, dass der Bund bis heute eigentlich nur mit sehr grosser Zurückhaltung von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hat. Ich habe das Reporting aus dem Jahre 2010, was die Abgangsentschädigungen anbelangt, vor mir. Eine Abgangsentschädigung wird bezahlt, wenn ein Arbeitsverhältnis unverschuldet aufgelöst wird. Die Abgangsentschädigung beläuft sich auf einen Betrag zwischen einem Monats- und einem Jahreslohn. Höhere Abgangsentschädigungen würden der Zustimmung der Finanzdelegation bedürfen. Bei der Berechnung werden das Alter, die berufliche und persönliche Situation, das Dienstalter und die Kündigungsfrist berücksichtigt. Im Jahre 2010 wurden dreizehn Abgangsentschädigungen mit einer Summe von 1,6 Millionen Franken ausbezahlt. Im Vorjahr, im 2009, wurden zwei Abgangsentschädigungen bezahlt. Sie beliefen sich auf 309 000 Franken. Ich habe mir auch die Zahlen geben lassen: Zwischen 2008 und 2011 haben wir in der Finanzdelegation elf Fälle behandelt. In keinem einzigen Fall wurde eine Entschädigung von über einem Jahresgehalt ausbezahlt; das gab es nicht. Wir haben aber trotzdem Kenntnis davon erhalten, um auch hier eine gewisse mitschreitende Kontrolle ausüben zu können. Damit möchte ich Ihnen sagen, dass ich überzeugt bin, dass der Bund heute mit sehr viel Zurückhaltung und mit sehr viel Umsicht von dieser Abgangsentschädigung Gebrauch macht.

Mir scheint es wichtig zu sein, dass der Bundesrat hier zuständig bleibt. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir im Parlament über solche Abgangsentschädigungen diskutieren können. Das würde ja für die Privatwirtschaft, die Herr Minder erwähnt hat, heissen, dass man an der Generalversammlung über jede Entschädigung von mehr als einem Monatsgehalt diskutieren müsste.

In diesem Sinne kann ich Ihnen, Kollege Minder, nicht folgen und beantrage, den Antrag Minder abzulehnen.

Jenny This (V, GL): Herr Minder ist neu im Rat. Darum kann ich für seinen Antrag ein gewisses Verständnis entgegenbringen. Aber stellen Sie sich vor: Wenn wir hier im Rat über Abgangsentschädigungen diskutieren, dann ist der Basar definitiv eröffnet! Dann können wir uns wichtig fühlen, weil die Lobbyisten aktiv werden. Nein, das ist ein Ding der Unmöglichkeit! Das muss der Bundesrat bewerkstelligen, und diese Lösung hat sich bisher bewährt. Ob die Abgangsentschädigung von Herrn Eberle das Salär von zwei Monaten oder von einem ganzen Jahr sein soll – da können wir doch schlichtweg nicht beurteilen, was gut ist!

Dann habe ich noch eine Kleinigkeit zu korrigieren. In der Eintretensdebatte habe ich bei der Frau Bundesrätin offensichtlich den Eindruck erweckt, ich hätte das Gefühl, der Bund habe weniger gut qualifiziertes Personal als die Privatwirtschaft. Das stimmt nachweislich nicht. Ich habe festgestellt, dass die Kantone wie der Bund Leute mit hervorragenden Qualifikationen beschäftigen, das stelle ich insbesondere bei denjenigen Leuten fest, mit denen ich zu tun habe.

Präsident (Altherr Hans, Präsident): Artikel 6a, zu dem Herr Minder einen Antrag stellt, ist nicht auf der Fahne. Ich möchte Herrn Minder Folgendes sagen: Wenn Sie schon in der Kommission sind, wäre es wirklich besser, in der Kommission einen Antrag einzureichen. Dann hätte man Artikel 6a jetzt auf der Fahne und könnte den Gesamtzusammenhang besser beurteilen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Es ist vielleicht etwas, was eigentlich nicht zur Sache gehört, aber Sie haben die Abgangsentschädigung für Herrn Generalsekretär Walter Eberle angesprochen, Herr Minder. Sie wissen, Herr Eberle war ja ursprünglich Steuerberater und Rechtsberater der Ems Chemie, also im Unternehmen von Herrn Blocher, bevor Herr Blocher in den Bundesrat gewählt wurde, und ist dann als Generalsekretär mitgegangen. Die Schwierigkeit bei der Auflösung dieses Verhältnisses war, dass Herr Eberle einen etwas anderen Vertrag gehabt hatte, als es bei den Generalsekretären üblicherweise der Fall ist. Der Vertrag wurde im Dezember 2007 noch etwas angepasst, das hat bei der Auflösung dann einige Schwierigkeiten verursacht. Wenn man ihn mit dem Vertrag von Herrn Generalsekretär Andreas Huber vergleicht, der von Frau Metzler eingestellt worden war – das Verhältnis wurde dann von Herrn Blocher aufgelöst –, dann sieht man, dass dort eben gewisse Abweichungen bestanden haben; das hat Anlass zu Diskussionen gegeben. Ich denke, das ist Geschichte, aber weil Sie die Geschichte wiederbelebt haben, wollte ich das noch richtigstellen. Jetzt zu Ihrem Antrag zu Artikel 6a: Ich teile eigentlich die Auffassung des Präsidenten des Ständerates. Wenn Sie den Artikel genau anschauen, sehen Sie, dass es die Sache etwas vereinfachen würde, wenn man ihn in der Kommission diskutieren könnte. Artikel 6a bezieht sich auf die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes, also nicht auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Ihre Begründung geht weit über das hinaus. Sie möchten, wenn ich Sie richtig verstanden habe, Gültigkeit für das ganze Bundespersonal, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Oder wollen Sie es auf die Unternehmen und Anstalten beschränkt haben?



Ihre Begründung klang etwas anders.

Aber natürlich stimmt die Begründung, die Sie von anderer Seite gehört haben: Es ist in diesem Bereich sehr schwierig, das sind selbstständige Institutionen, die auch die Möglichkeit haben müssen, die Antritts- und die Austrittsbedingungen der Topkader selbstständig zu regeln. Ich denke, es ist wirklich nicht Sache des Parlamentes, darüber zu befinden. Es ist richtig, dass man das auf dem Weg macht, auf dem man es heute macht, und es ist sicher auch richtig, dass der Bundesrat diese Regelungen genehmigt und dass das nicht zu einer legislativen Aufgabe gemacht wird. Ich meine, wir seien sensibilisiert. Wenn Sie dem Präsidenten der Finanzdelegation zugehört haben, wissen Sie im Übrigen, wovon man hier spricht. Man spricht nicht von goldenen Fallschirmen, wenn man von insgesamt 1,6 oder 1,7 Millionen Franken über mehrere Jahre spricht.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Minder ... 1 Stimme

Dagegen ... 35 Stimmen

Art. 8 Abs. 1, 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 8 al. 1, 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 9

Antrag der Kommission

Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden. Dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.

Antrag Berberat

... drei Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für gewisse Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

AB 2012 S 199 / BO 2012 E 199

Art. 9

Proposition de la commission

Le contrat de durée déterminée est conclu pour trois ans au plus; au-delà de trois ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

Proposition Berberat

... trois ans. Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: En ce qui concerne l'article 9, il y a une proposition Berberat qui vise à le compléter. J'aimerais donc dire deux mots sur la façon dont la commission en est arrivée à cet article 9.

Le point de départ est une loi où la question de la durée des rapports de travail est réglée par un article qui contient cinq alinéas. Le Conseil fédéral nous proposait de supprimer tout cela pour se reporter entièrement au Code des obligations. La commission a considéré que c'était aller quand même un petit peu trop loin et qu'il était utile qu'il y ait dans la loi une indication qui fixe les limites entre ce qui relève des contrats de durée déterminée et ce qui relève des contrats de durée indéterminée. Ce qui préoccupait en particulier notre commission, c'était la problématique des contrats en chaîne, c'est-à-dire ces séries de contrats de durée déterminée qui constituent finalement un contrat de durée indéterminée mais qui ne veut pas dire son nom, de sorte que l'employé ne bénéficie pas de la protection que donne le contrat de durée indéterminée, quand bien même dans les faits c'est un travailleur qui se trouve dans une situation de contrat de durée indéterminée.



Voilà la raison pour laquelle il nous a paru adéquat de reprendre dans un nouvel article 9 ce qui figure à l'alinéa 2 de la législation actuelle, tout en modifiant un petit peu les délais. Mais, dans notre souci de concision, nous avons été trop bien inspirés par le Conseil fédéral qui veut réduire cette loi le plus possible et nous avons omis la dernière phrase de l'alinéa 2 qui dit que le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions. Cette dernière phrase doit être, dans un souci de souplesse aussi, restituée dans la législation. Je crois du reste que le Conseil fédéral approuve cette façon de procéder.

Quand bien même cette question n'a pas fait l'objet d'une discussion en commission, cela va tout à fait dans le sens de nos travaux que d'accepter la proposition Berberat.

Berberat Didier (S, NE): Je remercie Monsieur Cramer d'avoir évoqué le contexte de cette disposition légale et d'avoir déjà quasiment développé ma proposition.

Ce que je peux signaler, c'est qu'il était sain qu'on évite les contrats à répétition qui font qu'on crée une certaine précarité de l'emploi. Il est important qu'après trois ans on décide soit de se séparer du collaborateur, soit de transformer le contrat en contrat de durée indéterminée. Je pense donc que c'est une avancée que de dire que la durée maximale n'est plus de cinq ans, mais de trois ans. Je crois toutefois qu'il est important de prévoir une exception, parce qu'il existe des fonctions au sein de la Confédération qui font que parfois la durée de trois ans est trop courte: c'est le cas du corps intermédiaire et des assistants des écoles polytechniques fédérales qui sont souvent engagés pour quatre ou cinq ans; c'est le cas aussi de certaines personnes engagées par la Confédération pour des projets limités, des projets de recherche par exemple – ces projets se déroulent souvent sur quatre ou cinq ans et il est normal que ces chercheurs puissent bénéficier d'un contrat de cinq ans – et enfin, il y a quelques fonctions au DDPS, notamment pour des personnes à l'étranger, qui font que la durée de trois ans n'est pas la durée adéquate.

Je vous demande donc de faire en sorte que la règle générale soit une durée de trois ans, mais que le Conseil fédéral, dans une ordonnance qui est de sa compétence, puisse fixer d'autres durées qui doivent rester exceptionnelles, pour des fonctions spéciales.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Ich unterstütze selbstverständlich diesen Antrag; er gibt uns etwas Flexibilität. Die Reduktion auf drei Jahre scheint uns einfach in gewissen Fällen den Tatsachen nicht Rechnung zu tragen. Mit der Bestimmung, die wir ja heute schon haben, dass man Ausnahmen vorsehen kann, können wir leben. Dann können wir beispielsweise den Bedürfnissen der ETH Rechnung tragen, die sehr oft für eine unbestimmte Dauer Projektgruppen einsetzt, deren Mandat gelegentlich auch verlängert werden muss. Diesen Bedürfnissen können wir so Rechnung tragen.

Ich bin mit diesem Antrag einverstanden.

*Angenommen gemäss Antrag Berberat
Adopté selon la proposition Berberat*

Art. 10, 11

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 12

Antrag der Kommission

Abs. 1

Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt höchstens sechs Monate.

Abs. 2

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Länge der Kündigungsfristen.

Antrag Minder

Abs. 3

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:



- a. zwei Monate im ersten Dienstjahr;
- b. vier Monate im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr;
- c. sechs Monate ab dem zehnten Dienstjahr.

Art. 12*Proposition de la commission**Al. 1*

La durée du délai de résiliation après la fin du temps d'essai lors de résiliation ordinaire des rapports de travail est de six mois au maximum.

Al. 2

Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.

*Proposition Minder**Al. 3*

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de:

- a. deux mois durant la première année de service;
- b. quatre mois de la deuxième à la neuvième année de service;
- c. six mois à partir de la dixième année de service.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Cette proposition Minder a également été faite en commission. En somme, avec la proposition Minder vous avez un tableau complet de ce qu'on peut faire. Il y a d'une part le Conseil fédéral qui, en tout cas dans un premier texte, disait qu'il était inutile d'entrer dans les détails en ce qui concernait la résiliation du contrat de durée indéterminée et que tout cela devait être renvoyé aux dispositions d'exécution. Il y a d'autre part la position de la commission qui dit qu'il faut quand même

AB 2012 S 200 / BO 2012 E 200

prévoir quelque chose; elle vous propose: "La durée du délai de résiliation après la fin du temps d'essai lors de résiliation ordinaire des rapports de travail est de six mois au maximum." Donc, on fixe une limite à ce délai de résiliation. Enfin, il y a la proposition Minder qui avait été faite en commission: il veut être plus précis et reprend des délais de résiliation après la première année de service, après la neuvième année de service et après la dixième année de service. Il y a eu un vote sur cette proposition Minder: la commission, par 9 voix contre 2 et aucune abstention, a rejeté la proposition Minder au profit de la disposition que vous avez sous les yeux et à laquelle il me semble bien que le Conseil fédéral ne s'était pas opposé.

C'est la raison pour laquelle je vous propose de suivre la commission et de rejeter la proposition Minder.

Minder Thomas (V, SH): Kündigungsfristen – dieser Punkt ist ganz zentral im Arbeitsrecht und in einem Arbeitsvertrag und gehört ins Gesetz und nicht, wie es der Bundesrat will, in die Ausführungsbestimmungen, sodass er das selber beliebig ändern kann. Einen so wichtigen Punkt müssen wir regeln, das ist unsere Aufgabe und nicht jene des Bundesrates.

Der Bundesrat sagt in seinem Entwurf ganz einfach und lapidar: "Die Ausführungsbestimmungen regeln die Länge der Kündigungsfristen." Bei diesem wichtigen Punkt hat er es sich gar einfach gemacht. In der Kommission löste dieser Punkt zu Recht eine heftige Diskussion aus. Die Kommissionsmitglieder haben erkannt, dass es so, wie es der Bundesrat will, nicht geht.

Den Antrag der Kommission finden Sie auf der Fahne. Ich bin mit diesem noch nicht glücklich, denn er ist noch viel zu weit weg vom Obligationenrecht. Rein theoretisch könnten die Ausführungsbestimmungen gemäss Version auf der Fahne beinhalten, dass diese Frist bei allen Arbeitsverträgen die vollen sechs Monate beträgt. Das müssen wir vermeiden. Das Obligationenrecht sagt beim Punkt Kündigungsfristen – wir sprechen hier von unbefristeten Arbeitsverhältnissen – Folgendes: Es sieht im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat vor, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten und danach eine von drei Monaten. So steht es im Obligationenrecht.

Die Kommission will ermöglichen, dass die Frist ganz allgemein sechs Monate betragen kann. Das ist viel zu lange. Was passiert, wenn die Kündigungsfristen zu lange sind? In beiden Fällen – sei es, dass der Arbeitnehmer, sei es, dass der Arbeitgeber kündigt – führt das zu einem unzufriedenen Mitarbeiter oder einem unzufriedenen Arbeitgeber. Ein unzufriedener Mitarbeiter drückt auf die Stimmung im Team und bringt nicht mehr die volle Leistung. Zudem riskiert man bei langen Kündigungsfristen im Streitfall eher längere Lohnfortzahlungen. Auch das ist selbstverständlich. Das wiederum kann nicht im Sinne des Steuerzahlers sein.



Mein Antrag ist eigentlich ganz simpel: Er ist human aus der Sicht des Bundes. Er will einfach die Fristen, die im Obligationenrecht enthalten sind, verdoppeln. Ich möchte gerne die Kündigungsfristen verdoppeln. Das sollte wirklich reichen. Wie gesagt, wenn das Bundespersonalgesetz zu weit vom Obligationenrecht weg ist, was in Sachen Kündigungsfristen derzeit der Fall ist, so ist das weder im Interesse des Bundes noch der Privatwirtschaft.

Da braucht es eine Angleichung, und ich bitte Sie deshalb, diesem Antrag zuzustimmen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Wir haben in unserer Botschaft darauf hingewiesen, dass wir beabsichtigen, auf Verordnungsstufe Kündigungsfristen von zwei bis fünf Monaten festzulegen. Mit dem Antrag der Kommission kann ich mich einverstanden erklären. Die Frist wird damit im Gesetz auf sechs Monate limitiert, und das andere ist dann frei. Das entspricht eigentlich unserem Wunsch, die Kündigungsfristen etwas zurückzufahren. Ich bin mit diesem Antrag also einverstanden.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission ... 27 Stimmen

Für den Antrag Minder ... 4 Stimmen

Art. 13; 14; 15 Abs. 4

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 13; 14; 15 al. 4

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 17 Abs. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 17 al. 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Föhn Peter (V, SZ): Ich möchte schon noch zwei, drei Dinge hierzu sagen. Es ist im Gesetz natürlich dies und das enthalten, mit dem ich als Unternehmer nicht allzu glücklich bin.

Wir sprechen jetzt von Artikel 17 Absatz 2. Heute steht im Gesetz: "Der Bundesrat regelt die maximale Normalarbeitszeit, die Mindestferien sowie den Mutterschaftsurlaub." Neu kommt die Bestimmung hinein, dass der Bundesrat "den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption" regelt. Ich hatte in der Kommission den Antrag gestellt, das geltende Recht zu übernehmen, erhielt aber keine Zustimmung. Ich habe an diesem Antrag nicht festgehalten, möchte aber doch dazu sagen, dass man gerade bei der heutigen Wirtschaftslage ein bisschen zurückhaltend sein und hier nicht wieder allzu vieles aufladen sollte, was dann eventuell auch für die Verwaltungsangestellten der Kantone oder die Angestellten der Privatwirtschaft verlangt würde. Ich weiss, dass es z. B. um fünf Tage Vaterschaftsurlaub geht; dies ist heute in der Verordnung geregelt. Ich weiss auch, dass wir nicht rückschrittlich sein dürfen. Es wird als neuzeitliche und eigentlich einfache Regelung dargestellt. Ich möchte einfach darum bitten, dass man die Mindestanforderungen, die im Gesetz enthalten sind, nicht allzu sehr strapaziert und dass man nicht weiter geht. Ansonsten könnten dann plötzlich auch die Privatwirtschaft und die Kantone weiter gehen. Auf freiwilliger Basis darf das jeder immer machen.

Ich bin für Sparmassnahmen, ich bin für einen möglichst sparsamen Umgang mit unseren Mitteln. Wir dürfen keine preistreibende Politik machen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Sehen Sie, Herr Ständerat Föhn, wir möchten auch gleichberechtigte Väter, nicht nur gleichberechtigte Mütter. Darum haben wir diese Regelung auf Verordnungsstufe bereits eingeführt. Es ändert sich nichts; wir schaffen jetzt die gesetzliche Grundlage dafür. Es ist bei der Bundesverwaltung eben nicht möglich, das einfach auf freiwilliger Basis zu tun, was Sie ja auch befürworten. Das



kann man in der Privatwirtschaft machen; bei der Bundesverwaltung muss man aus Gleichbehandlungsgründen eine allgemeine Regelung haben.

Im Sinne der Gleichberechtigung von Vater und Mutter ist es wichtig, dass wir diese Regelung jetzt einmal sauber im Gesetz haben – das muss doch auch in Ihrem Sinn sein, Herr Ständerat Föhn.

Angenommen – Adopté

Art. 19

Antrag der Mehrheit

Abs. 1–4, 5, 6

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

AB 2012 S 201 / BO 2012 E 201

Abs. 4bis

Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

Antrag der Minderheit

(Minder, Comte, Föhn, Lombardi)

Abs. 3

Abgangsentschädigungen können grundsätzlich weder vereinbart noch ausgerichtet werden. In ausserordentlichen Fällen kann der Bundesrat Entschädigungen genehmigen.

Abs. 4, 4bis, 5, 6

Streichen

Art. 19

Proposition de la majorité

Al. 1–4, 5, 6

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 4bis

Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

Proposition de la minorité

(Minder, Comte, Föhn, Lombardi)

Al. 3

En règle générale, aucune indemnité de départ ne peut être convenue ou versée. A titre exceptionnel, le Conseil fédéral peut accorder des indemnités.

Al. 4, 4bis, 5, 6

Biffer

Präsident (Altherr Hans, Präsident): Zu Artikel 19 liegt eine korrigierte Fassung der Fahne vor.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: L'article 19 est une disposition qui traite du statut d'un collaborateur dont le contrat de travail est résilié sans qu'il y ait une faute de sa part: on est dans le cas de la résiliation sans faute de la part de l'employé. Ce que prévoit la loi actuellement, et ce que prévoyait aussi dans un premier temps le projet du Conseil fédéral, c'était que des dispositions d'exécution devaient fixer la fourchette dans laquelle se situait l'indemnité. Notre commission a estimé qu'il fallait tout de même que la loi précise la limite de l'indemnité minimale et la limite de l'indemnité maximale. C'est la raison pour laquelle elle a introduit cet alinéa 4bis à l'article 19.

A vrai dire, cet alinéa reprend les pratiques actuelles de l'administration qui, lorsqu'on est par exemple dans des cas de suppression de postes, tient compte de l'âge du collaborateur qui perd son emploi et du nombre d'années qu'il a passées au service de la Confédération. Il va de soi que lorsque l'on parle de cette problématique d'indemnité, on ne parle pas d'un droit de l'employé, mais d'une possibilité pour l'employeur de verser une indemnité. Cela présente l'avantage, dans certains cas, de régler la situation de collaborateurs dont le départ apparaît souhaitable pour la bonne organisation du service, quand bien même ce collaborateur n'aurait rien à se voir reprocher.



Pour sa part, une minorité de la commission estime qu'il faut aller encore plus loin que le Conseil fédéral, que la majorité de la commission, et préciser comme principe qu'aucune indemnité de départ ne peut être convenue ou versée et que, à titre d'exception, le Conseil fédéral peut accorder des indemnités. Cela nous semble aller trop loin. Cela nous semble manquer de souplesse et cela nous semble avoir pour conséquence que, dans un certain nombre de cas, ce sera finalement préjudiciable au bon fonctionnement de l'administration parce que, pour faire une petite économie, on va provoquer la grosse dépense qui est celle de voir un collaborateur peu efficace rester à sa place de travail.

Voilà la raison pour laquelle votre commission a voté sur ce point et, par 8 voix contre 4 et aucune abstention, a retenu la proposition de la majorité et a rejeté la proposition de la minorité.

Minder Thomas (V, SH): Ich spreche hier als Vertreter der Minderheit, welcher Frau Diener, entgegen den Angaben in der ersten Fassung der Fahne, nicht angehört.

Artikel 19 regelt die Abgangsentschädigung beim Auflösen eines Arbeitsverhältnisses. Der Titel dieses Artikels lautet zwar elegant "Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses", wohl um das verpönte Wort "Abgangsentschädigungen" zu umgehen. Bei einer Naturkatastrophe oder bei einem Unfall spricht man von Massnahmen, die getroffen werden müssen, nicht aber beim Auflösen eines Arbeitsvertrages. Nennen wir also das Kind beim Namen: Hier konkret in den Absätzen 3ff. geht es einmal mehr um Abgangsentschädigungen. Eine Abgangsentschädigung – Sie merken mittlerweile, dass das nicht mein Lieblingswort ist – ist ein Geldbetrag nach dem Ende eines Arbeitsvertrages; das habe ich jetzt bereits mehrmals erwähnt. Genau diese Abgangsentschädigungen möchte die Minderheit verbieten, dem Bundesrat aber eine Hintertür offenlassen, sodass er diese in ausserordentlichen Fällen, und nur in solchen, trotzdem genehmigen kann.

Ich bitte meine Ratskolleginnen und -kollegen, diesen Absatz 3 einmal genauer zu studieren. Der Bundesrat schlägt in Buchstabe a vor, dass der Bund eine Abgangsentschädigung ausrichtet, wenn der Mitarbeiter einen Beruf ausübt, nach dem "keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht". Auch hier verwendet der Gesetzentwurf ein neues Wort, welches juristisch nicht hundertprozentig stichfest ist: Dieses Mal heisst es "Entschädigung"; man vermeidet also das Wort "Abgangsentschädigung". Es sollte aber "Abgangsentschädigung" heissen. Doch kommen wir auf die Formulierung "schwache Nachfrage" zurück. Was heisst das? Ein Armee-Instruktor, welcher zwanzig Jahre in der Ausbildung eines Waffensystems gearbeitet hat, das eines Tages ausgemustert wird, würde wohl zweifelsohne unter diesen Passus fallen. Die Nachfrage nach seinem Beruf wäre nicht nur schwach, sondern inexistent. Er hätte also Anrecht auf eine Abgangsentschädigung.

In Buchstabe b heisst es weiter, der Mitarbeiter habe eine Abgangsentschädigung zugute, wenn das Arbeitsverhältnis "lange gedauert" oder die Person "ein bestimmtes Alter" erreicht habe. Wir alle hier drin haben ein bestimmtes Alter. Und was heisst hier "lange gedauert"? Auch diese Bezeichnung ist schwammig.

Der vorgelegte Absatz 4 schliesslich ist gleich ein Freipass, für alle aufgelösten Arbeitsverhältnisse eine Abgangsentschädigung ausbezahlen zu können. Absatz 4 gilt für weiteres Personal. Was heisst "weiteres Personal"? Was heisst das Wort "weiteres"? Was heisst "im gegenseitigen Einvernehmen"? Dieser Personenkreis betrifft womöglich schlicht das ganze Bundespersonal, und der Freipass in den Ausführungsbestimmungen zuhanden des Bundesrates stellt keine juristische Meisterleistung dar.

Das müssen wir ändern, deshalb bitte ich Sie, dem Antrag der Minderheit zuzustimmen.

Berberat Didier (S, NE): Je vous demande d'adopter la proposition de la majorité et donc de rejeter la proposition de la minorité à cet article.

Comme l'a rappelé Monsieur Cramer, il s'agit dans cet article de mesures de résiliation qui ont été prises sans faute de la part de l'employé; je suis convaincu qu'il faut tenir compte du fait que lorsque quelqu'un perd son emploi sans sa faute, il est important que ces personnes puissent tout de même avoir une certaine indemnité. C'est la raison pour laquelle je pense qu'il faut en rester à la version du Conseil fédéral.

La version de la minorité est à mon avis trop lourde; si encore on disait que le Conseil fédéral "peut prévoir des exceptions" dans l'ordonnance d'exécution, cela ne poserait pas de problème, mais là – si j'ai bien compris –, c'est le Conseil fédéral lui-même qui doit décider, lors d'une de ses séances, de verser une indemnité à des personnes qui éventuellement, dans la classe de traitement, ne sont pas très bien situées. Il ne s'agit pas seulement de chefs de service, de secrétaires généraux, etc., cela peut aussi être des personnes dans un office fédéral qui perdent leur poste sans

AB 2012 S 202 / BO 2012 E 202

faute de leur part. Si ces personnes ont un certain âge, ou s'il est très difficile de les reclasser sur le marché du travail, il est normal de prévoir une indemnité.





Je rappellerai aussi que dans le privé, lorsqu'une entreprise ferme, il arrive souvent, dans les conventions collectives ou suite à des négociations, que les personnes qui perdent leur emploi touchent une indemnité. D'ailleurs, avec Monsieur Comte, nous vous avons proposé la semaine passée de la traiter d'une façon privilégiée au niveau fiscal. Je dirai que par rapport au privé, ces règles seraient beaucoup plus strictes; c'est la raison pour laquelle, en conclusion, je vous demande de suivre la majorité et de rejeter la proposition de la minorité Föhn.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Ich bitte Sie, hier der Kommissionmehrheit zuzustimmen. Wir haben lange darüber diskutiert, wie selten solche Abgangsentschädigungen überhaupt ausgesprochen werden. Wir haben auch darüber diskutiert, dass die Voraussetzungen für Massnahmen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses klar aufgezählt sind und dass eine solche Entschädigung eine der möglichen Massnahmen ist. Sie haben, Herr Minder, gesagt, dass alles flou sei, dass auch die Begrifflichkeit flou sei. Aber die Praxis bzw. die bundesgerichtliche Rechtsprechung haben beispielsweise zur Frage der Länge eines Arbeitsverhältnisses klar gesagt, was man darunter zu verstehen hat. Es sind mindestens zwanzig Jahre, und auch das Alter ist bestimmt: Es sind nicht zwanzig, sondern fünfzig Jahre. Auch von daher haben wir eine klare Praxis.

Ich möchte Sie bitten, der Mehrheit zuzustimmen. Das gibt uns etwas Flexibilität, die aber nicht missbraucht wird und die für bestimmte Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nötig ist. Denken Sie an die Generalsekretäre, die Sie vorhin angesprochen haben. Diese und auch persönliche Mitarbeiter und Direktoren können beim Wechsel im Departement, in der Departementsleitung freigestellt werden. Da braucht es unter Umständen eine Möglichkeit, eine korrekte, faire Lösung zu finden. Herr Schwaller, der Präsident der Finanzdelegation, hat sich bereits einmal geäussert und gesagt, wie viel das alles in allem überhaupt ausmacht.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 25 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 7 Stimmen

Art. 21 Abs. 1 Bst. a, d; 25; 26; 27d; 27e; 28 Abs. 1, 1bis-1quater; 32a; 32c Abs. 1, 4; 32g Abs. 4

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 21 al. 1 let. a, d; 25; 26; 27d; 27e; 28 al. 1, 1bis-1quater; 32a; 32c al. 1, 4; 32g al. 4

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 32j

Antrag der Mehrheit

Abs. 2

Invalidenleistungen werden ausgerichtet, wenn die versicherte Person nach Artikel 23 BVG anspruchsberechtigt wird und die Lohnzahlungen des Arbeitgebers durch Beendigung des Anstellungsverhältnisses bzw. die sie ersetzenden Versicherungsleistungen aufhören.

Abs. 2bis

Liegt keine Invalidität nach Absatz 2 vor und besteht nach medizinischer Untersuchung durch den zuständigen ärztlichen Dienst lediglich eine Berufsinvalidität, können auf Antrag des Arbeitgebers durch Publica Invalidenleistungen ausgerichtet werden, wenn Eingliederungsmassnahmen erfolglos geblieben sind. Der Arbeitgeber vergütet Publica das dazu notwendige Deckungskapital.

Abs. 3

Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG erworben werden kann. Die Anschlussverträge können die Projektion dieses Guthabens vorsehen.

Antrag der Minderheit

(Föhn, Diener Lenz, Lombardi, Minder)

Abs. 2bis



Streichen

Art. 32j

Proposition de la majorité

Al. 2

L'assuré perçoit des prestations d'invalidité lorsqu'il y a droit en vertu de l'article 23 LPP et qu'il ne reçoit plus de salaire de son employeur du fait de la cessation des rapports de travail ni de prestations d'assurance remplaçant le salaire.

Al. 2bis

S'il n'y a pas d'invalidité selon l'alinéa 2 et qu'il existe après un examen médical du service médical compétent uniquement une invalidité professionnelle, des prestations d'invalidité peuvent être versées par Publica sur proposition de l'employeur, lorsque les mesures de réadaptation sont restées sans succès. L'employeur rembourse à Publica la réserve mathématique nécessaire.

Al. 3

Les prestations versées en cas d'invalidité ou de décès se basent sur l'avoir de vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS. Les contrats d'affiliation peuvent prévoir la projection relative à cet avoir de vieillesse.

Proposition de la minorité

(Föhn, Diener Lenz, Lombardi, Minder)

Al. 2bis

Biffer

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Ici, c'est une disposition qui a fait l'objet d'un certain nombre de modifications de la part de votre commission. En quoi ont consisté ces modifications? Aux yeux de la majorité de votre commission, ce sont des modifications d'ordre formel, parce que ce dont il s'est agi, c'est que l'article 32j alinéa 2, au lieu d'être d'un seul tenant, a été divisé en deux parties: d'une part un nouvel alinéa 2 où l'on reprend la première phrase de la disposition actuelle, et d'autre part un alinéa 2bis qui reprend la substance de l'article actuel, toutefois en la rendant conforme à la législation applicable, puisqu'au lieu de parler de projection d'avoir de vieillesse avec un taux d'intérêt à 1,5 pour cent, il y a l'indication que l'employeur rembourse à Publica la réserve mathématique nécessaire, que vous trouvez à l'alinéa 2bis.

Voilà donc quel a été le souhait de la majorité de la commission. Mais lorsqu'on en est venu à examiner cette disposition, il y a également eu un débat de principe qui s'est engagé, la question étant de savoir s'il était juste que la Confédération puisse verser des prestations qui sont inscrites dans le cadre de prestations d'invalidité, alors même que le collaborateur est peut-être incapable de travailler, mais qu'il n'est pas au bénéfice d'une rente d'invalidité.

Ce qu'il faut relever, c'est que cette prestation sociale qu'offre la Confédération à ses collaborateurs est une prestation extrêmement ancienne: cela fait déjà des dizaines d'années que cela fonctionne ainsi.

Et c'est une prestation à laquelle les collaborateurs de la Confédération tiennent beaucoup puisque dans ce courrier du mois de janvier, auquel je me suis référé lors de notre débat d'entrée en matière, on voit que les syndicats considèrent que l'un des éléments importants de l'accord qui est intervenu entre eux et le Conseil fédéral, c'est le maintien de l'article 32j.

En contrepartie du maintien de cette disposition, les syndicats ont été d'accord d'accepter un certain nombre de choses qui par ailleurs leur étaient proposées, notamment en ce

AB 2012 S 203 / BO 2012 E 203

qui concerne des garanties moins bonnes dans le cadre des procédures de licenciement, des exigences moindres en matière de motivation, des garanties moindres également dans le cadre des procédures de recours. Il y a donc eu là une discussion entre partenaires sociaux, entre employeur et employés, et comme dans toutes les négociations, au terme de la discussion, chacun en retire un certain nombre d'avantages et a fait un certain nombre de concessions.

Si l'on revient sur cette disposition, on revient sur un accord qui a été trouvé entre partenaires sociaux et qui leur semble important. Ce qu'il faut ajouter aussi, c'est que dans cet accord qui est intervenu, finalement c'est l'employeur qui fait une bonne affaire, parce qu'il obtient qu'on accepte une législation qu'il souhaite et en contrepartie, économiquement, il ne donne pas grand-chose. D'après ce que nous avons appris, ces dernières années, entre 2009, 2010 et 2011, sur trois ans, il n'y a guère eu que sept cas parmi tous les collaborateurs





de la Confédération qui ont pu bénéficier de cette disposition. Donc vous voyez qu'il s'agit d'une disposition appréciée par les collaborateurs, peu coûteuse, qui était l'un des éléments de l'accord qui est intervenu. C'est la raison pour laquelle la majorité de votre commission vous propose de ne pas y revenir. Au vote, cette disposition a été approuvée par 8 voix contre 4.

Föhn Peter (V, SZ): In Artikel 32j geht es um die Vorsorge für Invalidität und Tod. In Absatz 2 wird das Allgemeine geregelt. Jetzt kommt neu Absatz 2bis mit folgendem Wortlaut dazu: "Liegt keine Invalidität nach Absatz 2 vor und besteht nach medizinischer Untersuchung durch den zuständigen ärztlichen Dienst lediglich eine Berufsinvalidität, können auf Antrag des Arbeitgebers durch Publica Invalidenleistungen ausgerichtet werden, wenn Eingliederungsmassnahmen erfolglos geblieben sind. Der Arbeitgeber vergütet Publica das dazu notwendige Deckungskapital."

Mit meinem Minderheitsantrag fordere ich, dass Absatz 2bis zu streichen ist, denn mit diesem Satz torpedieren wir die IV-Revision, wie wir sie in den letzten Jahren angedacht haben. Nach den heute geltenden Bestimmungen können Arbeitnehmer, die vom ärztlichen Dienst als berufsinvalid erklärt wurden und von der IV keine Rente zugesprochen erhielten, eine Berufsinvalidenrente beziehen, sofern der Arbeitgeber die volle Finanzierung übernimmt. Das Deckungskapital für diese Rente beträgt in der Regel mehrere Hunderttausend Franken. In einem Urteil vom 17. Oktober 2011 hat das Bundesverwaltungsgericht einem Mitarbeiter auf seine Beschwerde hin eine Berufsinvalidenrente von 50 Prozent zugesprochen, obwohl der Arbeitgeber nicht einverstanden war, diese zu finanzieren. Die Berufsinvalidenrente wurde ursprünglich geschaffen, um Arbeitnehmer in Monopolberufen davor zu bewahren, eine unzumutbare Arbeit anzunehmen. Die letzten IV-Revisionen bezwecken, die Anzahl Neurenten mithilfe von verbesserten Integrations- und Umschulungsmassnahmen zu verringern. Diese Stossrichtung in den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben hat auch für die Bundesangestellten und somit für die Berufsinvalidität zu gelten. Verzichtet man auf eine solche Koordination, so hat dies zur Folge, dass Angestellte, die von der IV keine Rente zugesprochen erhalten, eine Berufsinvalidenrente beanspruchen, sofern Sie der ärztliche Dienst als berufsinvalid beurteilt.

Es ist unter den heutigen Gegebenheiten kaum mehr vertretbar, dass der Bund für seine Angestellten eine Berufsinvalidität verfügen kann, wenn die staatliche IV-Stelle keine Rente bewilligt hat. Die Berufsinvalidität ist nicht mehr zeitgemäss und unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht vertretbar. Auch beim Bund müssen Integrations- und Umschulungsmassnahmen Vorrang haben, wie dies im Allgemeinen auch in der Wirtschaft der Fall ist.

Aus diesen Gründen beantrage ich Ihnen, diesen Absatz zu streichen. Es wurde ausgeführt, dass es eigentlich um sehr, sehr wenige Fälle gehe. Aber diese Fälle sollten wir genau gleich regeln wie in der Privatwirtschaft. Deshalb bitte ich Sie, dem Antrag meiner Minderheit zuzustimmen.

Diener Lenz Verena (GL, ZH): Für diesen Minderheitsantrag hier stehe ich gerade, und ich möchte Ihnen auch erklären, wie das aus meiner Optik aussieht.

Gemäss geltendem Recht richtet die Publica bei voller Finanzierung durch den Arbeitgeber in gewissen Fällen eine Invalidenrente aus, auch – und das scheint mir eben ganz wichtig – wenn die Invalidenversicherung selber keine Invalidität anerkennt. Diese Bestimmung möchte die Minderheit streichen. Ich erkläre Ihnen kurz meine Überlegungen.

Bei dieser Berufsinvalidität handelt es sich um Fälle von Personen, die nach Lesart der Invalidenversicherung unter Umständen weiterhin voll erwerbsfähig sind, aber nicht mehr fähig sind, ihren spezifischen Beruf auszuüben. Da scheint mir die Frage erlaubt, ob eine solche Lösung wirklich noch zeitgemäss ist. Andere Verwaltungsbetriebe nahmen in jüngster Vergangenheit vermehrt Abschied von diesem Modell. So wurde beispielsweise bei der Statutenrevision der Pensionskasse der Stadt Winterthur im Oktober des letzten Jahres bemängelt, dass eine derartig ausgestaltete Versicherung gegen Berufsinvalidität dem Grundsatz "Eingliederung vor Rente" widerspreche, welcher im Interesse sowohl der betroffenen Versicherten als auch der Pensionskassen liege.

Die umstrittene Passage im BPG wurde 2006 im Rahmen der Totalrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskassen des Bundes hier in diesem Saal schon einmal diskutiert; der Ständerat war damals für die Aufhebung der Bestimmung zur Vorsorge bei Berufsinvalidität – der Nationalrat war anderer Meinung, weshalb wir diese Bestimmung heute wieder auf dem Tisch haben.

Meines Erachtens sprechen folgende Punkte für die Überlegungen der Minderheit: Die Bestimmung widerspricht dem Grundsatz "Eingliederung vor Rente". Sie beinhaltet auch Anreize für versteckte Kündigungen. Es gibt eine gewisse Versuchung, über die Bestimmung zur Berufsinvalidität Leute loszuwerden, sage ich jetzt einmal. Zudem ist es eine Belastung für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler, Invalidenrenten zu finanzieren.



ren, welche die Invalidenversicherung selber als nicht gerechtfertigt betrachtet – und dies in einem Zeitpunkt, in dem sich die Privatwirtschaft im Rahmen der Sanierung der Invalidenversicherung mit enormen Anforderungen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von leistungsbeeinträchtigten Arbeitnehmern konfrontiert sieht.

Und zuletzt: gleich lange Spiesse. Die eidgenössischen Räte, also wir, können nicht im Rahmen der 6. IV-Revision die Bedingungen für die Erlangung einer IV-Rente verschärfen und die eigenen Angestellten weiterhin mit Samthandschuhen anfassen. Das entbehrt einfach einer gewissen Logik und Kongruenz, und wir werden bei der weiteren Revision der Invalidenversicherung ganz sicher auch daran gemessen. Wenn wir hier jetzt für eine spezielle Gruppe eine Berufsinvalidität schaffen und auf der anderen Seite dann bei den Leistungen der IV noch stärker an der Schraube drehen, ist das einfach nicht glaubwürdig.

Darum bin ich hier bei der Minderheit. Ich möchte Sie bitten, der Minderheit zu folgen.

Egerszegi-Obrist Christine (RL, AG): Ich habe dem Antrag der Mehrheit zugestimmt. Es ist so, der Begriff der Berufsinvalidität ist immer wieder sehr umstritten. Wir haben uns in der Kommission informieren lassen, dass es hier um ganz spezielle Fälle z. B. beim Grenzwachtkorps und beim VBS geht, um Leute, die eine spezielle Ausbildung haben und die man nicht einfach irgendwo anders einsetzen kann. Wir haben uns auch erkundigt, wie viele Fälle das denn sind: Es waren über die Jahre hinaus insgesamt sieben Fälle. Das hat uns dann bewogen – Sie sehen das beim Antrag der Mehrheit –, die Bestimmung zweizuteilen. Wir haben jetzt einen Absatz 2 für die normale Invalidität, und wir haben Absatz 2bis für die Spezialfälle, die mit solchen der Stadt Winterthur nicht vergleichbar sind, denn dort hat man gar keine Leute mit solchen Ausbildungen. Wir haben diese Spezialfälle in Absatz 2bis aufgenommen, und diesen Absatz sehr restriktiv formuliert. Es geht weder um ein Giesskannenprinzip noch um einen Anspruch, sondern der Arbeitgeber kann das in ganz bestimmten und umschriebenen Fällen machen.

AB 2012 S 204 / BO 2012 E 204

Die Mehrheit der Kommission wurde davon überzeugt, dass es wenige spezielle Fälle gibt – der Bund hat Tausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern –, die auf diese Art und Weise behandelt werden sollen. Das ist der Grund, weshalb wir diese Differenz haben. Es geht also nicht um Samthandschuhe, und es geht auch nicht um Weichspüler oder so etwas. Die IV-Revision wird durchgezogen, aber man kann den besonderen Ausbildungen, die im Rahmen unseres Staatswesens wichtig sind, Rechnung tragen.

Deshalb werde ich den Antrag der Mehrheit unterstützen.

Rechsteiner Paul (S, SG): Ich möchte Sie bitten, hier der Mehrheit zuzustimmen. Frau Egerszegi hat es gesagt: Es sind wenige, aber doch sozial gravierende Fälle. Der Begriff der Berufsinvalidität ist gewissermassen ein Korrelat zur Problematik der Monopolberufe. Bei Monopolberufen stellt sich das Problem, dass jemand in einem gewissen fortgeschrittenen Alter nicht mehr einfach wechseln kann. Es gibt hier das nichteinschlägige, aber klassische Beispiel des Lokomotivführers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, diesen Beruf auszuüben, weil die Gesundheitsbedingungen für diese sicherheitsrelevante Tätigkeit sehr restriktiv gehandhabt werden. Er ist nicht mehr in der Lage, diesen Beruf auszuüben, aber auch nicht mehr in einem Alter, wo er noch wechseln könnte. Er könnte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – sagen wir, er sei 54 Jahre alt – seine Arbeitskraft nicht mehr entsprechend verwerten. Da ist der Begriff der Berufsinvalidität ein Korrelat zum Monopolberuf; Frau Egerszegi hat es angetönt. Es gibt offenbar vergleichbare Fälle beim Grenzwachtkorps, bei gewissem Zollpersonal, bei gewissen VBS-Berufen. Es geht immer um ältere Arbeitnehmer in diesen Berufen, deshalb wäre es ungerecht, diese Möglichkeit, dieses Korrelat in diesen gravierenden Fällen – es sind nicht sehr viele, es sind wenige –, aus dem Recht für das öffentliche Personal zu beseitigen. Das ist das eine, das ist die inhaltliche Begründung.

Formal muss ich darauf hinweisen und damit die Brücke zum Eintreten schlagen, dass die Revision ein Ganzes ist, ein Geben und Nehmen im Aushandlungsprozess mit den Personalverbänden. Es gibt ganz wenige Bestimmungen, die aus Sicht der Personalverbände positiv gewertet werden können. Die Erhaltung der Berufsinvalidität ist eine Auffanglösung; sie betrifft nicht sehr viele Leute, aber es ist wichtig, dass diese Leute nicht zwischen Stuhl und Bank fallen, dass man jetzt nicht an diesem Ort einen Kompromiss bricht und soziale Härten schafft.

Es fällt ja ohnehin auf – dies die Schlussbemerkung –, dass bereits die Kommission eine Einschränkung vorgenommen hat, denn gegenüber dem heutigen Recht wurde eine zusätzliche Voraussetzung eingeführt, indem für die Zuordnung zur Berufsinvalidität neu der Antrag des Arbeitgebers erforderlich ist.

Ich meine in diesem Sinne, dass es hier notwendig ist, der Mehrheit zu folgen.



Kuprecht Alex (V, SZ): Das Wort "Berufsinvalidität" scheint mir ein Novum zu sein. Ich bin in meiner über dreissigjährigen Tätigkeit in diesem Bereich noch nie auf dieses Wort gestossen. Überhaupt ist das Wort "Invalidität", ich habe es in diesem Saal schon mehr als einmal gesagt, eigentlich ein abstrakter Begriff, den wir dringend durch den Begriff "Erwerbsunfähigkeit" ersetzen sollten. Beim Wort "Erwerbsunfähigkeit" geht es darum abzuklären: Ist jemand aufgrund seiner gesundheitlichen Situation noch in der Lage, einem Erwerb nachzugehen oder nicht? Es gibt auch in der Privatwirtschaft Leute, Herr Kollege Rechsteiner, die Probleme mit ihrem Beruf haben. Nehmen Sie beispielsweise einen Glasbläser aus Hergiswil, der 35 Jahre lang Glas geblasen hat. Der ist unter Umständen auch nicht mehr in der Lage, diesen Beruf auszuüben. Aber er kann trotz seiner beruflichen Beeinträchtigung vielleicht einem anderen Beruf ausüben und einem anderen Erwerb nachgehen. Gerade das ist der primär wichtige Punkt in der laufenden IV-Revision: Wenn jemand aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung nicht mehr in seinem Beruf arbeiten kann, soll er im Rahmen der Wiedereingliederung wieder einen Erwerb in einem anderen Berufsbereich erzielen können.

Darum bin ich der Meinung, wir sollten Absatz 2bis unbedingt streichen, denn wir schaffen damit eine Rechtsungleichheit. Auch ein Berufsoffizier, Herr Kollege Rechsteiner, kann unter Umständen in einem anderen Berufszweig wieder eine Arbeit aufnehmen und einen Erwerb erzielen. Die Erzielung eines anderen Erwerbs muss im Hinblick auf die Wiedereingliederung im Vordergrund stehen. Es kann nicht sein, dass wir diese Leute einfach via Absatz 2bis ausrangieren und ihnen ein Ersatzeinkommen geben. Das wäre nicht gerecht. Ich bitte Sie, auch im Sinne der Rechtsgleichheit mit den Angestellten der Privatwirtschaft, Absatz 2bis zu streichen und unsere Bemühungen im Rahmen der IV-Revision 6b entsprechend zu unterstützen.

Stadler Markus (GL, UR): Abgesehen von der inhaltlichen Ausrichtung ist Absatz 2bis im Sinne der fiskalischen Äquivalenz nicht ganz logisch konstruiert. Wenn wir Absatz 2bis lesen, stellen wir fest, dass der Antrag vom Arbeitgeber, der Entscheid von der Publica und die Finanzen vom Arbeitgeber kommen sollen. Das heisst, die Publica entscheidet in einer Art Zwischenraum zwischen IV-Gesetzgebung, die man dann nicht anwendet, einerseits und der finanziellen Situation, bei der man nichts beizutragen hat, andererseits. Nur schon diese Konstruktion geht nicht ganz auf. Wenn man so etwas tun wollte, müsste man eine ähnliche Regelung finden wie bei der Abgangsentschädigung, aber offenbar ist dazu kein Wille vorhanden. Dann würde man dort die Besonderheit der Situation auch klarer erkennen, denn man müsste dann für ganz wenige Fälle eine spezielle IV erfinden.

Föhn Peter (V, SZ): Zuallererst herzlichen Dank für die Unterstützung, nun aber zu Frau Egerszegi und Herrn Rechsteiner: Es wurde jetzt moniert und gesagt, Leute in einem gewissen Alter mit einem Monopolberuf könne man kaum mehr eingliedern. Ziel muss aber die Eingliederung sein. Ich frage einfach ganz klar: Was soll ich denn mit meinen Angestellten machen, die überhaupt keinen Beruf erlernt haben, die vielleicht auch schulisch minderbemittelt sind usw.? Die haben viel, viel mehr Schwierigkeiten!

Wenn wir einigermassen eine Rechtsgleichheit haben und gerecht sein wollen, dann dürfen wir Absatz 2bis auf keinen Fall aufnehmen. Was in der Wirtschaft gilt, soll auch für die Verwaltungsangestellten gelten.

Diener Lenz Verena (GL, ZH): Ich möchte nur noch eine kurze Ergänzung anbringen, weil das bis jetzt hier noch nicht festgehalten wurde. Herr Rechsteiner hat vom fortgeschrittenen Alter gesprochen; aber im Gesetztext heisst es: ab fünfzig Jahren. Jetzt muss ich einfach fragen: Sind Menschen ab fünfzig Jahren schon in einem so fortgeschrittenen Alter, dass es ihnen nicht mehr zugemutet werden kann, sich auf eine neue Berufstätigkeit einzulassen? Das macht immerhin fünfzehn Jahre zusätzliches Rentnerdasein. Wenn wir die demografische Entwicklung ansehen und berücksichtigen, dass wir in Zukunft vielleicht noch länger als bis 65 arbeiten werden, dann muss ich sagen, dass für mich fünfzig Jahre kein fortgeschrittenes Alter sind. Es geht ja hier nur um jene Fälle, in denen Leute von der IV nicht als invalid deklariert werden; alle anderen Fälle sind subsumiert.

Ich glaube auch nicht, dass – wie von Herrn Rechsteiner ausgeführt – diese wenigen Fälle für die Verhandlungen matchentscheidend sind, die mit den Gewerkschaften geführt wurden und hier in der Waagschale liegen. Ich glaube, wir müssen die Beurteilung weiter fassen. In einem grösseren Kontext müssen wir sagen: Wir brauchen auch für die kommenden IV-Revisionen eine glaubwürdige Haltung.

Darum meine ich, dass wir die Minderheit unterstützen sollten.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Je suis un peu surpris de l'ampleur que prend ce débat, parce que je crois que l'on perd le sens des choses. On ne parle pas d'un



grand principe général, on parle de sept cas sur trois ans. On parle d'une prestation qui n'est pas nouvelle: cela fait des dizaines d'années, Monsieur Kuprecht, que ce système existe. C'est effectivement un avantage dont bénéficient les employés de la Confédération et non tous les travailleurs, mais cet avantage est compensé par des inconvénients. Cela faisait, comme je vous l'ai indiqué, partie des négociations qui ont eu lieu entre employeur et employés, les employés tenant à continuer à bénéficier de cet avantage. En contrepartie, ils ont été d'accord d'accepter toute une série d'assouplissements du système. On ne peut pas négocier et ne vouloir que les choses positives, les autres étant rejetées. Il semble finalement que le Conseil fédéral est un négociateur adroit, parce que, moyennant un très petit sacrifice financier, il a obtenu des avantages très importants dans cette négociation. Cela, je pense que le Conseil fédéral saura encore mieux que moi le dire. La seule chose que je dois encore rappeler, c'est que cette discussion a eu lieu en commission et qu'au terme de cette discussion, la commission, par 8 voix contre 4, a soutenu la proposition de la majorité.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Zuerst zu den Ausführungen von Herrn Ständerat Föhn und zum Hinweis auf das Bundesgerichtsurteil, das ja festgehalten hat, dass eine Berufsinvalidität festzustellen ist, auch wenn der Arbeitgeber anderer Auffassung ist. Das ist es ja gerade: Wenn Sie jetzt die Bestimmung aufnehmen, welche die Mehrheit möchte, nämlich "auf Antrag des Arbeitgebers", dann werden wir eine andere Situation haben. Das gibt es heute nicht. Darum ist eigentlich der Antrag des Arbeitgebers irrelevant, weil das heute nicht im Gesetz steht, sondern die Voraussetzungen anders definiert sind. Sie können das gemäss der Kommissionsmehrheit ändern, sodass es künftig so sein wird, dass zwar alle übrigen Voraussetzungen gegeben sein müssen, dann aber noch die Auffassung des Arbeitgebers vorhanden sein muss, dass es sich um eine Berufsinvalidität handelt, worauf eine solche Leistung erst ausgerichtet wird. Es müssen also noch andere Voraussetzungen erfüllt sein, das haben Sie gesehen: Es braucht ein Gutachten des ärztlichen Dienstes, und es braucht – das scheint meines Erachtens sehr wichtig – auch den Nachweis, dass Eingliederungsmassnahmen gescheitert sind, und zwar ohne Verschulden des Betroffenen. Man muss also nachweisen, dass man vergeblich versucht hat, einzugliedern und umzuschulen, wobei das nicht gegangen ist, weil ein Beruf tatsächlich zu diesem Monopolbereich gehört. Es geht hier im Wesentlichen um GWK- und um VBS-Mitarbeiter.

Man kann jetzt schon sagen – und ich teile die Auffassung –, dass ein Alter von fünfzig Jahren nicht ein Alter ist, in welchem grundsätzlich keine neue berufliche Herausforderung angenommen werden könnte. Wenn Sie aber dreissig Jahre als GWK-Mitarbeiter auf einem bestimmten Posten tätig waren, ist ein Wechsel sehr schwierig; Sie können dann nicht einfach zur Kantonspolizei wechseln, und es gibt auch sonst sehr wenige Möglichkeiten, sich beruflich zu verändern. Noch einmal: Alle Personen, bei denen Veränderungen und Eingliederungen möglich sind, fallen nicht hierunter; das fällt ausdrücklich weg.

Schauen Sie jetzt einmal, in wie vielen Fällen die Bestimmung zur Anwendung kommt: Wir haben 32 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung, und es gab in zwei oder drei Jahren total sieben Fälle, die wirklich unter diesem Titel zu lösen waren. So ist, denke ich, das "Problem" schon noch überblickbar. Sie fragen zu Recht, Frau Ständerätin Diener, ob denn sieben Fälle in drei Jahren relevant für das Ergebnis der Verhandlungen gewesen seien. Von der Anzahl her kann das ja nicht sein. Vielmehr steckt eine eher psychologische Absicht dahinter: Man wollte zeigen, dass der Bund ein sozialer Arbeitgeber ist und sich in diesem Bereich noch etwas von anderen Arbeitgebern unterscheidet, und zwar in einem positiven Sinn. Denn man müsste sich auch fragen, was mit diesen Personen, die nicht mehr eingegliedert werden können und über fünfzig Jahre alt sind, sonst geschehen würde. Noch einmal: Es sind ganz wenige Fälle, die Voraussetzungen sind ganz klar, und es geht mehr darum, dass man ein Institut, das man heute hat, nicht einfach ohne Weiteres aufgibt.

Ich möchte Sie also bitten, bei der Mehrheit zu bleiben und hier noch den Zusatz "auf Antrag des Arbeitgebers" hineinzunehmen. Ich denke, das ist richtig, das hatten wir in unserem Entwurf noch nicht drin.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 23 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 13 Stimmen

Art. 32m Abs. 1–3

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 32m al. 1–3

Proposition de la commission





Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 34

Antrag der Mehrheit

Abs. 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Föhn, Comte, Minder)

Abs. 3

Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Art. 34

Proposition de la majorité

Al. 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Föhn, Comte, Minder)

Al. 3

Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent pas demander qu'une décision susceptible de recours leur soit rendue.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Je précise que nous parlons de l'alinéa 3. C'est là qu'il y a une proposition de minorité. L'alinéa 2 peut donc être considéré comme acquis.

Il s'agit de savoir contre quel genre de décision on peut recourir. Tout à l'heure, la minorité va certainement s'exprimer. Les arguments que nous avons entendus en commission visaient la suppression d'une possibilité de recours pour les candidats à un poste dont la candidature a été rejetée parce que, si l'on accepte de tel recours, cela signifierait que c'est finalement le juge qui est l'employeur puisque c'est ce dernier qui détermine s'il faut engager quelqu'un ou non.

Quand on entend cet argument comme cela, il semble extrêmement séduisant. Mais en réalité les choses ne se passent pas comme cela; elles se passent bien différemment. Il existe en Suisse une loi sur la procédure administrative. Cette loi indique de façon très précise quand on peut faire un recours. Et pour que l'on puisse former un recours, il faut que l'on subisse un préjudice. Le seul fait de voir sa candidature rejetée n'est pas un préjudice, parce qu'il est évident que la personne qui se présente pour un poste n'a pas un droit à l'obtenir.

En revanche, ce que les tribunaux peuvent contrôler, c'est la rectitude des procédures. Cela, c'est un problème d'égalité de traitement et il est tout à fait normal que dans un Etat de droit il n'y ait pas un système de passe-droit qui fait que l'on favorise telle ou telle candidature parce que les gens semblent sympathiques, même s'ils n'ont aucune des

AB 2012 S 206 / BO 2012 E 206

qualifications exigées et qu'ils n'ont pas suivi la procédure adéquate pour être candidat. Voilà donc ce que prévoit notre loi et il n'y a pas lieu de déroger à notre législation uniquement pour le cas des employés de la Confédération.

A cela s'ajoute que, pour des cas où une erreur administrative pourrait amener une condamnation de l'Etat pour un rejet de candidature, cela n'implique bien sûr pas une obligation d'accepter la candidature; cela se règle par des indemnités financières.

Voilà toutes les raisons pour lesquelles la majorité de la commission vous prie de rejeter la proposition de la minorité. Au vote, la commission s'est prononcée par 5 voix contre 3 et 2 abstentions.

Föhn Peter (V, SZ): Ich beantrage mit meiner Minderheit bei Artikel 34 einen neuen Absatz 3 mit folgendem Wortlaut: "Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung."



Weshalb dieser Antrag? Bisher hatten Personen, die eine Stelle nicht erhalten haben, keinen Anspruch auf eine Verfügung, die ihnen den Rechtsweg an das Bundesverwaltungsgericht eröffnet hätte. Sie erhielten ein Absageschreiben, wie es in der Privatwirtschaft üblich ist. Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom 12. Oktober 2010 wurde diese Praxis leider geändert. Seither haben demzufolge abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber einen Anspruch auf eine anfechtbare Verfügung, in der begründet werden muss, weshalb sie die Stelle nicht erhalten haben. Mit dieser Verfügung haben sie die Möglichkeit, sich bei Gericht über den Stellenbesetzungsprozess zu beschweren.

Diese neue Rechtsprechung hat zur Folge, dass das Bundesverwaltungsgericht den Stellenbesetzungsprozess auf seine Rechtmässigkeit hin überprüfen kann. Die Stelle, die die Person nicht angestellt hat, hat im Gerichtsverfahren nachvollziehbar zu begründen, warum die Person nicht berücksichtigt werden konnte. Kommt das Gericht zum Schluss, dass der Stellenbesetzungsprozess rechtsfehlerhaft abgelaufen ist, so droht eine Schadenersatzzahlung an die abgewiesene Stellenbewerberin oder den abgewiesenen Stellenbewerber. Gemäss diesem Urteil haben alle Personen, die nicht berücksichtigt wurden, Anspruch auf eine Verfügung und können klagen.

Diese neue Praxis ist für die Behörde, die eine Stelle besetzen muss, aus zwei Gründen unhaltbar: zum einen erhöht sie den administrativen Aufwand, zum andern schränkt sie die freie Wahl der Anstellungsbehörde ein. Ich denke, ein schriftliches Absageschreiben mit einer kurzen Begründung muss genügen.

Deshalb beantrage ich, diesen neuen Absatz 3 aufzunehmen. Damit hätten wir eine klare Regelung. Eine Absage kann man erteilen, klipp und klar, aber ohne anfechtbare Verfügung. Es kann doch nicht sein, dass wir hier einmal mehr die Bürokratie spielen lassen.

Ich danke für Ihre Unterstützung.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Diese Bestimmung braucht es nicht. In der Praxis zeigt es sich, dass die abgewiesenen Stellenbewerberinnen und -bewerber praktisch nie eine Verfügung verlangen. Im Übrigen ist es so, dass sie dann die Kostenfolgen oder zumindest das Kostenrisiko tragen müssen und dass auch die Erfolgchancen nicht so wahnsinnig gross sind. Dann kommt noch dazu, dass eine Beschwerde keine aufschiebende Wirkung hat, und damit können die Stellen mit anderen, ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden.

Aufgrund der bestehenden Praxis ist diese Bestimmung wirklich nicht nötig. Es hat sich gezeigt, dass wir diesbezüglich keine Schwierigkeiten haben, und darum braucht es diese Bestimmung an sich nicht.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 24 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 7 Stimmen

Art. 34a

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Stöckli, Berberat)

Streichen

Art. 34a

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Stöckli, Berberat)

Biffer

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: La proposition de la minorité, à vrai dire, a fait l'objet d'une discussion extrêmement rapide en commission. Il est en effet apparu évident à la commission qu'il fallait éviter des recours dilatoires. Si l'on dit que tous les recours ont un effet suspensif, cela signifie concrètement que quelqu'un peut recourir même si au fond il a très peu de raisons de le faire, uniquement pour gagner du temps. Du reste, si le recours est bien fondé, il est tout à fait possible au juge d'ordonner la restitution de l'effet suspensif – c'est ce que prévoit expressément l'article 34a.



C'est la raison pour laquelle votre commission, par 7 voix contre 2 et 1 abstention, s'est ralliée au projet du Conseil fédéral.

Berberat Didier (S, NE): Cet article 34a qui a trait à l'effet suspensif est à mes yeux une des détériorations du projet les plus importantes au détriment du personnel. Je rappellerai qu'en règle générale, dans la loi sur la procédure administrative à l'article 55, les recours ont un effet suspensif, sauf si l'autorité qui rend la décision le retire à des conditions bien déterminées. Ici, avec cette proposition, on inverse en quelque sorte la règle, la présomption, et le retrait intervient d'office, sauf si l'instance de recours ordonne l'effet suspensif. Le rapporteur de la commission a indiqué que le but était d'éviter des recours dilatoires; certes, il existe des recours dilatoires, mais si l'on appliquait l'article 55 et qu'on avait gardé la même présomption, c'est-à-dire recours avec effet suspensif automatique, il serait tout à fait possible à l'autorité de retirer cet effet. La conséquence est qu'en cas de problème, ce qui va se passer, c'est que l'employé devra cesser son activité – puisqu'une décision sera rendue – alors même qu'à l'heure actuelle, un employé peut faire recours et garder son emploi, ce qui au niveau des droits du personnel nous semble à l'évidence beaucoup plus favorable.

Le problème est que dans ce domaine, la Confédération – puisque l'effet suspensif n'est plus automatique – n'a plus l'obligation de justifier les raisons pour lesquelles l'effet suspensif est retiré; cela nous paraît être une détérioration de la situation actuelle. Sans aller beaucoup plus loin, car je crois que vous avez compris l'enjeu, il est important d'en rester à la règle normale de l'article 55, et en fin de compte de garder l'effet suspensif automatique.

Ce que je souhaite encore ajouter, c'est que je n'ai jamais prétendu que cette disposition était contraire à l'article 55. L'article 55, je l'ai déjà dit, fixe une règle générale, mais à son alinéa 5 réserve les dispositions d'autres lois fédérales prévoyant qu'un recours n'a pas d'effet suspensif. Cela veut dire que dans ce cadre-là, nous avons appliqué l'article 55 dans son exception; ce n'est pas une question juridique, c'est une question d'opportunité. En fin de compte, ce projet est un compromis âprement négocié, les associations du personnel ont fait des efforts importants, et il est aussi important de ne pas donner un signal négatif en changeant la règle qui jusqu'à présent n'a pas posé de gros problèmes.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Ich möchte Sie bitten, mit der Mehrheit bzw. mit dem Bundesrat zu

AB 2012 S 207 / BO 2012 E 207

stimmen.

Es ist ja bereits heute so, dass in den meisten Fällen die aufschiebende Wirkung von Anfang an entzogen wird; das ist heute Praxis. Wenn Sie diese Bestimmung jetzt in das Gesetz hineinnehmen, wie wir es vorschlagen, muss man den Entzug der aufschiebenden Wirkung im Unterschied zu heute nicht mehr begründen und kann damit das Verfahren vereinfachen und den administrativen Aufwand reduzieren. Die Beschwerdeinstanz kann die aufschiebende Wirkung immer wiederherstellen, wenn es sich zeigt, dass der Entzug der aufschiebenden Wirkung ungerechtfertigt war. Man kann einen solchen Entscheid also immer wieder korrigieren, diese Möglichkeit besteht für den Fall, dass der Entzug ungerechtfertigt war.

Im Sinne der Effizienz bei der Abwicklung der Fälle und der Reduktion des administrativen Aufwandes möchte ich Sie bitten, der Mehrheit und dem Bundesrat zu folgen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 22 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 6 Stimmen

Art. 34b

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 34c

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates





Antrag der Minderheit I

(Berberat, Stöckli)

Abs. 1 Bst. e

e. Die Kündigung ist im Sinne von Artikel 10 Absatz 3 nicht sachlich hinreichend begründet.

Antrag der Minderheit II

(Stöckli, Berberat, Cramer)

Abs. 1 Bst. e

e. Die Kündigung ist im Sinne von Artikel 10 Absatz 3 nicht sachlich hinreichend begründet und betrifft eine Person, die das 50. Altersjahr überschritten oder mindestens 20 Dienstjahre für einen Arbeitgeber nach Artikel 3 gearbeitet hat.

Art. 34c

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité I

(Berberat, Stöckli)

Al. 1 let. e

e. ne reposait pas sur des motifs objectifs suffisants au sens de l'article 10 alinéa 3.

Proposition de la minorité II

(Stöckli, Berberat, Cramer)

Al. 1 let. e

e. ne reposait pas sur des motifs objectifs suffisants au sens de l'article 10 alinéa 3 et concerne une personne de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans pour un employeur visé à l'article 3.

Präsident (Altherr Hans, Präsident): Herr Berberat hat mitteilen lassen, er ziehe den Antrag der Minderheit I zurück.

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: La problématique de la réintégration est réglée à l'article 34c. Aujourd'hui il est possible qu'un employé de la Confédération qui perdrait son travail – dans un certain nombre de cas – puisse être réintégré, par exemple lorsque l'employé a, de bonne foi, dénoncé une infraction ou qu'il a été abusivement licencié, etc. A ce catalogue, que l'on trouve à l'article 34c alinéa 1 lettres a à d, la minorité I souhaite ajouter une lettre supplémentaire indiquant que la réintégration est également possible lorsque le licenciement ne repose pas sur des motifs objectifs suffisants et la minorité II ajoute encore ceci: "et concerne une personne de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans pour son employeur".

La majorité de la commission a estimé qu'il ne fallait pas suivre ce chemin, et ceci essentiellement pour deux raisons. La première de ces raisons est que la notion de "motifs objectifs suffisants" est indéterminée, en tout cas elle ne renvoie à rien que l'on connaisse dans le droit du travail habituel. D'autre part, lorsqu'on se trouve dans des cas de ce type, il est aujourd'hui possible de régler la question non pas par la réintégration, mais par le versement d'une somme d'argent, par le versement d'une indemnité.

Considérant que la question posée par la minorité trouve déjà une réponse satisfaisante dans la législation actuelle, la commission propose, par 7 voix contre 3 et 1 abstention, le rejet de ces propositions de minorité.

Stöckli Hans (S, BE): Im heutigen Recht wird in Artikel 14 statuiert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Kündigung unter Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung erhalten haben, weiterbeschäftigt werden. Der vorliegende Vorschlag macht nun eine Unterscheidung: In den Fällen, in denen krasse Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt sind, kann eine Wiedereinstellung erfolgen, und in den Fällen, in denen eine sachlich nicht hinreichend begründete Kündigung erfolgt ist, will man sich nicht mit einer Weiterbeschäftigung auseinandersetzen, sondern eine Entschädigung entrichten. Infolgedessen ist es tatsächlich möglich, dass Leute mit fadenscheinigen Argumenten entlassen werden und vor der Beschwerdeinstanz dann zwar Recht bekommen, aber die Stelle dennoch verloren haben.

Sie, Frau Bundespräsidentin, haben vorhin auch erwähnt, wie schwierig es für Leute in einem gewissen Alter ist, welche lange eine Tätigkeit beim Bund ausgeübt haben, eine andere Stelle zu finden. Dementsprechend



hat Herr Berberat seinen Minderheitsantrag zurückgezogen, wonach alle, die von einer sachlich nicht hinreichend begründeten Kündigung betroffen sind, ein Recht auf Wiedereinstellung haben. Vielmehr wollen wir dieses Recht auf diejenigen beschränken, welche das 50. Altersjahr überschritten haben oder eben mindestens zwanzig Jahre im Dienste der Eidgenossenschaft gearbeitet haben.

Mir scheint, das sei ein korrekter Kompromiss, der das System absolut ergänzt, das in dieser Vorlage vorhanden ist.

Berberat Didier (S, NE): Je vous demande de suivre la proposition de la minorité II. Il est important de préciser que nous nous trouvons dans un cas de figure où quelqu'un perd son emploi et que la perte de l'emploi est injustifiée. L'article 10 alinéa 3 de cette loi prévoit que l'employeur peut résilier le contrat de durée indéterminée s'il existe des motifs objectifs suffisants qui sont énoncés aux lettres a à f.

S'il apparaît que la résiliation est injustifiée, et qu'il y a du harcèlement par exemple, la conséquence est que la personne perd son emploi et, si l'on suit la proposition de la majorité de la commission, elle ne pourra recevoir qu'une indemnité; il n'y aura pas de réintégration, mais une indemnité, c'est ce que souhaite la majorité de la commission. Je vous signale simplement que pour beaucoup de personnes, l'argent d'une indemnité ne remplacera jamais un emploi perdu. C'est la raison pour laquelle nous vous demandons que, dans ce cadre-là, où il n'y a pas de faute de l'employé et que c'est à cause de l'employeur que la personne perd son emploi, selon l'article 10 alinéa 3, elle soit réintégrée.

J'ai retiré ma proposition de minorité I parce que nous sommes encore prêts avec Monsieur Stöckli à faire un compromis en considérant qu'il ne fallait même pas prévoir la réintégration dans tous les cas, mais uniquement lorsqu'une personne a plus de 50 ans ou si elle a travaillé plus de vingt ans au sein de l'administration fédérale.

AB 2012 S 208 / BO 2012 E 208

Il nous paraît donc que cette proposition est vraiment raisonnable, qu'elle tient compte aussi du fait que des collaborateurs peuvent voir leur contrat résilié sans qu'ils aient commis de faute. Mais il n'est pas normal que la seule chose que la Confédération doit faire, c'est de verser une somme d'argent, alors même que ces personnes souhaitent continuer à travailler au sein de l'administration fédérale.

Je vous demande donc de suivre la proposition de la minorité II.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Ich möchte Sie bitten, dem Entwurf des Bundesrates und dem Antrag der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

Wenn Sie der Minderheit folgen und die Weiterbeschäftigungspflicht so weit ausdehnen würden, würden Sie vom Konzept wegkommen und unser Konzept ein wenig ad absurdum führen. Wir sagen: Es gibt eine Weiterbeschäftigung, wenn im Falle einer Kündigung eine schwere Verletzung der Vorschriften vorliegt. Aber das soll natürlich nicht einfach auch dann gelten, wenn eine sachlich nicht hinreichende Begründung vorliegt. Das haben wir auch so diskutiert und gesagt, im ersten Fall solle eine Entschädigungspflicht gelten.

Ich denke, wir sollten beim Konzept bleiben. Wir haben uns entschieden, ein neuzeitliches Gesetz zu machen. Es kann nicht sein, dass die Weiterbeschäftigungspflicht praktisch in jedem Fall gilt, wenn jemand mehr als fünfzig Jahre alt ist. Ich denke, das passt nicht ins Konzept. Das ist im Übrigen einer der wenigen Punkte, die mit den Personalverbänden nicht ganz geklärt wurden. Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal hat ihre Position bis am Schluss vertreten, und wir haben gesagt, dass wir verschiedene neuzeitliche Instrumente ins Bundespersonalgesetz aufgenommen haben und dass diese Bestimmung in dieser Form nicht hineinpasst. Ich bitte Sie, der Mehrheit und dem Bundesrat zu folgen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 22 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit II ... 10 Stimmen

Art. 35; 36 Abs. 1; 37 Abs. 3, 3bis, 4; Ziff. II Einleitung, Ziff. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 35; 36 al. 1; 37 al. 3, 3bis, 4; ch. II introduction, ch. 1

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté





Ziff. II Ziff. 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

mit Ausnahme von:

Art. 28 Abs. 5bis

Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

Art. 28 Abs. 6

Die Absätze 1 bis 5bis gelten ...

Ch. II ch. 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

à l'exception de:

Art. 28 al. 5bis

Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

Art. 28 al. 6

Les alinéas 1 à 5bis s'appliquent ...

Cramer Robert (G, GE), pour la commission: Juste un mot pour indiquer qu'il s'agit bien sûr ici d'introduire dans la loi fédérale sur les EPF la même disposition que l'on trouve désormais à l'article 19 alinéa 4bis de la loi sur le personnel de la Confédération.

Angenommen – Adopté

Ziff. II Ziff. 3, 4; Ziff. III

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Ch. II ch. 3, 4; ch. III

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

Für Annahme des Entwurfes ... 29 Stimmen

Dagegen ... 2 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse

gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires

selon lettre aux Chambres fédérales

Angenommen – Adopté