

Dokumentationszentrale  
3003 Bern  
Tel. 031 322 97 44  
Fax 031 322 82 97  
doc@pd.admin.ch

**Bundespersonalgesetz (BPG)**

**Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)**

**Legge sul personale federale (Lpers)**

**Verantwortlich für diese Ausgabe:**

Parlamentsdienste  
Dokumentationszentrale  
Ernst Frischknecht  
Tel. 031 / 322 97 31

**Responsable de cette édition:**

Services du Parlement  
Centrale de documentation  
Ernst Frischknecht  
Tél. 031 / 322 97 31

**Bezug durch:**

Parlamentsdienste  
Dokumentationszentrale  
3003 Bern  
Tel. 031 / 322 97 44  
Fax 031 / 322 82 97  
doc@pd.admin.ch

**S'obtient aux:**

Services du Parlement  
Centrale de documentation  
3003 Berne  
Tél. 031 / 322 97 44  
Fax 031 / 322 82 97  
doc@pd.admin.ch

## **Inhaltsverzeichnis / Table des matières**

Seite - Page

1.	Übersicht über die Verhandlungen - Résumé des délibérations		I
2.	Rednerlisten - Listes des orateurs		III
3.	Zusammenfassung der Verhandlungen Condensé des délibérations		V VIII
4.	Verhandlungen der Räte - Débats dans les conseils		
	Nationalrat - Conseil national	05.10.1999	1
		06.10.1999	14
	Ständerat - Conseil des Etats	13.12.2000	67
	Nationalrat - Conseil national	06.03.2000	97
	Ständerat - Conseil des Etats	14.03.2000	117
	Nationalrat - Conseil national	16.03.2000	120
	Ständerat - Conseil des Etats	22.03.2000	122
5.	Schlussabstimmungen / Votations finales		
	Nationalrat - Conseil national	24.03.2000	123
	Ständerat - Conseil des Etats	24.03.2000	125
6.	Namentliche Abstimmungen / Votes nominatifs	12/33/59/65/110/115//126-132	

## 1. Uebersicht über die Verhandlungen - Résumé des délibérations

### × 57/98.076 n Bundespersonalgesetz

Botschaft vom 14. Dezember 1998 betreffend das Bundespersonalgesetz (BPG) (BBl 1999 1597)

NR/SR *Staatspolitische Kommission*

Siehe Geschäft 99.3575 Po. SPK-SR (98.076)

#### 1. Bundespersonalgesetz (BPG)

**06.10.1999 Nationalrat.** Beschluss abweichend vom Entwurf des Bundesrates.

**13.12.1999 Ständerat.** Abweichend.

**06.03.2000 Nationalrat.** Abweichend.

**14.03.2000 Ständerat.** Abweichend.

**16.03.2000 Nationalrat.** Festhalten.

**22.03.2000 Ständerat.** Zustimmung.

**24.03.2000 Nationalrat.** Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

**24.03.2000 Ständerat.** Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

#### 2. Beamtengesetz

**06.03.2000 Nationalrat.** Beschluss gemäss Entwurf der Kommission.

**14.03.2000 Ständerat.** Zustimmung.

**24.03.2000 Nationalrat.** Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

**24.03.2000 Ständerat.** Das Bundesgesetz wird in der Schlussabstimmung angenommen.

### × 57/98.076 n Loi sur le personnel de la Confédération

Message du 14 décembre 1998 concernant la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) (FF 1999 1421)

CN/CE *Commission des institutions politiques*

Voir objet 99.3575 Po. CIP-CE (98.076)

#### 1. Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

**06.10.1999 Conseil national.** Décision modifiant le projet du Conseil fédéral.

**13.12.1999 Conseil des Etats.** Divergences.

**06.03.2000 Conseil national.** Divergences.

**14.03.2000 Conseil des Etats.** Divergences.

**16.03.2000 Conseil national.** Maintenir.

**22.03.2000 Conseil des Etats.** Adhésion.

**24.03.2000 Conseil national.** La loi est adoptée en votation finale.

**24.03.2000 Conseil des Etats.** La loi est adoptée en votation finale.

#### 2. Statut des fonctionnaires

**06.03.2000 Conseil national.** Décision conforme au projet de la commission.

**14.03.2000 Conseil des Etats.** Adhésion.

**24.03.2000 Conseil national.** La loi est adoptée en votation finale.

**24.03.2000 Conseil des Etats.** La loi est adoptée en votation finale.

## 2. Rednerliste - Liste des orateurs

Nationalrat - Conseil national

<b>Appli Wartmann</b> Regine (S, ZH)	108
<b>Antille</b> Charles-Albert (R, VS)	39, 48, 113
<b>Baader</b> Caspar (V, BL)	102, 105, 109
<b>Beck</b> Serge (L, VD), rapporteur	3, 15, 19, 23, 27, 28, 32, 44, 52, 55, 60, 62, 98, 99, 100, 103, 105, 106, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 120
<b>Béguelin</b> Michel (S, VD)	15, 39, 45
<b>Borel</b> François (S, NE)	4, 41
<b>Bortoluzzi</b> Toni (V, ZH)	4
<b>Bühmann</b> Cécile (G, LU)	6, 25, 37, 51, 60, 61, 108, 123
<b>Comby</b> Bernard (R, VS)	5
<b>David</b> Eugen (C, SG), Berichterstatter	2, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 43, 49, 50, 54, 58, 61, 65
<b>Dettling</b> Toni (R, SZ)	5, 22, 35
<b>Ducrot</b> Rose-Marie (C, FR)	9, 18, 26, 42, 58
<b>Fischer-Hägglings</b> Theo (V, AG)	57
<b>Florio</b> Marguerite (L, VD)	7, 31, 42, 49
<b>Fritschi</b> Oscar (R, ZH)	26, 30, 42, 64
<b>Genner</b> Ruth (G, ZH)	53, 57, 102
<b>Gross</b> Andreas (S, ZH)	49
<b>Hubmann</b> Vreni (S, ZH)	17, 53, 57, 105
<b>Janiak</b> Claude (S, BL)	111
<b>Keller</b> Christine (S, BS)	18
<b>Leu</b> Josef (C, LU)	8, 22, 31, 123
<b>Maury Pasquier</b> Liliane (S, GE)	18, 39, 51
<b>Pelli</b> Fulvio (R, TI)	14
<b>Rechsteiner</b> Paul (S, SG)	123
<b>Rennwald</b> Jean-Claude (S, JU)	50
<b>Robbiani</b> Meinrado (C, TI)	101
<b>Scherer</b> Marcel (V, ZG)	101
<b>Scheurer</b> Rémy (L, NE)	17
<b>Schmid</b> Samuel (V, BE)	9, 43
<b>Spielmann</b> Jean (S, GE)	4, 62, 98, 99, 106, 110, 112, 113, 123
<b>Teuscher</b> Franziska (G, BE)	22
<b>Thanel</b> Anita (S, ZH)	22, 26, 29, 35, 53, 55, 102, 107, 111, 112
<b>Vallender</b> Dorle (R, AR)	18, 30, 37, 58
<b>Vermot</b> Ruth-Gaby (S, BE)	113

<b>Villiger Kaspar, Bundesrat</b>	10, 15, 20, 23, 27, 28, 32, 36, 45, 50, 52, 54, 55, 58, 61, 62, 65, 99, 100, 103, 106, 109, 111, 113, 114, 115, 120
<b>Vollmer Peter (S, BE)</b>	7, 21, 31, 38, 56, 64, 101, 105
<b>Weyeneth Hermann (V, BE)</b>	21, 25, 28, 30, 38, 49, 97, 98, 100, 103, 106, 107, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 120
<b>Zwygart Otto (U, BE)</b>	7, 30, 41

#### Ständerat - Conseil des Etats

<b>Béguelin Michel (S, VD)</b>	73, 87, 92
<b>Brunner Christiane (S, GE)</b>	78, 82, 84, 91, 93
<b>Büttiker Rolf (R, SO)</b>	68
<b>David Eugen (C, SG)</b>	79, 86, 89, 95
<b>Forster Erika (R, SG)</b>	69, 74
<b>Frick Bruno (C, SZ)</b>	79
<b>Leuenberger Ernst (S, SO)</b>	70, 79, 83, 85, 91, 93
<b>Leumann Helen (R, LU)</b>	69, 76
<b>Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission</b>	117, 119
<b>Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission</b>	67, 73, 75, 76, 77, 81, 83, 84, 85, 87, 90, 91, 92, 93, 94, 95
<b>Studer Jean (S, NE)</b>	75, 94
<b>Villiger Kaspar, Bundesrat</b>	71, 74, 75, 76, 80, 82, 83, 84, 86, 88, 90, 91, 92, 94, 95, 118, 119, 122
<b>Wicki Franz (C, LU), für die Kommission</b>	87, 122



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

Botschaft: 14.12.1998 (BBl 1999, 1597 / FF 1999, 1421)

### **Ausgangslage**

Angelpunkt der personalpolitischen Reform bildet die Modernisierung des Personalrechts, wie sie einige Schweizer Kantone und Gemeinden bereits an die Hand genommen haben. Eine grössere Flexibilität der Anstellungsverhältnisse soll die Verwaltung und die Unternehmungen fähig halten, auf Entwicklungen im Umfeld sowie auf organisations- und personenspezifische Gegebenheiten zu reagieren. Das Beamtengesetz von 1927 behindert trotz zahlreicher Teilrevisionen die notwendige Dynamisierung sowie die gewünschte Durchlässigkeit von öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Grundsätzliche Revisionsanliegen mussten auf die Totalrevision des Beamtengesetzes, d.h. auf die Erarbeitung des neuen Bundespersonalgesetzes (BPG), verschoben werden.

Ziel der Totalrevision ist ein schlanker Erlass, der für alle Arbeitgeber des Bundes (allg. Bundesverwaltung, Gerichte, Post, SBB usw.) den erforderlichen Handlungsspielraum schafft. Das BPG will ein gemeinsames gesetzliches Dach für das gesamte Bundespersonal bieten und somit einer Aufspaltung im Arbeitsrecht des Bundes vorbeugen. Mit einer Annäherung an das schweizerische Obligationenrecht ist eine teilweise Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse verbunden, wobei der Status des Bundespersonals nach wie vor öffentlich-rechtlich bleiben soll. Die Wahl auf Amtsdauer (Beamtenstatus) wird abgelöst durch eine kündbare öffentlich-rechtliche Anstellung mit ausgebautem Kündigungsschutz auf der Grundlage eines individuellen Vertrags. An die Stelle der bisherigen vierjährigen Arbeitsplatzgarantie tritt eine weitgehende Beschäftigungssicherheit bei beruflicher Mobilität der Mitarbeitenden. Neu besteht die Möglichkeit, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Das Entlohnungssystem erhält einen stärkeren Leistungs- und Marktbezug. Die Beschwerdeverfahren werden vereinfacht.

Das BPG bestimmt, welche Ziele die für die Personalpolitik verantwortlichen Bundesstellen verfolgen müssen. Alle Personalmassnahmen - sowohl die Recht setzenden Akte (Ausführungsbestimmungen, Gesamtarbeitsverträge) wie auch die Anwendungsakte (Einzelarbeitsverträge, personalpolitische Massnahmen, individuelle Entscheide usw.) - müssen sich diesen Zielen unterordnen. Obwohl das BPG für die Ausführungsbestimmungen bedeutenden Freiraum offen hält, bindet es das Handeln der Personalverantwortlichen über die gemeinsame Zielnorm ein. Das BPG konkretisiert diese Zielnorm, indem es die gesetzliche Grundlage für das personalpolitische Instrumentarium schafft. Es trägt damit dem Legalitätsprinzip Rechnung.

Das BPG darf sich als moderner und zukunftsorientierter Erlass präsentieren.

- Es leistet mit der Aufnahme kontraktueller Elemente und der Einführung des Gesamtarbeitsvertrages ins öffentliche Arbeitsrecht eine Annäherung an die obligationenrechtlichen Nonnen der Privatwirtschaft.

- Es überträgt die für ein modernes Personalmanagement notwendigen Kompetenzen vom Parlament an die Exekutive und fördert mit einem ausgebauten Reporting das Vertrauen zwischen beiden Instanzen.

- Es ermöglicht eine weiter gehende Delegation nicht zuletzt an die Unternehmungen, die sich im Zeichen der Liberalisierung künftig stärker am Markt behaupten müssen.

- Es hält einen weiten Rahmen für personalpolitische Massnahmen - Personalgewinnung und Personalförderung, Personalpflege, Sozialmassnahmen usw. - offen, der auch unter veränderten arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Bedingungen angemessene Massnahmen erlaubt.

- Es ist personalfreundlich und sozial, schützt vor Willkür und fördert eine Vertrauenskultur zwischen den Arbeitgebern des Bundes und ihren Sozialpartnern.

- Es ist mit dem EU-Recht kompatibel.

Das BPG soll das Beamtengesetz auf das Ende der laufenden Amtsdauer 1997-2000 ablösen und auf den 1. Januar 2001 in Kraft treten.

### **Verhandlungen**

NR	5./6.10.1999	AB 2035, 2052, 2080, 2089
SR	13.12.1999	AB 1074
NR	06.03.2000	AB
SR	14.03.2000	AB
NR	16.03.2000	AB

SR	22.03.2000	AB
NR / SR	24.03.2000	Schlussabstimmungen (Bundespersonalgesetz: 112:51 / 36:5; Beamtengesetz: 113:49 / 42:0)

In der Eintretensdebatte im **Nationalrat** begrüßten verschiedene Sprecher die mit der Modernisierung des Personalrechts anvisierte Flexibilisierung. Die stärkere Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sei im Interesse aller Beteiligten eine absolute Notwendigkeit. Wie private Arbeitnehmer müsse auch der Bund auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig sein. Die Linke machte zum Teil starke Vorbehalte gegen die Leistungs- und Marktorientierung des neuen Gesetzes. Der Liberalisierungsschub gehe zu weit und stelle letztlich die Qualität des öffentlichen Dienstes in Frage, weshalb auf die Vorlage gar nicht einzutreten sei. Für die SVP-Fraktion ging die Liberalisierung umgekehrt zu wenig weit. Der ganze Vertragsrahmen profitiere nach wie vor von einem grosszügigen beamtenrechtlichen Schutzraum. Die Post- und SBB-Angestellten seien vom neuen Erlass auszunehmen. Die Vorlage sei deshalb nochmals an die Kommission zurückzuweisen. Bundesrat Villiger entgegnete, dass die neu geschaffenen Freiräume genügten, um Post und Bahn nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen führen zu können. In der Folge wurde der Nichteintretensantrag Borel/Spielmann mit 119 zu 18 und der Rückweisungsantrag Bortoluzzi mit 111 zu 24 Stimmen verworfen.

In der Detailberatung folgte der Rat weitestgehend den Anträgen seiner Kommission. Eine Überraschung war die knappe Annahme eines Antrages Pelli (R, TI), der auch die von Post und SBB kontrollierten Betriebe dem Bundespersonalgesetz unterstellen wollte. Mit 93 zu 63 Stimmen verwarf die Ratsmehrheit sodann einen Antrag Vollmer (S, BE), die Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse in Angleichung an das OR zu verhindern. Soweit das Gesetz nichts anderes vorsieht, soll somit das OR gelten. Dass der Bund nach Abschaffung des Beamtenstatus eine erhöhte Beschäftigungssicherheit zu bieten hat, blieb unbestritten. Die Kündigungsfristen sind deshalb länger als im OR. Linke Anträge für weitere Kündigungseinschränkungen lehnte der Rat ebenso ab wie bürgerliche Vorschläge für vermehrte Flexibilität. Der Grundsatz, die Löhne nach Funktion, Erfahrung und Leistung zu bemessen, wurde klar gutgeheissen. Richtig fand es der Rat, dass der Bundesrat auch Mindestlöhne festschreibt. Hingegen setzte sich beim Teuerungsausgleich knapp mit 70 zu 68 Stimmen eine bürgerliche Kommissionsminderheit durch, wonach der Teuerungsausgleich nur ausgerichtet werden soll, wenn es die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse gestatten. Gegen den Willen einer SVP-Minderheit anerkannte die Ratsmehrheit im Einklang mit der Bundesverfassung das Streikrecht (95 zu 39 Stimmen). Der Bundesrat soll jedoch das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben können. - In der Gesamtabstimmung wurde das Gesetz mit 58 zu 21 Stimmen (bei 40 Enthaltungen) gutgeheissen.

Nachdem das Eintreten nicht bestritten worden war, folgte der **Ständerat** in einer langen Debatte fast durchwegs den Anträgen seiner Kommission und der Fassung des Erstrates. Die vom Nationalrat eingefügte Bestimmung, wonach das Gesetz auch für das Personal der von der Post und den SBB kontrollierten Betriebe gelten soll, wurde wieder gestrichen. Gegenüber dem Nationalrat öffnete der Ständerat in Artikel 6 das sogenannte "OR-Fenster" noch weiter. Die Anwendung des Obligationenrechtes soll nicht nur in "begründeten Einzelfällen" erfolgen, sondern zusätzlich auf bestimmte Personalkategorien wie namentlich Aushilfspersonal, Praktikanten sowie im Ausland rekrutiertes und angestellte Personal ausgedehnt werden (30 zu 9 Stimmen). Gemäss dem Beschluss bei Artikel 9 soll das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung bei Erreichen der Altersgrenze nach AHV-Gesetz enden (29 zu 7 Stimmen). Ernst Leuenberger (S, SO) wollte wie der Nationalrat den Bundesrat ermächtigen, die Altersgrenze festzulegen. Auch weitere Versuche der Linken, die Vorlage aus ihrer Sicht akzeptabler zu gestalten, scheiterten. Anträge zum Kündigungsschutz, zur Lohntransparenz, zur Verankerung eines Höchstlohnes oder zu den Bestimmungen beim Teuerungsausgleich wurden abgelehnt. Mit Artikel 18a nahm der Rat neu Bestimmungen über die Wahrung der Interessen der Arbeitgeber auf. - In der Gesamtabstimmung stimmte der Rat der Vorlage mit 27 zu 4 Stimmen bei einigen Enthaltungen zu.

Der **Nationalrat** folgte in mehreren Fällen den Beschlüssen des Ständerates. So stimmte er mit 95 zu 40 Stimmen der Streichung der von ihm zuvor eingefügten Bestimmung zu, wonach das Gesetz auch für das Personal der von der Post und der SBB kontrollierten Betriebe gelten soll. Auch bei Artikel 9 stimmte er der Lösung des Ständerates zu, wonach die Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG bestimmt wird. Bei der Festsetzung der Mindestlöhne wurde die bei der ersten Beratung eingefügte Bestimmung, wonach die Mindestlöhne einen Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen ermöglichen sollen, wieder fallen gelassen. Auch bei den Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile fügte er sich dem Entscheid des Ständerates; Beschwerden an die eidgenössische Personalrekurskommission sind demnach nicht möglich. Der Rat stimmte auch der Möglichkeit zu,

bestimmte Personalkategorien dem OR zu unterstellen, er präziserte aber, dass dies nur "in begründeten Fällen" möglich sein soll. Nach drei Eventualabstimmungen stimmt der Rat dieser umstrittenen Formulierung mit 110 zu 54 Stimmen zu.

Festhalten beschloss der Rat in Artikel 5 Absätze 1 und 2: Der Bundesrat wird zu einer Berichterstattung an die eidgenössischen Räte verpflichtet. Eine weitere Differenz blieb bei Artikel 7 aufrecht; der Rat beschloss die Streichung einer vom Zweitrat eingefügten Bestimmung, wonach für die Ausübung hoheitlicher Funktionen in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich sein soll. Er hielt an der bundesrätlichen Fassung fest, nach welcher der Bundesrat diese Frage durch Verordnung regeln kann.

Der Nationalrat stimmte auch zwei neu zur Beratung gebrachten Anträgen zu. In Artikel 19 Absatz 4 beschloss er, dem Personal die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat und die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Staaten zu verbieten. Ferner beschloss er angesichts der sich abzeichnenden Verzögerung der Inkraftsetzung des neuen Gesetzes, im bestehenden Beamtenengesetz eine Änderung. Der Bundesrat wird ermächtigt, die Amtsdauer der Beamtinnen und Beamten auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens einer neuen gesetzlichen Regelung zu beenden und die Überführung des Bundespersonals in das neue Arbeitsverhältnis zu regeln. Der **Ständerat** stimmte nur noch bei Artikel 7 nicht der grossen Kammer zu. Nachdem diese jedoch in einer weiteren Beratung Festhalten beschlossen hatte, fügte er sich dieser Entscheidung.

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

Message: 14.12.1998 (BBl 1999, 1597 / FF 1999, 1421)

### **Situation initiale**

Le pilier de la réforme de la politique du personnel est la modernisation du droit du personnel, modernisation que plusieurs cantons et communes de Suisse ont déjà entreprise. La souplesse accrue des conditions d'engagement permettra à l'administration et aux entreprises fédérales de réagir face à l'évolution de l'environnement et de s'adapter en fonction des spécificités des organisations et des individus. Malgré de nombreuses révisions partielles, la loi sur le statut des fonctionnaires de 1927 (StF) entrave une nécessaire dynamisation et ne permet pas d'assurer la perméabilité souhaitée entre le service public et le secteur privé. Les demandes de refonte complète ont dû être reportées jusqu'à la révision totale du StF, c'est-à-dire jusqu'à l'élaboration de la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération (LPers).

Le but de la révision totale est d'obtenir un acte législatif concis, qui accorde à tous les employeurs de la Confédération (administration générale, tribunaux, La Poste, CFF, etc.) la marge de manœuvre nécessaire. La LPers veut offrir un ensemble de normes communes à la totalité du personnel fédéral et éviter ainsi l'atomisation du droit du travail de la Confédération. L'assouplissement partiel des conditions d'engagement est lié au rapprochement avec le code des obligations; le statut du personnel fédéral reste cependant régi par le droit public. La nomination pour une durée administrative (statut de fonctionnaire) est remplacée par un engagement révocable de droit public, doté d'une protection consolidée contre le licenciement, sur la base d'un contrat individuel. La garantie du poste de travail pour une période de quatre ans est remplacée par une large sécurité de l'emploi, sous condition de mobilité professionnelle. La possibilité de conclure des conventions collectives de travail est une nouveauté. Le système salarial se voit axé sur la prestation et le marché. Les voies de recours sont simplifiées.

La LPers détermine les objectifs que doivent poursuivre les services fédéraux; responsables en matière de politique du personnel. Toutes les mesures concernant le personnel - aussi bien les actes législatifs (dispositions d'exécution, conventions collectives de travail) que les actes d'application (contrats individuels de travail, mesures en matière de politique du personnel, décisions individuelles, etc.) - doivent être subordonnées à ces objectifs. Même si la LPers laisse une marge de manœuvre importante au niveau des dispositions d'exécution, elle lie l'activité des responsables du personnel aux buts communs qu'elle définit. La LPers concrétise cette option en créant la base légale pour les instruments de la politique du personnel et respecte ainsi le principe de légalité.

La LPers peut se targuer d'être un texte moderne et tourné vers l'avenir:

- en adoptant des éléments contractuels et en introduisant la convention collective de travail dans le droit public, elle rapproche le statut du personnel des normes du CO, qui prévalent dans le secteur privé;
- elle transfère du Parlement à l'exécutif les compétences nécessaires à une gestion du personnel moderne et favorise, par un «reporting» accru, un climat de confiance entre les deux institutions;
- elle autorise une large délégation de compétences, notamment aux entreprises fédérales qui, dans l'optique d'une libéralisation, devront à l'avenir s'affirmer plus fortement sur le marché;
- elle offre un cadre étendu pour des mesures de politique du personnel - recrutement et développement du personnel, mesures sociales - qui permet de prendre des mesures appropriées également quand les conditions du marché du travail et de l'économie se modifient;
- elle est sociale et favorable au personnel, protège de l'arbitraire et encourage une culture basée sur la confiance entre les employeurs fédéraux et leurs partenaires sociaux;
- enfin, elle est compatible avec le droit européen.

La LPers doit remplacer le StF au terme de la législature 1997-2000 et entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

### **Délibérations**

CN	5/6.10.1999	BO 2035, 2052, 2080, 2089
CE	13.12.1999	BO 1074
CN	06.03.2000	BO



CE	14.03.2000	BO
CN	16.03.2000	BO
CE	22.03.2000	BO
CN/CE	24.03.2000	Votations finales
		(Loi sur le personnel de la Confédération: 112:51 / 36:5)
		(Statut des fonctionnaires:113:49 / 42:0)

Pendant le débat d'entrée en matière au **Conseil national**, plusieurs orateurs se sont réjouis de voir un tel projet mis sur pied, car il permettra de créer des conditions d'engagement plus souples. Il est selon eux absolument nécessaire d'encourager une plus grande perméabilité entre l'économie privée et le service public, dans l'intérêt de tous les concernés. A leur avis, la Confédération, à l'instar des employeurs privés, doit accroître sa compétitivité sur le marché du travail. La gauche a pour sa part émis des réserves quant à l'introduction de critères d'embauche en fonction des prestations personnelles de l'employé et des lois du marché. Elle estime en effet que les mesures de libéralisation sont démesurées et qu'elles risquent de compromettre la qualité du service public. C'est pourquoi il ne faut pas selon elle entrer en matière sur le dossier. Pour le groupe de l'Union démocratique du Centre en revanche, les dispositions de la LPers sont trop timorées, car les employés de la Confédération continuent, comme auparavant, de bénéficier d'une généreuse protection. De plus, les effectifs de La Poste et des CFF ne devraient pas tomber sous le coup du texte, raison pour laquelle la LPers devrait retourner une nouvelle fois devant la commission. A cela, Kaspar Villiger a rétorqué que les nouvelles dispositions étaient suffisantes pour que La Poste et les Chemins de fer fédéraux puissent mener une politique de gestion du personnel proche du marché. La proposition de non-entrée en matière [François Borel (S, NE) / Jean Spielmann (S, GE)] et la proposition de renvoi devant la commission de Tori Bortoluzzi (V, ZH) ont été rejetées, respectivement par 119 voix contre 18 et par 111 voix contre 24.

Dans la discussion par articles, le National a largement suivi les recommandations de sa commission (l'acceptation à une courte majorité de la proposition de Fulvio Pelli (R, TI), visant à étendre le domaine d'application de la loi au personnel des entreprises contrôlées par la Poste et les CFF, a été une surprise). Puis, la majorité du Conseil a rejeté par 93 voix contre 63, une proposition de Peter Vollmer (S, BE) visant à empêcher que les modalités d'engagement soient flexibilisées par analogie avec le Code des obligations. Sauf indication contraire, ce seront donc les dispositions du Code des obligations qui seront appliquées. Aucun député n'a contesté le fait que même avec la suppression du statut de fonctionnaire, la Confédération offrira toujours une plus grande sécurité de l'emploi. C'est la raison pour laquelle le préavis de licenciement y est plus long que dans le Code des obligations. Les représentants du peuple ont également rejeté les propositions de la gauche visant à limiter davantage les critères de licenciement ainsi que les propositions des partis bourgeois en vue d'assouplir encore plus les conditions d'engagement. Les députés ont salué le nouveau régime salarial, qui sera basé sur la fonction occupée, l'expérience et les prestations personnelles de l'employé. Ils ont également accepté que le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux. C'est cependant à une courte majorité que la Chambre basse a adopté une proposition de la minorité bourgeoise de la commission relative à l'adaptation au renchérissement: ce dernier ne sera garanti que si les conditions économiques et financières le permettent. Contrairement à la requête d'une minorité du groupe de l'Union démocratique du Centre, le National, par 95 voix contre 39, a reconnu le droit de grève tel qu'il est inscrit dans la Constitution fédérale. Toutefois, le Conseil fédéral doit pouvoir limiter ou supprimer ce droit pour certaines catégories d'employés. Lors du vote sur l'ensemble, la loi a été approuvée par 58 voix contre 21, et 40 abstentions.

L'entrée en matière n'ayant pas donné lieu à contestation, le **Conseil des Etats**, après un long débat, s'est rallié à presque toutes les propositions de sa commission ainsi qu'aux décisions prises par le Conseil national. Il a cependant rejeté la disposition rajoutée par le Conseil national, visant à ce que les employés des exploitations gérées par La Poste et les CFF soient eux aussi soumis à la LPers. Le Conseil des Etats a cependant été plus loin que le Conseil national en ce qui concerne le droit applicable (art. 6), en donnant davantage d'importance au Code des obligations. Ainsi, le Code des obligations ne doit pas s'appliquer uniquement aux «cas particuliers fondés», mais aussi à «certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires ainsi que le personnel recruté et engagé à l'étranger» (30 voix contre 9). Selon la décision prise au sujet de l'article 9, le rapport de travail doit prendre fin sans congédiement dès que le titulaire atteint la limite d'âge conformément à la loi sur l'AVS (29 voix contre 7). Ernst Leuenberger (S, SO) voulait, à l'instar du Conseil fédéral, habiliter le Conseil fédéral à fixer la limite d'âge. D'autres tentatives de la gauche

visant à rendre le texte plus acceptable à ses yeux, ont échoué. Les propositions concernant la protection contre les licenciements, la transparence des salaires, l'inscription dans la loi d'un salaire maximum ou des dispositions relatives à la compensation du renchérissement ont été rejetées. En adoptant l'article 18a, la Chambre haute a introduit dans le texte des dispositions sur la préservation des intérêts des employeurs. Dans le vote sur l'ensemble, le texte a été accepté par 27 voix contre 4 et quelques abstentions.

Le **Conseil national** a alors suivi dans plusieurs cas les décisions prises par le Conseil des Etats. Ainsi, il a adhéré, par 95 voix contre 40, à la suppression des dispositions qui visaient à maintenir dans le cadre de l'application de la nouvelle loi les entreprises gérées par la Poste ou les CFF. De même, il a approuvé l'inscription de l'âge limite de référence (article 21 de la LAVS) pour la cessation des rapports de service voulue par le Conseil des Etats. Concernant la composante « prestations » du salaire, le Conseil national s'est rallié au Conseil des Etats souhaitant empêcher celle-ci d'être soumise au recours auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel. En outre, le Conseil national a biffé la disposition qu'il avait introduite lors de ses premières délibérations et qui exigeait des conditions de vie convenables comme critère à la fixation du montant des salaires minimaux. Le Conseil national a accepté également la possibilité de soumettre certaines catégories du personnel au CO plutôt qu'à la LPers, comme le personnel auxiliaire, les stagiaires et le personnel recruté et engagé à l'étranger. Mais il précise, « lorsque cela est fondé ». Le vote définitif sur cette question très discutée n'a pu avoir lieu qu'au terme de trois votes préliminaires, quatre propositions différentes ayant été avancées. C'est finalement la proposition de la majorité qui a été retenue, par 110 voix contre 54.

Le Conseil national a par contre maintenu sa position à l'article 5, alinéas 1 et 2: le Conseil fédéral sera tenu de faire périodiquement un rapport de ses activités aux deux Conseils. De plus, une divergence a été maintenue concernant l'article 7: le Conseil national a décidé de biffer une des dispositions rajoutées par le Conseil des Etats, disposition d'après laquelle l'accomplissement d'une tâche impliquant l'exercice du pouvoir public aurait exigé la nationalité suisse. Il s'est en cela rallié à l'avis du Conseil fédéral qui permettait, en cas de nécessité, de régler cette question par voie d'ordonnance.

Le Conseil national a aussi accepté deux propositions nouvellement mises en délibération. A l'article 19, alinéa 4, il a en effet décidé d'empêcher le personnel fédéral d'exercer une fonction officielle pour un Etat étranger, ainsi que d'accepter des titres et des décorations octroyés par des autorités étrangères. De même, au regard du retard pris par les délibérations, le Conseil national a modifié le statut actuel des fonctionnaires en autorisant le Conseil fédéral à mettre fin à la période administrative des fonctionnaires à la date à laquelle allait entrer en vigueur le nouveau régime légal concernant les rapports de travail à la Confédération, ainsi qu'à régler le passage du personnel fédéral des anciens aux nouveaux rapports de travail.

Dans un premier temps, le **Conseil des Etats** n'a pas approuvé le Conseil national au sujet de l'article 7. Mais, après de nouvelles délibérations lors desquelles celui-ci a choisi de maintenir sa décision, le Conseil des Etats l'a finalement suivi.

98.076

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

Botschaft und Gesetzentwurf vom 14. Dezember 1998 (BBl 1999 1597)  
Message et projet de loi du 14 décembre 1998 (FF 1999 1421)  
Kategorie III, Art. 68 GRN – Catégorie III, art. 68 RCN

---

*Antrag der Kommission*  
Eintreten

*Antrag Borel*  
Nichteintreten

*Antrag Spielmann*  
Nichteintreten

*Antrag Bortoluzzi*  
Rückweisung an die Kommission  
mit dem Auftrag, eine Vorlage vorzulegen, die:  
a. sowohl die Schweizer Post wie die Schweizerischen Bundesbahnen ausnimmt;  
b. das moderne Personalmanagement und flexible Anstellungsverhältnisse auch im Bundespersonalbereich garantiert.

*Proposition de la commission*  
Entrer en matière

*Proposition Borel*  
Ne pas entrer en matière

*Proposition Spielmann*  
Ne pas entrer en matière

*Proposition Bortoluzzi*  
Renvoi à la commission  
avec mandat de présenter un projet:

- a. qui ne traite pas du personnel de La Poste et des Chemins de fer fédéraux;
- b. qui garantisse le recours aux techniques modernes de gestion du personnel et la flexibilité dans les rapports de travail.

**David Eugen (C, SG),** Berichtersteller: Mit der Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz unterbreitet uns der Bundesrat eine grundlegende Neuorientierung des öffentlichen Dienstrechtes des Bundes. Das heutige Beamtengesetz, das ein Alter von 70 Jahren aufweist, beruht auf den Vorstellungen einer detailliert strukturierten Beamtenerorganisation, wo das Gesetz alles im einzelnen regelt. Diese Ordnung hat sehr lange vorgehalten. Es wäre heute zu einfach, dieser Ordnung vorzuwerfen, sie habe ihre Zwecke nicht erfüllt. Andererseits müssen wir erkennen, dass sich Staat und Gesellschaft in diesen 70 Jahren verändert haben. Vor allem in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren haben sich doch auch im Bereich des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Dienstleistung wesentliche Änderungen abgespielt, die ein Überdenken und ein Neustrukturieren des öffentlichen Dienstes auch in unserem Land notwendig machen.

Einige wichtige Elemente möchte ich nennen: Der öffentliche Dienst ist in den letzten Jahren mehr und mehr zu einer Dienstleistungsorganisation geworden. Natürlich erfüllt er immer noch wesentliche hoheitliche Funktionen, aber das Verständnis, wie der Staat dem Bürger gegenübertritt, ist anders: 1. Der Staat erfüllt Aufgaben für den Bürger; er stellt Dienste zur Verfügung, die einen möglichst hohen qualitativen Grad aufweisen und zu möglichst günstigen Preisen erbracht werden sollen.

2. Heute hat das Know-how eine sehr grosse Bedeutung, es kann von jemandem aber nicht mehr ein für allemal für das ganze Leben erworben werden. Das gilt für den ganzen Arbeitsmarkt. Jeder, der heute mit zwanzig Jahren in den Arbeitsmarkt eintritt, weiss, dass er bis im Alter von fünfundsiebzig Jahren an einem ganz anderen Ort landen und dass ihn sein Berufsweg über sehr verschiedene Stationen und Stufen führen kann. Der traditionelle öffentliche Dienst war auf berufliche Karrieren ausgerichtet, die sich sehr gradlinig und auch in einem relativ engen Berufsfeld abwickelten. Die Bedürfnisse der heutigen Gesellschaft lassen solche klaren und eindeutigen, auf lange Sicht strukturierten Berufswege nicht mehr zu. Auch im öffentlichen Dienst muss jeder damit rechnen, dass er irgendwann seine Funktionen ändert, andere Aufgaben wahrnehmen, sich weiter ausbilden lassen muss usw.

Insgesamt ist der ganze Know-how-Einsatz im Personalbereich eine der wichtigsten Fähigkeiten, um Aufgaben gut zu erfüllen. Das gilt sowohl im Bereich der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Bereich.

3. Der Einsatz des Personals muss flexibler möglich sein. Nicht nur für den einzelnen, sondern auch für ganze Personalgruppen ergeben sich Veränderungen. Man muss das Know-how eben dort einsetzen können, wo es notwendig ist, und man muss es wieder zurücknehmen können, wenn die Notwendigkeit nicht mehr besteht. In einer Bundesverwaltung muss auch ein ämterübergreifender Personaleinsatz möglich sein. In den Bundesbetrieben muss man sich mit ganz neuen Herausforderungen auseinandersetzen; bedenken Sie, was gegenwärtig vom Markt her bei der Post passiert. Dasselbe gilt auch für die Bahn: Da setzt der Markt Be-

dingungen, die – unter Umständen auch sehr kurzfristig – Veränderungen notwendig machen.

4. Die stärkere Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst entspricht heute einer absoluten Notwendigkeit. Berufskarrieren verlaufen nicht mehr einfach entweder im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, sondern zum Nutzen beider Seiten muss ein Hin und Her möglich sein.

Das Bundespersonalgesetz, das Ihnen der Bundesrat vorlegt und das wir in der Kommission vorberaten haben, trägt diesen Gesichtspunkten Rechnung. Ich möchte auf einige Punkte dieses Gesetzes hinweisen, die einen Unterschied zum bisherigen Recht bilden.

Das neue Personalrecht des Bundes ist vom Vertragsgedanken geprägt: Ein Element, das bis heute im öffentlichen Dienstrecht wenig und selten vertreten war, wird jetzt zum bestimmenden Element. Jeder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst erhält einen Vertrag. Der Vertrag gilt als Grundinstrument, um die Rechtsbeziehung und die Regeln für das Arbeitsverhältnis festzulegen. Dies gilt zum einen für den Arbeitsvertrag des einzelnen Angestellten, aber auch für ganze Gruppen von Angestellten im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages.

Das neue Personalrecht nimmt insbesondere für die Bereiche Post und Bahn dieses Instrumentarium, das wir aus dem Privatrecht kennen – den Gesamtarbeitsvertrag –, und gibt damit den Sozialpartnern eine ganz neue und bedeutendere Funktion im Rahmen der Festlegung der Regeln für das Arbeitsverhältnis. Insbesondere bei den Betrieben der Post und der Bahn werden in Zukunft die Organisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gewerkschaften und Angestelltenorganisationen, eine wesentliche Aufgabe als Vertragspartner der Post- und der Bahnleitung zu erfüllen haben. Das setzt einiges voraus, auch auf der Seite dieser Arbeitnehmerorganisationen. Wir haben aber im Rahmen der Vorberatung dieses Gesetzes feststellen dürfen, dass die Arbeitnehmerorganisationen sehr positiv auf diese für sie neue Möglichkeit reagiert haben, das Arbeitsverhältnis sozialpartnerschaftlich mitgestalten zu können.

Neben diesem Kernpunkt, der viel grösseren Bedeutung des Vertrages und der Sozialpartnerschaft, ist ein weiterer Punkt zu erwähnen. Viele Regeln bzw. Regelsetzungsmöglichkeiten werden auf untere Stufen delegiert. Es ist nicht mehr so, dass alles, was im Bundespersonalrecht gilt, auf oberster Stufe des Bundesgesetzes gleichsam in Granit gemesselt wird. Vielmehr wird die Möglichkeit bestehen, Regeln der Rechtsetzung zu delegieren – in erster Linie an den Bundesrat, aber auch an andere Arbeitgeber wie die Post, die Bahn, Gerichte und weitere dezentralisierte Einheiten. Dies bedeutet aber nicht – das möchte ich hervorheben –, dass die Instanzen, die Detailregeln für das Personalrecht setzen können, in einem luftleeren Raum aktiv sein können. Ihnen werden vielmehr durch das Gesetz, das wir heute beraten, die wesentlichen personalpolitischen Ziele vorgegeben. Das heisst, dass sie ihre Regeln in dem Rahmen setzen sollen, den das Gesetz als Ziel vorgibt. Mit anderen Worten: Im Gesetz konzentrieren wir uns auf die Zielsetzungen, während die Umsetzung dieser Ziele untergeordneten Einheiten zur Regelung überlassen wird.

Als drittes wichtiges Element neben dem Vertrag und der Neuordnung der Regelungskompetenzen möchte ich die Bedeutung der Instrumente für die Personalpolitik hervorheben. Der Bund muss wie alle privaten Arbeitgeber auf dem Markt wettbewerbsfähig sein. Es müssen ihm die Instrumente für eine fortschrittliche Personalpolitik zur Verfügung stehen. Das bedeutet insbesondere, dass er im Lohnbereich auch mit Mitteln schaffen muss – Leistungszulagen, Bonussystem usw. –, wie sie in der Privatwirtschaft üblich sind, um gute Arbeitskräfte gewinnen zu können. Der Bund muss auch bezüglich der Weiterbildung des Personals und bezüglich aller übrigen Elemente ein gutes Angebot machen können, damit das Personal seine Aufgaben motiviert erfüllt. Hier stellt das Bundespersonalgesetz dem Bundesrat, aber auch den anderen Arbeitgebern die entsprechenden Instrumente zur Verfügung.

Ein letzter Punkt ist in diesem Gesetz wichtig: Sie haben wahrgenommen, dass wesentlich mehr Freiräume geschaffen werden. Es ist aber ganz klar, dass im öffentlichen Dienst auch Sicherheit bestehen muss; es muss auch die Treue zum Gesetz Beachtung finden. Es gilt das Legalitätsprinzip, die Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Staat, den sie nach aussen auch zu vertreten haben. Diesem Punkt wird mit den Kündigungsregeln Rechnung getragen. Wir haben in diesem Gesetz sehr konkrete Kündigungsregeln, die wesentlich mehr Schutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten, als dies im Privatrecht der Fall ist. Ich betrachte dies als einen sehr wichtigen Punkt. Wir wollen ja nicht, dass der Staat korruptionsanfällig wird, weil die Treue zum Gesetz nicht mehr besteht.

Ich bitte Sie, auf diesen Gesetzentwurf einzutreten – die Kommission beantragt Ihnen dies mit 13 zu 6 Stimmen bei 4 Enthaltungen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Les rapports entre la Confédération et les entreprises qui en dépendent et leur personnel sont actuellement régis par la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires qui date de 1927. Malgré de nombreuses révisions partielles, ce texte ne permet plus de régler de manière satisfaisante les relations entre l'Etat fédéral et ses collaborateurs.

En effet, l'ampleur, la complexité et la diversité des tâches confiées par le souverain et les Chambres fédérales au Gouvernement et à son administration ont crû de manière exponentielle au cours des cinquante dernières années. Même si l'on peut regretter à certains égards que le fédéralisme de subsidiarité ait évolué vers une centralisation accrue des tâches publiques au niveau fédéral, nous sommes contraints de constater l'augmentation importante du personnel des employeurs fédéraux depuis la conception de l'actuel statut du personnel, même si la tendance s'inverse depuis la privatisation partielle des entreprises et la redéfinition des tâches de l'Etat. L'effectif de la seule administration fédérale, à l'exclusion des entreprises, comptait à fin 1998 plus de 35 000 postes occupés par 43 000 collaborateurs, la Poste et les CFF employant pour leur part plus de 76 000 personnes.

Cette évolution a été engendrée par les besoins nouveaux générés par une société à haut développement technologique, développement qui entraîne une évolution rapide dans les comportements humains et, donc, dans les besoins de régulation par l'Etat. Il est donc nécessaire que l'activité publique puisse être gérée avec des méthodes offrant de fortes capacités de souplesse et d'évolution; le renouvellement des instruments de gestion des corporations publiques est une condition fondamentale de leur capacité et de leur crédibilité pour assumer leurs tâches fondamentales de régulation de la communauté.

La gestion du personnel de l'administration fédérale et de celui des entreprises ne peut être envisagé selon des méthodes datant de l'entre-deux-guerres, alors même que leurs cahiers des charges respectifs ont été totalement modifiés et, surtout, sont appelés à l'être constamment non par choix politique, mais par l'évolution des besoins de la communauté nationale en matière d'intervention étatique. Toute démarche visant à modifier le statut du personnel des corporations publiques suscite des réactions tranchées de la part d'une partie des personnes concernées, et les démarches non abouties ne sont pas rares dans ce domaine. Il est pourtant indispensable que les éléments les plus conservateurs de la fonction publique comprennent qu'il n'est plus possible et acceptable par les citoyens qu'elle reste en marge des exigences de souplesse et de capacité d'adaptation qui sont imposées à l'ensemble des personnes ayant une activité professionnelle. Des positions statiques et conservatrices dans ce domaine ne pourraient qu'empêcher l'Etat d'assumer ses tâches fondamentales et, donc, hypothéquer les raisons mêmes de son existence.

La Confédération et les entreprises qui en dépendent ne peuvent relever les défis de l'évolution de la société contemporaine que par une capacité d'évolution des missions et des structures performante. Pensons à titre illustratif aux problé-

matiques inexistantes il y a vingt ans comme les régulations du génie génétique ou des réseaux électroniques d'échange des informations, ou encore des flux d'échange de biens et de services engendrés par des accords tel celui de l'OMC.

Contrairement à certaines affirmations, ce n'est pas par goût du démantèlement social ou par envie de péjorer la qualité de son action que la révision du statut du personnel fédéral est envisagée, mais par souci de maintenir une action efficace et performante de la Confédération dans les tâches fondamentales qu'elle exerce pour le maintien d'une société démocratique, libre, responsable et solidaire. C'est dans cet esprit que votre commission a examiné le projet du Conseil fédéral qui trouve sa base constitutionnelle à l'article 173 alinéa 2 de la nouvelle constitution. Le Gouvernement a élaboré son texte après de longues négociations avec les associations d'employés, qui ont permis à celles-ci de faire valoir leurs préoccupations et de faire inscrire dans le projet des réponses à la majeure partie d'entre elles.

Ce projet vise à mettre en place une loi-cadre comprenant 38 articles, loi mettant en place les principes généraux des relations entre employeurs et employés et renvoyant pour le surplus aux mesures d'application. Ainsi, le Parlement renonce logiquement à stratifier les détails tels l'échelle des salaires, le tableau de classes de traitement ou le détail des allocations sociales. Les Commissions de gestion ont d'ailleurs confirmé par la voix de M. Lauper, à l'occasion du débat d'entrée en matière en commission, qu'elles souhaitent le retour des compétences salariales au Conseil fédéral, de manière que celui-ci et les Chambres elles-mêmes ne soient plus entravés dans une gestion souple et en phase avec le marché de l'emploi. Elles ont également attiré notre attention sur le fait que les délégations de compétence du Parlement au Conseil fédéral devaient être compensées par une parfaite transparence de celui-ci en matière de politique du personnel et par la fourniture sans restriction aux Commissions de gestion des informations qu'elles jugent nécessaires à l'exercice des compétences budgétaires et de haute surveillance du Parlement sur la politique du personnel.

C'est dans un esprit de dialogue que la loi prévoit la conclusion de conventions collectives de travail entre les employeurs, auxquels le Conseil fédéral délèguera cette compétence, et les associations d'employés. La loi renvoie aux dispositions pertinentes du Code des obligations pour les éléments qu'elle ne préciserait pas. Parmi d'autres, deux innovations fondamentales de la loi sur le personnel de la Confédération sont, d'une part, l'introduction d'un contrat de durée indéterminé qui remplace le système désuet de nomination pour des périodes administratives de quatre ans et, d'autre part, l'introduction de trois critères d'établissement des salaires qui sont la fonction, l'expérience et la prestation.

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par les deux parties, les cautions imposées à l'employeur, en particulier la nécessité de proposer un autre travail en cas de changement des structures, permettant d'éviter des licenciements abusifs. Il est nécessaire de se rappeler, dans ce domaine, que la protection quasi absolue des fonctionnaires contre les licenciements date d'une époque qui voyait la majorité d'entre eux exercer les tâches fondamentales de l'Etat, en particulier la puissance publique. C'est surtout dans cet aspect de leur activité qu'il s'agissait de les soustraire à des pressions comme la menace de licenciement.

L'établissement du salaire sur la base des trois critères, fonction, expérience et prestation, permettra de sortir de la rigidité et de la stérilité des grilles salariales actuelles, dont l'inconvénient majeur est le manque de reconnaissance concrète de la qualité de l'engagement des collaborateurs. Nombreux sont ceux parmi eux qui souhaitent voir leurs performances qualifiées et reconnues. Elles seront évaluées à l'occasion d'un entretien qui doit permettre d'instaurer un dialogue constructif entre les collaborateurs et leur encadrement.

L'un des autres points chauds du débat en commission a naturellement été la restriction des droits du personnel. La commission vous propose une solution équilibrée qui donne la possibilité au Conseil fédéral de limiter ou de supprimer ce

droit pour certaines catégories d'employés, si la sécurité de l'Etat ou d'autres intérêts vitaux l'exige.

La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération a été longuement examinée au cours de sept séances. Votre commission, dans le cadre d'une discussion qui a vu le dépôt de 85 propositions, y a apporté 22 amendements et ses membres ont déposé 28 propositions de minorité dont nous allons débattre. Le projet qui vous est présenté par la majorité de la Commission des institutions politiques est équilibré et permettra à la Confédération et aux employeurs qui en dépendent de répondre de manière efficace à des missions en constante évolution, de même qu'il permettra de reconnaître et de valoriser l'engagement des collaborateurs et facilitera leur mobilité interne et externe. Toute proposition de renvoi du projet ne peut que nuire au bon fonctionnement de l'Etat et à la crédibilité de ses collaborateurs aux yeux des citoyens qui sont, rappelons-le, leurs mandants.

Au nom de la commission, qui est entrée en matière à l'unanimité et qui a accepté au vote sur l'ensemble le projet amendé, par 14 voix contre 5 et avec 2 abstentions, je vous invite à entrer en matière pour ne pas permettre dans son intérêt et dans celui de l'ensemble des citoyens que la fonction publique ne soit désintégrée de la société civile, et que son statut désuet entrave l'Etat dans l'évolution de ses missions.

**Borel François (S, NE):** Dans cette vague néolibérale qui commence maintenant aussi à submerger les institutions fédérales, on peut dire qu'il y a une sensibilité romande. Elle se manifeste à droite où, à part quelques idéologues, on voit malgré tout ce libéralisme excessif avec une certaine méfiance; elle se manifeste à gauche où l'on est carrément contre. Il y a, pour expliquer cette sensibilité romande, probablement une conception différente en Suisse romande qu'en Suisse allemande par rapport à la notion de l'Etat. Mais il y a aussi, je crois, une réaction de minoritaires, et cette réaction je voudrais l'illustrer par un exemple. Je pense qu'il existera encore longtemps une Poste suisse allemande, je ne suis pas sûr qu'il existe encore longtemps une Poste suisse. Une Poste suisse allemande peut-être avec quelques filiales à Lausanne, à Genève, peut-être même à Neuchâtel, mais ailleurs probablement plus. Une Poste suisse allemande bien implantée à Zurich, qui aura aussi une bonne implantation aux Grisons, parce que les Zurichois vont en vacances aux Grisons. Voilà l'inquiétude des minoritaires que nous sommes. J'ai donné l'exemple de la Poste, mais pour beaucoup d'institutions fédérales, c'est l'inquiétude de beaucoup de Romands.

Les six raisons que j'ai de voter non concernent: le salaire au mérite, la notion de flexibilisation, la notion de perméabilité avec le privé, cette fameuse approche soucieuse des résultats, l'accroissement de l'écart des salaires et les pleins pouvoirs donnés au Conseil fédéral.

Le salaire au mérite ne marchera pas. C'est un système pervers qui renforce la hiérarchie et le pouvoir des petits chefs, crée la discorde entre collaborateurs et constitue une entrave pour les employés à être véritablement au service du public. On nous dit que c'est régulièrement pratiqué dans le secteur privé. Samedi il y a dix jours, il y avait 18 000 personnes, 18 000 de mes collègues du privé, qui manifestaient, en particulier pour réclamer 200 francs d'augmentation pour tous, et non pas des augmentations liées aux prestations. Ils étaient opposés au salaire au mérite. Certes, le privé impose le salaire au mérite, mais les syndiqués dans le privé comme dans le secteur public sont opposés au salaire au mérite.

Nous sommes, et je suis, contre la flexibilisation parce que les travailleurs savent ce que cela veut dire: licenciements facilités. On nous dit que beaucoup de postes ont été supprimés dans l'administration et dans les grandes régies, dans le droit actuel. Oui, des postes ont été supprimés, mais pas de licenciements. L'étape suivante qu'on nous promet, c'est les licenciements.

Non à la perméabilité avec le secteur privé. La perméabilité paraît être présentée de manière très positive. Mais c'est un moyen d'augmenter le nombre de fonctionnaires externalisés. On les met à côté de la fonction publique. On respecte

juste le Code des obligations, sans même une convention collective de travail. C'est un moyen de précariser une partie du personnel du secteur public. Lorsqu'on dit s'adapter au marché, les fonctionnaires comprennent très bien ce que ça veut dire: lorsque les salaires baisseront, on baissera les salaires; lorsque les salaires augmenteront, on ne les augmentera pas, parce qu'il y aura le Parlement, et qui dit Parlement dit sa partie droite, pour freiner la hausse des salaires, à part peut-être pour quelques cadres qui pourront profiter de ce changement du marché.

Approche soucieuse des résultats. On voit ce qui se passe dans le secteur bancaire, où l'on veut être soucieux des résultats. L'on s'intéresse aux gros clients, et les petits clients on les délaisse. Je ne veux pas qu'une administration ne s'occupe que des gros cas et délaisse le simple citoyen qui n'a que des petits problèmes à résoudre. Nous voulons un service public au service de tous.

Je refuse aussi l'élargissement de l'échelle des salaires. Le principe du salaire au mérite, c'est aussi l'écart entre les salaires et la tendance très nette de dire: «Nous payons trop, dans la fonction publique, les personnes peu formées et pas assez les cadres de l'administration.» C'est une volonté manifeste d'étendre l'échelle des salaires, et je refuse cette tendance.

Je refuse les pleins pouvoirs au Conseil fédéral. Je reconnais à M. Villiger, conseiller fédéral, une grande capacité de négociation, mais mettre dans la loi que le Conseil fédéral peut tout décider pour une certaine catégorie de fonctionnaires, je trouve que c'est véritablement excessif. La négociation doit être imposée au Conseil fédéral: s'il y a convention collective de travail, il y a négociation; dans certains cas, le Conseil fédéral peut décider seul. Cette délégation de compétence me paraît donc totalement excessive.

Je vous invite à ne pas entrer en matière.

**Spielmann Jean (S, GE):** Le présent projet s'inscrit dans la volonté de remise en cause du service public et des prestations à la population, et c'est ça qui est, à mon avis, le point le plus important. Nous rejeterons donc ce projet.

Le problème qui est posé dans le projet, c'est qu'on supprime un statut pour le remplacer par une loi sur le personnel de la Confédération. On introduit dans l'ensemble de la législation des dispositions dont personne ne connaît le début de la fin. On ne sait pas non plus quelles seront les dispositions qui seront mises en place. On réduit considérablement le pouvoir d'intervention du Parlement sur les prestations du service public, puisque tout ceci ne sera plus du ressort du Parlement. Cela rendra toute intervention du Parlement impossible. Donc, on accélère le processus de restructuration du service public, au détriment de la protection, du contrôle parlementaire. On arrive à une loi qui ne contient même plus les dispositions-cadres élémentaires qui devraient être celles d'un Parlement par rapport à son budget et au fonctionnement du service public. Il y a là une série de lacunes qui fait qu'on ne peut pas adopter cette loi non seulement parce qu'elle va dans la mauvaise direction, mais aussi parce qu'elle ne contient pas le strict minimum nécessaire et que le peu qui y figure va dans la mauvaise direction: salaire au mérite, précarisation de l'emploi, remise en cause de l'ensemble des acquis sociaux acquis après de nombreuses années. Je veux bien sûr parler aussi bien des conditions de travail que du service public.

**Bortoluzzi Toni (V, ZH):** Ich beantrage Ihnen, auch namens der SVP-Fraktion, dieses Bundespersonalgesetz an die Kommission zurückzuweisen.

Der Bundesrat hat in seiner Übersicht zur Botschaft viel versprochen. Der erste Eindruck ist an sich beachtlich und lässt einen etwas staunen. Man hat den Eindruck, der Bund sei wirklich bemüht, partnerschaftliche Anstellungsverhältnisse aufzubauen, wie wir sie in der Privatwirtschaft und wie ich sie aus dem Gewerbe kenne. Die allgemeine Beschreibung lässt jedenfalls diese Vermutung aufkommen. Doch die Erwartung, die damit geweckt wird, kann die Revision dieses Gesetzes, das aus dem Jahre 1927 stammt, im Detail bei wei-

tem nicht erfüllen. Der Geist der Gesetzgeber aus der Vorkriegszeit ist in diesem Entwurf offensichtlich noch zu stark am Werk, und die Beamtenstrukturen dominieren nach wie vor. Der Bundesrat und die Spitzenbeamten unseres Landes benutzen gerne jede Gelegenheit, um von Öffnung zu sprechen, von der Bereitschaft, sich der globalen Herausforderung zu stellen. Gleichzeitig wird der Wirtschaft mit Gesetzen, die allerdings keineswegs immer zur Öffnung beitragen, ein «Fitnessprogramm» verordnet – immer im Glauben, es sei nötig, um die Zukunft zu meistern. Wenn es dann darum geht, diese guten Vorsätze im eigenen Betrieb umzusetzen, benimmt man sich wie der bekannte, etwas kleinkarierte Bürger, als den man sonst gerne die anderen karikiert, vor allem das Gewerbe. Diese guten Vorsätze bei sich selbst umzusetzen, ist dann offensichtlich nicht mehr so einfach. Bei der Post und den SBB will man diese Öffnung nun plötzlich nicht mehr in diesem Ausmass realisieren.

Der unternehmerische Freiraum für die ehemaligen Staatsbetriebe beinhaltet auch das Personalrecht. Es braucht dafür keine Bundesgesetzgebung. Diese Betriebe haben sich am Obligationenrecht und an vergleichbaren Gesamtarbeitsverträgen zu orientieren. Es gibt keinen Grund, sie weiterhin dem staatlichen Personalrecht zu unterstellen. Wir schaffen damit für die SBB und die Post keine genügend gute Ausgangslage, die es ihnen erlauben würde, in Zukunft im internationalen Wettbewerb zu bestehen.

Auch die Gesetzgebung für das Bundespersonal an sich entspricht nicht der Offenheit und Transparenz, welche eine moderne Personalpolitik prägen sollte. Zwar spricht der Bundesrat – ich habe es eingangs erwähnt – in der Botschaft eine andere Sprache, und auch die Kommissionssprecher haben den Eindruck erweckt, man betreibe mit dem neuen Bundespersonalgesetz eine Personalpolitik, die sich weitgehend an privatwirtschaftlichen Bedingungen orientiere. Von Partnerschaft, die die Arbeitswelt prägen sollte, ist in diesem Gesetzesentwurf aber wenig spürbar. Wenn man den Titel des Gesetzes weglassen würde, käme man zum Schluss, es gehe hier um eine Artenschutzbestimmung und nicht um ein Personalgesetz.

Wir müssen dafür sorgen, dass die Personalpolitik des Bundes mit den Erwartungen, welche der Staat selbst an die privaten Betriebe und ihre Mitarbeiter stellt, verglichen werden kann. Die Privilegienwirtschaft hat in einem modernen, demokratischen Staatswesen nichts mehr zu suchen. Auch der Bund hat seine hauseigenen Leistungen zu günstigen Bedingungen zu erhalten. Der Arbeitgeber hat ein Recht, dass er Leistungen bekommt, die dem Markt entsprechen, und das bekommt er mit diesem Gesetz eben nicht. Dieses Gesetz erzeugt Spannungen, weil die Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre damit fortgeschrieben werden. Die durchschnittlichen Löhne beim Bund sind in den neunziger Jahren von rund 104 000 Franken auf 125 000 Franken gestiegen – das in einer Zeit, in der in der Privatwirtschaft bei den Löhnen praktisch ein Nullwachstum zu verzeichnen war! Wenn eine solche Entwicklung mit einem Gesetz zementiert wird, dann ist dieses verfehlt.

In diesem Sinne bitte ich Sie, meinem Antrag auf Rückweisung zuzustimmen.

**Detting Toni (R, SZ):** Nach Auffassung der FDP-Fraktion gehören neben einer günstigen Steuerbelastung vor allem auch Effizienz und Effektivität des öffentlichen Dienstes zu den wesentlichen Standortvorteilen eines Landes. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Flexibilität und der Qualität der Personalwirtschaft. Dieser personalpolitischen Herausforderung hat sich vor allem auch der Bund als grösster Arbeitgeber im Bereiche des öffentlichen Dienstes zu stellen. Zur Bewältigung dieser Herausforderung ist nun aber ein modernes und dynamisches Personalmanagement unerlässlich. Es gilt daher, das aus dem Jahr 1927 stammende Beamtengesetz zu modernisieren, wie dies einige Kantone und Gemeinden bereits mit gutem Erfolg getan haben. In der Tat behindert das heutige Beamtenrecht trotz zahlreicher Teilrevisionen die erforderliche Dynamisierung und nicht zuletzt

auch die gewünschte Durchlässigkeit von öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft.

Nach Auffassung der FDP-Fraktion ist daher die Totalrevision des geltenden Beamtenrechtes rasch an die Hand zu nehmen und zügig durchzuführen. Es soll ein schlanker, neuer Erlass geschaffen werden, der für alle Arbeitgeber des Bundes – also für die allgemeine Bundesverwaltung, für die Gerichte, aber auch für die Annexbetriebe Post und SBB – die notwendige Flexibilität bringt. Wir sind der Meinung, dass für das gesamte Bundespersonal ein Rahmenerlass oder, wenn Sie so wollen, ein gemeinsames Dach geschaffen wird. Denn dieses gemeinsame Dach verhindert eine doch eher fragwürdige Aufspaltung des Bundespersonalrechtes mit allen Konsequenzen punkto Einhaltung des Legalitätsprinzips wie auch punkto Garantie der Rechtssicherheit.

Insoweit halten wir den Rückweisungsantrag Bortoluzzi eher für fragwürdig, weil er zu einer Aufspaltung des Personalrechtes – mit der damit verbundenen Rechtsunsicherheit – führen würde. Dagegen sind wir der dezidierten Auffassung, dass im Rahmen des Bundespersonalgesetzes eine möglichst starke Annäherung an das OR erfolgen muss, denn auf diese Weise erreichen wir die erforderliche Flexibilität und Durchlässigkeit. Darüber hinaus profitieren wir von einer umfangreichen Praxis und Lehre, die gerade auch im öffentlichen Personalrecht von erheblicher Bedeutung ist.

Aber auch die soziale Abfederung ist auf diese Weise durch die vielen zwingenden Vorschriften im privaten Arbeitsrecht, welche selbstverständlich auch im öffentlichen Beamtenrecht einzuhalten sind, vollumfänglich gewährleistet. Im übrigen ist nach unserer Auffassung aber auch ein stärkerer Leistungs- und Marktbezug im Entlohnungssystem zu forcieren. Auch gilt es, das Beschwerdeverfahren zu vereinfachen.

Nach Meinung der FDP-Fraktion wurde die Vorlage gut vorbereitet. Sie ist, mindestens aufgrund der Verhandlungen in der vorberatenden Kommission, in den Grundzügen auch breit abgestützt und kommt unserer Zielsetzung punkto Flexibilisierung und Dynamisierung weitgehend entgegen. Insoweit verdient die nunmehr vorliegende Vorlage unsere Unterstützung. Allerdings behalten wir uns vor, in der Detailberatung Anträge für eine weitergehende Flexibilisierung zu unterstützen.

Wir ersuchen Sie, Eintreten auf die Vorlage zu beschliessen und die Nichteintretensanträge sowie den Rückweisungsantrag Bortoluzzi abzulehnen.

**Comby Bernard (R, VS):** Tout en reconnaissant la spécificité de la fonction publique dans notre pays, le groupe radical-démocratique est favorable à une refonte complète de la législation sur le personnel de la Confédération. Il ne s'agit point pour nous de démanteler la fonction publique, mais de l'adapter aux nouveaux besoins de la société en introduisant une nouvelle dynamique au sein de l'administration fédérale et des entreprises fédérales, dans l'intérêt des administrés et de tous les citoyens contribuables.

Dès lors, le groupe radical-démocratique se prononce pour l'entrée en matière sur ce projet de loi et salue cette importante réforme qui porte la marque du courage et de l'innovation. Le projet s'inscrit parfaitement dans la perspective d'un processus de modernisation de l'administration fédérale qui requiert de la flexibilité en matière de gestion et une meilleure mobilité géographique et professionnelle. La réforme de l'Etat exige donc une adaptation de tout l'appareil étatique. Les serviteurs de l'Etat que sont les fonctionnaires n'échappent pas à la règle. Cependant, tout en évitant de tomber dans un conservatisme anachronique, certaines protections s'avèrent indispensables. Nous partageons la volonté du Conseil fédéral de mettre en place un partenariat social efficace, en ayant le souci de mieux servir, à l'avenir, les usagers des services de la Confédération, sans mettre en cause les fondements mêmes de la fonction publique dans un Etat moderne.

Mais quelques points méritent une attention particulière de la part du Conseil fédéral et du Parlement:

1. La délégation de compétence au Conseil fédéral est à mettre en relation avec l'introduction progressive du «New Public

Management». Mais l'Assemblée fédérale ne devrait pas abandonner toutes ses compétences dans le domaine du personnel. Par exemple, actuellement, le Parlement se prononce chaque année, dans le cadre du budget, sur les effectifs. Il maintient ainsi un contrôle de l'évolution du personnel, en évitant toute dérive en la matière.

Dans cette optique, ma proposition à l'article 14 vise précisément à inscrire dans la loi la compétence du Parlement de fixer la masse salariale globale ventilée en plusieurs catégories: administration générale de la Confédération, Poste, Swisscom, CFF, offices faisant l'objet d'un mandat de prestations.

2. L'article 4, Politique du personnel, mentionne une série de mesures à prendre pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ainsi que pour l'accès à l'intégration des personnes handicapées. Nous constatons encore des lacunes dans ces divers domaines qui exigent de nouveaux progrès. A cet article également, on parle de la «représentation équitable des communautés linguistiques». La bonne volonté du Conseil fédéral ne suffit pas à améliorer la situation. Des décisions plus énergiques s'imposent, si l'on veut vraiment, à l'avenir, réaliser une meilleure répartition des postes sous l'angle, non seulement quantitatif, mais qualitatif aussi.

La représentation équitable des communautés linguistiques latines au sein de l'administration fédérale et des entreprises dépendant de la Confédération demeure un problème prioritaire. Depuis de longues années, il n'y a eu aucun progrès significatif en la matière. Certes, de belles promesses ont été faites, mais sans améliorations tangibles, tant sur le plan quantitatif qu'au niveau qualitatif. La situation est encore plus inquiétante dans les entreprises fédérales, par exemple les CFF, où la langue française disparaît de plus en plus au profit de l'allemand. Les entreprises fédérales dont la majorité du capital est détenu par la Confédération doivent aussi jouer un rôle de solidarité et de cohésion nationale. Par exemple, si l'on ne mettait plus au concours les postes, on ouvrirait la porte à des abus, d'où la nécessité, dans ce cas précis, de suivre la proposition de la commission, à l'article 6a. Le Conseil fédéral est-il prêt à donner des indications claires aux entreprises fédérales? En outre, je souhaiterais connaître, Monsieur le Conseiller fédéral, les moyens concrets que le Conseil fédéral entend mettre en œuvre pour contrôler l'application de cet article 4, notamment sous l'angle de la représentation des communautés linguistiques latines.

3. Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la nouvelle constitution qui entrera en vigueur l'année prochaine. Dès lors, la suppression de ce droit, envisagée par certains milieux, est anticonstitutionnelle. Il faut donc suivre le Conseil fédéral en la matière et ne point retirer le droit de grève aux membres de la fonction publique, sauf dans des situations exceptionnelles, d'ailleurs prévues dans le projet de loi du Conseil fédéral. A mon avis, il est préférable de laisser une certaine marge de manoeuvre aux partenaires sociaux en priant le Conseil fédéral de régler au mieux cette délicate question, dans l'intérêt de l'ensemble de la population suisse. Au nom du groupe radical-démocratique, je vous invite vivement à voter en faveur de l'entrée en matière sur cet important projet de loi, et à combattre les propositions de renvoi et de non-entrée en matière.

**Bühlmann Cécile (G, LU):** Die grüne Fraktion ist nach Abwägen der positiven und der negativen Aspekte dieses neuen Bundespersonalgesetzes mehrheitlich für Eintreten, aber – soviel kann ich schon sagen – ohne Begeisterung.

Zuerst eine allgemeine Vorbemerkung: Was uns mit der bundesrätlichen Botschaft vorgelegt wurde, ist bereits das Produkt eines harten Aushandlungsprozesses zwischen den betroffenen Personalverbänden und dem Bundesrat. Während der erste Entwurf des Bundesrates noch absolut magersüchtig und der totalen Deregulierung verpflichtet war, ist die nun vorliegende Fassung dank dem Druck des Personals wenigstens nicht mehr magersüchtig, sondern nur noch mager, und es sind wenigstens einige verbindliche Eckwerte wieder ins Gesetz aufgenommen worden. Aber zu sehr noch wird

auf Ausführungsbestimmungen hingewiesen, deren Ausgestaltung wir als Gesetzgeber nicht kennen.

Das Ziel der Beratung muss es sein, aus dem inzwischen mageren Gesetz mindestens ein schlankes zu machen, d. h., den Grad der Verbindlichkeit zu erhöhen. Dies z. B. beim Kündigungsschutz, bei den befristeten Arbeitsverhältnissen, beim Verzicht auf Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, bei der Festlegung der Maximallöhne und des Leistungslohnteils, beim Streikrecht, bei der Verbandsbeschwerde, bei der Gleichstellung von Frau und Mann, um nur einige der wichtigsten Punkte zu nennen, die es noch zu verbessern gilt.

Im Vergleich zum bestehenden Beamtengesetz ist die neue Vorlage nur noch ein grober Rahmen, der die notwendigsten Aussagen macht; weniger geht schon fast nicht mehr. Das ist einerseits die Folge der in den letzten Jahren durchgeführten Deregulierung des Service public und andererseits der Preis dafür, dass das Personal der Post, der Bahn und der allgemeinen Bundesverwaltung einem gemeinsamen Rahmengesetz unterstellt bleibt, was für die Betroffenen der Post und der Bahn von grosser Bedeutung ist. Genau diese Unterstellung unter ein gemeinsames Gesetz hat Herr Bortoluzzi im Visier: Er möchte das Personal der Post und der Bahn nur noch dem Obligationenrecht unterstellen. Im Interesse des Personals lehnen wir dies ab.

Das vorliegende Gesetz ist die logische Folge der Deregulierungs- und Privatisierungsideologie, nach der der Staat und sein Personal unflexibel, starr, ineffizient und zu teuer seien und Private alles viel effizienter, billiger, dynamischer und besser machen würden. Die Folge davon ist, dass in den letzten Jahren die SBB in eine Aktiengesellschaft des öffentlichen Rechtes umgewandelt, die Post verselbständigt und die Swisscom privatisiert und damit alle einem grossen Preiskampf ausgesetzt worden sind. Dieser Entwicklung sind in den letzten Jahren Tausende von gesicherten Arbeitsplätzen in den ehemaligen Regiebetrieben des Bundes zum Opfer gefallen, und das Personal ist einem noch nie dagewesenen Deregulierungs- und Flexibilisierungsdruck ausgesetzt worden, und das wohlverstanden mit dem alten, ach so starren Beamtengesetz.

Seit 1992 sind nämlich sage und schreibe 16 000 Arbeitsplätze des Bundes der Rationalisierung zum Opfer gefallen. Alles deutet darauf hin, dass dies noch nicht ausgestanden ist, denn immer noch erschallt vor allem von rechter Ratsebene der Ruf nach weiterer Deregulierung und Privatisierung. Unterstützung werden die Deregulierer in den nächsten Jahren von der WTO erhalten, denn in der nächsten WTO-Runde soll es weltweit dem Service public an den Kragen gehen. Deshalb gilt es heute, mit diesem Gesetz zu halten, was noch zu halten ist, und das Personal zu schützen, denn es steht bei dieser Entwicklung angesichts der heutigen Arbeitsmarktsituation mit dem Rücken zur Wand. Deshalb geht es auch hier nur noch um den Spatz in der Hand, weil die Taube auf dem Dach schon längst davongeflogen ist.

Ein paar Kernpunkte zum Inhalt des Gesetzes: Der Kernpunkt der Revision ist die Abschaffung oder Umwandlung des Beamtenstatus, das heisst, die Wahl auf Amtsdauer soll in eine öffentlich-rechtliche Anstellung umgewandelt werden. Zudem sollen Gesamtarbeitsverträge diejenigen Teile regeln, die im Gesetz nicht festgelegt sind. Die Abschaffung des Beamtenstatus ist einer der grossen Streitpunkte in diesem Gesetz, und hier zeigen sich – das hat auch Herr Borel in der Begründung zu seinem Nichteintretensantrag gesagt – unterschiedliche Zugänge zu dieser Frage in der deutschen und in der französischen Schweiz. Während in der deutschen Schweiz in vielen Kantonen der Beamtenstatus ohne nennenswerten Widerstand bereits abgeschafft worden ist und unter keinen Umständen mehr aufrechtzuerhalten gewesen wäre, gehen heute dafür in der Romandie die Staatsangestellten auf die Strasse und setzen damit ihre Regierungen massiv unter Druck.

Für die grüne Fraktion ist dies eine wichtige Frage, denn wir haben Bedenken, dass das Legalitätsprinzip geritzt werden könnte und Staatsangestellte ohne den besonderen Schutz des Beamtenstatus Druckversuchen und Einschüchterungen

aller Art ausgesetzt werden könnten und dass die Korruptionsgefahr zunähme. Die öffentlich-rechtliche Anstellung und ein sehr guter Kündigungsschutz sind das Minimum dessen, was wir zum Schutz des Personals vor eben dieser Entwicklung als noch akzeptabel betrachten. Eine Anstellung nach dem Obligationenrecht würden wir dagegen bekämpfen.

Da die erste Bedingung mit diesem Gesetz erfüllt wird – auf den Kündigungsschutz kommen wir bei der Detailberatung noch zu reden –, werden wir, auch wenn wir dem Nichteintretensantrag Borel viel Sympathie entgegenbringen, diesen mehrheitlich nicht unterstützen, auf die Vorlage eintreten und für Verbesserungen kämpfen.

Wir tun dies, weil es für die im Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe zusammengeschlossenen Personalverbände und für den Verband der Gewerkschaften des christlichen Verkehrs- und Staatspersonals der Schweiz (VGCV) sehr wichtig ist, dass es ein gemeinsames Rahmengesetz für alle Beschäftigten der Post, der SBB und der Verwaltung gibt. Deshalb tragen sie diesen Kompromiss mit, da ihnen angedroht wurde, dass das Personal der Post und der Bahn sonst quasi aus dem Gesetz ausgelagert und nur noch dem OR unterstellt würde. Um das verhindern zu helfen und um den Entwurf noch zu verbessern, tritt die grüne Fraktion grossmehrheitlich auf die Vorlage ein.

**Zwygart Otto (U, BE):** Die LdU/EVP-Fraktion ist für Eintreten und lehnt die Nichteintretensanträge und den Rückweisungsantrag ab.

Ich beginne dort, wo meine Vorrednerin aufgehört hat. Unsere Fraktion begrüsst ein Rahmengesetz. Wir sind nach der Bahnreform zum Handeln gezwungen. Wir stehen unter einem gewissen Termindruck, dieses alte Gesetz zu ersetzen. Die andere Variante wären mehrere Gesetze, d. h. ein Bundespersonalgesetz nur für Bundesangestellte und allenfalls noch für die Angestellten des Bundesgerichtes sowie ein besonderer Erlass für die Angestellten von Post und SBB oder deren Unterstellung unter das Obligationenrecht. Wir sind eindeutig der Meinung, dass das nicht der richtige Weg wäre. Darum soll der Staat ein einheitliches Bundespersonalgesetz erlassen.

Hier, bei dieser hektisch ablaufenden Veränderung der Arbeitsplätze, kann der Staat etwas als stabilisierender Faktor wirken. Der Staat soll ein verlässlicher Partner sein; der Staat muss auch ein guter Arbeitgeber sein, und es ist immer schwer, das im Gleichgewicht zu halten. Solche Voraussetzungen, wie sie im Gesetzentwurf vorgesehen sind, können mithelfen, dass gelingt, was gewünscht wird. Der Staat ist in die übrige Arbeitswelt eingebunden; er kann sich nicht herauslösen. Er muss sich gewissen Gesetzen beugen, auch wenn er selber formend mitwirkt. Mit anderen Worten: Änderungen müssen also möglich sein.

Zudem ist es eine Frage der Umgangsformen. Das über 70jährige Gesetz stammt aus einer anderen Zeit, und die Menschlichkeit hat andere Formen angenommen. Der Staat hat mit seinen Angestellten auch eine besondere Stellung in der Öffentlichkeit. In der heutigen Dienstleistungsgesellschaft führt das automatisch zu Vorbildfunktionen.

Es ist viel Neues vorgeschlagen, und alles Neue verursacht irgendwo Bauchweh. Fürs erste ist Verunsicherung da. Ängste werden geschürt. Diese Tatsache soll uns aber nicht hindern, zukunftsweisende Entscheide zu suchen. Aber ebenso ist die Verunsicherung ernst zu nehmen. Man muss mit dieser Tatsache umgehen und sie aktiv angehen, und ich meine, hier hat der Bund eine besondere Aufgabe. Es ist darum auch herauszustreichen, was in der Botschaft auf Seite 11 (Ziff. 22) festgehalten ist: «Der Bund will auch in Zukunft ein fortschrittlicher und sozialer Arbeitgeber bleiben. Er will auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes als attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber auftreten und mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen über qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen.» Dieses Zitat ist zentral für den Inhalt dieses Gesetzes.

Mit einer Grundlage wie der eben zitierten kann der Staat seinen Angestellten als moderner Arbeitgeber begegnen. Wir brauchen ein zeitgemässes Gesetz mit zeitgemässen Instru-

menten wie der Form der Entlohnung oder dem Kündigungsschutz. Das neue Gesetz soll also Grundsätze regeln, es soll ein Rahmengesetz sein. Das Verlangen, im Gesetz zu viele Details festzulegen, kann sich als gefährlich erweisen, denn eine zu starke Regulierung wäre letztlich fragwürdig – auch im Zusammenhang mit den verschiedenen Anstellungsformen, die hier zusammengefasst werden müssen; ich denke an die Post, die Swisscom, die SBB oder die allgemeine Bundesverwaltung.

Der Bund als Arbeitgeber hat in den Gewerkschaften sein Gegenüber. Wenn kein Verhandlungsspielraum mehr besteht, braucht es die Gewerkschaften nicht mehr, und ich meine, in der heutigen Zeit braucht es starke Verbände, die als effektive Partner da sind. Es braucht auch da eine neue Rollendefinition, und das ist eine grosse Chance. Um eine sozial geprägte Deregulierung zu erreichen, kann das neue Gesetz eine gute Ausgangslage bilden. Wandel soll möglich sein, aber die Ausgangsbasis muss sozial bleiben, und das Resultat muss sozial sein.

Es besteht die Chance, dass dies von den Gewerkschaften begriffen wird. Sie müssen sich auch mit den neuen Bestimmungen zurechtfinden, die den Beamtenstatus nicht mehr kennen. Die neuen Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerorganisationen sind also eine echte Chance, um Neues zu schaffen sowie einerseits attraktive Arbeitsplätze in staatlichen Stellen anzubieten und andererseits auch einen Staat zu haben, der in Bewegung ist und die neuen Aufgaben bewältigen kann. Wir hoffen, dass die Angestelltenverbände diese Chance wahrnehmen können und die neue Form der Zusammenarbeit beim Bund auch gefunden werden kann. Die Ablehnung von linker Seite und die Rückweisung von rechter Seite dokumentieren, dass der eingeschlagene Weg eine gangbare Lösung darstellt.

In diesem Sinne begrüssen wir das neue Gesetz und plädieren für Eintreten.

**Florio Marguerite (L, VD):** Le groupe libéral soutient le projet de loi qui vous est présenté aujourd'hui, et, bien entendu, vous demande d'entrer en matière et de rejeter les propositions de non-entrée en matière et de renvoi.

Il s'agit d'un projet équilibré, qui va dans le sens d'une plus grande souplesse dans les relations de travail entre l'employeur qu'est la Confédération et ses employés. Nous saluons, par exemple, la possibilité de contrats de durée déterminée avec des mesures d'accompagnement. Cela permet également de répondre aux différents besoins et de ne pas se trouver dans un carcan. Nous saluons également la possibilité qui existe, dans le cas de contrats de durée indéterminée, de résilier, avec des mesures d'accompagnement aussi, et cela permet à la Confédération, comme à tout employeur, une plus grande flexibilité et une plus grande souplesse. Cela permet aussi à l'Etat fédéral de se rapprocher de l'employeur privé et d'éviter un certain nombre de contraintes qu'il doit actuellement respecter.

La fixation du salaire, non pas forcément au mérite, mais tenant compte de la prestation et du marché, nous la saluons également. En effet, cela évite la rigidité et l'automatisme de la classification et de l'augmentation automatique des salaires, ce qui est le cas actuellement. Il est exact qu'il faut fixer un minimum. Il faut également fixer un maximum dans ces salaires et ce, pour éviter les dérapages et conserver, entre la Confédération et les employeurs privés, un certain équilibre.

Je vous invite donc, comme déjà dit, à entrer en matière et je me permettrai de revenir, dans la suite de la discussion, sur des points de détail où, d'une manière générale, certaines propositions de minorité seront soutenues par le groupe libéral.

**Vollmer Peter (S, BE):** Die SP-Fraktion ist grossmehrheitlich für Eintreten auf diesen Gesetzentwurf. Das ist uns nicht leichtgefallen. Es gibt in diesem Gesetz sehr viele positive Aspekte, es gibt aber auch einige sehr schwierige Punkte, auf die wir auch in der Detailberatung zurückkommen wollen. Wir haben Mühe mit dem Zauberwort «Flexibilität». Wir sind nämlich zur Auffassung gekommen, dass auch das heutige

Beamtengesetz einen viel grösseren Spielraum zulassen würde, als von einzelnen Vorgesetzten immer behauptet wird. Sie verschanzten sich eigentlich hinter dieser Behauptung, nur um nicht ihre Führungsaufgabe wahrnehmen zu müssen. Zur Förderung einer neuen Personalentwicklung und einer Führungsausbildung braucht es dieses neue Bundesgesetz nicht unbedingt. Das hätte man auch mit dem alten Gesetz machen können.

Wir anerkennen aber, dass mit dem neuen Gesetz eine ausdrückliche Verpflichtung statuiert wird, dass wir das hier als neuen Auftrag unbedingt festhalten wollen.

Unsere Referenzgrösse für die Beurteilung dieses Bundespersonalgesetzes ist das Personal selber. Nicht dass wir partout alles gutheissen, wenn irgendwo Probleme auftauchen, aber wir sind zutiefst davon überzeugt, dass eine gut funktionierende Verwaltung, ein gut funktionierender öffentlicher Sektor, ein gut funktionierender Service public hochmotiviertes, gut ausgebildetes Personal braucht, Personal, das auch die entsprechende Anerkennung genießt. Das ist wichtig, und das ist unsere Referenzgrösse bei der Beurteilung dieses Gesetzes und auch bei der Beurteilung der verschiedenen Anträge, die heute gestellt werden.

Dieses gute und motivierte Personal ist auch ein Standortvorteil für die Schweiz: Dass wir eine gute Verwaltung haben, dass wir gut funktionierende Betriebe haben, dass bei uns die Justiz, die Bahn, die Post usw. eben gut funktionieren, das ist eines unserer wichtigen Kapitalien im Standortwettbewerb mit anderen Ländern. Das gilt es auch zu beachten, wenn wir über das Personalrecht sprechen.

Das Bundespersonal hat deshalb eigentlich überwiegend einen Dank verdient, und wir möchten nicht, dass man hier wie Herr Bortoluzzi davon spricht, wir würden im Gesetz auf Artenschutz machen. Gegen diese Sprachweise möchten wir uns in aller Entschiedenheit wehren.

Wir leben heute ja in einer Zeit der Umbrüche, in einer Zeit eines Kulturwandels, und diese Umbrüche haben auch den Staat und die Verwaltungen erreicht. Das ist auch richtig so; dagegen wollen wir uns auch nicht wehren. Wir stehen heute im öffentlichen Sektor vor sehr vielen grossen Restrukturierungen, vor grossen Umgestaltungen und Reorganisationen. Gerade in dieser Zeit, in dieser Phase der Restrukturierungen und der Reorganisationen ist es das Fatalste, was wir tun können, wenn wir jetzt das Personal zusätzlich neuen Unsicherheiten aussetzen und ihm damit auch die Chance nehmen, diese Veränderungen mitzutragen. Dann haben wir als Resultat eine gegenseitige Blockierung. Das ist nicht das, was wir heute im Interesse auch einer modernen Ausgestaltung unseres Staatswesens brauchen. Es wäre deshalb klug, wenn der Rat bei diesem Gesetz keine provozierenden Beschlüsse fassen würde.

Nun beim Eintreten noch einige Bemerkungen zur Einschätzung des Gesetzes selber: Die Schmalbrüstigkeit des Gesetzentwurfes wurde glücklicherweise im Rahmen der Beratungen auf der Stufe des Bundesrates in verschiedenen Bereichen noch korrigiert. Es besteht die Gefahr, dass wir sehr viele wichtige Bereiche im öffentlichen Personalrecht einfach nach unten delegieren und damit eigentlich die Chance einer gemeinsamen Regelung aus der Hand geben. Es ist für uns wichtig, dass wichtige grundsätzliche Eckwerte einer Personalpolitik in diesem Gesetz festgeschrieben bzw. durch den Bundesrat selber entschieden werden.

Dazu gehört nicht zuletzt auch ein ausgebauter Kündigungsschutz, der auch als Kompensation der heute bestehenden vierjährigen Amtsdauer dienen soll. Wir wissen aber – das sage ich an die Adresse der Kritiker des Eintretens und der generellen Kritiker dieses neuen Gesetzes –, auch das alte Beamtengesetz hat nicht verhindern können, dass man Personal abbaut; es bot keinen Schutz gegen Restrukturierungen. Gerade deshalb stimmen wir heute für Eintreten, weil wir meinen, es sei wichtig, mit diesem neuen Gesetz wieder ein gemeinsames Dach zu schaffen, ein gemeinsames Dach über die verschiedenen Bereiche des Bundes im Bereich der Personalpolitik und im Bereich des Personalrechtes.

Es darf nicht sein, dass sogenannte weniger rentable Service-public-Bereiche des gleichen Arbeitgebers Bund ungünsti-

gere Personalvorgaben und ungünstigere Sozialregelungen kennen. Wir wollen beim gleichen Arbeitgeber Bund mindestens die gleichen rechtlichen und sozialpolitischen Eckwerte und Grundlagen. Es darf nicht sein, dass wir hier eine Aufsplitterung je nach Rentabilität einzelner Bereiche des Service public haben. Deshalb meinen wir, dass wir mit diesem Gesetz die Chance haben, hier wieder ein gemeinsames Dach zu machen und damit eine Antwort zu geben auf die heute feststellbare inhaltliche Aushöhlung des Beamtenrechtes. Diese Aushöhlung besteht auch darin, dass man auch beim Bund immer mehr Bereiche im öffentlichen Sektor auslagert, vom Beamtenrecht ausnimmt und damit zu einem völligen Wildwuchs beiträgt.

Das neue Bundespersonalrecht – das ist für uns ganz wichtig, und das wird in der Detailberatung bei uns an oberster Stelle stehen – darf nicht zu Willkür, darf nicht zu geben auf und zu einer völligen Deregulierung des öffentlichen Sektors führen. Im Gegenteil, eine fortschrittliche Personalpolitik liegt eben gerade im Interesse der Arbeitnehmer und im Interesse des Service public als Ganzem.

Wenn wir also eintreten, dann deshalb: Wir haben die Überzeugung, dass wir mit dem heutigen Beamtengesetz kein brauchbares Instrument mehr gegen das Abbröckeln immer grösserer Bereiche von Sektoren und immer grösserer Bereiche von Personalkategorien haben. Wir möchten solches im Interesse eines guten Schutzes der beim Bund Arbeitenden verhindern. Ich glaube, da braucht es besondere Massnahmen. Vergessen Sie nicht: Gut ausgebildetes und gut motiviertes Personal ist die Grundlage eines gut funktionierenden Gemeinwesens, es ist die Grundlage eines gut funktionierenden Service public. Diesen Standortvorteil der Schweiz wollen wir nicht mit unüberlegten Anträgen, die sich eigentlich gegen das Personal richten, aufs Spiel setzen.

In diesem Sinne sind wir bereit, auf diese Vorlage einzutreten.

Leu Josef (C, LU): Die CVP-Fraktion wird auf die Vorlage eintreten. Angesichts der gewandelten Anforderungen an die Bundesverwaltung ist die CVP-Fraktion von der Notwendigkeit der Totalrevision des Beamtengesetzes überzeugt. Denn nur so kann die Personalpolitik des Bundes marktkonformer – d. h. dynamischer und flexibler, den bundesinternen Veränderungen sowie jenen in der Wirtschaft und in der Gesellschaft entsprechend – ausgestaltet werden. Die CVP-Fraktion ist überzeugt, dass mit dem über siebzehnjährigen und mehr als zwanzigmal revidierten Beamtengesetz der tiefgreifende Wandel in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, aber auch beim Bund und seinen Betrieben nicht bewältigt werden kann. Die vermehrte Orientierung staatlichen Handelns an Leistung und Wirkung lässt sich nur durch ein entsprechendes, modernes Personalrecht sicherstellen.

Die Vorlage, wie sie nun von der SPK präsentiert wird, entspricht in der Fassung der Mehrheit weitgehend unseren Vorstellungen. Die CVP-Fraktion steht positiv zu dieser Vorlage, weil sie eine logische Konsequenz der Modernisierung der Bundesverwaltung ist, welche in den letzten Jahren im Rahmen grosser Reformprojekte angegangen worden ist. Ich erinnere an die Regierungs- und Verwaltungsreform, an das Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (Flag) und an die grössere Autonomie der Unternehmungen. In diesem Zusammenhang ist das neue Bundespersonalgesetz als zukunftsorientierte, angemessene personalpolitische Rechtsgrundlage zu verstehen.

Unsere Fraktion erachtet es insbesondere als positiv, dass das neue Bundespersonalgesetz als schlanker Rahmenerlass für alle Arbeitgeber des Bundes den erforderlichen Handlungsspielraum schafft, dies auch im Interesse aller Arbeitnehmenden. Mit diesem gemeinsamen gesetzlichen Dach für das gesamte Bundespersonal beugt man einer Aufsplitterung im öffentlichen Arbeitsrecht vor.

Wir erachten es auch als sinnvoll und richtig, das neue Bundespersonalgesetz näher an das Obligationenrecht heranzuführen. Denn Unterschiede zwischen dem privatwirtschaftlichen Arbeitsrecht und dem Bundespersonalrecht sind je länger desto weniger gerechtfertigt. Der besonderen Situation

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen Dienst wird aber weiterhin Rechnung getragen, beispielsweise dadurch, dass die bisherige vierjährige Arbeitsplatzgarantie durch eine weitgehende Beschäftigungssicherheit ersetzt wird, wenn Bereitschaft zur beruflichen Mobilität besteht.

Wir beurteilen die Klärung der Kompetenzen im Personalbereich zwischen Legislative, Exekutive und Unternehmungen als wichtige Voraussetzung, um die Zielsetzung des neuen Gesetzes zu erreichen, nämlich zukunftsorientierte und konkurrenzfähige Personalpolitik zu betreiben. Demnach stehen wir zur Trennung der personalpolitischen Steuerungsfunktion des Parlamentes von der operativen Umsetzung durch den Bundesrat oder die Unternehmungen. Gleichzeitig verlangen wir als Legislative aber im Sinne des Grundsatzes «Kompetenz gegen Transparenz» ein effizientes Controlling und Reporting.

In Ableitung meiner Ausführungen bitte ich Sie namens der CVP-Fraktion, auf die Vorlage einzutreten und die Nichteintretensanträge wie auch den Rückweisungsantrag Bortoluzzi abzulehnen.

**Ducrot Rose-Marie (C, FR):** L'Etat, paraît-il, est accusé de tous les maux. Il ne montre aucune propension à se réformer, son fonctionnement dépend d'une addition de routines et ses employés campent sur leurs acquis. Tout cela, ce n'est que des mots, et non des maux. L'Etat, on le voit, sait enclencher des grandes réformes. Et celle qui nous occupe aujourd'hui est quand même de nature à mettre en question quelques idées reçues.

Le groupe démocrate-chrétien est convaincu, vous l'avez entendu, que le statut du fonctionnaire a vécu, parce qu'il ne correspond plus à notre temps. En septante ans d'existence, il a été révisé une vingtaine de fois, plus d'une révision par législature. Nous le savons, la Confédération est entravée dans sa conduite du personnel par les larges compétences dévolues au Parlement. Il faut donc procéder à un transfert de tâches vers l'exécutif, avec à la clé la mise en place d'un système efficace de contrôle favorisant les rapports de confiance entre les institutions.

Mais attention! La Confédération n'est pas un employeur comme les autres. Son modèle servira d'exemple. Il lui importe de respecter les valeurs éthiques propres à l'Etat, aussi bien dans son attitude externe à l'égard des administrés que dans la politique de gestion interne de son potentiel humain. Le collaborateur de l'Etat est avant tout le vrai capital de l'entreprise. Il n'est pas un instrument, ce n'est pas un objet de management, c'est un partenaire. C'est avec cette perception très claire de la primauté de l'individu que nous devons examiner cette loi.

Le groupe démocrate-chrétien est d'avis que la législation actuelle n'est plus à même de relever les défis du moment, parce qu'elle souffre de trop de rigidité. La modernisation de l'administration et les mutations incessantes exigent des collaborateurs qu'ils adaptent constamment leur mode de travail à de nouveaux impératifs. Notre groupe ressent comme positif l'abandon de la période administrative, d'autant plus qu'aucune disposition constitutionnelle ne la stipule. Nous saluons également le maintien d'une protection accrue contre le licenciement du personnel engagé pour une période indéterminée.

Le groupe démocrate-chrétien entrera en matière sur cette loi, parce qu'elle met en place un système hybride entre statut public et privé. Il soutiendra la majorité de la commission qui a apporté, il semble, les ingrédients suffisants pour que le menu soit encore digeste. Il fera valoir d'autres arguments, notamment dans la section concernant les salaires, lors de la discussion par article. Nous pouvons comprendre que des institutions marquées par des années de monopole aient quelque peine à accepter que les conditions d'emploi subissent une nouvelle orientation. Mais les choses qui nous échappent n'ont pas plus d'importance que celles que l'on possède, et le collaborateur de l'Etat bénéficie encore de sécurité de l'emploi, de protection de la personnalité, de conditions matérielles qui sont satisfaisantes, de quoi le motiver et

éviter une hémorragie de fonctionnaires qui sont avant tout les meilleurs serveurs de l'Etat.

**Schmid Samuel (V, BE):** Ich beantrage Ihnen namens der SVP-Fraktion, auf die Vorlage einzutreten, sie dann allerdings im Sinne des Antrages Bortoluzzi an die Kommission zurückzuweisen.

Damit bringen wir zum Ausdruck, dass auch wir eine Personalgesetzgebung wollen, die den Angestellten des Bundes, der Post und der SBB sowie der dezentralisierten Verwaltungseinheiten im Bund einen korrekten und loyalen Arbeitgeber garantiert. Wir bringen zum Ausdruck, dass – wie es in der Übersicht der Botschaft heisst – «im globalen Wettbewerb» .... «Effizienz und Effektivität des öffentlichen Sektors zu den wesentlichen Standortvorteilen» gehören. Wir bringen zum Ausdruck, dass Veränderungsprozesse in der Verwaltung und in den Unternehmungen durch die Personalpolitik unterstützt werden sollen, dass wirtschaftliche Arbeitsweisen zu ermöglichen sind und eine lernfördernde Kultur begünstigt werden soll. Das sind alles Zielsetzungen, die in der Botschaft genannt werden. Wir verlangen, dass eine grössere Flexibilität der Angestelltenverhältnisse die Unternehmungen fähig halten soll, auf veränderte Verhältnisse zeitgerecht zu reagieren, und schliesslich verlangen wir, dass das Entlohnungssystem einen stärkeren Leistungs- und Marktbezug hat.

Damit sind wir wie die Mehrheit mit Sicherheit der Auffassung, dass eine gut funktionierende Verwaltung im Interesse dieses Landes liegt, dass zu einem guten Funktionieren auch eine hohe Motivation gehört, dass mit einem gut funktionierenden Personalbereich ein wichtiges Kapital zur Diskussion steht respektive angesprochen ist. Allein – das ist die Zielsetzung.

Wir sind der Auffassung, dass wir mit dieser Vorlage die Zielsetzung in ungenügendem Ausmass zu erreichen vermögen. Dem Gesetz haftet der Makel an, in bezug auf zu unterschiedliche Arbeitsverhältnisse zuviel zu wollen und damit an Schärfe zu verlieren, so dass wir nur noch über entsprechende Delegationsnormen die Flexibilität erreichen; aber diese Delegationsnormen vermögen gerade diese Zielsetzungen nicht mehr zu garantieren. Der Gesetzgeber muss sich somit heute und bezüglich dieses Gesetzes überlegen, mit welcher Mechanik er diese Zielsetzungen erreichen will.

Da gibt es einige rechtliche Schranken, dann zweifellos auch politische Zielsetzungen.

Die rechtlichen Schranken liegen einmal darin, dass die Verfassung verlangt, dass alle grundlegenden Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse der einzelnen Bürgerinnen und Bürger, aber auch der öffentlich-rechtlichen Angestellten betreffen, im Gesetz zu regeln sind. Wenn man derart unterschiedliche Verhältnisse in einem Gesamtgesetz regeln will, gibt das Probleme.

Dann gibt es auch Probleme, die vielleicht im politischen Bereich anzusiedeln sind. Sie rühren daher, dass auch die Betroffenen selbst darauf hinweisen, dass sie diese Flexibilität brauchen. Wir nahmen die Warnungen und Bedenken der Betroffenen – die Angestelltenvertreter und Arbeitgebervertreter von Post und SBB haben sich ja in der Kommission geäussert – ernst.

Wenn alle Arbeitsverhältnisse in einem Gesetz geregelt werden, wird unterschlagen, dass zwischen einem Postausläufer und beispielsweise einem öffentlich-rechtlichen Angestellten in der Wettbewerbskommission gewisse Unterschiede bestehen. Das verstehe ich nicht etwa qualifizierend, im Gegenteil, das verstehe ich in bezug auf das rechtliche Schutzbedürfnis der betroffenen Angestellten, bezogen auf ihre Funktionen. Hier laufen wir Gefahr, dass das Gesetz zuviel delegiert, dass damit diese vom Gesetzgeber eigentlich gewollte Flexibilität nicht garantiert werden kann.

Das gleiche trifft auf die Zielsetzung einer stärkeren Leistungs- und Marktorientierung zu. Das ist hier ein hehrer Grundsatz, aber der Gesetzgeber hat wegen der delegierten Kompetenz nicht mehr die Sicherheit, dass anschliessend diesem Ziel nachgelebt wird.

Jetzt stellt sich die Frage, wie man dieses Problem löst. An sich könnte man im Gesetz selbst – in Artikel 2, dem Unterstellungsartikel – die Bereiche Post und SBB ausnehmen. Wenn der Rat in seiner Mehrheit dem folgen würde, hätte das den eleganten Vorteil, dass damit das Problem eigentlich mindestens vordergründig gelöst wäre. Wenn diese beiden Stücke bzw. diese beiden doch sehr namhaften Personal-kategorien ausgenommen sind, halten wir jedoch dafür, dass das Gesetz dann insgesamt neu zu würdigen wäre. Deshalb hielten wir es auch für sachgerechter, die Vorlage an die Kommission zurückzuweisen, damit man wahrscheinlich ein paralleles Gesetz für diese beiden Bereiche erarbeiten kann und dann für die übrigen Personalbereiche auf dieser Basis modifiziert legislieren könnte.

Es werden verschiedene Anträge begründet werden, die, falls Sie unserer Rückweisung nicht zustimmen sollten, dann auf Einzelprobleme im Gesetz hinweisen. Sollte der Rat unserem Rückweisungsantrag nicht folgen, so hoffen wir in jedem Fall, dass diese ganze Problematik im Zweitrat noch intensiv zur Diskussion gestellt wird.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Ich danke Ihnen zuerst für diese gute Eintretensdebatte, die auch in einem guten Ton gehalten wird. Sie zeigt mir, dass eigentlich alle die Probleme richtig analysieren. Die Frage stellt sich jetzt einfach, welcher Weg der richtige ist, um diese Anliegen zu realisieren, die Sie zu Recht hier dargelegt haben.

Wenn sich die Gesellschaft und die Wirtschaft verändern, muss sich auch der Staat anpassen, dann müssen sich auch seine Organisationen und muss sich sein Handeln verändern. Ausdruck dieser Veränderungen sind verschiedene Vorhaben, die wir in den letzten Jahren miteinander in Angriff genommen haben: die Regierungs- und Verwaltungsreform, aber auch – das ist ein sehr zentraler Punkt – die Modernisierung des Personalrechtes. Weil sich der Staat dem gesellschaftlichen Wertewandel eben nicht entziehen kann, muss er seine Aufgaben, seine Strukturen, aber auch die internen Abläufe anpassen.

Wir schlagen Ihnen mit dem Bundespersonalgesetz die Modernisierung des Personalrechtes vor. Die Aktualisierung dieses Bereiches ist für das staatliche Handeln sehr wichtig, vor allem deshalb, weil es eben immer Menschen sind, die den Staat bzw. die Verwaltung verkörpern und repräsentieren. Ohne permanente Anpassung des Personalbereiches an die gesellschaftlichen Entwicklungen, aber auch an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes verliert der Staat sehr rasch an Durchschlagskraft. Das staatliche Handeln wird ineffizient, wird wirkungsloser, wenn wir es nicht in zeit- und marktkonforme Formen kleiden können. Wir können ferner das staatliche Handeln nur sicherstellen, wenn der Staat seine Arbeitsbedingungen zeitgerecht und ohne Verzug anpassen kann, auch an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft überhaupt.

Das Bundespersonalgesetz lässt der Exekutive und den Arbeitgebern des Bundes ziemlich viel Freiraum offen. Das wollen wir, und wir sind dankbar, dass das hier mehrheitlich nicht bestritten ist. Es ist Freiraum, den wir dafür brauchen, das arbeitsrechtliche Instrumentarium sehr rasch an die Entwicklung und an die neuen Bedürfnisse anpassen zu können. Deshalb darf dieses Gesetz nicht Details regeln, die von der Entwicklung am Arbeitsmarkt schon in kürzester Zeit überholt werden könnten. Es muss die nötigen Freiräume den nachgeordneten Regelungsstufen offenhalten, weil Anpassungen dort sehr viel rascher vorgenommen werden können. Damit können wir dieses Instrumentarium auf einem modernen Standard halten.

Der rasche Entwicklungsverlauf in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt verlangt auch Flexibilität in den Bereichen Lohn, Arbeitszeit und Sozialleistungen. Eine zu dichte Normierung könnte das Aktions- und Reaktionsvermögen des Staates zu sehr reduzieren und damit seine Effizienz, aber auch seine Effektivität vermindern. Eine zu dichte gesetzliche Normierung reduziert auch die Kompetenz der Sozialpartner zu eigenverantwortlichen Regelungen bezüglich der arbeitsrechtlichen Bedingungen in Gesamtarbeitsverträgen.

Ich bin vor allem sehr froh, dass man das in der letzten Zeit – nach anfänglich ziemlich schwierigen Verhandlungen – auch auf der linken Seite erkannt hat. Man kann einen Gesamtarbeitsvertrag nur mit Substanz füllen, wenn es überhaupt gestaltbare Substanz gibt und man nicht alles gesetzlich und verordnungsmässig regelt. Wir meinen, dass die Einführung des Gesamtarbeitsvertrages einmal vor allem bei Post und SBB ein grosser Fortschritt ist. Aber dieser ist eigentlich substantiell nur dann möglich, wenn man auf zu enge arbeitsrechtliche Normen verzichtet.

Der Bundesrat ist überzeugt davon – ich habe das in der Privatwirtschaft erlebt, wo ich ja selber immer an Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge teilgenommen habe –, dass nicht nur die Legislative und die Exekutive allein zu vernünftigen arbeitsrechtlichen Regelungen in der Lage sind. Er ist überzeugt, dass durch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft Synergien entstehen, die letztlich zu qualitativ besseren Regelungen führen können. Wir erwarten von den Gesamtarbeitsverträgen arbeitsrechtliche Regelungen, die nicht nur modern sind, sondern auch von beiden Seiten mitgetragen werden.

Wir meinen, es sei ein gesellschaftlicher Fortschritt, wenn der Bund als Arbeitgeber seine arbeitsrechtlichen Bedingungen nicht mehr im Alleingang einfach dekretiert und diktiert, sondern wenn er auf Personalorganisationen setzen kann, mit denen zusammenzuarbeiten sich lohnt. Ich habe diese positive Erfahrung in den letzten vier Jahren auch im Eidgenössischen Finanzdepartement gemacht, trotz allen Differenzen, die wir immer wieder haben. Aus dieser Kooperation heraus resultiert letztlich ein Arbeitsrecht, mit dem sich beide Seiten identifizieren können. Hier bringt das Bundespersonalgesetz eine echte qualitative Verbesserung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Wenn es nun eben sehr viele Lücken bzw. Freiräume offenlässt, eröffnet das eben die Möglichkeit, gesamtarbeitsvertraglich die besten Lösungen zu suchen. Am Anfang waren die Verhandlungen vor allem mit den Verbänden nicht immer ganz einfach. Ich habe verstanden, dass die Abschaffung des Beamtenstatus auch zu Ängsten geführt hat.

Ich stelle fest, dass vor allem in der Suisse romande diese Ängste noch sehr viel grösser sind. Ich nehme sie sehr ernst, glaube aber, dass diese Ängste an den Realitäten vorbeigehen; ich habe aus dieser Sicht ein gewisses Verständnis für die Nichteintretensanträge. Aber sie lösen keines der Probleme. Wir müssen die Probleme jetzt lösen. Ich habe den Eindruck, dass im Laufe der Gespräche auch ein Prozess stattgefunden hat, vielleicht auf beiden Seiten, ein Annäherungsprozess, der nun zu Lösungen geführt hat. Ich bin froh, dass man diese eigentlich von links bis rechts akzeptieren kann, ohne dass sie faule Kompromisse darstellen.

Das Parlament soll nun auch eine etwas andere Art der Steuerung vornehmen können, als das mit dem siebzehnjährigen alten Gesetz der Fall ist. Es soll vermehrt strategisch steuern, über das Budget, über die Zielsetzungen. Wegfallen sollen veraltete Instrumente wie die parlamentarische Steuerung des Stellenplafonds usw. Wir meinen also, dass hier auch eine neue Art der Zusammenarbeit zwischen Exekutive und Legislative ermöglicht wird.

Ich möchte Ihnen nun anhand von einigen Unterschieden etwas klarer zeigen, was sich eigentlich mit diesem neuen Gesetz – im Vergleich zum Beamtengesetz – ändert:

1. Das neue Gesetz richtet die Personalpolitik auf Ziele aus und verabschiedet sich sozusagen von der alten, konditionalen Regelungstechnik. Das alte Beamtengesetz ist konditional in dem Sinne, als die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und Pflichten immer an abgeschlossene Sachverhalte anknüpfen. Demgegenüber ist das neue Gesetz final orientiert; es will die Personalpolitik auf definierte Ziele hin ausrichten. Es will sie proaktiv steuern, und diese Ziele legen Sie als Parlament fest.

Nach dem Modell des New Public Management orientiert sich die Personalpolitik eben nicht primär an der Vergangenheit, sondern an den politischen Absichten, an dem, was zu erreichen ist, auch an den wünschbaren Resultaten, wenn Sie so wollen. Ihre wichtigste Aufgabe als Gesetzgeber in

der Personalpolitik besteht darin, diese Ziele zu definieren, sie uns vorzugeben, aber auch, gewisse Leitplanken zum Schutz des Personals zu setzen.

2. Die Kompetenzen des Parlamentes und des Bundesrates werden neu verteilt: Die Exekutive trägt die Verantwortung für die operative Umsetzung der Strategie, die Sie vorgeben. Auch das ist NPM, wenn Sie so wollen. Sie legen die Ziele im Gesetz fest, Sie machen uns auch die instrumentellen Vorgaben, Sie definieren mit dem Voranschlag abschliessend die Mittel, die zur Verfügung stehen. Mit diesen Instrumenten und Vorgaben muss der Bundesrat diese Ziele zu erreichen versuchen.

Die operative Umsetzung der Ziele geschieht dann über die Ausführungsbestimmungen. Sie liegt einerseits in der Verantwortung des Bundesrates, andererseits aber auch in jener der Arbeitgeber in den Betrieben. Im Gegensatz zum Bundespersonalgesetz haben Sie im alten Beamtengesetz detaillierte operative Normen, auch einen antiquierten Verhaltenskodex – alles Dinge, die heute einen fast modernen Geruch ausströmen und nicht mehr zeitgemäss sind.

Sie formulieren die Ziele, Sie beauftragen uns mit der Umsetzung, Sie geben uns Kompetenzen, aber Sie dürfen für diese Kompetenz auch Transparenz erwarten, d. h., der Bundesrat muss Ihnen über das Erreichen dieser Ziele Rechenschaft ablegen. Sie sind dann durch dieses Reporting, das wir ständig verbessern wollen, in der Lage, sozusagen die Richtigkeit der von Ihnen gegebenen Ziele zu überprüfen und sie notfalls zu korrigieren. Ich glaube, dass das den Dialog zwischen Ihnen und uns befruchtet und intensivieren wird.

3. Ich sage dies vor allem an die Adresse von Herrn Bortoluzzi: Das Bundespersonalgesetz bringt eine deutliche Annäherung an die Privatwirtschaft. Dies akzeptieren und auch verstehen zu können, war für die linke Seite die Schwierigkeit. Mit der doch weitgehenden Anwendbarkeit des Obligationenrechtes nähern wir das Bundespersonalrecht den Normen an, die für drei Millionen Menschen in der Privatwirtschaft gelten. Wir streben das deshalb an, weil der Bund natürlich seine Personalressourcen auf dem gleichen Arbeitsmarkt wie die Privatwirtschaft rekrutieren muss. Das erleichtert natürlich dann auch den Austausch mit der Privatwirtschaft – es ist wichtig und fruchtbar, dass wir ihn intensivieren können – und auch den Personaltransfer innerhalb des Bundes. Die Annäherung an die Privatwirtschaft ist auch ein wichtiges Element der Arbeitsmarktfähigkeit des Bundes und seines Personals. Wir möchten, dass diejenigen, die beim Bund arbeiten, bei der Privatwirtschaft auch Chancen haben und umgekehrt. Es ergibt sich daraus natürlich auch eine gewisse Harmonisierung des Arbeitsrechtes – mit Grenzen, die wir wollen, die aber doch nicht mehr so starr sind wie früher.

4. Das Bundespersonalgesetz ist ein Rahmengesetz, das den Personalverantwortlichen in der Linie mehr Verantwortung bei der Umsetzung gibt. Es ist nur noch etwa halb so umfangreich wie das alte Beamtengesetz. Etwas übertrieben und ironisch formuliert: Von der verbleibenden Hälfte ist nochmals die Hälfte dem Datenschutz gewidmet. Das Bundespersonalgesetz ist sehr viel kürzer geworden. Das ist natürlich nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass wir eben dort, wo Lücken bestehen, subsidiär das OR für anwendbar erklären und diese Bestimmungen nicht noch einmal abschreiben. Die Kürze ist aber auch darauf zurückzuführen, dass wir uns auf Normen beschränken, die als Leitplanken für die Führung dienen, aber nicht jedes Detail regeln wollen. Natürlich müssen alle Führungsstufen diese Freiräume konstruktiv wahrnehmen, wie ich gesagt habe, und darüber dann Rechenschaft ablegen.

Wir wollen vor allem auch die Möglichkeit ergreifen, leistungsfördernde Instrumente einzusetzen. Wir werden das Lohnsystem in Richtung Leistungslohn öffnen. Ich weiss, dass auch das umstritten ist; Sie werden sich bei der Behandlung von Einzelanträgen dazu äussern können. Wir sind der Meinung, dass Leistungsentlohnung erstens motiviert – Leute, die etwas leisten, sollen dafür auch etwas bekommen. Zweitens haben es natürlich unsere Steuerzahlerinnen und Steuerzahler verdient, dass wir mit ihrem Geld die Angestell-

ten über ein Personalrecht bezahlen, das eben leistungsorientiert ist – ohne dass wir deswegen unsozial und übermässig fordernd werden wollen; das ist selbstverständlich. Unsere personalpolitische Verantwortung wollen wir weiterhin wahrnehmen.

Jetzt komme ich noch zum Problem, das mit dem Rückweisanspruch Bortoluzzi angesprochen wird und zu dem sich auch Herr Schmid Samuel geäussert hat. Wir möchten für das ganze Bundespersonal ein einheitliches und gemeinsames rechtliches Dach schaffen. Das haben wir mit den Verbänden so vereinbart, und ich halte mich an diese Vereinbarung, weil ich glaube, dass sie richtig ist. Das ist nicht ganz einfach, denn das Personalrecht soll für alle drei Staatsgewalten gelten, aber auch für die Post und die SBB. Diese «überdachende» Funktion ist nicht neu; wir haben sie heute schon. Aber das Dach des geltenden Gesetzes ist so klein und hängt so tief, dass es vor allem in jüngerer Vergangenheit immer mehr durchlöchert worden ist. Wir mussten das Führen in vielen Bereichen sozusagen «um das Gesetz herum» ermöglichen, ohne das natürlich illegal zu machen. Deshalb mussten wir mit vielen Revisionen eigentliche Schlupflöcher einbauen; wir mussten spezialgesetzliche Ergänzungen anfügen, um insbesondere die Post und die SBB darunter plazieren zu können. Sie haben denn auch Sondernormen in das Postorganisationsgesetz und in das SBB-Gesetz eingefügt.

Wir möchten das System mit der Amtsdauer durch einen flexibleren Kündigungsschutz ersetzen. Das ist vor allem für die Linke eine Kröte gewesen, die sie nicht so gerne geschluckt hat. Gerade das ist etwas ganz Zentrales, wenn der Bund und der Staat für die nächsten Jahre anpassungsfähig bleiben sollen. Die Wahl für eine Amtsdauer lähmt natürlich zunehmend die Lebendigkeit, die Beweglichkeit des Staatsapparates. Während ganzen vier Jahren staut sich dann der Veränderungsbedarf auf, und man kann ihm nicht beikommen. Das müssen wir ändern. Alle Reformen – im Militärbereich, jetzt im Baubereich, in anderen Bereichen –, erfordern es, dass man flexibler wird.

Es ist richtig, was Herr Vollmer gesagt hat: Schon bisher hat man häufig mehr machen können, als wir geglaubt haben. Aber auch die Personalrekrutierung wird durch das alte Recht, vor allem in den dynamischen Bereichen, eher erschwert; vor allem jüngere Arbeitskräfte sehen in der Wahl für eine Amtsdauer im Gegensatz zu früher keine erstrebenswerte Perspektive mehr. Deshalb hat der Beamtenstatus seine Attraktivität als Rekrutierungsinstrument eher verloren.

Hier ist ein bisschen kritisiert worden, dass immer noch ein etwas stärkerer Kündigungsschutz als im Obligationenrecht gilt. Ich muss Ihnen sagen, dass ich mich mit diesem Anliegen doch sehr identifiziere. Im Notfall müssen wir kündigen können. Ich bin der Meinung, dass wir restrukturieren können müssen, dass der Staat von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch eine verstärkte Treuepflicht erwartet. Der Staat erwartet auch weitgehende Immunität gegen Korruption. Sie wissen, das ist ein Wunschtraum, der nie ganz erfüllbar ist. Der Staat erwartet von seinem Personal eine besondere Loyalität zum Staatswesen, auch eine Immunität gegen politische Einflussnahme; auch das ist nie ganz erreichbar. Diese Treuepflicht müssen wir vor allem in den Führungsbereichen vorsehen. Dort liegen die Löhne eher tiefer, als sie auf dem Arbeitsmarkt üblich sind; in den unteren Lohnbereichen ist das Problem eher weniger schlimm. Deshalb ist als Gegenleistung für die Treuepflicht ein gewisser Kündigungsschutz vertretbar und anzustreben. Deshalb sollten wir diesen verstärkten Kündigungsschutz hier akzeptieren; er darf aber niemals absolut sein. Ich glaube, wir haben einen Mittelweg gefunden.

Das Bundespersonalgesetz strafft auch den Rechtsschutz, ich will das nicht vertiefen. Diese Änderungen sollen für das Personal keinen Abbau des Rechtsschutzes nach sich ziehen, aber sie sollen das Streiterledigungsverfahren beschleunigen. Diese langjährigen Bundesgerichtsverfahren, die alles lähmen, passen auch nicht mehr in die heutige Zeit; auch das müssen wir verändern. Ich werde dann vor allem in

der Detailberatung darauf hinwirken, dass hier keine Verschlechterungen hinzukommen.

Nun noch zu einigen Fragen; ich fange bei Herrn Bortoluzzi an: Wir konnten seine Zahlen, wonach von 1990 bis 1998 eine durchschnittliche Steigerung der Löhne von 104 000 auf 125 000 Franken stattgefunden hat, in der kurzen Zeit nicht verifizieren. Ich habe andere Zahlen für die gleiche Zeitspanne – es kommt darauf an, was alles darin enthalten ist –, die allerdings auch eine steigende Tendenz aufweisen. Demnach sind die Löhne in der Zeit von 1990 bis 1998 von 78 700 auf 99 700 Franken gestiegen – hier sind die Arbeitgeberbeiträge an die AHV, Pensionskasse und Suva sowie die Sozialplankosten nicht dabei; die Arbeitnehmerbeiträge sind jedoch in diesen Zahlen enthalten. Das sind die sogenannten Bruttopersonalbezüge. Wenn Sie natürlich die Personalausgaben durch die Anzahl Mitarbeiter dividieren, gibt es andere Zahlen. Die Ausgaben für Sozialpläne in neuerer Zeit haben stark zugenommen.

In einem Punkt muss ich Ihnen recht geben: Es gibt auch einen strukturellen Grund dafür, dass die Kosten gestiegen sind: Wir haben den Personalabbau vor allem in den tiefer bezahlten Lohnklassen – ich denke an das VBS – vorgenommen. Dadurch nähern wir uns mehr und mehr einem Dienstleistungsbetrieb, wie ihn eine Grossbank oder eine grosse Versicherung mit vielen Akademikerinnen und Akademikern usw. darstellt. Und damit sind die Löhne, die der Bund bezahlt, dann wieder vergleichbar.

Wir haben immer intensive Arbeitsmarktstudien vorgenommen: In den tieferen Lohnklassen bezahlt der Bund recht gut. Wir sind aus verschiedenen Gründen nicht mehr so weit vom Markt entfernt wie noch vor fünf oder sechs Jahren. In den obersten Klassen und beim Management, wenn ich dieses Wort auch hier brauchen darf, liegt das Niveau beim Bund löhnmässig zum Teil erheblich unter jenem des Marktes; dies ist auch bei gewissen Spezialisten der Fall. Das zeigt auch das Beispiel, dass die SBB und die Post für Manager immer wieder Löhne bezahlen müssen, von denen die Bundesverwaltung nur träumen kann.

Zur Frage von Herrn Comby; sie betrifft die Sprachgruppen: Ich glaube nicht, dass man der Bundesverwaltung vorwerfen kann, sie habe in dieser Beziehung versagt. Gemessen am Wohnbevölkerungsanteil von 20,5 Prozent ist das Personal mit französischer Muttersprache mit 19,7 Prozent leicht untervertreten, ich gebe das zu, aber nur sehr leicht. Der Anteil hat seit 1991 um 2,4 Prozentpunkte zugenommen. Die Situation ist also besser als vor zehn Jahren; unsere Massnahmen haben sich gelohnt. Im Kaderbereich sind die französischsprachigen Mitarbeiter sogar übervertreten.

Bei den Italienischsprachigen muss man es differenziert anschauen: Sie sind in der gesamten Bundesverwaltung im Prinzip übervertreten; der Wohnbevölkerungsanteil beträgt 4,1 Prozent, ihr Anteil in der Verwaltung 5,1 Prozent, aber beim oberen und mittleren Kader sind sie untervertreten. Das heisst: In den Bereichen Zoll und Militär sind die Italienischsprachigen sehr gut vertreten, aber nicht mehr bei den Artdirektoren usw. Das Problem besteht, Herr Comby, und das Eidgenössische Finanzdepartement wird dem Bundesrat nächstes Jahr einen Bericht vorlegen, wo wir über die Erfahrungen berichten, die wir in den letzten vier Jahren mit den Weisungen des Bundesrates gemacht haben. Wir werden die Erhebungen aktualisieren und uns dabei natürlich auch Ihr Votum sehr zu Herzen nehmen.

Im Moment kann ich Ihnen über die Post und über die SBB keine Auskunft geben, aber ich sage Ihnen zu, dass wir mit den entsprechenden Personaldirektoren auch einmal ein Gespräch darüber führen werden; die Weisungen des Bundesrates gelten dort natürlich nicht. Wir nehmen das Problem ernst und möchten die entsprechende Umsetzung so gut wie möglich machen.

Jetzt noch zum Rückweisungsantrag und zu den beiden Anträgen auf Nichteintreten, die hier gestellt worden sind. Die Anträge Borel und Spielmann auf Nichteintreten gehen eher in die Richtung, dass man in diesem Rahmengesetz mit der Flexibilisierung nicht zu weit gehen, sondern beim Beamtenrecht bleiben sollte. Ich verstehe, dass Sie sich in einer etwas

schwierigen Situation befinden; ich habe die entsprechenden Demonstrationen natürlich auch mitverfolgt. Ich spüre auch, dass es aufgrund der Einführung des Leistungslohnes Ängste gibt. Ich stelle in bezug auf das Verhältnis zum Staat, zum Service public, zu den Staatsfinanzen überhaupt fest – ich bin ja einer, der behauptet, der Röstigraben sei nicht so breit, wie man immer behauptet –, dass sich die Haltung unserer Mitbürgerinnen und Mitbürger in der französischen Schweiz doch sehr stark von derjenigen der Deutschschweizerinnen und Deutschschweizer unterscheidet. Ich begreife deshalb, dass Ihnen ein solches Gesetz sehr viel Mühe macht. Umgekehrt gibt es eben Realitäten, die einen dazu zwingen, gewisse Veränderungen vorzunehmen – unabhängig von Einstellungen, die man hat. Bei allem Verständnis für die Zweifel: Wir müssen dieses Gesetz jetzt realisieren. Ich bitte Sie sehr, die beiden Nichteintretensanträge abzulehnen.

Ich habe auch ein gewisses Verständnis für das Anliegen von Herrn Bortoluzzi. Wir haben uns die Frage ja auch gestellt, ob wir die Post und die SBB völlig dem Obligationenrecht unterstellen sollen; sie sind auf Märkten tätig, wo sie zu Firmen und Betrieben in Konkurrenz stehen, die eben marktfähig sind. Sie werden zu diesem Problem dann im Zusammenhang mit den Anträgen Pelli auch noch Stellung nehmen können. Ich bitte Sie dann, diese abzulehnen, weil das zu weit ginge. Aber ich ersuche Sie trotzdem dringend, den Rückweisungsantrag Bortoluzzi abzulehnen. Wir dürfen diese beiden Bereiche nicht vom Bundespersonalgesetz ausnehmen; die Post und die SBB gehören nun einmal ganz dem Bund und werden auch – das gilt zumindest für die SBB – von den Steuerzahlern noch mitfinanziert. Sie gehören an sich unter das gleiche Dach wie die zentrale Bundesverwaltung.

Es geht aber noch um etwas anderes: Wir und Sie stehen hier auch im Wort. Sie haben damals bei der Reform des Postorganisationsgesetzes und des SBB-Gesetzes beschlossen, diese beiden Bereiche nicht ins Obligationenrecht zu entlassen. Man hat damals Zusicherungen an die Verbände gemacht. Dank diesen Zusicherungen haben die Verbände auf ein Referendum gegen diese beiden Gesetze verzichtet. Wie auch immer ein solches Referendum herauskommen wäre: Das ist immerhin eine gewisse moralische Bindung. Ich fühle mich an dieses Wort gebunden und meine, dass wir nichts Gegenteiliges tun sollten, weil sich sonst sehr viele Menschen in diesem Land geprellt vorkommen und ihr Vertrauen in die Politik verlieren würden.

Umgekehrt bin ich auch überzeugt, dass die Freiräume, die wir hier geschaffen haben, genügen, um Post und SBB unternehmerisch führen und ein marktwirtschaftliches Gebaren erzwingen zu können. Wir haben dieses Ziel erreicht. Dadurch, dass diese Bereiche integriert sind, ist es auch gelungen, im Bereich der engeren Bundesverwaltung vielleicht eine etwas flexiblere Lösung zu erzielen, als es sonst möglich gewesen wäre. Daran habe ich als Bundesrat ein Interesse, weil eben auch die Bundesverwaltung, wie ich gesagt habe, vor dem Zeitgeist nicht gefeit ist und sich anpassen muss.

Das sind die Gründe dafür, warum ich Sie bitte, auch den Rückweisungsantrag Bortoluzzi abzulehnen.

#### *Erste Abstimmung – Premier vote*

Für den Antrag der Kommission (Eintreten)	119 Stimmen
Für den Antrag Borel/Spielmann (Nichteintreten)	18 Stimmen

**Präsidentin:** Der Abstimmungsknopf von Herrn David hat nicht funktioniert.

#### *Zweite, namentliche Abstimmung*

*Deuxième vote, nominatif*  
(Ref.: 3533)

*Für den Antrag Bortoluzzi (Rückweisung) stimmen:*

*Voté pour la proposition Bortoluzzi (renvoi):*

Baader, Baumann Alexander, Binder, Borer, Bortoluzzi, Dreher, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Häggingen, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Gusset, Hasler Ernst, Maurer,

Oehrli, Schenk, Schlüer, Schmid Samuel, Speck, Vetterli,  
Waber, Weyeneth, Wyss (24)

*Dagegen stimmen – Rejetent la proposition:*

Aeppli, Aguet, Alder, Ammann Schoch, Antille, Aregger, Banga, Bangerter, Baumann Stephanie, Baumberger, Beck, Béguelin, Berberat, Bonny, Borel, Bosshard, Bühlmann, Carobbio, Cavadini Adriano, Cavalli, Chiffelle, Christen, Columberg, Comby, David, de Dardel, Debons, Dettling, Donati, Dormann, Dünki, Durrer, Ehrler, Engelberger, Engler, Epiney, Fankhauser, Fässler, Fehr Jacqueline, Friderici, Fritschi, Geiser, Genner, Goll, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Grossenbacher, Guisan, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hochreutener, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Kalbermaten, Keller Christine, Kuhn, Kühne, Lauper, Leemann, Leu, Leuenberger, Loeb, Marti Werner, Maury Pasquier, Mühlmann, Müller-Hemmi, Pelli, Raggenbass, Randegger, Ratti, Rechsteiner Paul, Rennwald, Roth, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Rychen, Schaller, Scheurer, Semadeni, Spielmann, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Steiner, Strahm, Stump, Suter, Teuscher, Thanei, Theller, Tschäppät, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Weigelt, Widmer, Zapfl, Zbinden, Zwygart (111)

*Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:*

Keller Rudolf, Seiler Hanspeter (2)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Baumann Ruedi, Bezzola, Bircher, Blaser, Blocher, Brunner Toni, Bühler, Ducrot, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Eggly, Eymann, Fasel, Florio, Frey Claude, Frey Walter, Gadiant, Giezendanner, Gonseth, Grobet, Gross Jost, Gysin Hans Rudolf, Hegetschweiler, Hess Otto, Hess Peter, Hollenstein, Imhof, Jeanprêtre, Jutzet, Kofmel, Kunz, Lachat, Langenberger, Löttscher, Maître, Maspoli, Meier Hans, Meyer Theo, Meyer Thérèse, Moser, Müller Erich, Nabholz, Ostermann, Philipona, Pidoux, Pini, Rechsteiner Rudolf, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Schmid Odilo, Schmied Walter, Simon, Steinemann, Stucky, Tschopp, Tschuppert, von Allmen, Widrig, Wiederkehr, Wittenwiler, Ziegler (62)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*

Heberlein (1)

*Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen  
Le débat sur cet objet est interrompu*

*Schluss der Sitzung um 13.15 Uhr*

*La séance est levée à 13 h 15*

**Art. 2***Antrag der Kommission**Abs. 1*

....

d. (die Änderung betrifft nur den französischen Text)

....

g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesrechtspflegegesetz.

*Abs. 2*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Pelli**Abs. 1*

....

c. der Schweizerischen Post und der von ihr kontrollierten Betriebe;

d. der Schweizerischen Bundesbahnen und der von ihnen kontrollierten Betriebe;

....

**Art. 2***Proposition de la commission**Al. 1*

....

d. .... sur les Chemins de fer fédéraux;

....

g. du Tribunal fédéral au sens de ....

*Al. 2*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Pelli**Al. 1*

....

c. de la Poste suisse et des entreprises qu'elle contrôle;

d. sur les Chemins de fer fédéraux et des entreprises qu'ils contrôlent;

....

**Pelli Fulvio (R, TI):** Meine Anträge sind nicht nur Anträge, sondern sie formulieren auch die Frage: Was passiert in Zukunft mit dem Personal der Schweizerischen Post und der SBB? Diese Frage muss beantwortet werden, insbesondere auch dort, wo die Frage heikel wird, nämlich auf dem Gebiet der von der Post und von den SBB beherrschten – das Wort «kontrolliert» ist in diesem Sinne zu interpretieren –, schon bestehenden oder neu zu gründenden Tochtergesellschaften.

Das Bundespersonalgesetz (BPG) gibt diese Antwort nicht – oder vielleicht schon, dann aber stillschweigend, was mir unangebracht scheint. Meine persönliche Antwort ist, dass – ausser für die Ausnahmen, die schon im Postorganisationsgesetz (POG) bzw. im Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG) vorgesehen sind – das Personal der zwei Hauptbetriebe, der Post und der SBB, aber auch der von ihnen beherrschten Gesellschaften dem gleichen Statut unterstellt werden soll, und zwar dem Statut, das das neue, viel flexiblere BPG vorsieht.

Artikel 15 Absatz 2 POG sieht vor, dass die Post «in begründeten Fällen Bedienstete nach dem Obligationenrecht anstellen» kann. Die Anwendung des OR ist deshalb als Ausnahme gedacht, was für eine Anstalt des öffentlichen Rechts wie die Post normal ist. Dazu ist zu sagen, dass die Tatsache, dass das OR ausnahmsweise angewendet wird, nicht notwendigerweise bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis privatrechtlich wird; denn das OR kann auch als öffentliches Recht angewendet werden kann. Insbesondere ist dies bei Anstellungsverhältnissen in Anstalten wie Spitälern und Universitäten, die öffentliche Dienste anbieten, der Fall. Das sollte auch für die Post der Fall sein, auch wenn in Artikel 9 des POG vorgesehen ist, dass die Post auch Wettbewerbsdienste betreiben darf.

Bei den SBB ist die Sache noch klarer, weil die SBB nur Rechtsgeschäfte tätigen können, die mit dem Zweck des Unternehmens direkt oder indirekt im Zusammenhang stehen oder geeignet sind, diesen zu fördern. Der Zweck der SBB, in

98.076

**Bundespersonalgesetz****Loi sur le personnel de la Confédération***Fortsetzung – Suite*

Siehe Seite 2035 hiervoor – Voir page 2035 ci-devant

**Bundespersonalgesetz****Loi sur le personnel de la Confédération***Detailberatung – Examen de détail***Titel***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Titre***Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Ingress***Antrag der Kommission*

.... gestützt auf Artikel 173 Absatz 2 der Bundesverfassung

....

**Préambule***Proposition de la commission*

.... vu l'article 173 alinéa 2 de la constitution ....

*Angenommen – Adopté***Art. 1***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

Artikel 3 SBBG formuliert, ist das Erbringen von «Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr». Es sind im Prinzip keine Wettbewerbsdienste vorgesehen. Trotzdem ist in Artikel 15 SBBG die Anwendung des OR für gewisse Anstellungsverhältnisse vorgesehen, jedoch nur «in begründeten Einzelfällen». Zu dieser ausnahmsweisen Anwendung des OR in begründeten Einzelfällen stehe ich.

Staatsrechtlich problematisch scheint es mir dagegen, den SBB und der Post stillschweigend die allgemeine Bewilligung zu erteilen, durch Schaffung von Tochtergesellschaften die Anstellungsverhältnisse so zu gestalten, als ob die Grundregeln des BPG, des POG bzw. des SBBG nicht existieren würden. Es handelt sich immer noch um Betriebe, die ihre öffentlichen Dienste grundsätzlich nach monopolistischen Kriterien durchführen und ihre öffentlich-rechtlichen Aufgaben durch Festsetzung von kostendeckenden Preisen, somit ohne Anwendung von Marktpreisen, erfüllen.

Es scheint, dass die Post und die SBB die Lösung, die ich beantrage, nicht möchten. Sie hätten es dagegen lieber, bei den von ihnen beherrschten Gesellschaften die Regeln des OR anwenden zu dürfen. Diese Opposition scheint mir unbegründet zu sein, weil die Regel, die in Artikel 34 BPG vorgesehen ist – das Abschliessen von Gesamtarbeitsverträgen –, keine amtliche, sondern eine vertragliche, in den Artikeln 356ff. OR vorgesehene Kollektivlösung des Privatrechtes ist. Vorbehalten bleiben die in Artikel 15 POG und in Artikel 15 SBBG formulierten Ausnahmen. Es gilt auch Artikel 6 Absatz 2 BPG, der, soweit gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist, zur sinngemässen Anwendung des OR ermächtigt. Aus rechtlichen aber auch aus politischen Gründen bitte ich Sie, meine Anträge zu unterstützen.

**Béguellin Michel (S, VD):** Au nom du groupe socialiste, je vous propose d'accepter la proposition Pelli. Elle contribue en effet grandement à améliorer la confiance dans la nouvelle loi. En ce moment, ce n'est pas un argument à négliger. Comme cela a été dit hier, il faut savoir qu'en Suisse romande et au Tessin, la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération ne soulève pas l'enthousiasme. Je dirais plus clairement qu'elle se heurte à une opposition forte de cheminots et de postiers qui comparent les différents chapitres de la loi actuelle avec ceux de la nouvelle loi-cadre. Et il est incontestable que la nouvelle loi-cadre, sur le plan du texte, est moins précise que la loi actuelle, et qu'elle laisse planer beaucoup d'incertitudes, donc d'inquiétudes, simplement parce que c'est une loi-cadre qui ne trouve tout son sens qu'avec les contrats collectifs nationaux qui doivent l'accompagner. Or, ces contrats collectifs ne sont pas connus, les pourparlers entre partenaires sociaux viennent de commencer. Ainsi, la plupart des postiers et des cheminots latins ont l'impression très désagréable qu'ils donnent un chèque en blanc à la politique à propos d'un point fondamental de leurs conditions de travail. En Suisse romande et au Tessin, le manque de confiance est total, et la tendance au repli sur la défense héroïque des acquis du statut des fonctionnaires est très forte.

Un autre aspect de la proposition Pelli est à rechercher du côté des événements récents qui se sont passés et des projets à court terme visant à séparer des éléments des entreprises Poste et CFF pour en faire des unités autonomes. Le saucissonnage des entreprises pourrait en quelques années enlever tout son sens à la loi que nous discutons et la transformer en coquille vide. De ce point de vue, la proposition Pelli est un supplément de solidité à la loi-cadre.

Pour les deux raisons précitées, le groupe socialiste vous invite instamment à soutenir la proposition Pelli.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Die Anträge Pelli lagen der Kommission nicht vor, aber sie haben natürlich fundamentale Auswirkungen.

Herr Pelli schlägt vor, dass auch die von Post und SBB «kontrollierten» – wie er es formuliert – Betriebe dem BPG unterstellt werden sollen. Soweit es die Meinung ist, dass es um Betriebe geht, die rechtlich nach dem Postorganisationsgesetz oder dem SBB-Gesetz in diesen Unternehmen integriert

sind, ist die Sache klar: Diese Unternehmen unterstehen dem BPG. Sofern aber Herr Pelli der Meinung ist, dass sämtliche Personen von Unternehmen, die die Post oder die Bahnen als Untergesellschaften gründen möchten – beispielsweise durch ein Joint venture mit Italien oder Deutschland –, auch dem BPG unterstünden, so wäre das nicht die Meinung, die hier mit dieser Vorlage vertreten wird.

Die Kommission hat sich mit den Anträgen nicht befasst, aber die Grundüberlegungen bezüglich des Geltungsbereiches des BPG diskutiert. Mit anderen Worten: Es muss Post und Bahnen möglich sein, Firmen zu gründen, insbesondere Firmen über die Grenze hinweg, die nachher nicht dem BPG unterstehen, aber zur Mehrheit der Post oder den SBB gehören. Ganz konkret muss es möglich sein, dass die SBB mit den italienischen Staatsbahnen eine gemeinsame Gesellschaft gründen, worin die SBB einen Anteil von 51 Prozent und die italienischen Staatsbahnen einen solchen von 49 Prozent haben, ohne dass mit dieser Entscheidung bereits definiert ist, dass diese Unternehmung nachher dem BPG untersteht.

Aber – da verstehe ich vielleicht die Bedenken, die vorhin von Herrn Béguellin auch geäußert wurden – es ist auch ganz klar, dass es nicht so sein soll, dass Post und Bahnen ihre angestammten Tätigkeitsgebiete einfach ausgliedern, Untergesellschaften gründen und sich so dem BPG entziehen. Das ist nicht der Sinn und Zweck des BPG!

Auch wenn ich Ihnen jetzt die Ablehnung der Anträge Pelli wegen der erstgenannten Nachteile empfehle, die diese bezüglich der Handlungsfähigkeit von Post und Bahnen haben, insbesondere auch über die Landesgrenzen hinaus, bedeutet das nicht, dass die Meinung besteht, dass diese beiden Betriebe nachher ganze, grosse Teile ihrer bisherigen Aktivitäten in Gesellschaften ausgliedern können, die nicht dem BPG unterstehen. Es ist auch klar, dass für diese Aktivitäten der Bahnen und der Post nachher die Gesamtarbeitsverträge von ganz besonderer Bedeutung sein werden und dass in diesem Zusammenhang die im BPG vorgesehenen GAV, aber auch die GAV des Privatrechtes für jene Unternehmen, die ausserhalb des BPG stehen, von zentraler Bedeutung sind.

Mit anderen Worten: Ich empfehle Ihnen, die Anträge Pelli abzulehnen, mit dem Hinweis, dass das nicht bedeutet, dass die Post und die Bahnen nachher frei wären, ihre jetzige Betriebsstruktur aufzulösen, praktisch nur noch als Holding zu existieren und den Rest ihrer Aktivitäten mit einer Untergesellschaft ausserhalb des BPG zu betreiben.

**Beck Serge (L, VD),** rapporteur: Effectivement, nous n'avons pas discuté de cette proposition en commission, ainsi que M. David le rappelait tout à l'heure. Pour ma part, je suis également sensibilisé au problème des entreprises mixtes, avec des partenaires tiers. Mais je crois que c'est là toute la difficulté d'application de la proposition Pelli telle qu'elle nous est présentée. Je crois d'autre part, même si je souscris parfaitement aux propos de M. David en ce sens que nous ne souhaitons pas que, par le biais des ouvertures qui sont offertes par cette loi pour la gestion de la Poste et des CFF, ces entreprises sous-traitent, privatisent ou délèguent en dehors de leur activité les activités qui sont leur base, mais que nous souhaitons tout de même qu'il y ait une ouverture. Il faut faire attention à ne pas bloquer par une telle proposition les possibilités pour ces entreprises, au risque de voir celles-ci incitées à ce moment-là à pratiquer justement ce que nous ne voudrions pas, c'est-à-dire carrément à sous-traiter, à confier un mandat à des entreprises qui sont totalement en dehors de la Confédération.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à rejeter la proposition Pelli.

**Präsidentin:** Die SVP-Fraktion teilt mit, dass sie den Antrag Pelli ebenfalls ablehnt.

**Villiger Kaspar,** Bundesrat: Herr Pelli möchte mit seinem Antrag den Geltungsbereich des neuen Bundespersonalgesetzes ausweiten und ihm auch die Betriebe unterstellen, die

von der Post und den SBB kontrolliert werden. Post und SBB haben aufgrund des Postorganisationsgesetzes bzw. des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen die ausdrückliche Kompetenz, zur Erfüllung ihrer Aufgaben Gesellschaften zu gründen, sich an Gesellschaften zu beteiligen oder auf andere Weise mit Dritten zusammenzuarbeiten.

Diese Kompetenz wurde vom Gesetzgeber, also von Ihnen, ausdrücklich gegeben. Sie entspricht Ihrem klaren Willen, und es war damals auch Ihr Wille, dass diese Allianzen dem Arbeitsvertragsrecht des Obligationenrechtes unterstehen sollen. Das entspricht auch der Realität. Heute untersteht die Regelung des Arbeitsverhältnisses bei privaten Unternehmen, an denen die kontrollierten Betriebe – wenn ich diese so apostrophieren darf – beteiligt sind, dem privaten Arbeitsvertragsrecht. Bei gewissen Unternehmen muss also sogar zurückgegangen werden. Das Arbeitsverhältnis in den von Post und SBB kontrollierten Betrieben richtet sich also nach dem OR, nicht nach dem Beamtenrecht.

Die beiden Bundesunternehmen müssen auch weiterhin die Möglichkeit haben, für Tätigkeiten, die ausserhalb ihres Kernbereiches liegen, Tochterunternehmungen zu gründen und Beteiligungen einzugehen, auch an privaten Unternehmen. Das können sie natürlich nur, wenn sie dort privatrechtliche Anstellungsverhältnisse eingehen können.

Ein paar Beispiele: Die SBB müssen sich auch weiterhin an anderen Güterverkehrsbahnen beteiligen können, damit sie mit ihnen gemeinsam auf dem Markt auftreten können. Zum Beispiel ist ein solches Joint venture im Moment mit den italienischen Staatsbahnen in Vorbereitung. Eine Tochterunternehmung der SBB, mit welcher so etwas in Frage käme, wäre die Alptransit AG.

Wenn diese Betriebe unter das neue Bundespersonalrecht fallen würden, hätte das nicht nur arbeitsrechtliche Auswirkungen, es hätte, wie wir meinen, die fatale Konsequenz – ich bin sehr sicher, dass es so weit kommen würde –, dass Joint ventures praktisch verunmöglich würden. Das wäre das grösste Eigentor, das wir für unsere Betriebe schiessen könnten. Es würde kein privates Unternehmen mit der Post oder mit den SBB eine Allianz eingehen, wenn diese gleichzeitig die Unterstellung des Personals unter das öffentliche Personalrecht zur Folge haben würde. Ich erkläre hier ganz klar: Damit würde die Allianzfähigkeit beider Betriebe vernichtet.

Die Nichtunterstellung hat aber natürlich nicht zur Folge, dass wir das Personal schlechterstellen oder die Sozialpartner ausschliessen möchten. Auch im Rahmen des OR – das ist völlig klar – sind gesamtarbeitsvertragliche Lösungen möglich. Das sozialpartnerschaftlich vereinbarte Arbeitsrecht würde selbstverständlich auch dort ausdrücklich angestrebt. Entsprechende Vorverträge bestehen im Bereich der SBB insbesondere im Hinblick auf die Anstellung bei der Tochterunternehmung Alptransit AG und beim Joint venture mit den italienischen Staatsbahnen.

Ich meine, dass uns das Gesetz hier den Weg der goldenen Mitte ermöglicht. Der Artikel, der in Einzelfällen eine Unterstellung unter das OR erlaubt und den Sie hoffentlich annehmen werden, hilft natürlich bei ganzen Unternehmungen nicht, weil das keine Einzelfälle sind.

Ich weiss woher die Ängste kommen, die man in diesem Zusammenhang hat – dafür habe ich Verständnis –: Es darf natürlich nicht sein, dass sich Post und SBB sozusagen auf eine Holdingfunktion zurückziehen und alle ihre Kernbereiche auslagern, damit diese nicht mehr dem Bundespersonalrecht unterliegen. Die Kompetenz, die Sie beiden Betrieben gegeben haben, nämlich Joint ventures und Allianzen einzugehen, ermächtigt zu ergänzenden Beteiligungen, nicht zur Auslagerung des Kerngeschäftes. Es ist auch nicht so, wie Herr Pelli gesagt hat, dass z. B. die SBB nirgends mit dem Markt in Konkurrenz stehen. Sie werden das sehen: Mit dem «free access», der durch die Schweiz führt und mit dem alle anderen das Schienennetz auch nutzen dürfen, ist natürlich ein knallharter Wettbewerb zu erwarten. Der betrifft zum Teil das Kerngeschäft. Ich mache mir heute schon etwas Sorgen darüber, ob die SBB dann konkurrenzfähig sein werden. Ich

sage hier aber ausdrücklich: Die Auslagerung des Kerngeschäftes ist damit nicht gemeint, sondern es geht um diese Allianzen, die in der heutigen Zeit nötig sind, damit ein Betrieb überhaupt leistungsfähig bleibt. Das ist der Grund, warum ich Sie bitten möchte, den Antrag Pelli abzulehnen.

*Abs. 1 – Al. 1*

**Präsidentin:** Diese Abstimmung gilt auch für die Artikel 3 und 34.

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag Pelli	83 Stimmen
Für den Antrag der Kommission	79 Stimmen

**Präsidentin:** Die Stimme von Herrn David musste dazugezählt werden, weil sein Apparat nicht funktioniert hat.

*Abs. 2 – Al. 2*

*Angenommen – Adopté*

**Art. 3**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

....  
abis. die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste;

....  
e. das Bundesgericht.

*Abs. 2*

Die eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen ....

*Antrag Pelli*

*Abs. 1*

....

b. die Schweizerische Post und die von ihr kontrollierten Betriebe;

c. die Schweizerischen Bundesbahnen und die von ihnen kontrollierten Betriebe;

....

**Art. 3**

*Proposition de la commission*

*Al. 1*

....  
abis. l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;

....

e. le Tribunal fédéral.

*Al. 2*

Les commissions fédérales de recours et d'arbitrage ....

*Proposition Pelli*

*Al. 1*

....

b. la Poste suisse et les entreprises qu'elle contrôle;

c. les Chemins de fer fédéraux et les entreprises qu'ils contrôlent;

....

*Abs. 1 – Al. 1*

*Angenommen gemäss Antrag Pelli*

*Adopté selon la proposition Pelli*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Angenommen – Adopté*

**Art. 4**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

Die Ausführungsbestimmungen (Art. 33 und 34), die Arbeitsverträge (Art. 7) sowie die Massnahmen und Entscheide sind so auszugestalten, dass sie zur Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt und zur Erreichung der in den Absätzen 2 und 3 genannten Ziele beitragen.

**Abs. 2****Mehrheit**

Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

....

**Minderheit**

(Hubmann, Béguelin, Bühlmann, Gross Andreas, Grobet, Thanei, Vollmer, Zbinden)

Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

....

ebis. für die Chancengleichheit der Lebensformen;

....

**Abs. 3**

.... Arbeitsverhältnis und führen ein Beurteilungssystem ein, das auf dem Mitarbeitergespräch aufbaut und als Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung, für einen zielführenden Einsatz und für eine zukunftsorientierte Entwicklung des Personals dient.

**Antrag Scheurer****Abs. 2**

....

h. Streichen

....

**Antrag Maury Pasquier****Abs. 3**

Sie sorgen für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis und führen ein Beurteilungssystem ein, das auf dem Mitarbeitergespräch aufbaut und einem zielführenden Einsatz sowie einer zukunftsorientierten Entwicklung des Personals dient.

**Art. 4****Proposition de la commission****Al. 1**

Les dispositions d'exécution (art. 33 et 34), les contrats de travail (art. 7) ainsi que les mesures et les décisions sont conçus de manière à ce qu'ils contribuent à la compétitivité de la Confédération sur le marché de l'emploi et aident à atteindre les objectifs mentionnés aux alinéas 2 et 3.

**Al. 2****Majorité**

L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en oeuvre les mesures propres à assurer:

....

**Minorité**

(Hubmann, Béguelin, Bühlmann, Gross Andreas, Grobet, Thanei, Vollmer, Zbinden)

L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en oeuvre les mesures propres à assurer:

....

ebis. des chances égales quant au choix du mode de vie;

....

**Al. 3**

.... de travail et introduit un système d'appréciation basé sur un entretien avec le collaborateur qui soit propre à assurer au personnel une rétribution faisant équitablement droit à la prestation, à l'employer en tenant compte des objectifs, ainsi qu'à lui offrir des possibilités de développement axé sur l'avenir.

**Proposition Scheurer****Al. 2**

....

h. Biffer

....

**Proposition Maury Pasquier****Al. 3**

Il veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'appréciation basé sur un entretien avec le collaborateur qui soit propre à employer le personnel en tenant compte des objectifs et à lui offrir des possibilités de développement axé sur l'avenir.

**Hubmann Vreni (S, ZH):** Mit ihrem Antrag nimmt die Minderheit ein Anliegen von Pink Rail auf; das ist eine Unterorganisation von Pink Cross.

Das Prinzip der Gleichstellung der Lebensformen entspricht einem dringenden Bedürfnis und soll auch im Bundespersonalgesetz verankert werden, analog zur Gleichstellung von Frau und Mann und zur Gleichstellung von Behinderten und Nichtbehinderten. Sie erinnern sich: Wir haben letztes Jahr diesen Grundsatz nach langer Diskussion auch in Artikel 8 der neuen Bundesverfassung festgehalten.

Warum soll dieser Grundsatz im Bundespersonalgesetz ausdrücklich erwähnt werden? Das Bundespersonalgesetz ist ein sehr wichtiges Gesetz mit einer gewissen gesellschaftlichen Vorbildfunktion, insbesondere auch im Hinblick auf die Ausarbeitung der Gesamtarbeitsverträge der SBB AG und der Post. Mit der Bestimmung sollen nicht nur Diskriminierungen verhindert, sondern auch positive Massnahmen im Hinblick auf eine Gleichstellung ermöglicht werden. Das betrifft insbesondere die Anstellung, die Laufbahn, die Aus- und Weiterbildung und auch die Pensionskasse. Die Bestimmung soll auch Phänomene wie Mobbing und Ausgrenzung verhindern. Beide Phänomene kommen leider immer wieder vor.

Es soll sichergestellt werden, dass bei Anstellungen, Wahlen, Beförderungen und Qualifikationen die sexuelle Ausrichtung kein Kriterium sein darf. Ebenso soll sichergestellt werden, dass Vorgesetzte auch homosexuelle Personen ermuntern, sich um Stellen mit höherer Verantwortung zu bewerben. Sie sollen in entscheidenden Gremien, Delegationen, Kommissionen und Arbeitsgruppen Einsitz erhalten. Sie sollen dazu ermutigt werden, durch Aus- und Weiterbildung in leitende Positionen aufzusteigen. Weiter sollen die Lebenspartnerschaften von Mitarbeitenden anerkannt werden.

Am Montag der letzten Woche haben Sie mit dem Beschluss, der parlamentarischen Initiative Gros Jean-Michel (98.443 «Registrierung der zusammenlebenden Paare») Folge zu geben, ein eindrückliches Zeugnis dafür abgelegt, dass Sie willens sind, dies zu tun.

Heute ist es so, dass bei der Bahn und bei der Post Konkubinatspaare den verheirateten Paaren teilweise gleichgestellt sind, z. B. in bezug auf Fahrvergünstigungen, Urlaube, Ferien, Diensterteilungen, Abfindungen oder Opferentschädigungen. Wenn wir Konkubinatspaare den verheirateten Paaren gleichstellen, ist es diskriminierend, wenn gleichgeschlechtliche Paare nicht gleich behandelt werden.

Mit dieser Bestimmung schaffen wir eine analoge Regelung zur Bundesverfassung. Wir setzen ein Zeichen dafür, dass es uns mit der Umsetzung von Artikel 8 der neuen Bundesverfassung ernst ist. Wir setzen auch ein wichtiges positives Signal im Hinblick auf die Ausarbeitung der Gesamtarbeitsverträge.

Ich bitte Sie, den Antrag der Minderheit zu unterstützen.

**Scheurer Rémy (L, NE):** L'article 4 de la loi sur le personnel de la Confédération poursuit des buts divers et qui vont même très loin, par exemple avec la proposition de minorité Hubmann, qui cherche à étendre ce qui a trait au temps de travail jusqu'au plus intime de la vie privée, laquelle par définition ne concerne pas l'employeur.

A notre avis, cet article va aussi au-delà de la promotion professionnelle quand il prétend à la lettre h mettre en oeuvre des mesures propres à assurer «un comportement écophile sur le lieu de travail». L'employeur n'a pas à faire l'éducation de l'employé, ni à lui imposer un comportement sans relation directe avec la qualité de son travail. Peut-on savoir, Monsieur le Conseiller fédéral, de quel règlement de fabrique japonaise cette disposition est inspirée? De toute évidence, en ce début d'octobre, la lettre h contient la déclaration d'ouver-

ture de la chasse aux fumeurs, une race à exterminer! Elle ouvre aussi la voie à des règlements que la municipalité de Clochemerle n'aurait pas osé imaginer sur le tri des déchets administratifs, y compris ceux sans doute plus complexes des pique-niques hâtivement pris dans un bureau. Elle ouvre encore la voie à un autre règlement, peut-être même à une ordonnance, sur la manière de soigner les plantes vertes; à tout le moins, à des recommandations sur le degré d'ouverture des fenêtres en fonction de la température extérieure et de l'humidité ambiante. Vraiment, cette lettre h serait touchante dans un règlement d'une meute de louveteaux, et Mme de Ségur l'aurait peut-être reprise pour ses «Petites filles modèles». Mais, quand il s'adresse à des adultes, l'employeur, même s'il ne veut pas s'éviter à lui-même le ridicule de détails courtoisesques, doit au moins respecter la responsabilité de ses employés et ne pas les traiter en mineurs, par principe mal élevés.

Je vous remercie de jeter la lettre h dans la corbeille à papier non recyclable!

**Maury Pasquier** (Liliane, S, GE): La majorité de la commission a décidé d'introduire un nouvel élément d'appréciation du personnel par le biais de l'entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice. Si on ne peut que voir des aspects positifs à la mise en place d'un tel système, il convient tout de même de relever qu'il n'est pas aussi naturel au point qu'il n'appelle pas de commentaire. Ainsi, je pense que vous êtes conscients qu'on ne s'improvise pas animateur ou animatrice de tels entretiens d'évaluation et que cela nécessite en tout cas une formation de base.

Il faut donc bien se rendre compte qu'un tel système va occuper une certaine partie du temps de travail, tant du responsable du personnel que des autres travailleurs ou travailleuses. En outre, un tel système d'évaluation ne peut être que complémentaire d'une évaluation qui se fait de toute façon tout au long de l'année. La qualité du travail d'une personne, ses compétences, sa satisfaction et son plein épanouissement sont en effet visibles jour après jour dans les services qu'elle offre.

Ma proposition vise cependant à supprimer la mention de la rétribution selon la prestation, qui devrait, selon la majorité de la commission, découler de l'entretien d'évaluation. A mes yeux, en effet, un tel entretien perd tout son sens s'il est mené sous la menace d'une éventuelle stagnation, voire d'une diminution de salaire. Faire dépendre une partie du salaire d'un entretien d'évaluation revient à comparer les travailleurs et les travailleuses à ces ânes qui ne connaissent que les arguments de la carotte et du bâton. Cela revient aussi à laisser une grande part d'arbitraire dans la fixation du salaire, puisqu'il suffit, s'il n'y a pas de garde-fous, qu'une personne n'ait pas d'atomes crochus avec sa hiérarchie, pour qu'elle risque de voir ses prestations mal notées. Au cours du débat général sur le salaire au mérite que nous aurons à l'article 14, j'aurai l'occasion d'exposer plus longuement mon point de vue sur cette question. Mais je vous demande précisément, dans le cas particulier de l'article 4, d'accepter ma proposition et de laisser l'entretien d'évaluation libre de toute pression sur les salaires.

**Vallender Dorle** (R, AR): Namens der FDP-Fraktion bitte ich Sie, der Mehrheit zuzustimmen; ich werde insbesondere zum Antrag der Minderheit Hubmann reden.

Frau Hubmann, Sie müssen sich der Frage stellen, warum Sie eine bestimmte Gruppe von diskriminierten Personen, die dem Bundespersonalgesetz unterstellt sind, herausheben und ihnen eine besondere Stellung verschaffen wollen – dadurch, dass es heisst, man müsse sich insbesondere «für die Chancengleichheit der Lebensformen» einsetzen.

Wenn wir die neue Verfassung anschauen und uns daran erinnern, wie wir darum gerungen haben, die Minderheiten, die heute leider diskriminiert werden, in Artikel 8 Absatz 2 der neuen Bundesverfassung aufzunehmen, erscheint es uns unverständlich, dass Sie eine dieser Gruppierungen hervorheben und einem besonderen Schutz unterstellen wollen. Dieses Vorgehen wirft nämlich die Frage auf: Warum gerade

diese Gruppe? Warum nicht andere benachteiligte Gruppierungen? Sie würden damit der Gruppe, die sich in der Lebensform benachteiligt fühlt, eine Sonderstellung vor allen anderen Gruppierungen verschaffen. Ich glaube nicht, dass Sie das wollen; aber die Gefahr würden Sie mit Ihrem Minderheitsantrag heraufbeschwören.

Ich glaube nicht, dass ich im Ruf stehe, mich nicht für die Chancengleichheit von Personen eingesetzt zu haben, die eine andere Lebensform bevorzugen. Aber gerade im Interesse aller diskriminierten Minderheiten muss ich den Antrag der Minderheit Hubmann zur Ablehnung empfehlen.

**Präsidentin:** Die SVP-Fraktion lehnt den Antrag der Minderheit Hubmann ab und stimmt der Mehrheit zu.

**Keller Christine** (S, BS): Namens der SP-Fraktion bitte ich Sie, bei Artikel 4 sowohl dem Minderheitsantrag Hubmann als auch dem Antrag Maury Pasquier zuzustimmen.

Zum Antrag der Minderheit Hubmann: Dieser möchte die Arbeitgeber verpflichten, geeignete Massnahmen für die Chancengleichheit der Lebensformen zu treffen. Dieses Anliegen ist sehr berechtigt. Wir alle wissen, dass homosexuelle Menschen in der Arbeitswelt immer noch vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Immer noch wagen es viele Betroffene nicht, offen zu ihrer sexuellen Orientierung zu stehen, weil sie im Berufs- wie im Alltagsleben mit massiven Benachteiligungen rechnen müssen. Im Bundespersonalgesetz haben wir nun die Gelegenheit, ein positives Signal zu setzen. Der Bund, aber auch die SBB und die Post sollen fortschrittliche und vorbildliche Arbeitgeber sein, mit Vorbildfunktionen gegenüber privaten Arbeitgebern – gerade auch in diesem gesellschaftspolitisch brisanten Bereich.

Konkret geht es nicht nur darum, sicherzustellen, dass die sexuelle Orientierung kein Beurteilungskriterium bei Anstellung, Wahlen, Beförderungen und Qualifikationen sein darf, sondern auch darum, dass alle Lebenspartnerschaften von Mitarbeitenden, nicht nur Ehe- oder Konkubinatspaare, anerkannt werden. Dies kann gerade bei den SBB und der Post von Bedeutung sein, wenn es um Ferien- und Diensterteilungen, Fahrvergünstigungen und ähnliches geht.

Der Antrag der Minderheit stellt im weiteren eine folgerichtige Umsetzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Artikel 8 der neuen Bundesverfassung auf Gesetzesesebene dar. Ich bitte Sie namens der SP-Fraktion, diesen Minderheitsantrag zu unterstützen.

Ebenso bitte ich Sie, den Antrag Maury Pasquier zu unterstützen. Er möchte, dass das neu einzuführende Beurteilungssystem nicht als Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung zu dienen hat, und hängt somit inhaltlich mit dem Antrag zu Artikel 14 zusammen. Es geht also um die Frage des Leistungslohnes. Die Diskussion darüber wird primär bei Artikel 14 zu führen sein.

Bereits an dieser Stelle möchte ich jedoch festhalten, dass es gewichtige Gründe gegen die Einführung eines Leistungslohnes gibt. In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ist es eben schwieriger als in der Privatwirtschaft bzw. kaum möglich, klare Bemessungskriterien für die Leistung der Mitarbeiter zu aufzustellen. Auf jeden Fall leidet die Transparenz des Lohnsystems. Bekannt ist schliesslich auch, dass tendenziell die Leistungen von Frauen tiefer bewertet werden. Unseres Erachtens hängt die Leistung in einer Amtsstellung entscheidend vom Teamgeist und von den klaren, vom Team getragenen Zielvorgaben für die Zukunft ab. Dies ist als Steuerungssystem weit wirkungsvoller als ein nachträgliches Geldgeschenk.

Ich bitte Sie um Zustimmung zum Antrag Maury Pasquier. Selbstverständlich bitte ich Sie um Ablehnung des völlig unverständlichen Antrages Scheurer, der die Förderung des umweltbewussten Verhaltens aus der Vorlage streichen will. Diesen Antrag kann die SP-Fraktion selbstverständlich nicht unterstützen.

**Ducrot Rose-Marie** (C, FR): Le groupe démocrate-chrétien va refuser la proposition de minorité Hubmann qui veut inscrire la mise en oeuvre de mesures propres à assurer des

chances égales aux homosexuels lors d'engagements dans la fonction publique.

On nous l'a assuré: la Confédération est très soucieuse de ne pratiquer aucune discrimination, et elle ne s'immisce en rien dans la vie privée de ses employés. Du reste, une réponse à l'exigence de la minorité Hubmann est donnée dans le cadre de l'alinéa 2 lettre g, selon laquelle, l'employeur garantit la protection de la personnalité.

Il est hors de question pour le groupe démocrate-chrétien d'établir une liste de personnes susceptibles de jouir d'une protection spéciale. Nous allons donc refuser la proposition de minorité Hubmann.

Quant à la proposition Scheurer, elle n'a pas été discutée en commission, mais il y a fort à parier qu'elle sera acceptée par notre groupe.

Madame Maury Pasquier, il semble qu'avec votre proposition, vous entrez dans les détails. Nous sommes là dans une loi-cadre, et je crois que nous devons en rester à l'essentiel. Le groupe démocrate-chrétien refusera votre proposition également.

**Präsidentin:** Die SVP-Fraktion lässt ausrichten, dass sie den Antrag Scheurer unterstützt und den Antrag Maury Pasquier ablehnt.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Ich spreche zuerst zum Antrag der Minderheit Hubmann. In der Kommission wurde der entsprechende Antrag mit 12 zu 8 Stimmen abgelehnt. Die Minderheit möchte unter den personalpolitischen Förderungsmassnahmen ausdrücklich eine Förderungsmassnahme für Homosexuelle aufnehmen.

Die Mehrheit ist der Meinung, dass dieses Anliegen durch das Diskriminierungsverbot in Artikel 8 Absatz 2 der neuen Bundesverfassung grundsätzlich abgedeckt ist, das natürlich auch in diesem Personalbereich zu beachten und einzuhalten ist. Sie ist aber gemäss der Argumentation von Frau Vallender der Meinung, dass wir nicht eine dieser Gruppen, die in der Verfassung erwähnt sind, hier im Gesetz herausheben und zum Gegenstand einer besonderen personalpolitischen Förderungsmassnahme machen sollten. Mit Recht sagt Frau Vallender, dass dann beispielsweise auch ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von denen wir auch wissen, dass sie nicht selten diskriminiert werden, besondere Förderungsmassnahmen benötigen würden. Wenn wir also die von der Minderheit beantragte Bestimmung aufnehmen würden, könnte man das dann mit Fug und Recht wieder als Diskriminierung anderer Gruppen betrachten.

Aus diesen Gründen empfehle ich Ihnen, diesen Minderheitsantrag abzulehnen. Aber es ist ganz klar, dass das Diskriminierungsverbot auch für das BPG gilt und zu beachten ist.

Kollege Scheurer möchte Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe h streichen. Dort ist als Ziel vorgegeben, dass der Bund als Arbeitgeber mit seinen personalpolitischen Massnahmen ein umweltbewusstes Verhalten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern will. Was heisst das im Prinzip? Es geht einmal darum, dass der Bund dafür sorgen will, dass mit all den Materialien, mit denen an einem Arbeitsplatz umgegangen wird, sorgfältig gehandelt wird, dass Material recycelt wird usw., dass man sich auch in der Verwendung der Materialien beschränkt. Es bedeutet aber auch, dass der Bund sich beispielsweise als Arbeitgeber dafür einsetzt, dass das Personal für die Fahrt zum Arbeitsplatz vor allem den öffentlichen Verkehr benützt, und er entsprechende Anreize schafft, um dieses umweltbewusstere Verkehrsverhalten zu pflegen.

Das sind die konkreten Massnahmen, die hier zur Diskussion stehen. Es ist sicher immer eine Frage der Gewichtung, was man in diesem Katalog als Förderungsmassnahmen aufführen will. In der Kommission war diese Massnahme unbestritten. Ich empfehle Ihnen, sie so zu belassen, wie sie vom Bundesrat vorgeschlagen wird.

Der Antrag Maury Pasquier zielt zunächst auf die grundsätzliche Frage ab, ob wir mit dem Bundespersonalrecht überhaupt auf den Leistungslohn einschwenken wollen oder nicht; Sie werden nachher noch darüber abzustimmen haben, ob und inwiefern der Leistungslohn eingeführt werden

soll. Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass dem Leistungselement im neuen Personalrecht ein höheres Gewicht zukommen soll als heute. Wenn dem so ist, dann ist es auch richtig, wenn im Mitarbeitergespräch, um das es bei Absatz 3 geht, auch das Thema der leistungsgerechten Entlohnung diskutiert wird, d. h., dass der Arbeitgeber, der Vorgesetzte, wenn er das Mitarbeitergespräch führt, auch ein Gespräch über die Grundlagen für die leistungsgerechte Entlohnung führt. Es gehört heute zu einer modernen Personalführung, dass man mit dem Mitarbeiter offen und transparent darüber diskutiert und den Mitarbeiter im Dialog mit seinen Bemerkungen zu seiner Leistungsbeurteilung anhört und darauf eingeht. Das Mitarbeitergespräch soll nicht dazu dienen, den Mitarbeiter unter Druck zu setzen; Frau Maury Pasquier befürchtet, dass es so herauskäme. Ich muss Ihnen sagen: Der Vorgesetzte versagt bzw. macht einen Fehler, wenn er das Mitarbeitergespräch dazu benützt, den Mitarbeiter unter Druck zu setzen. Wir dürfen natürlich das Gesetz nicht nach jenen Vorgesetzten ausrichten, die Fehler machen. Jene Vorgesetzte müssen aber ersetzt werden, weil sie dann ihre Aufgabe nicht erfüllen.

Der Antrag Maury Pasquier lag in der Kommission nicht vor. Sie hat der Fassung zugestimmt, wonach das Mitarbeitergespräch auch dazu dienen soll, die Grundlagen für die leistungsgerechte Entlohnung zu schaffen.

Ich bitte Sie, der Kommission zu folgen und den Antrag Maury Pasquier abzulehnen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** A l'article 4 alinéa 2 lettre e, il est clair que l'on pourrait ajouter d'autres critères; ce pourrait être la nationalité, ce pourrait être le type de formation. Mais je crois surtout que le droit constitutionnel, en particulier l'article 8 de la nouvelle constitution, suffit, d'autant plus que celui-ci est rappelé au début de l'article 6. Je cite: «Le personnel a les droits et les obligations définis dans la constitution et dans la législation.» Il y a donc ce rappel qui renforce le fait que, naturellement, toutes les personnes soumises à cette loi bénéficient des dispositions de l'article 8 de la constitution. Plus encore, au début de l'alinéa 3, on nous dit également que l'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail, ce qui va également dans le sens d'une prévention des discriminations.

C'est donc la raison pour laquelle, à l'instar de la majorité de la commission, je vous invite à refuser la proposition de minorité Hubmann.

En ce qui concerne la proposition Scheurer, contrairement à ce qu'a dit Mme Ducrot tout à l'heure, elle a été débattue en commission. La commission a en effet hésité devant la difficulté de définir la portée de cette disposition. Est-ce que, par exemple, l'un ou l'autre des collaborateurs pourrait se prévaloir de cette disposition, un garde-fortifications, par exemple, pour demander de faire sa tournée de contrôle des ouvrages en vélo? Il y a difficulté à recevoir des réponses claires quant au champ de cette disposition. M. Villiger, conseiller fédéral, nous a tout de même cité l'exemple de l'action de l'armée dans ce domaine, qui effectivement a modifié fondamentalement, au cours des dernières années, son comportement à l'égard de l'environnement. Finalement, la commission a décidé, par 8 voix contre 8 avec la voix prépondérante du président, de maintenir la lettre h.

Au nom de la commission, je ne peux que vous inviter à faire de même, même si, à titre personnel, je voterai différemment. En ce qui concerne la proposition Maury Pasquier, je crois qu'elle nous propose là simplement la suppression de la composante prestation du salaire. Sans sombrer dans la «colloquie» et l'évaluation permanente et perpétuelle, il y a lieu, comme cela se fait dans l'économie privée, de tenir compte de la qualité de la prestation des collaborateurs et d'y attacher des conséquences qui seront mesurées et qui seront limitées au niveau salarial. Il est prévu que des possibilités de recours soient ouvertes quant à cette évaluation pour prévenir les dérapages que citait tout à l'heure Mme Maury Pasquier, et qu'en plus, cette évaluation concerne toute la hiérarchie; elle devrait logiquement d'ailleurs commencer par l'encadrement. Et, dans l'évaluation des cadres sera naturel-

lement évaluée également leur capacité à procéder à l'évaluation de leurs collaborateurs. Je crois donc qu'il n'y a pas à voir là de menaces de subjectivité totale dans ce domaine. Enfin, j'ai été très surpris tout à l'heure d'entendre, par la voix de la porte-parole du groupe socialiste, l'affirmation du fait que les métiers de l'administration publique étaient si différents de ceux de l'économie privée qu'ils n'étaient pas évaluable. Il y a là un raisonnement qui tient plus de l'idéologie que de l'objectivité.

Je vous invite à rejeter la proposition Maury Pasquier.

**VIIIiger Kaspar, Bundesrat:** Zuerst zum Grundsätzlichen: Der Artikel 4 ist der Grundpfeiler dieses Gesetzes – wenn Sie so wollen –, er ist die wichtigste Vorgabe, die Sie dem Bundesrat für seine Personalpolitik machen. Sie legen hier die personalpolitischen Ziele fest, und deshalb ist es richtig, dass wir uns darüber unterhalten. Sie definieren die Kriterien, nach denen Sie die Personalpolitik nachher anhand des Reporting beurteilen werden; Sie nehmen also Ihre eigentliche strategische Steuerungsfunktion wahr. Es ist deshalb zu begrüßen, dass Sie die Ziele relativ detailliert aufzählen. Deshalb unterstützen wir auch die Formulierungen, die die Kommissionsmehrheit vorschlägt.

Zum Antrag der Minderheit Hubmann: Man könnte diesen Zielkatalog zweifellos verlängern; wir finden zweifellos noch andere Ziele, die man auch aufführen könnte. Ich befürchte aber, dass man das Gesetz eher verwässert als klarer macht, wenn man hier noch weiter geht, und dass der Gesetzesanwender vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sieht. Sie sollten hier nicht Dinge wiederholen, die anderswo bereits festgelegt sind. Das Ziel, das Frau Hubmann verfolgt, ist unbestritten. Auch wenn Sie die Chancengleichheit der Lebensformen nicht als ein weiteres Ziel in diesem Gesetz festschreiben, wird der Bundesrat seine Personalpolitik an diesem Ziel orientieren müssen, denn es gilt aufgrund der neuen Bundesverfassung ohnehin. Die Ausführungsbestimmungen werden das Nähere regeln, auch wenn Sie es nicht ausdrücklich im Bundespersonalgesetz verankern.

Deshalb empfehle ich Ihnen hier Ablehnung, weil nicht die anderen Ziele verwässert werden sollen.

Zum Antrag Scheurer, der nach meiner Erinnerung – entgegen dem, was hier gesagt worden ist – in der Kommission besprochen worden ist: Es geht um die Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz. Hier sind wir nun hingegen der Meinung, dieses Ziel solle im Gesetz verankert werden. Ich empfehle Ihnen deshalb, den Antrag Scheurer abzulehnen.

Wir denken, wie Ihre Kommissionsprecher gesagt haben, auch an sehr konkrete Dinge wie etwa die Parkplatzbewirtschaftung oder die Vergünstigung von Geschäftsreisen, wenn sie mit dem öffentlichen Verkehr statt mit dem Auto gemacht werden. Wir denken auch an die Einrichtung von Arbeitsplätzen, an die Berücksichtigung der ökologischen Zielsetzung bei der Organisation der Arbeitsabläufe, bei der Bereitstellung der Arbeitsinstrumente. Es gibt beim Bund ja Arbeitsbereiche, wo das sehr wichtig ist – ich denke etwa an das VBS –, wo man ökologischer oder weniger ökologisch vorgehen kann. Wir meinen, dass der Staat plakativ auch eine Art Vorbildfunktion haben sollte.

Es ist so, dass dieser Buchstabe h die gesetzliche Grundlage für allfällige Massnahmen darstellt, die wir treffen könnten, und das wäre ohne Buchstabe h relativ schwierig. Deshalb beantrage ich Ihnen, den Antrag Scheurer abzulehnen.

Zum Antrag Maury Pasquier: Hier geht es um eine zentrale Idee der neuen Personalpolitik. Ich werde bei Artikel 14 noch einmal dazu Stellung nehmen, möchte aber jetzt schon ein paar generelle Bemerkungen machen, weil es sehr wichtig ist. Frau Maury Pasquier möchte die Leistungsorientierung als Lohnement streichen, aber auch – an dieser Stelle – als Element des Beurteilungsgesprächs.

Ich meine, wenn wir schon ein Mitarbeitergespräch führen, dann ist es etwas Zentrales, dort darüber zu reden, wie die Aufgabenerfüllung wahrgenommen worden ist, also über die Leistung. Es ist so, dass die Leistungsorientierung natürlich nicht nur in diesen beiden Artikeln zum Ausdruck kommt; die

Leistungsorientierung ist an sich ein Gesamtkonzept, dessen Einführung in der Bundesverwaltung bereits begonnen hat. Wir möchten die gesamte Personalpolitik auf ein leistungsförderndes Klima ausrichten. Frau Maury Pasquier hat von den «Äsen» gesprochen, von den Lastesein: Für mich sind eben jene die Esel, die nicht leistungsorientiert denken und handeln – wenn ich das so sagen darf.

Es ist natürlich nicht die Meinung, dass wir unser Personal wie eine Zitrone auspressen wollen; das wäre keine humane Personalpolitik. Wir glauben, dass die beiden Partner der Personalpolitik, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, an sich von einem leistungsfördernden Klima profitieren. Ich habe die Erfahrung in der Wirtschaft gemacht: Wenn man eine Leistung erbringt, ist man auch mit seiner Arbeit zufriedener, man ist stolz, etwas geleistet zu haben, und das ist motivierend. Wir verstehen also unter der Leistungsorientierung die motivierende Politik, eine Leistungsförderung, die eben eine Motivierung ist – und nicht eine Bestrafung der schlechten Leistung. Das soll sich durch die gesamte Personalpolitik hindurchziehen. Es geht also um eine Politik, welche das Arbeitsethos, die Arbeitsmoral fördert, die dafür sorgt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit einen Sinn sehen und dort auch eine gewisse Befriedigung holen.

Ich gehöre zu den altmodischen Leuten, die glauben, dass Arbeit und Leistung auch Elemente der Lebenserfüllung sind und dass diejenigen, die nur auf den Feierabend warten, eigentlich zu bedauern sind. Ich meine, dass man gerade bei diesem Beurteilungsgespräch auch über Leistung spricht und damit auch den Wert der Arbeit betont, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter leisten muss. Auch in diesem Gespräch muss man sich das immer wieder vor Augen führen und betonen, wie wichtig es ist, was jeder einzelne in einem Arbeitsprozess innerhalb einer Grossorganisation beitragen kann und beitragen muss. Deshalb bitte ich Sie eindringlich, diesen Antrag abzulehnen.

Zusammenfassend bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit sowie die Anträge Scheurer und Maury Pasquier abzulehnen.

#### *Abs. 1 – Al. 1*

*Angenommen – Adopté*

#### *Abs. 2 – Al. 2*

#### *Erste Abstimmung – Premier vote*

Für den Antrag der Mehrheit	97 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	66 Stimmen

**Präsidentin:** Der Abstimmungsknopf von Herrn David hat immer noch nicht funktioniert.

#### *Zweite Abstimmung – Deuxième vote*

Für den Antrag der Mehrheit	88 Stimmen
Für den Antrag Scheurer	78 Stimmen

#### *Abs. 3 – Al. 3*

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission	101 Stimmen
Für den Antrag Maury Pasquier	64 Stimmen

#### **Art. 5**

#### *Antrag der Kommission*

##### *Abs. 1*

.... Personalpolitik. Er überprüft periodisch die Zielerreichung dieses Gesetzes; er erstattet den eidgenössischen Räten darüber Bericht und beantragt ihnen rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen. Er vereinbart mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen Form und Inhalt der Berichterstattung.

##### *Abs. 2*

.... geeignetes Controlling-System anwenden.

(Rest des Absatzes streichen)

##### *Abs. 3, 4*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 5***Proposition de la commission**Al. 1*

.... du personnel. Il vérifie régulièrement que les objectifs visés par la présente loi sont atteints; il rend compte des résultats de cette vérification aux Chambres fédérales et leur propose sans attendre de prendre les mesures nécessaires. Le Conseil fédéral convient avec les commissions parlementaires de contrôler la forme et le contenu du rapport.

*Al. 2*

.... un controlling approprié.

(Biffer le reste de l'alinéa)

*Al. 3, 4*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Art. 6***Antrag der Kommission**Abs. 1*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

(Vollmer, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser,

Gross Andreas, Hubmann, Thanei)

Streichen

*Abs. 3, 4*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 5**Mehrheit*

Der Bundesrat kann Angestellte in begründeten Einzelfällen dem Obligationenrecht unterstellen.

*Minderheit*

(Thanei, Fankhauser, Hubmann)

Ablehnung des Antrages der Mehrheit

*Antrag Weyeneth**Abs. 4*

Streichen

**Art. 6***Proposition de la commission**Al. 1*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 2**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité*

(Vollmer, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser,

Gross Andreas, Hubmann, Thanei)

Biffer

*Al. 3, 4*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 5**Majorité*

Dans des cas particuliers fondés, le Conseil fédéral peut soumettre des employés au Code des obligations.

*Minorité*

(Thanei, Fankhauser, Hubmann)

Rejeter la proposition de la majorité

*Proposition Weyeneth**Al. 4*

Biffer

**Vollmer Peter (S, BE):** Artikel 6 Absatz 2 ist an sich eine sehr wichtige Bestimmung. Es geht um die Anwendbarkeit des

OR. Ich beantrage Ihnen, diesen Absatz 2 zu streichen. Was bedeutet dieser Absatz 2? Er bedeutet, dass in allen Bereichen, die nicht explizit in diesem Gesetz geregelt sind, das OR zur Anwendung kommt. Wir machen ein Rahmengesetz, wir regeln nur noch ganz wichtige, zentrale Bereiche; alles andere, was bisher im Beamtengesetz geregelt war, wird neu auf die Verordnungsstufe, auf Ausführungsbestimmungen verwiesen; es wird delegiert und subdelegiert in untere Einheiten. Mit anderen Worten: Überall dort wird in Zukunft das OR die Referenzgrösse sein. Nach dem neuen, auch durch die neue Bundesverfassung geschärften Gesetzesbegriff kommt dort, wo etwas nicht explizit im Gesetz geregelt ist, das OR zur Anwendung. Das bedeutet mit anderen Worten – ein entsprechender wissenschaftlicher Kommentar der Herren Poledna und Helbling hat das bereits glasklar festgehalten –, dass die arbeitsrechtliche Grundlage für das Bundespersonal neu das OR ist und das BPG im Verhältnis zum OR ein Spezialgesetz ist, das lediglich bestimmte, vom OR abweichende Bestimmungen regeln kann. Wir haben also eine Umkehrung, wir werden in Zukunft quasi ein Konkurrenzverhältnis zwischen dem BPG und dem OR haben. Das OR wird die eigentliche arbeitsrechtliche Grundlage.

Sie können jetzt fragen: Warum eigentlich nicht? Es wurde in der Eintretensdebatte ja darauf hingewiesen, dass das OR auch für den Grossteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land gelte. Weshalb soll das nicht auch für das Bundespersonal gelten?

Wir sind bei der Konzeption dieses Gesetzes ganz klar zur Auffassung gekommen, dass es sich rechtfertigt, im Bereiche des Bundespersonals diese besonderen Lösungen zu treffen, weil das Bundespersonal in einer besonderen Situation ist; es ist ein anderes Abhängigkeitsverhältnis. An diesem Grundsatz sollten wir nicht rütteln. Wir von den Personalverbänden hätten nichts dagegen gehabt, wenn man gesagt hätte: In jenen Fällen, wo noch eine Lücke besteht – wenn man durch das Gesetz, durch Verordnungen und Ausführungsbestimmungen irgendein Detail nicht geregelt hat und eine Rechtslücke besteht –, muss man sich irgendwo orientieren, dann kann man das OR als Referenzgrösse heranziehen. Dem ist aber mit diesem Artikel 6 Absatz 2 nicht so, weil das OR bereits an sich als rechtliche Grundlage überall dort zur Anwendung kommt, wo etwas nicht im BPG geregelt ist. Aufgrund unserer neuen Konzeption wird das in einem sehr grossen Bereich in Zukunft der Fall sein.

Ich bitte Sie deshalb, diesen Absatz 2 zu streichen. Wir brauchen ihn nicht, wir haben auch bisher diese Auslagerung oder diese Konkurrenzsituation mit dem OR in der Anwendung des Personalrechtes nicht gebraucht. Das ist unseres Erachtens ein für das Personal völlig unverständlicher Einbezug des OR.

Wir haben übrigens – um diesem Argument bereits jetzt vorzubeugen – in Absatz 5 eine Bestimmung, mit der wir ausdrücklich zulassen, dass in besonderen Fällen ein Arbeitsverhältnis dem OR unterstellt sein kann. Ich habe Verständnis für diese Lösung; es gibt ja exotische Anstellungsverhältnisse – Personen, die in einem Betrieb vielleicht als Spitzenmanager eingeflogen werden –, und für diese Fälle kann man eine Spezialregelung nach OR wählen. Das ist absolut in Ordnung, dagegen gibt es nichts einzuwenden; diese Möglichkeit besteht weiterhin. Es ist aber nicht notwendig, dass Sie neu mit diesem Absatz 2 das gesamte Personal indirekt dem OR unterstellen.

Ich bitte Sie, diesen Absatz zu streichen. Es braucht ihn nicht, er stiftet Verwirrung, er stellt einen Einbruch dar in das, was wir im Grundsatz des Gesetzes statuiert haben.

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Ich kann mich den Ausführungen von Herrn Vollmer nicht anschliessen. Ich gehe davon aus, dass Absatz 2 mit dem Rückgriff auf das OR in diesem Gesetz stehenbleibt.

Ich bin der Ansicht, dass Absatz 4 mit der Generalklausel nicht nötig ist und auch nicht in dieses Gesetz gehört.

Nach unserer Auffassung kann eine solche Generalklausel dazu führen, dass es beim Abschluss von Arbeitsverträgen zu Unsorgfältigkeiten kommt. Eine solche Klausel beein-

trächtigt zumindest die Sorgfalt bei der Ausarbeitung von Arbeitsverträgen, weil dadurch klar ist, dass alles, was nicht geregelt ist, zugunsten des Arbeitnehmers ausgelegt wird. Wir erarbeiten hier ein sehr detailliertes Gesetz und geben dem Bundesrat in den Ausführungsbestimmungen besondere Vollmachten. Somit können wir auf eine solche Generalklausel verzichten. Ja, es besteht aus unserer Sicht bei Aufnahme von Absatz 4 sogar eine gewisse Missbrauchsgefahr. Zudem besteht ja nicht nur das OR als Grundlage, sondern es wird in diesem Gesetz auch eine Rekursmöglichkeit aufgenommen bzw. beibehalten – sie besteht ja schon jetzt. Somit erübrigt sich eine Generalklausel. Ich beantrage, Absatz 4 zu streichen.

**Thanei Anita (S, ZH):** Im Namen der SP-Fraktion bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit Vollmer zu unterstützen. Das Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst und dasjenige für die Privatwirtschaft sind grundsätzlich verschieden. Sie haben sich schon seit jeher unterschiedlich entwickelt. Beim einen stehen sich zwei Privatrechtssubjekte gegenüber, beim anderen ist die öffentliche Hand Arbeitgeberin, d. h., dass hier immer ein gewisses Subordinationsverhältnis besteht. Das Konzept des Bundesrates für das vorliegende Geschäft ist es, sich dem Privatrecht anzunähern. Das wird in der Botschaft immer wieder erwähnt. Zwar tritt an die Stelle der Wahl auf Amtsdauer ein öffentlich-rechtlicher Vertrag; für die Regelung dieses Vertragsverhältnisses liegt nun aber lediglich ein schlankes Rahmengesetz vor. Für Lücken wird in Artikel 6 auf die sinngemässe Anwendung des OR verwiesen. Die SP-Fraktion bietet Hand zur Aufhebung des Beamtenstatus – nicht weil wir der Flexibilisierung frönen würden, sondern weil wir auch der Ansicht sind, dass sich das alte Konzept überlebt hat. Wir wollen aber eine Kompensation dafür, d. h. eine öffentlich-rechtliche Anstellung mit einem griffigen Kündigungsschutz. Wir sind deshalb dezidiert gegen die in Artikel 6 vorgesehene Füllung von Lücken durch die sinngemässe Anwendung des OR. Gemäss Botschaft handelt es sich auch nicht um die Füllung von Lücken, sondern um einen Grundsatz. Es wird nämlich von der grundsätzlichen Anwendbarkeit des OR ausgegangen und festgehalten, wo sachlich eine Notwendigkeit bestehe, werde eine Spezialregelung in das BPG aufgenommen. Diese Stufe von Flexibilisierung wollen wir nicht.

Es kommt dazu, dass sich die Vorschriften des Privatrechts für die öffentlichen Dienstverhältnisse nicht eignen – ich habe bereits auf das Subordinationsverhältnis hingewiesen. Die öffentliche Hand ist beispielsweise an das Legalitätsprinzip und an das Gleichbehandlungsgebot gebunden. Generell ist die Vermischung von öffentlichem und privatem Recht inakzeptabel. Ich erinnere nur an Artikel 12 und an Artikel 30, wo festgehalten ist, dass die Verwaltung bzw. der Arbeitgeber im Falle einer Nichteinigung eine Verfügung erlassen kann. Das ist nach OR nicht möglich. Wir sind zudem grundsätzlich gegen den schleichenden Übergang zum OR und bekämpfen somit dessen grundsätzliche Anwendbarkeit.

Ich bitte Sie des weiteren, den Antrag Weyeneth zu Artikel 6 Absatz 4 abzulehnen. Es handelt sich bei diesem Absatz nicht um eine Generalklausel, sondern um eine Kollisionsnorm. Eine solche ist durchaus notwendig, wenn wir ein Nebeneinander von verschiedenen Gesetzes- und Ausführungsbestimmungen haben. Es wird nämlich hin und wieder zu Widersprüchen kommen. Für die Behebung derselben braucht es diesen Absatz 4.

Ich bitte Sie, den Antrag Weyeneth abzulehnen.

**Detting Toni (R, SZ):** Namens der FDP-Fraktion ersuche ich Sie eindringlich, den Minderheitsantrag Vollmer abzulehnen. Die Minderheit möchte die ergänzende, sinngemässe Anwendung des OR ersatzlos streichen.

Ich habe bereits beim Eintreten betont, dass diese Bestimmung für unsere Fraktion äusserst wichtig ist. Sie ist ein Eckpfeiler der ganzen Vorlage. Wenn man diesen aus dem Gesetz herausbrechen hätte, hätte man die Normendichte im neuen BPG wesentlich erhöhen müssen. Denn nur dank dem generellen Verweis auf die ergänzende Anwendung des OR

war es überhaupt möglich, sich mit einem Rahmenerlass zu begnügen. Dieser Verweis bildet also gleichsam das Fundament für das offensichtlich auch von der Mehrheit der Linken akzeptierte Gesetzgebungskonzept.

Was passiert, wenn Sie diesen Verweis auf das OR gemäss Antrag der Minderheit Vollmer ersatzlos streichen? Es entsteht zunächst eine grosse Rechtsunsicherheit. Nebenbei gesagt: In Ermangelung einer anderen Regelung müssten die Gerichte trotz dieser Streichung auf das OR zurückgreifen. Um klare Verhältnisse zu schaffen, ist daher diese Bestimmung unbedingt beizubehalten. Dies ist sowohl im Interesse der Arbeitnehmer wie auch des Bundes – dem Arbeitgeber –, denn für beide muss die Schaffung einer genügenden Rechtssicherheit im Vordergrund der neuen Gesetzgebung stehen.

Im übrigen kann durch diesen Verweis eine Annäherung der arbeitsrechtlichen Bedingungen für den öffentlichen Dienst an die Privatwirtschaft erreicht werden. Im Zuge der Mobilität ist auch dieser Vorteil für beide Parteien von zentraler Bedeutung.

Ich ersuche Sie dringend, den Antrag der Minderheit Vollmer abzulehnen.

Im Namen der Fraktion bitte ich Sie, auch den Antrag Weyeneth abzulehnen. Die betreffende Bestimmung, Artikel 6 Absatz 4, ist ein Kompromiss der Sozialpartner, zu dem wir Hand bieten wollen.

**Teuscher Franziska (G, BE):** Mit dem BPG läuten wir einen Paradigmenwechsel ein. Schlanke Gesetze scheinen auf Bundesebene in allen Bereichen Trumpf zu sein. Statt im BPG möglichst viel klar zu regeln, soll nur ein grober Rahmen für die Personalpolitik vorgegeben werden. Details sollen in den Ausführungsbestimmungen geregelt oder in den Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt werden. Diese Philosophie steckt hinter diesem Gesetz.

Die Grünen sind nicht unbedingt Anhänger und Anhängerinnen dieser Kaskadenregelung; zuerst Rahmengesetz, dann Ausführungsbestimmungen, dann Gesamtarbeitsverträge. Weil dieses Modell aber kaum mehr verändert werden kann, stimmen wir ihm zu. Für uns geht es aber eindeutig zu weit, dass jetzt mit der ergänzenden Anwendung des OR noch eine weitere Stufe eingeführt werden soll. Diese Regelung wird uns als minimale Regelung für den Fall von Lücken im BPG oder in anderen Bundesgesetzen verkauft. Die Grünen sind aber der Ansicht, dass es keine Lücken auf Gesetzesebene geben darf. Was nicht im BPG geregelt ist, muss in den Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt werden oder in den Ausführungsbestimmungen festgeschrieben sein. Wir wollen keine Hintertüre offenlassen; sonst können bewusst Lücken geschaffen werden, die dann auf billige Art mit dem OR geregelt werden können.

Wir Grünen wollen eine Personalpolitik, die auf einem guten Gesetz, detaillierten Ausführungsbestimmungen und einem demokratisch ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag beruht. Das OR im BPG zu verankern ist fehl am Platz. Für uns Grüne ist diese Bestimmung in Artikel 6 Absatz 2 kein «Eckpfeiler», wie Herr Dettling sie bezeichnete. Wir sind überzeugt, dass das BPG auch ohne diesen Absatz Bestand hat.

Den Antrag Weyeneth lehnen wir ab. Es ist doch richtig, dass bei Widersprüchen die Bestimmungen gelten, die für die angestellten Personen günstiger sind.

**Leu Josef (C, LU):** Im Namen der CVP-Fraktion bitte ich Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen. Ich begründe das wie folgt:

Die Annäherung an das OR ist ein wichtiger Bestandteil der Architektur des neuen BPG. Wir machen hier ein Rahmengesetz und können nicht alles bis ins Detail regeln. Wir müssen wissen, was ergänzend zu tun ist, wenn dieses Rahmengesetz für eine bestimmte Situation keine Regelung vorsieht. Das Auffangnetz mit dem OR ist richtig. Ich erinnere Sie daran, dass etwa drei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem OR gut leben und Steuergelder erarbeiten, mit welchen wir den Staat bezahlen, der bessere Bedin-

gungen bietet als das OR. Artikel 6 Absatz 2 baut nicht gerechtfertigte Unterschiede zwischen dem privatwirtschaftlichen Arbeitsrecht und dem Bundespersonalrecht ab. Ohne diesen Absatz wäre das BPG lückenhaft. Wir würden in ein «Richterrecht» zurückfallen. Das hätte zur Folge, dass wir in der Personalpolitik eigentlich keine parlamentarische Steuerungsmöglichkeit mehr hätten.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Mehrheit zuzustimmen.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Ich spreche zum Minderheitsantrag Vollmer, Herr Beck wird zum Antrag Weyeneth Stellung nehmen.

Die Kommissionmehrheit – der Entscheid fiel mit 12 zu 9 Stimmen – beantragt Ihnen, dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen. Es ist tatsächlich so, dass das BPG kein vollständiges Gesetz mehr ist wie das alte Beamtengesetz. Sollte der Antrag der Minderheit Vollmer obsiegen, würde dies bedeuten, dass für verschiedene wichtige Fragen keine Regelung bestünde. Das heisst, dass wir, die Gesetzgeber, dem «Richter» – der Eidgenössischen Personalrekommision – die Aufgabe überbinden würden, Regeln für jene Fälle zu erlassen, in welchen das Gesetz nichts vorsieht. Wir würden es zum Teil auch dem Bundesrat bzw. den Ausführungsbestimmungen von anderen Arbeitgebern überlassen, Mindestregeln für Bereiche aufzustellen, in welchen das OR bereits Mindestregeln kennt.

Die Kommissionmehrheit ist der Meinung, dass das OR für das Arbeitsverhältnis gute und richtige Mindestregeln kennt, die auch im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beachtet werden sollen. Die Kommissionmehrheit ist der Meinung, dass wir nicht den «Richter» beauftragen sollen, anstelle dieser im OR bestehenden Regelungen neue Regeln zu erlassen. Es wurde bereits gesagt: Auch der «Richter» würde sich letztendlich an dem orientieren, was bereits existiert, und das wäre das OR. Eine Zustimmung zum Antrag der Minderheit Vollmer würde die gesetzlich geregelte Stellung der Arbeitnehmer letztlich schwächen, weil dadurch Rechtsunsicherheit entstünde. Sonst müsste der Minderheitsantrag mit einem ganzen Strauss von Anträgen verbunden sein, die beinhalten, wie diese Fragen auf Gesetzesstufe zu regeln wären. Die Streichung von Absatz 2 würde also die Position des Arbeitnehmers schwächen, weil dann das OR nicht zum Zuge käme.

Die Kommissionmehrheit ist der Ansicht, dass das OR auch inhaltlich durchaus dazu geeignet ist, im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis als ergänzendes Recht zur Anwendung zu kommen. In vielen öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen der Kantone wird diese Regelung bereits angewendet; der Bund vollzieht somit nur etwas nach, was im öffentlichen Dienst der Schweiz schon weitgehend Fuss gefasst hat.

Schliesslich ist die Kommissionmehrheit auch der Ansicht, dass sich diese Bestimmung nicht nur auf die zwingenden Normen des Arbeitsrechtes des OR bezieht, sondern auf das OR generell. Das heisst, dass auch andere Regeln, die das OR für ein Vertragsverhältnis vorsieht, zur Anwendung kommen können. Das ist deswegen wichtig, weil wir mit dem neuen Gesetz zu vertraglichen Regelungen übergehen. Wir haben neu einen öffentlich-rechtlichen Vertrag; wir haben den Gesamtarbeitsvertrag, und die Grundlagen des Vertragsrechtes sind im wesentlichen im OR festgehalten. Es wäre ein grosser Fehler, wenn wir diese Regeln nicht zur Verfügung hätten, um sie auf den neuen, öffentlich-rechtlichen Vertrag, den wir mit dem BPG jetzt vorsehen, anzuwenden.

Ich bitte Sie, der Kommissionmehrheit zuzustimmen und den Antrag der Minderheit Vollmer abzulehnen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Nous visons avec cette loi à responsabiliser les partenaires du contrat de travail, les employés, d'une part, par la qualité des prestations, les employeurs et l'employeur qu'est la Confédération, d'autre part, également. Et il serait tout de même paradoxal qu'au moment où nous avons ces objectifs, nous cherchions à dégager l'employeur de ses responsabilités. En effet, si nous nous

trouvons dans la situation de contradiction entre les dispositions d'exécution et le contrat de travail qui a été signé par l'employé, cela signifie que la rédaction dudit contrat de travail, qui est de la responsabilité prépondérante de l'employeur, n'a pas été faite de manière correcte, et, dès lors, que l'employé doit bénéficier de la disposition favorable. Il y a certes des possibilités d'abus, et je crois que le cadre qui serait responsable, à réitérées reprises, d'erreurs dans la rédaction de contrats de travail à l'égard de personnes qu'il est chargé d'engager devrait être très sévèrement sanctionné. Il n'en demeure pas moins que l'employé, dont on ne peut exiger, au moment de son entrée en fonction, qu'il connaisse l'ensemble des dispositions concernant le droit du travail que nous mettons en place, n'a pas à supporter pour sa part la responsabilité ou les conséquences des erreurs d'un contrat qu'il a signé en toute bonne foi.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à rejeter la proposition Weyeneth.

**Präsidentin:** Die SVP-Fraktion stimmt dem Antrag der Mehrheit der Kommission zu und unterstützt den Antrag Weyeneth.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Es handelt sich wirklich um eine Kernformulierung des ganzen Gesetzes. Es geht darum, eine innovative Idee in das Bundespersonalrecht einzufügen, indem nämlich das OR dort für verbindlich erklärt wird, wo wir im Bundespersonalgesetz selber keine Regelung treffen. Es ist natürlich so, dass das eine gewisse Annäherung des öffentlichen Dienstes beim Bund an die Privatwirtschaft bedeutet. Das ist ja wahrscheinlich auch der Grund für gewisse Ängste, die mit dieser Regelung verbunden sind.

Im europäischen Konnex ist das geltende Arbeitsrecht der Schweiz ein extrem föderalistisches Patchwork. In der kleinen Schweiz gilt für drei Millionen Arbeitnehmer das OR, für weitere 600 000 ein anderes Recht. Dieses wiederum ist nach Bund, Gemeinden, Kantonen usw. aufgesplittet. Im Prinzip sind die Angehörigen beider Bereiche auf den gleichen Märkten tätig. Wir müssen unser Personal auf dem gleichen Arbeitsmarkt wie die Privatwirtschaft rekrutieren. Deshalb sollten die arbeitsmarktrechtlichen Bedingungen beider Sektoren einander angenähert werden, mit den Ausnahmen, die ich gestern bei der Eintretensdebatte erwähnt und auch begründet habe: Wir wollen etwas mehr Kündigungsschutz geben usw. Aber im Grundsatz ist es richtig, dass sich die beiden Rechte etwas annähern, damit der Bund z. B. auf dem Arbeitsmarkt mit vergleichbaren Instrumenten auftreten kann, wie sie den privatwirtschaftlichen Arbeitgebern zustehen.

Der Bundesrat strebt diese Annäherung an das privatwirtschaftliche Recht, also an das OR, mit Artikel 6 Absatz 2 an. Diese Norm bewirkt, dass sich die Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz, die Gesamtarbeitsverträge, die Einzelarbeitsverträge, die Massnahmen und die individuellen Anwendungsakte zumindest an den Rahmen des OR halten müssen, wo nicht im Bundespersonalgesetz selber der Rahmen anders definiert ist. Das sollte eigentlich den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch eine gewisse zusätzliche Sicherheit geben. Nach Artikel 6 Absatz 2 gelten die für die Privatwirtschaft massgebenden OR-Normen grundsätzlich auch für den Bund. Vom OR abweichendes Recht gilt beim Bund nur dort, wo das Bundespersonalgesetz, aber auch andere Gesetze Abweichungen vom OR ausdrücklich vorsehen. Das OR ist natürlich nicht des Teufels. Es ist eine ausgereifte Rechtsprechung mit einer grossen Gerichtspraxis, mit der drei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorragend leben können.

Wenn Sie Absatz 2 streichen würden, dann würde das Bundespersonalgesetz lückenhaft. Arbeitsrechtliche Fragen, welche das OR für die Privatwirtschaft beantwortet, würden für den Bund unbeantwortet bleiben. Ich glaube nicht, dass man alle diese Lücken einfach mit Verordnungsrecht oder Gesamtarbeitsverträgen füllen könnte. Wir sind überzeugt, dass wir dann den Gesetzentwurf zurücknehmen und neu überarbeiten müssten, damit wir für jene Fragen Ergänzung-

gen einfügen könnten, die dank Artikel 6 Absatz 2 mit dem Verweis auf das OR beantwortet werden können. Wenn wir diese Überarbeitung nicht vornehmen würden, dann würden wir statt Rechtssicherheit vermehrte Rechtsunsicherheit schaffen.

Sie als Gesetzgeber verpflichten mit Ihrer Zustimmung zu Absatz 2 die Vollzugs- und die Streiterledigungsorgane zur Anwendung des OR. Sie geben den Vollzugsorganen und den Streiterledigungsorganen also grundsätzlich den gleichen Entscheidungsfreiraum, der auch in den analogen Gremien bei der Privatwirtschaft besteht. Wenn Sie Absatz 2 streichen, dann verzichten Sie auf diese wichtige Steuerung. Die freie Rechtsfindung durch die Verwaltung, die Post und die SBB sowie die freie richterliche Rechtsfindung sind eben nur im Rahmen dieses Gesetzes, aber auch des OR zulässig. Ich habe erwähnt, dass es zum OR eine reiche und ausgereifte Praxis gibt. Die Praxis der Vollzugs-, aber auch der Streiterledigungsorgane wird damit voraussehbar. Deshalb schafft Artikel 6 Absatz 2 Rechtssicherheit. Ich bitte Sie deshalb dringend, den Antrag der Minderheit abzulehnen.

Ich komme noch zum Antrag Weyeneth, der in seiner Tragweite eine sehr viel geringere Bedeutung hat. Ich kann Herrn Weyeneth insofern zustimmen: Wenn es nur um Widersprüche zwischen dem individuellen Arbeitsvertrag und einem Gesamtarbeitsvertrag ginge, dann bräuchten wir Absatz 4 nicht und könnten ihn streichen. Wenn Sie nämlich Absatz 2 bezüglich der Anwendung des OR nicht streichen, dann gilt Artikel 357 Absatz 2 OR auch hier.

Nun sind das aber nicht die einzigen möglichen Widersprüche, denn es sind auch Widersprüche zwischen der Verordnung und dem individuellen Arbeitsvertrag denkbar. Sie sind über das OR nicht abgedeckt. Deshalb besteht in diesen Fällen ein Regelungsbedarf, der nur bei den Gesamtarbeitsverträgen nicht bestehen würde. Es ist nicht einzusehen, warum eine Regelung im OR steht, die wir hier bestätigen, die den ersten Bereich, nicht aber den zweiten Bereich betrifft, wo auch Widersprüche möglich sind. Deshalb sind wir der Meinung, man sollte auch hier eine arbeitnehmerfreundliche Regelung einführen. Ich bin nicht wie Herr Weyeneth der Meinung, dass irgendein Missbrauchspotential besteht. Selbstverständlich gehört es zur Sorgfalt des Arbeitgebers, dass er solche Widersprüche vermeidet. Sonst hätten Sie ja parlamentarische Instrumente, um darauf aufmerksam zu machen.

Das ist der Grund, warum ich Ihnen empfehle, den Antrag Weyeneth abzulehnen.

*Abs. 1, 3 – Al. 1, 3*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Namentliche Abstimmung*

*Vote nominatif*

(Ref.: 3540)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la majorité:*

Antille, Baader, Bangert, Baumberger, Beck, Bezzola, Binder, Bircher, Blaser, Blocher, Bosshard, Brunner Toni, Bühner, Christen, Columberg, David, Dettling, Donati, Dormann, Dreher, Ducrot, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Ehrler, Engelberger, Engler, Eymann, Fehr Hans, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Walter, FridERICI, Fritschi, Gadiant, Giezendanner, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Gusset, Hasler Ernst, Hegetschweiler, Heim, Hess Otto, Hochreutener, Imhof, Kalbermatten, Kofmel, Kühne, Kunz, Langenberger, Lauper, Leu, Loeb, Löttscher, Maitre, Maurer, Meyer Thérèse, Moser, Müller Erich, Nabholz, Oehrl, Philippa, Raggenbass, Randegger, Ruckstuhl, Sandoz Marcel, Schenk, Scherrer Jürg, Scheurer, Schliuer, Schmid Samuel, Seiler Hanspeter, Simon, Speck, Stamm Judith, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Vallender, Vetterli, Vogel, Weigelt, Weyeneth, Wittenwiler, Wyss, Zapfl, Zwygart (93)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la minorité:*

Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Béguelin, Berberat, Borel, Bühlmann, Carobbio, Chiffelle, de Dardel, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Genner, Goll, Gonseth, Grobet, Gross Andreas, Gross Jost, Günter, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Jutzet, Keller Christine, Kuhn, Leemann, Leuenberger, Maury Pasquier, Meier Hans, Müller-Hemmi, Ostermann, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Zbinden, Ziegler (63)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Ammann Schoch, Aregger, Baumann Alexander, Bonny, Borer, Bortoluzzi, Cavadini Adriano, Cavalli, Comby, Debons, Dünki, Durrer, Eggly, Epiney, Fehr Lisbeth, Frey Claude, Guisan, Gysin Hans Rudolf, Gysin Remo, Hess Peter, Jeanprêtre, Keller Rudolf, Lachat, Marti Werner, Maspoll, Meyer Theo, Mühlemann, Pelli, Pidoux, Pini, Ratti, Ruf, Ruffy, Rychen, Schaller, Schmied Walter, Stamm Luzi, Suter, Tschopp, Tschuppert, Waber, Widrig, Wiederkehr (43)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*

Heberlein

(1)

*Abs. 4 – Al. 4*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission

117 Stimmen

Für den Antrag Weyeneth

40 Stimmen

*Abs. 5 – Al. 5*

**Präsidentin:** Der Antrag der Minderheit Thanei ist zurückgezogen worden.

*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit*

*Adopté selon la proposition de la majorité*

**Art. 6a**

*Antrag der Kommission*

*Titel*

*Ausschreibung*

*Wortlaut*

Offene Stelle werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausnahmen.

**Art. 6a**

*Proposition de la commission*

*Titre*

*Mise au concours de postes*

*Texte*

Les postes vacants sont mis au concours public. Les dispositions d'exécution règlent les exceptions.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 7**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 8**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Minderheit**

(Thanei, Aguet, Béguelin, Bühmann, Hubmann)  
Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

**Abs. 2****Mehrheit**

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

**Minderheit**

(Bühmann, Aguet, Alder, Béguelin, Dünki, Fankhauser, Gross Andreas, Hubmann, Vollmer, Thanei)

.... von längstens drei Jahren .... ebenfalls nach drei Jahren  
....

**Abs. 3**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Abs. 4**

Die Bundesversammlung, das Bundesgericht und der Bundesrat können je für ihren Bereich durch Verordnung für weiteres Personal, das vom Anstellungsorgan unabhängig sein muss, die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

**Abs. 5**

Streichen

**Abs. 6**

Die Wahlbehörde kann das Rechtsverhältnis der nach den Absätzen 3 und 4 gewählten Personen aus wichtigen Gründen vor Ablauf der Amtsdauer umgestalten oder auflösen.

**Antrag Fritschi****Abs. 2**

.... als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

**Antrag Weyeneth****Abs. 2**

.... als unbefristet. Angehörige der Armee, die in ein Dienstverhältnis auf Zeit eintreten, sind von dieser Bestimmung ausgenommen.

**Art. 8****Proposition de la commission****Al. 1****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité**

(Thanei, Aguet, Béguelin, Bühmann, Hubmann)

Les rapports de travail sont, en règle générale, de durée indéterminée.

**Al. 2****Majorité**

.... de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans.

**Minorité**

(Bühmann, Aguet, Alder, Béguelin, Dünki, Fankhauser, Gross Andreas, Hubmann, Vollmer, Thanei)

.... pour trois ans au plus .... lorsqu'ils ont duré trois ans.

**Al. 3**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Al. 4**

L'Assemblée fédérale, le Tribunal fédéral et le Conseil fédéral peuvent disposer dans leur domaine respectif et par voie d'ordonnance, que d'autres personnes tenues d'être indépendantes de l'organe chargé de l'engagement sont nommées pour une durée de fonctions.

**Al. 5**

Biffer

**Al. 6**

L'autorité qui nomme peut modifier ou résilier le rapport juridique des personnes nommées en application des alinéas 3

et 4 avant la fin de la durée de fonctions s'il y a de justes motifs.

**Proposition Fritschi****Al. 2**

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

**Proposition Weyeneth****Al. 2**

.... duré cinq ans. La présente disposition ne s'applique pas aux membres de l'armée qui sont dans un rapport de service à durée limitée.

**Bühmann Cécile (G, LU):** Artikel 8 regelt die Dauer der Arbeitsverhältnisse: Absatz 1 die unbefristeten, das sollte die Regel sein; Absatz 2 die befristeten, das sollte die Ausnahme sein. Leider sind in den letzten Jahren in der Bundesverwaltung auch Beispiele befristeter Arbeitsverhältnisse von sage und schreibe bis zu zwölf Jahren bekanntgeworden, was klar missbräuchlich ist. Deshalb ist es sehr wichtig, dass wir dem mit diesem neuen Gesetz einen Riegel vorschieben und eine klare Befristung festschreiben. Mit der Dauer der Befristung gemäss Fassung des Bundesrates und der Kommissionsmehrheit ist die Kommissionsminderheit allerdings nicht einverstanden. Deshalb beantragen wir Ihnen, die Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen auf drei statt auf fünf Jahre zu beschränken.

Warum? Grundsätzlich heisst ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Betroffenen, dass sie keine gesicherte berufliche Zukunftsperspektive haben, sondern gewissermassen von der Hand in den Mund leben. Das ist als einmalige, zweimalige Erfahrung im Leben nicht a priori etwas Schlechtes und für junge Leute sicher auch nicht unbedingt ein Problem, weil sich jüngere Leute beruflich und örtlich noch nicht unbedingt definitiv festlegen wollen und müssen, wie das z. B. für Leute mit Familien viel dringender der Fall ist.

Aus der Sicht der Arbeitgeber gibt es auch gute Gründe, Arbeitsverhältnisse zu befristen, z. B. wenn es um ein Projekt geht, das klar zeitlich befristet in Auftrag gegeben wird und nicht vom festangestellten Personal im Rahmen der üblichen Aufgaben erledigt werden kann. Nur scheint für diese Fälle eine Befristung von fünf Jahren zu lang zu sein. Denn ein Auftrag, der länger als drei Jahre dauert, sollte im Rahmen einer Festanstellung vergeben werden. Eine längere Dauer scheint mir für die Betroffenen unzumutbar zu sein. Auch für die aneinandergereihten befristeten Arbeitsverhältnisse soll eine Gesamtdauer von drei statt fünf Jahren gelten. Denn für die Betroffenen sind die negativen Auswirkungen der Befristung gegeben, ob es sich nun um ein einzelnes Arbeitsverhältnis oder um mehrere aneinandergereihte handelt.

Beim Antrag der Minderheit ist auf der Fahne nur einmal «drei Jahre» erwähnt. Ich hatte aber meinen Antrag eingereicht, bevor die Mehrheit Absatz 2 zweiteilte. Aber schon rein sprachlich ist es klar, dass mein Antrag für beide Situationen – das einmalige Arbeitsverhältnis und die sogenannten Kettenverträge – gilt. Sonst würde das Wort «ebenfalls» in der Version der Kommissionsmehrheit gar nicht mehr stimmen.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Minderheit zuzustimmen.

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Die von Bundesrat und Kommissionsmehrheit beantragte Regelung auf fünf Jahre übersteht, dass seit dem 1. Juli 1999 zur Schliessung von personellen Lücken in der Armee Milizangehörige für einen Dienst auf Zeit eingestellt wurden, der über fünf und ganz sicher über drei Jahre hinausgehen wird. Deshalb müssen wir dieser Regelung gemäss Fassung von Kommissionsmehrheit und Bundesrat grundsätzlich zustimmen. Aber wir müssen eine Ausnahme vorsehen, denn diese Leute sind ganz bewusst für eine längere Zeit als fünf Jahre zu einem Dienst auf Zeit angetreten.

Herr Fritschi hat nun weitere Lücken ausfindig gemacht, die nicht jüngsten Datums sind. Ich bin deshalb gerne bereit, meinen Antrag zugunsten des Antrages Fritschi zurückzuziehen.

**Fritschi Oscar (R, ZH):** Vorerst «löffle» ich mich in aller Form: Ich gehörte der vorberatenden Kommission an und stelle nun hinterher einen Einzelantrag. Aber das Problem, das mich zu diesem Antrag führte, war zur Zeit der Beratungen in der Kommission noch gar nicht bekannt oder mindestens noch nicht fest definiert. Ich bin hinterher vom Studienleiter der «Armee XXI» darauf aufmerksam gemacht worden, dass die vorgesehene Regelung des befristeten Arbeitsverhältnisses dem mittlerweile konkret vorliegenden Projekt des Zeitsoldaten nicht Rechnung trägt. Insofern deckt sich – wie das schon Herr Weyeneth gesagt hat – seine Absicht mit meiner. Mein Antrag ist insofern aber offener formuliert, als er auch für andere Berufskategorien Ausnahmen möglich macht. Dafür besteht ein Bedürfnis. Ich denke dabei insbesondere an die Hochschulassistenten.

Zur Begründung im einzelnen: Artikel 8 Absatz 2 in der Fassung der Mehrheit schränkt die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschliessen, in zweifacher Beziehung ein. Erstens darf die Befristung maximal fünf Jahre dauern, und zweitens dürfen aneinandergereihte, kürzer befristete Arbeitsverhältnisse ebenfalls nicht über fünf Jahre dauern. Mein Antrag, dessen Text als Schlusssatz an die Fassung der Mehrheit, der Minderheit oder des Bundesrates angehängt werden kann, will diese Einschränkungen, die ich grundsätzlich als sinnvoll empfinde, nicht einfach generell aufweichen. Ich bin mir bewusst, dass offenbar insbesondere bei der Post mit Befristungen über Jahre hinweg allzugrosszügig umgegangen worden ist. Ich schränke die Ausnahmemöglichkeiten darum sehr klar ein: Der Bundesrat kann Ausnahmen vorsehen, aber nur für bestimmte, fest definierte Berufskategorien. Eine solche Ausnahme ist zum einen bei den Zeitsoldaten angebracht. Der Einsatz der Zeitsoldaten soll entweder in der Führung und Ausbildung bis Stufe Einheit oder zugunsten der Existenzsicherung und Krisenbewältigung im In- und Ausland möglich sein. Dass solche Arbeitsverhältnisse befristet sein sollen, ist durch folgende Überlegungen motiviert: Für Einsätze in der Krisenbewältigung sind guttrainierte, widerstandsfähige Soldaten bis zu einem Alter von etwa 35 Jahren gefragt. Für die Führung und Ausbildung in Rekruteneinheiten in teilweiser Abweichung vom bisherigen Grundsatz «Lehrlinge bilden Lehrlinge aus» kommen umgekehrt nur Zeitsoldaten bis zum Grade des Hauptmannes in Frage, also bis zum höchsten Grad auf der Stufe Kompanie, auf der die vorgesehene Ausbildung endet.

Zusammengefasst heisst das, dass solche Dienstverhältnisse insgesamt etwa zehn Jahre dauern können; Hauptmann wird man mit etwa dreissig Jahren. Wenn Zeitsoldaten unter die Einschränkung von Artikel 8 Absatz 2 fallen würden, bedeutete das, dass bei Einsätzen zur Krisenbewältigung gerade auf die erfahrensten Soldaten verzichtet werden müsste. Bei Einsätzen in Führung und Ausbildung käme es umgekehrt zu einer Fluktuation, die das Rendement beeinträchtigen würde. Der Übergang in ein unbefristetes Dienstverhältnis, wie ihn Artikel 8 Absatz 2 vorsieht, brächte andererseits 50- bis 60jährige Zeitsoldaten, für die es keine Einsatzmöglichkeiten mehr gäbe.

Problematisch sind die vorgesehenen Einschränkungen des befristeten Arbeitsverhältnisses bei einer weiteren Berufskategorie, den Hochschulassistenten. Ich erläutere das an einem praktischen Beispiel: Ein Oberassistent erhält eine auf fünf Jahre befristete Stelle. Er entwickelt sich so gut, dass er für die Nachfolge des Professors in Betracht gezogen wird; aber er hat das Pech, dass es noch sieben Jahre bis zu dessen Pensionierung geht. Soll dieser Oberassistent nun nach fünf Jahren in die Wüste geschickt werden?

Mein Antrag zielt nicht darauf ab, die grundsätzlich sinnvollen Einschränkungen für befristete Arbeitsverhältnisse zu unterlaufen. Aber er gibt die Flexibilität, bestimmte Berufskategorien, bei denen sich von der Sache her Ausnahmen aufdrängen, separat zu behandeln. Ich bitte um Zustimmung.

**Thanel Anita (S, ZH):** Zweifellos kann für den Bund in gewissen Fällen die Notwendigkeit bestehen, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschliessen, z. B. für zeitlich befristete Projekte. Wir müssen uns jedoch darüber im klaren sein, dass solche

Arbeitsverhältnisse primär im Interesse der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Sie eröffnen nämlich die Möglichkeit eines flexiblen Einsatzes der Arbeitskräfte, da man sich um den Kündigungsschutz nicht mehr kümmern muss; befristete Arbeitsverhältnisse müssen ja nicht gekündigt werden.

Wir haben bereits ausgeführt, dass wir mit der Abschaffung des Beamtenstatus einverstanden sind; wir wollen dafür aber eine Kompensation, d. h. einen verbesserten Kündigungsschutz. Dieser verbesserte Kündigungsschutz darf nicht durch die ausgedehnte Möglichkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen durchlöchert werden. Wir wollen, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Ausnahme bilden und nur abgeschlossen werden, wenn sie durch die Arbeit selbst begründet sind. Zu einer seriösen Planung des Bundes gehört eine genaue Bedarfsabklärung. Dabei ist auch eine Prognose notwendig. Diese erscheint über eine Zeiddauer von drei Jahren noch möglich, aber sicher nicht mehr für einen Zeitraum von fünf Jahren. Wir werden deshalb den Antrag der Minderheit Bülmann unterstützen.

Wir wollen auch die Gefahr ausschliessen, dass Kettenarbeitsverträge abgeschlossen werden. Nach der Fassung des Bundesrates wäre das grundsätzlich möglich, die Formulierung der Kommissionsmehrheit schliesst dies glücklicherweise bereits aus.

Ich möchte Sie auch ersuchen, den Antrag Fritschi abzulehnen. Ich sehe nicht ein, weshalb noch Ausnahmen möglich sein sollen. Es gibt nämlich eine Kündigungsmöglichkeit in Artikel 11 Absatz 6 Litera e. Demgemäss kann ein Arbeitsverhältnis bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung gekündigt werden. In der Botschaft wird auf Seite 19 darauf hingewiesen, dass es sich bei diesen vertraglichen Anstellungsbedingungen beispielsweise um ein Projekt handeln kann. Ich sehe deshalb nicht ein, weshalb längere Arbeitsverhältnisse als solche, die auf drei Jahre befristet sind, abgeschlossen werden müssen. Wenn ein Projekt allenfalls fünf, sechs oder sieben Jahre dauert, dann könnte der Wegfall dieses Projektes als Bedingung in den Vertrag aufgenommen werden. Bei Beendigung des Projektes kann dann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Somit würden die Kündigungsschutzvorschriften nicht umgangen werden.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Minderheit Bülmann zu folgen und den Antrag Fritschi abzulehnen.

**Präsidentin:** Die FDP-Fraktion lässt ausrichten, dass sie den Antrag der Minderheit Bülmann ablehnt und den Antrag Fritschi unterstützt.

**Ducrot Rose-Marie (C, FR):** Remplacer la nomination pour une période administrative par un rapport de travail révocable, telle est l'option que nous soutenons. Le nouveau statut de fonctionnaire se caractérise comme un statut de droit public souple, adaptable aux multiples catégories de personnel et aux diversités de rapports de service. Le collaborateur peut être engagé pour une durée indéterminée, mais aussi limitée dans le temps. En règle générale, le travail sur mandat reste une exception, et il est donc tout à fait logique de suivre la proposition de la majorité de la commission, à l'article 8 alinéa 2, qui met un garde-fou à une situation qui pourrait devenir abusive. En effet, des contrats successifs sur une période de cinq ans laissent à penser que le collaborateur mérite, de fait et de droit, un autre statut que celui de provisoire.

Le groupe démocrate-chrétien soutient donc la version de la majorité de la commission et retient les mandats de durée déterminée pendant une période de cinq ans.

On nous l'a expliqué, les mandats de durée déterminée sont monnaie courante, dans les universités notamment, pour l'assistantat. Ce cas de figure est propre aux collectivités publiques, mais surtout à la Confédération. Donc, nous refuserons la proposition de minorité Bülmann et nous pensons accepter la proposition Fritschi qui nous dit que le principe peut souffrir quelques exceptions. En effet, je pense qu'on peut adhérer à cette proposition, les arguments qui ont été développés sont tout à fait valables.

Le groupe démocrate-chrétien soutient donc la proposition Fritschi.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Ich spreche zum Antrag Fritschi; Herr Weyeneth hat seinen Antrag zurückgezogen, er ist damit im Antrag Fritschi mit enthalten. Die Kommission hat diesen Antrag nicht behandelt; ich äussere hier meine persönliche Meinung.

Ich denke, man kann dem Antrag zustimmen, aber nur dann, wenn man ihn auch sehr restriktiv versteht. Es ist ganz klar, dass es nicht der Sinn dieses Antrags sein kann, den Kündigungsschutz, der nun im Bundespersonalgesetz vorgesehen wird, auszuschliessen. Es ist so, dass der Kündigungsschutz bei den befristeten Arbeitsverhältnissen nicht wirkt. Von dieser Möglichkeit einer Ausnahme für bestimmte Berufskategorien müsste der Bundesrat mit grösster Zurückhaltung Gebrauch machen, und zwar so, wie es der Antragsteller formuliert hat. Der Bundesrat müsste diese Ausnahme nur dort vorsehen, wo es von der Berufskategorie her, die betroffen ist, praktisch zwingend nötig ist. Das heisst, dass man einen Beruf dieser Gattung anders nicht ausüben könnte, wie das jetzt am Beispiel der Zeitsoldaten ausgeführt worden ist.

Man muss dabei mit berücksichtigen, dass auch der Arbeitnehmer nicht kündigen kann. Es ist für die Arbeitnehmer eine lange Bindung, wenn sie sich über fünf Jahre hinaus an ein Arbeitsverhältnis binden.

Aus diesen Gründen empfehle ich Ihnen, dem Antrag Fritschi zuzustimmen, allerdings im Bewusstsein dieser Bemerkungen. Ich bitte, dass auch der Departementschef noch erläutert, dass diese Ausnahmen nur mit grösster Zurückhaltung und restriktiv angewendet werden können.

**Beck Serge (L, VD),** rapporteur: Concernant la proposition de minorité Bühlmann, il y a lieu là d'affirmer très nettement et très clairement que la majorité de la commission ne veut pas que l'employeur utilise la répétition de contrats de travail de durée déterminée pour échapper aux conditions du rapport de travail de durée indéterminée. Je crois que c'est là également la position du Conseil fédéral. M. Villiger, conseiller fédéral, pourra le confirmer tout à l'heure.

Dans ce sens-là, la majorité de la commission a introduit une disposition complémentaire à ce qui était prévu dans le projet du Conseil fédéral, puisqu'elle prévoit dans son texte qu'en cas de contrats de travail de durée déterminée qui se succèdent pendant une durée atteignant cinq ans, automatiquement l'on passe à un régime de contrat de travail de durée indéterminée. Il y a là un pas important dans le sens de la proposition de minorité Bühlmann.

Par contre, il y a lieu également de tenir compte de la réalité. Or, celle-ci tend à démontrer que, fréquemment, des projets en cours au sein de l'administration, ou dans le domaine de la recherche en particulier, dépassent trois ans. En suivant la proposition de minorité Bühlmann, nous risquons d'avoir un effet qui serait contreproductif du point de vue de l'employé, en ce sens que lorsqu'un mandat dépasserait trois ans, par crainte de voir un contrat de durée déterminée se transformer automatiquement en contrat de durée indéterminée, l'employeur pourrait être amené, juste avant cette durée de trois ans, à résilier le contrat, impliquant finalement une déstabilisation de l'employé. Pour la sécurité des employés engagés pour des contrats de durée déterminée, et dans leur intérêt, il y a lieu de porter la durée, telle qu'elle est prévue par la majorité de la commission, à cinq ans, ce qui correspond à la réalité des contrats de durée déterminée, et ce qui évite que le personnel soit licencié avant la fin d'un mandat – ce qui est dévalorisant – pour échapper à un changement de régime de durée de son contrat de travail.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à rejeter la proposition de minorité Bühlmann.

**Villiger Kaspar,** Bundesrat: Sie haben festgestellt, dass ich mich meistens der Mehrheit anschliessen kann. Es gibt nur einen Fall, wo ich die Minderheit unterstützten werde. Die Mehrheitsanträge sind entweder Verbesserungen oder tolerierbare Verschlechterungen, deshalb kann ich diesen Anträ-

gen durchaus zustimmen. Hier bringt der Antrag der Mehrheit eine Klärung, die gut ist. Ich schliesse mich also dem Antrag der Mehrheit an.

Ich möchte Sie bitten, den Antrag der Minderheit abzulehnen. Warum? Es geht um die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Die Kommission und der Bundesrat sind der Meinung, dass man die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse in zeitlicher Hinsicht limitieren muss. Es ist auch richtig, was Frau Thanei gesagt hat: Die befristeten Arbeitsverhältnisse müssten eigentlich die Ausnahme bleiben. Es sind zwar ziemlich viele – Sie werden das noch sehen –, aber sie sind doch die Ausnahme.

Bezüglich des zeitlichen Ausmasses gibt es zwei Arten von Befürwortern: jene, die das Arbeitsverhältnis wie die Minderheit auf drei Jahre befristen möchten, und jene, die mit dem Bundesrat und der Kommissionsmehrheit auf fünf Jahre gehen möchten. Ich möchte Ihnen die Differenz anhand von ein paar Zahlen aufzeigen: Im Januar 1999 standen in der Bundesverwaltung – ohne Post und ohne SBB – 3900 Angestellte als nichtständige Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen; das sind etwa 9 Prozent des ganzen Personalkörpers der Verwaltung. Von diesen 3900 stehen 1300 schon seit über fünf Jahren im Bundesdienst. Nach dem Entwurf des Bundesrates und dem Antrag der Kommissionsmehrheit müssen wir diese von Gesetzes wegen zu unbefristeten Verhältnissen umgestalten. Das Bundespersonalgesetz bringt damit für mehr als einen Drittel der heute befristeten Arbeitsverhältnisse klare Verbesserungen.

Wenn wir die Vertragsdauer jetzt auf drei Jahre herunternehmen, wird die Zahl natürlich sehr viel grösser, und dann kommen wir in Schwierigkeiten. Wir gehen davon aus, dass bei der Post und den SBB das Zahlenverhältnis etwa ähnlich sein dürfte.

Sie sehen also, dass diese Regelung mit fünf Jahren auch gegenüber der OR-Regelung schon eine klare Verbesserung für das Personal bringt. Eine Limitierung auf drei Jahre würde aber nicht nur die Vorteile des Bundespersonals gegenüber der Privatwirtschaft stark vergrössern und damit wieder ein Auseinanderdriften der beiden Rechte bringen, sondern sie würde eben auch den Handlungsspielraum der zuständigen Bundesstellen sehr stark einengen.

Nun zum Antrag Fritschi; ich bezeichne ihn als Antrag Fritschi/Weyeneth, nachdem Herr Weyeneth seinen Antrag zurückgezogen hat: Beide Antragsteller sind mit der Fünfjahresfrist einverstanden. Sie möchten aber einzelne Personalkategorien von dieser Frist ausnehmen. Herr Weyeneth hat vor allem von den Zeitsoldaten gesprochen, Herr Fritschi auch; es wäre in der Tat inhaltlich zu eng, wenn man so etwas machen wollte. Deshalb ist es richtig und logisch, dass Herr Weyeneth den Antrag zurückgezogen hat.

Die Delegationslösung, die Herr Fritschi beantragt, lässt dem Bundesrat einen gewissen Handlungsspielraum. Es wäre der Bundesrat, der die Ausnahmen vorsehen würde – es sind nicht einfach Ausführungsbestimmungen –, das wäre in diesem Falle richtig, weil es natürlich die Ausnahme der Ausnahme sein müsste. So könnte der Bundesrat die rigide Fünfjahresnorm bedürfnisbezogen durch Ausnahmen lockern, allerdings durch begründete Ausnahmen. Ich möchte hier bestätigen, was Herr David als persönliche Meinung spontan geäussert hat: Ich gebe hier gerne zuhänden der Materialien bekannt, dass wir – wenn Sie diesem Antrag zustimmen – den Zusatz sehr restriktiv interpretieren würden. Es dürfte ja an sich nicht zu einer Durchlöcherung des Grundsatzes von fünf Jahren kommen. Das müssen ja nicht nur die Zeitsoldaten sein; es gibt andere Bereiche, wo das denkbar sein könnte: wissenschaftlicher Nachwuchs wie Assistenten und Oberassistentinnen, projektbezogene Personaleinsätze. Wir könnten durch Befristungen auch auf Durchgangspositionen eine gewisse Rotation ermöglichen und damit z. B. jungen Hochschulabgängerinnen und -abgängern berufliche Einstiegsmöglichkeiten eröffnen. Es wäre also durchaus ein willkommener neuer Spielraum, den wir erhielten, aber nur sehr restriktiv nutzen würden.

In diesem Sinne hätte ich nichts dagegen, wenn Sie den Antrag Fritschi/Weyeneth annehmen würden.

**Präsidentin:** Der Antrag der Minderheit Thanei zu Absatz 1 und der Antrag Weyeneth zu Absatz 2 sind zurückgezogen worden.

*Abs. 1 – Al. 1*

*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit  
Adopté selon la proposition de la majorité*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Erste Abstimmung – Premier vote*

Für den Antrag der Mehrheit	95 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	66 Stimmen

*Zweite Abstimmung – Deuxième vote*

Für den Antrag Fritschi	96 Stimmen
Dagegen	63 Stimmen

*Abs. 3–6 – Al. 3–6*

*Angenommen – Adopté*

**Art. 9**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Weyeneth*

*Abs. 2*

....  
a. beim Erreichen der Altersgrenze, welche durch Bundesbeschluss festgelegt wird;

....

**Art. 9**

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Weyeneth*

*Al. 2*

....  
a. à l'âge limite fixé par un arrêté fédéral;

....

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Bei Artikel 9 Absatz 2 Litera a geht es um die Zuständigkeit bei der Festsetzung der Altersgrenze. Herr Borel hat gestern gesagt, man wolle dem Bundesrat nicht so viele Kompetenzen geben, wie dies in diesem Gesetzentwurf vorgesehen sei. Ich weiss nicht, ob er auch in dieser speziellen Frage diese Haltung einnimmt.

Immerhin ist darauf hinzuweisen, dass der Bund als Arbeitgeber im Jahr 1998 für vorzeitige Pensionierungen 785 Millionen Franken ausgegeben hat. Hier geht es nicht um die Frage der vorzeitigen Pensionierung, sondern um die Festsetzung der Altersgrenze. Ich möchte mit diesem Zahlenbeispiel darauf hinweisen, welche finanziellen Folgen eine Herabsetzung der Altersgrenze hätte. Natürlich wird der Bundesrat aufgrund des Finanzhaushaltgesetzes vom Parlament vorab die nötigen Kredite fordern müssen, um eine solche Herabsetzung der Altersgrenze finanzieren zu können. Dessen bin ich mir auch bewusst, aber eine spezielle Festsetzung der Altersgrenze beim Bundespersonal hat nicht nur sehr grosse finanzielle Folgen, sondern sie hat auch Signalwirkung für die übrige Wirtschaft. Deshalb glaubte ich die Zuständigkeiten richtig zu interpretieren, wenn ich Ihnen in dieser Frage den Antrag unterbreite, dass diese Festsetzung der Altersgrenze durch Bundesbeschluss und nicht durch eine Verordnung des Bundesrates erfolgen soll. In diesem Sinne bitte ich Sie, dem Antrag zuzustimmen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Je crois effectivement que, comme l'affirme M. Weyeneth, la fixation de l'âge du départ à la retraite a des conséquences financières importantes. Toutefois, dans la mesure où nous voulons entrer dans la systématique d'une loi-cadre avec des délégations de compétences au Conseil fédéral, il y a lieu de s'en tenir à ce principe et de ne pas entrer dans la fixation par les Chambres,

par un arrêté fédéral, de l'âge limite de la retraite. Si nous entrons dans cette systématique-là, qui peut se justifier, nous devrions alors également parler de la durée de travail hebdomadaire ou d'autres types de prestations ou de règles, qui ont des conséquences financières importantes. Dans la mesure où ce cadrage s'effectue par la voie du budget, et pour respecter la volonté d'une loi-cadre avec délégation de compétences au Conseil fédéral et aux employeurs, il convient de rejeter la proposition Weyeneth.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Der Antrag Weyeneth will das Pensionierungsalter durch einen Bundesbeschluss festlegen. Es stellt sich die Grundsatzfrage, ob Sie zwischen Gesetzgeber und Exekutive noch weitere Regelungsinstanzen für – wenn Sie so wollen – operationelle Entscheide einfügen wollen oder nicht. Es sind Entscheide von einer gewissen Tragweite; das ist selbstverständlich, und das sehe ich auch. Wir sind der Meinung, dass Sie jetzt nicht noch einen solchen Fremdkörper einfügen sollten. Wir glauben, dass eine flexible, differenzierte und auch verantwortungsvolle Regelung des Pensionierungsalters auch auf Exekutiveebene möglich ist. Der Bundesrat wird solche Regelungen natürlich im Wissen um die Verantwortung und die Signalwirkung treffen. Wir meinen, dass das auf dieser Stufe ebensogut möglich ist wie auf Parlamentsstufe, wo doch noch eher politische Aspekte ins Spiel kämen.

Die heutige gesetzliche Regelung, Artikel 57 Absatz 1bis des Beamtengesetzes, lässt überhaupt keinen Handlungsspielraum offen, aber wir möchten mit diesem Gesetz eben einen grösseren Handlungsspielraum schaffen. Wir meinen auch folgendes: Wird eine zu hohe Instanz gewählt, die diese Regelung trifft, erschwert das eine inhaltliche Abstimmung der arbeitsrechtlichen mit der pensionskassenrechtlichen Altersgrenze. Selbstverständlich könnte man damit auch leben. Das ist für mich auch keine Prestigefrage. Wir glauben einfach folgendes: Die Philosophie des Gesetzes und auch der Umstand, dass wir Ihnen immer wieder Rechenschaft ablegen müssen – Sie müssen die Kredite sprechen, wenn wir etwas verändern, das kostet dann auch immer etwas –, geben Ihnen genügend Controlling-Möglichkeiten und verhindern, dass die Exekutive Dinge macht, die Sie nicht vertreten könnten.

Ursprünglich gingen wir mit unserer Idee noch etwas weiter. Wir dachten eigentlich daran, dass die einzelnen Arbeitgeber die Frage der Altersgrenze für ihre Bereiche selber regeln können sollten. Vor allem die Post und die SBB drängten sehr stark in diese Richtung. Hier haben aber gerade die Personalorganisationen gesagt, dass die Altersgrenze ein Eckpfeiler einer einheitlichen Personalpolitik sei; sie wollten die Regelung dieser Frage nicht den Betrieben überlassen. Nach ausgiebigen Debatten haben wir uns dazu durchgerungen, dass der Bundesrat das für den ganzen Bereich regeln sollte; ich kann diese Lösung durchaus akzeptieren.

Aus diesen Gründen möchte ich Ihnen empfehlen, dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen. Auch die Mehrheit Ihrer Kommission unterstützt den Entwurf.

*Abs. 1 – Al. 1*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission	104 Stimmen
Für den Antrag Weyeneth	37 Stimmen

**Art. 10; 11 Abs. 1–5, 7**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 10; 11 al. 1–5, 7**

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 11 Abs. 6***Antrag der Kommission**Bst. a**Mehrheit*

a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;

*Minderheit*

(Thanei, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser, Spielmann, Tschäppät, Vollmer)

a. die erhebliche Verletzung ....

*Bst. abis**Mehrheit*

abis. erhebliche Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholten oder anhalten;

*Minderheit*

(Weyeneth, Dettling, Fehr Hans, Fischer-Hägglingen, Fritschli, Steffen, Steinemann)

abis. Mängel in ....

*Bst. b*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Bst. c**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

(Thanei, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser, Spielmann, Tschäppät, Vollmer)

Streichen

*Bst. d, e*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Bst. f**Mehrheit*

Ablehnung des Antrages der Minderheit

*Minderheit*

(Vallender, Beck, Dettling, Fritschli)

f. strafbare Handlungen, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind.

**Art. 11 al. 6***Proposition de la commission**Let. a**Majorité*

a. violation d'obligations importantes légales ou contractuelles;

*Minorité*

(Thanei, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser, Spielmann, Tschäppät, Vollmer)

a. violation grave d'obligations ....

*Let. abis**Majorité*

abis. manquements graves, répétés ou persistants, dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit;

*Minorité*

(Weyeneth, Dettling, Fehr Hans, Fischer-Hägglingen, Fritschli, Steffen, Steinemann)

abis. manquements répétés ....

*Let. b*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Let. c**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité*

(Thanei, Aguet, Alder, Béguelin, Bühlmann, Fankhauser, Spielmann, Tschäppät, Vollmer)

Biffer

*Let. d, e*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Let. f**Majorité*

Rejeter la proposition de la minorité

*Minorité*

(Vallender, Beck, Dettling, Fritschli)

f. actes punissables inconciliables selon les règles de la bonne foi avec un exercice correct des fonctions.

**Thanel Anita (S, ZH):** Bei Artikel 11 handelt es sich um eine zentrale Bestimmung dieses Gesetzes. Als Kompensation zur Aufhebung des Beamtenstatus wollen wir einen gegenüber der Kündigungsfreiheit des OR verstärkten Kündigungsschutz.

Begrüssenswert sind die im Vergleich zum OR längeren Kündigungsfristen. Übrigens werden diese auch bei privaten Arbeitsverhältnissen sehr oft mittels Einzelarbeitsverträgen verlängert. Ausserdem ist auch das Prinzip der abschliessenden Aufzählung der Kündigungsgründe positiv zu werten.

In Absatz 6 sind die Gründe für die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber abschliessend aufgezählt. Ich stelle je einen Antrag zu den Literae a und c.

Zu Litera a: Hier geht es um Kündigungen wegen Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sowie wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten. Es fehlt jedoch im bundesrätlichen Entwurf ein qualifizierendes Element. Mit dieser Formulierung könnten Kündigungen leichtfertig ausgesprochen werden. Für uns ist klar, dass Voraussetzung für eine Kündigung eine «erhebliche» Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten sein muss sowie «erhebliche» Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholten. Für einen verantwortungsbewussten Arbeitgeber, wie das der Bund sein sollte, muss eine Kündigung die Ultima ratio bleiben.

Ich möchte einige Beispiele aufführen. Ohne diese Qualifizierung der Tatbestände wäre es beispielsweise möglich, dass einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin gekündigt wird, weil er oder sie zwei- oder dreimal fünf Minuten zu spät kommt oder einige Male während der Arbeitszeit kurze Telefonate führt. Ich sage nicht, dass der Bund in solchen Fällen kündigt, aber er soll es auch nicht tun können.

Ohne die von mir in Litera a beantragte Qualifizierung stellt diese Bestimmung im übrigen auch einen Widerspruch zu den Disziplinarvorschriften von Artikel 22 dar. Immerhin werden in diesem Artikel nach Verschuldensgrad abgestufte Sanktionen vorgesehen.

Der Unterschied zwischen dem Antrag der Mehrheit und jenem der Minderheit betreffend Litera a ist folgender: Beim Antrag der Mehrheit steht die Qualifizierung am falschen Ort. Ein Arbeitnehmer kann nämlich auch eine «wichtige» – was auch immer darunter zu verstehen ist – vertragliche oder gesetzliche Pflicht «leichtfahrlässig» verletzen. In solchen Fällen sollte unserer Ansicht nach eine Kündigung nicht möglich sein. Aus diesem Grunde müssen die Verletzung und der Leistungsmangel qualifiziert, d. h. erheblich, sein.

Ich bitte Sie, bei Litera a dem Antrag der Minderheit zuzustimmen.

Im übrigen wird die SP-Fraktion bei Litera abis selbstverständlich der Mehrheit folgen, weil dort diese Qualifizierung vorgesehen ist.

Zu unserem Minderheitsantrag auf Streichung von Litera c: Gemäss dieser Bestimmung sollen Kündigungen aus «schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen» möglich sein, sofern «der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit» angeboten werden kann. Mit diesen betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen sind Reorganisationen oder Restrukturierungen grösseren Ausmasses gemeint. Wir beantragen Ihnen aus folgenden Gründen, diese Bestimmung ersatzlos zu streichen:

1. Der Bund ist kein privates, gewinnorientiertes Unternehmen. Er muss und soll – wenn das Gemeinwohl das erfordert – den Service public auch in Bereichen aufrechterhalten, die nicht rentabel sind. Der Bund ist zudem kein konkursfähig-

ges Unternehmen, also muss er sich nicht vorbehaltlos an die Marktmechanismen halten.

2. Der Bund hat eine gewisse Vorbildrolle für die privaten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Wir schätzen es auch bei diesen nicht, wenn aus wirtschaftlichen Gründen flächendeckend Stellen gestrichen werden.

3. Dem Bund kommt als Arbeitgeber eine besondere Verantwortung zu, nicht zuletzt wegen der vielen Beschäftigten in sogenannten Monopolberufen.

4. Der Bund hat viele Möglichkeiten, betroffenen Personen eine andere Arbeit anzubieten, d. h.: Muss er aus betrieblich gerechtfertigten Gründen Stellen abbauen, so steht ihm die Möglichkeit offen, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine andere Stelle anzubieten. Lässt man in solchen Fällen eine Kündigungsmöglichkeit offen, wird sich der Bund allenfalls weniger Mühe geben, den Betroffenen anderweitig Stellen anzubieten.

Wir wollen mit unserem Antrag auf Streichung von Litera c verhindern, dass dem Abbau von Arbeitsplätzen Tür und Tor geöffnet wird. Ich bitte Sie deshalb, auch diesen Minderheitsantrag zu unterstützen.

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Der Bundesrat hatte ursprünglich die Absicht – und der Kommission die Vorlage entsprechend unterbreitet –, unter Artikel 11 Absatz 6 Buchstabe a sowohl die Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten als auch die Mängel in der Leistung oder im Verhalten in einer einzigen Bestimmung zu definieren. Die Kommission hat das auseinandergenommen und gesagt, das seien zwei Paar Schuhe. Die Kommission schlägt Ihnen vor, zum einen die «Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten» und zum anderen die «Mängel in der Leistung oder im Verhalten» getrennt anzuführen.

Ich gehe davon aus, dass aufgrund von Artikel 4 Absatz 3 betreffend das Mitarbeitergespräch kein Mitarbeiter erst mit schriftlicher Mahnung davon erfährt, dass seine Vorgesetzten seine Leistungsbereitschaft als mangelhaft beurteilen. Ich gehe auch davon aus, dass er nicht als erstes eine schriftliche Mahnung erhält, er zeige Mängel in seinem Verhalten. Ich gehe davon aus, dass der erste Hinweis in dieser Sache im Mitarbeitergespräch erfolgt. Ich gehe dann davon aus, dass diese gesetzliche Vorgabe erfüllt wird und dass eine schriftliche Mahnung eintreffen wird. Dann, glaube ich, können wir mit Fug und Recht den bundesrätlichen Entwurf zusammen mit dem Antrag der Minderheit übernehmen, wonach eine Kündigung gerechtfertigt ist, wenn trotz dieser mündlichen und schriftlichen Mahnungen Mängel in der Leistung oder im Verhalten weiterbestehen; diese müssen nicht entsprechend der Kommissionsmehrheit qualifiziert sein. Ich nehme an, dass der Bundesrat an seiner Fassung festhält.

**Vallender Dorie (R, AR):** Artikel 11 des Bundespersonalgesetzes regelt die verschiedenen Gründe, warum ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann. Dabei regelt Artikel 11 Absatz 7 diejenigen strafbaren Handlungen, die zu einer fristlosen Kündigung führen. Davon abzugrenzen sind nun diejenigen strafbaren Handlungen, die nicht unbedingt zu einer Kündigung des Arbeitsvertrages führen müssen, schon weil sie ausserhalb der eigentlichen Funktion des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin passiert sind. Dennoch sollte im Interesse des Arbeitgebers auch in diesen Fällen die normale Kündigung ausgesprochen werden können, da diese strafbaren Handlungen nicht im Einklang mit der Position und dem Ansehen des Arbeitgebers stehen. Die Betonung beim Minderheitsantrag zu Artikel 11 Absatz 6 Buchstabe f liegt also auf «Treu und Glauben» und der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber.

**Zwygart Otto (U, BE):** Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist ein sensibler Punkt und für Betroffene, sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, immer eine problematische Situation. Es ist hier vieles vorgeschrieben; Sie sehen das auch an der Länge dieser Bestimmung. Die LdU/EVP-Fraktion

stimmt im Grundsatz für die Anträge der Mehrheit der Kommission.

Es gilt trotz der Länge der Bestimmung darauf hinzuweisen, dass wir ein Rahmengesetz haben. Wir müssen also auch irgendwo einen gewissen Spielraum bzw. die Möglichkeit haben, dass die Gesetzesartikel auch sinngemäss in den einzelnen Sparten umgesetzt werden können. So ist auch für Artikel 11 Absatz 6 Buchstabe c festzuhalten, dass die SBB und die PTT ihren Geschäften nicht ganz im luftleeren Raum nachgehen, sondern der Konkurrenz in vielen Bereichen voll ausgesetzt sind. Die Konkurrenz ist ganz klar anderswo eingeschränkt. In den Bereichen des Service public ist auch ein Schutz vorhanden. Die Leistungsvereinbarungen bestehen, und diesbezüglich brauchen wir also auch nicht Ängste zu haben. Aber es braucht an einem anderen Ort auch einen gewissen Druck, um den erwähnten Betrieben eine zeitgerechte Umsetzung ihres Auftrages und ihrer Möglichkeiten zu erlauben. Da gibt es eben unter Umständen auch Probleme.

Flexibilisierung ist eine andere Leitlinie. Der Schutz des Arbeitnehmers muss seine Beschränkung aber auch hier haben, denn der Arbeitgeber muss mit der Loyalität seiner Angestellten rechnen können. Wenn er nicht mehr darauf zählen kann, braucht es ein Sicherheitsventil.

Die LdU/EVP-Fraktion folgt daher bei Artikel 11 Absatz 6 Buchstaben a bis f der Kommissionsmehrheit.

**Fritschl Oscar (R, ZH):** Es war von Beginn weg der Wille des Bundesrates, den Wegfall des Schutzes durch den Beamtenstatus durch eine im Vergleich zum Obligationenrecht restriktivere Regelung der Kündigungsmöglichkeiten zu kompensieren. Das ist allerdings eine Gratwanderung, weil man die angestrebte zusätzliche Flexibilität in der Personalpolitik leicht wieder verlieren könnte.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Resultates, also von Artikel 11, ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass der entscheidende Punkt nicht sosehr bei den qualifizierenden Adjektiven «wichtig», «schwerwiegend» oder «erheblich» usw. liegt, über welche die Kommission bei Absatz 6 gestritten hat. Der entscheidende Schritt wurde vorher getan, und die bürgerliche Seite hat ihn akzeptiert: Während nämlich das Obligationenrecht die missbräuchlichen Kündigungsgründe aufzählt, hält das Bundespersonalgesetz umgekehrt die zulässigen Kündigungsgründe fest. Mit anderen Worten: Es wird praktisch eine Beweislastumkehr zu Lasten des Bundes, des Arbeitgebers, stipuliert. Angesichts dieses sehr weitgehenden Entgegenkommens des Bundes scheint es uns, es hiesse das Fuder zu überladen, wenn nun bei den einzelnen möglichen Kündigungsgründen noch möglichst viele zusätzliche Erschwerungen durch qualifizierende Merkmale eingebaut würden.

Die FDP-Fraktion empfiehlt Ihnen deshalb im einzelnen bei Artikel 11 Absatz 6 Buchstabe a dem Antrag der Mehrheit, bei Buchstabe abis dem Antrag der Minderheit Weyeneth, bei Buchstabe c dem Antrag der Mehrheit und bei Buchstabe f dem Antrag der Minderheit Vallender zu folgen. Dazu im einzelnen noch einige Begründungen:

Zu Buchstabe a: Da fügt zwar auch die Mehrheit eine zusätzliche, qualifizierendes Adjektiv ein, nämlich «wichtig». Doch hier kann man damit leben. Es ist ja schon gesagt worden, es gehe nicht darum, dass jede Verspätung als Verletzung vertraglicher Pflichten einen Kündigungsgrund bilden solle.

Zu Buchstabe abis: Hier muss umgekehrt festgestellt werden, dass in der Praxis wahrscheinlich ein x-facher Wiederholungsfall vorliegen muss, bis Mängel in der Leistung und im Verhalten zur Kündigung berechtigen. Es muss zudem eine schriftliche Verwarnung vorliegen, die niemand nach der ersten mangelhaften Leistung des Arbeitnehmers ausfertigen wird. Müssen da die Mängel zu allem auch noch «erheblich» sein, oder sollte nicht eine mangelhafte Leistung an sich, wie auch sonst überall, ein Kündigungsgrund sein?

Zu Buchstabe c: Am weitesten in die statistische Richtung geht der Antrag der Minderheit Thanel zu Buchstabe c: Wenn jemandem nicht aus betrieblichen Gründen gekündigt werden darf, beispielsweise weil die von ihm ausgeführten Arbei-

ten nicht mehr anfallen, dann sind wir nahe beim englischen Heizer, der auch auf der elektrischen Lokomotive noch mitfährt. Jedenfalls ist dann die Flexibilität endgültig aus dem Gesetz «gepresst».

Abschliessend bitte ich Sie deshalb nochmals, die Kündigungsgründe nicht in geradezu kontraproduktiver Weise restriktiv zu fassen, und ich wiederhole die Abstimmungsempfehlungen der FDP-Fraktion: Folgen Sie bei Artikel 11 Absatz 6 Buchstabe a der Mehrheit, bei Buchstabe abis der Minderheit Weyeneth, bei Buchstabe c der Mehrheit und bei Buchstabe f der Minderheit Vallender.

**Vollmer Peter (S, BE):** Dieser Artikel 11 ist ein Schlüsselartikel für das Personal. Wir haben bereits beim Eintreten dazu Stellung genommen.

Wir heben ja die Wahl auf Amtsdauer auf; es ist deshalb wichtig, dass wir zum Schutz des Personals bei den Kündigungsgründen eben möglichst restriktive Formulierungen wählen. Ich anerkenne ausdrücklich, dass auch bei der Vorgabe des Bundesrates an sich diese Richtlinie eingehalten wird. Ich danke auch dafür, dass man seitens des Bundesrates anerkannt hat: Das Personal braucht zusätzliche Kündigungsschutzgründe, wenn wir die Wahl auf Amtsdauer aufheben.

Ich möchte aber trotzdem den Antrag der Minderheit Thanei zum Buchstaben c unterstützen. Ich halte ihn für absolut wichtig und notwendig. Es ist keineswegs so, Herr Fritschi, dass damit der Heizer noch auf der Diesellokomotive mitfahren muss. Es geht hierin darum, dass wir in einem Bundesbereich nicht einfach Personal entlassen, weil in einem bestimmten Bereich restrukturiert wird und betriebliche Gründe vorliegen oder weil wir eine Aufgabe reorganisieren oder aufheben. Wir sind der Auffassung, dass es der Arbeitgeber Bund in seiner ganzen Breite eigentlich möglich machen müsste, dass diesen Personen auch eine andere, adäquate Beschäftigung zugewiesen werden kann. Das sollte doch eigentlich möglich sein!

Ich erinnere mich an die Überlegungen, die man bei den SBB zum Contrat social gemacht hat. Man hat gesagt: Wir bieten dem Personal eine gewisse Sicherheit an, dass die Beschäftigten eine Beschäftigung haben; gleichzeitig erwarten wir vom Personal dann auch eine gewisse Flexibilität, eine Bereitschaft, andere Arbeiten zu übernehmen, in anderen Bereichen tätig zu sein, wenn ein Bereich aus betrieblichen Gründen keine Beschäftigten mehr braucht. Dieses Grundprinzip möchten wir mit dem Antrag der Minderheit Thanei genau so verankern. Es schafft nämlich auch, meine ich, viel bessere Voraussetzungen für das Personal, es motiviert das Personal besser. Das Personal weiss auch in Umstrukturierungs- und Veränderungsprozessen, dass es sich nicht gegen Veränderungen wehren muss – wenn z. B. in einem bestimmten Betriebsbereich eine Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird und der «blaue Brief» ins Haus stehen könnte –, sondern es ist eine gewisse Sicherheit da, im ganzen Bereich des Bundes irgendeine Ersatzbeschäftigung zu erhalten. Das kann auch mithelfen, die Bereitschaft des Personals in einem Umstrukturierungsprozess zu fördern. Es ist eine Art Ausdruck eines Contrat social. Man weiss, man wird seine konkrete, angestammte Tätigkeit unter Umständen zwar aufgeben müssen, aber man weiss auch, dass eine andere Möglichkeit vorhanden sein wird. Das muss im Bereich des Bundes möglich sein. Deshalb ist das Bild mit dem auf der Diesellokomotive mitfahrenden Heizer wirklich ein ideologisches Bild aus dem 19. Jahrhundert. Es ist kein Zufall, dass diese Ideologie aus dem 19. Jahrhundert hier ausgerechnet von Herrn Fritschi wieder kolportiert wird.

Ich möchte Sie deshalb dringend bitten, hier auch zugunsten des Personals ein Zeichen zu setzen. Wir wollen ein motiviertes, gutausgebildetes Personal, das mitdenkt, das sich den Veränderungen anpassen muss, aber gleichzeitig auch eine bestimmte Sicherheit in bezug auf die Beschäftigung beim Bund hat.

Wir meinen deshalb, dass man Buchstabe c von Artikel 11 Absatz 6 ohne weiteres streichen kann. Ich bitte Sie, dem Antrag der Minderheit Thanei zuzustimmen.

**Leu Josef (C, LU):** Die CVP-Fraktion wird bei Artikel 11 Absatz 6 Litera a der Mehrheit zustimmen. Bei Litera abis werden wir die Minderheit Weyeneth unterstützen. Ich teile seine Begründung, wonach es keinen Sinn macht, für den Fall, dass trotz mündlicher und schriftlicher Mahnung keine Änderung eintritt, eine zusätzliche Qualifizierung der Mängel zu stipulieren.

Wir werden bei Litera c der Mehrheit folgen, also die Minderheit Thanei ablehnen. Wir sind der Meinung, dass wir bei Restrukturierungen flexible Möglichkeiten brauchen – auch bei der ordentlichen Kündigung. «Schwerwiegend» will ausdrücken, dass der Bund nicht leichtfertig kündigt, sondern Leute möglichst behalten, allenfalls anderweitig einsetzen will. Als Ultima ratio muss der Bund die Möglichkeit haben, die Kündigung zu verfügen.

Wir lehnen die Einfügung einer Litera f gemäss Minderheitsantrag Vallender ab; wir sind der Auffassung, dass das Anliegen mit den Literae a und abis abgedeckt ist. Gemäss Absatz 7 erlauben strafbare Handlungen eine fristlose Kündigung, und damit ist auch dieses Anliegen abgedeckt.

**Florio Marguerite (L, VD):** Au nom du groupe libéral, et s'agissant des propositions de minorité et de majorité à l'article 11, je vous indique que le groupe libéral soutiendra la proposition de majorité à la lettre a, la proposition de minorité Weyeneth à la lettre abis; il ne soutiendra pas la proposition de minorité Thanei à la lettre c, et il soutiendra la proposition de minorité Vallender à la lettre f.

Les motifs de cette prise de position sont à rechercher dans le fait que, ou bien nous voulons une loi moderne qui permette une certaine souplesse, ou bien nous voulons en rester au statut de la fonction publique tel qu'il existe. Par conséquent, s'il faut démolir, par des diminutions des possibilités de la Confédération, tout ce que l'on essaie de construire, nous y sommes opposés. S'agissant en particulier de la lettre c, il ne faut pas empêcher la Confédération de licencier pour des motifs économiques. En effet, nous ne pouvons pas, même si l'Etat social a une fonction, l'empêcher de se séparer d'employés dont il n'aurait plus l'utilité pour des raisons économiques et d'exploitation majeures. La disposition de la lettre c est assez protectrice pour qu'il faille la garder.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Ich spreche zu den Anträgen zu Absatz 6 Buchstaben a und abis. Es ist klar, dass diese Bestimmungen ein Kernstück der Vorlage sind. Zu den Kündigungsgründen: Wir haben jetzt noch das Amtsdauersystem und gehen zu einem System mit Vertrag und Kündigungsmöglichkeiten über. Die Besonderheit des öffentlichen Dienstes soll aber mit guten Gründen erhalten bleiben; die Kündigungsgründe sind gegenüber dem, was das Privatrecht vorsieht, eingeeengt. Man will damit ganz bewusst die Stabilität im öffentlichen Dienst betonen; sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu veranlassen, gesetzestreu zu handeln und zu entscheiden. Das will man belassen und dem öffentlichen Dienst nicht wegnehmen; darum ist es klar, dass wir bei der Festlegung der Kündigungsgründe besonders sorgfältig vorgehen müssen.

Bei den Buchstaben a und abis beantragt Ihnen die Mehrheit, dass wir die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten unter bestimmten Qualifikationen als Kündigungsgrund ansehen. Es sind drei Qualifikationen: Erstens muss es sich um wichtige gesetzliche oder vertragliche Regeln handeln, zweitens muss die Verletzung wiederholt erfolgen, und drittens muss eine Mahnung erfolgt sein. Wenn diese drei Gründe gegeben sind, ist eine Kündigung auch rechtmässig möglich.

Ich bitte Sie, an diesen drei Qualifikationsmerkmalen festzuhalten und nicht auf den Minderheitsantrag Thanei einzugehen, der ein viertes Merkmal einfügen will, nämlich die «erhebliche» Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, die wiederholt und trotz Mahnung vorkommt. Ich meine, dass mit diesem Antrag das Fuder überladen wird. Wir haben drei zentrale Qualifikationen; diese sollten genügen und sind nach Auffassung der Mehrheit auch genügend,

um als Kündigungsgrund zu gelten. Die Kommission hat mit 14 zu 9 Stimmen entschieden.

Ich beantrage Ihnen auch bei Buchstabe abis, die Kommissionsmehrheit zu unterstützen und der Minderheit Weyeneth nicht zu folgen. Dieser Antrag der Mehrheit geht auf das Gutachten von Professor Richli zurück, der beigezogen wurde, um die Verfassungs- und Gesetzmässigkeit unserer Regelungen zu überprüfen. Wenn wir, wie das Herr Weyeneth möchte, das Wort «erheblich» streichen, setzen wir uns auch nach Auffassung des Gutachters in Widerspruch zum Verhältnismässigkeitsprinzip. Es kann ja nicht sein – das wäre aber der Schluss, den man aus dem Antrag der Minderheit Weyeneth ziehen müsste –, dass auch unerhebliche Mängel, insbesondere im Verhalten oder bezüglich der Leistung, bereits eine Kündigung auslösen können. Ich glaube, das kann nicht sein. Man muss bei der Anwendung der Kündigungsregelungen das Verhältnismässigkeitsprinzip beachten, und das wird mit dem Wort «erheblich» zum Ausdruck gebracht. «Erheblich» bedeutet: Bezogen auf das Arbeitsverhältnis, dem der Betroffene untersteht, muss der Leistungsmangel oder der Verhaltensmangel erheblich sein; ist er hingegen unerheblich – bezogen auf dieses Arbeitsverhältnis –, dann soll er auch nicht kündigungsauslösende Wirkung haben. Ich bitte Sie, aus diesen rechtsstaatlichen Überlegungen dem Verhältnismässigkeitsprinzip Beachtung zu schenken und bei Buchstabe abis der Mehrheit zu folgen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur.** Je traiterai pour ma part des propositions de minorité Thanei à la lettre c et Vallender à la lettre f. Concernant cette dernière, la majorité de la commission considère que les cas auxquels Mme Vallender fait référence sont réglés à l'alinéa 7 du présent article et elle vous invite par conséquent à rejeter cette proposition.

En ce qui concerne la proposition de minorité Thanei, nous nous trouvons là dans une innovation fondamentale de cette loi, qui doit permettre la résiliation, pour des motifs d'exploitation majeurs ou des impératifs économiques, des rapports de travail. Si nous biffons cette disposition, nous allons nous retrouver dans les conditions d'une quasi garantie de l'emploi, puisque les conditions de licenciement seraient limitées à celles existant sous l'ancien droit et à celles existant sous les autres lettres de cet article, c'est-à-dire les manquements graves, l'incapacité de remplir son mandat ou d'autres motifs personnels importants.

Or, si nous biffons cette disposition, nous bloquons la situation et nous risquons d'empêcher l'adaptation de la Confédération et des entreprises à l'évolution des besoins en matière de prestations publiques.

Mme Thanei nous a présenté tout à l'heure quatre objections fondamentales à cette disposition de la lettre c. Elle nous a dit tout d'abord que la Confédération ne fait pas de profit. Certes, Madame Thanei, mais la Confédération cherche à procurer du profit ou du bien-être à l'ensemble de la population. Cela passe par des conditions-cadres financières, et donc fiscales en particulier, qui permettent à l'ensemble de la communauté d'avoir une activité économique. Vous avez également affirmé que la Confédération n'est pas menacée de faillite: il convient tout de même de se rappeler qu'elle recourt largement au crédit puisque à ce jour, son endettement dépasse 100 milliards de francs. Vous avez dit également que la Confédération a valeur d'exemple pour l'économie en tant qu'employeur: je partage votre avis, et elle doit également avoir valeur d'exemple dans son souci d'équilibrer les objectifs ou les missions qu'elle a à remplir avec les moyens qu'elle a à disposition. Enfin, vous avez affirmé que, dans la plupart des cas, la Confédération dispose d'autres possibilités d'employer les collaborateurs qui seraient éventuellement visés par une mesure de licenciement. Eh bien, vous pouvez lire la lettre c jusqu'au bout, puisqu'il est écrit expressément que le licenciement ne sera pas forcément la clé, «dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un travail pouvant raisonnablement être exigé de lui»; alors seulement, il pourra licencier. Nous avons donc là, inscrite très clairement dans la loi, une contrainte qui oblige l'employeur d'abord à chercher, parmi les possibilités d'em-

ploi qu'il peut offrir, un autre emploi pour les collaborateurs qu'il est contraint de licencier pour des impératifs majeurs. C'est la raison pour laquelle, au nom de la commission, je ne peux que vous inviter à rejeter la proposition de minorité Thanei et à suivre la majorité et le projet du Conseil fédéral.

**Villiger Kaspar, Bundesrat.** Ich habe Ihnen gesagt, dass wir nicht zuletzt deshalb das Beamtengesetz ablösen wollen, weil wir mehr Flexibilität brauchen, um uns neuen Umständen anzupassen. Diese Flexibilität erhalten wir nur, wenn wir auch eine Kündigungsmöglichkeit schaffen. Ich stehe dazu, dass wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesverwaltung etwas mehr Schutz gewähren wollen als nur jenen gemäss Obligationenrecht; deshalb ist das eine Art Gratwanderung, wie Herr Fritschi gesagt hat. Wir müssen natürlich aufpassen, dass wir nicht so restriktiv werden, dass wir uns am Schluss sagen müssten, eigentlich wären wir besser beim Beamtengesetz geblieben. Mit diesem besteht ein vollständiger Kündigungsschutz für vier Jahre, aber nachher überhaupt keiner mehr, und wir können theoretisch machen, was wir wollen – was wir aber nie gemacht haben. Deshalb sollten wir hier mit den Restriktionen nicht übertreiben. Der Grundsatz lautet, dass wir unter Angabe definierter Gründe kündigen können; das ist schon eine grosse Konzession an die Flexibilität. Wenn wir das tun, müssen wir aber in gewissen Fällen erst noch nach einem anderen Arbeitsplatz für den Betroffenen suchen; ich glaube, das ist eine sehr faire Regel, und Sie sollten das nicht noch mit weiteren Restriktionen überladen.

Nachdem das gesagt ist, komme ich zu den verschiedenen Anträgen:

Die Kommission hat Absatz 6 Buchstabe a in zwei Teile – in die Buchstaben a und abis – aufgegliedert. Das dient der Klarheit, und der Bundesrat stimmt dem zu. Das ermöglicht nun eine differenzierte Betrachtung der beiden Tatbestände. Die Mehrheit will ausserdem, dass nicht bereits die Verletzung irgendwelcher vertraglicher Pflichten zur Kündigung führt, sondern erst die Verletzung «wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher» Pflichten. Der Bundesrat ist mit dieser Verschärfung einverstanden; das war schon der Wille des Bundesrates und bringt den Grundsatz der Verhältnismässigkeit etwas besser zum Ausdruck.

Die Minderheit Thanei will nun nicht nur «die Verletzung» wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten erwähnen, sondern «die erhebliche Verletzung». Hier kann ich dem Berichterstatter zustimmen, der sagte, dass man das Fuder überlädt, indem man zusätzliche Restriktionen sozusagen kaskadenweise einfügt. Die erhebliche Pflichtverletzung fällt eben eher in die Kategorie der Gründe, die nach Absatz 7 für eine fristlose Kündigung genügen würden. Die Abgrenzung zwischen der ordentlichen Kündigung nach Absatz 6 Buchstaben a und abis der fristlosen Kündigung nach Absatz 7 würde durch die Annahme des Minderheitsantrages sozusagen verwischt.

Das ist der Grund, weshalb ich Ihnen empfehle, bei Buchstabe a mit der Mehrheit zu stimmen.

Bei Buchstabe abis bin ich in einer etwas schwierigeren Lage: Der Antrag der Minderheit Weyeneth geht auf den bundesrätlichen Entwurf zurück – obwohl es eine andere Konzeption war –, wo bei den Mängeln das Kriterium der Erheblichkeit nicht dabei war.

Die Überlegungen des Bundesrates, als er bei den Mängeln auf das Kriterium der Erheblichkeit verzichtete, waren die folgenden: Die Kündigung nach Buchstabe abis wegen Verhaltens- oder Leistungsmängeln setzt in allen Versionen eine Mahnung voraus. Wenn also trotz Mahnungen keine Besserung eintritt, liegt ein Kündigungsgrund vor. Wenn sich bei einer Person trotz schriftlicher Mahnung die Leistung nicht verbessert, kann man in guten Treuen der Meinung sein, man sollte ihr kündigen können; es ist wahrscheinlich kein unerheblicher Mangel mehr, wenn man verschiedentlich darauf hingewiesen hat.

Der Bundesrat meint auch hier, dass mit der Einführung des Wortes «erheblich» in Buchstabe abis die Grenze zwischen der ordentlichen Kündigung nach Absatz 6 und der fristlosen

Kündigung nach Absatz 7 verwischt wird. Das würde dafür sprechen, dass man der Minderheit Weyeneth zustimmen müsste.

Nun hat man mir vorhin bewiesen, dass an sich der Antrag mit dem Begriff der Erheblichkeit von der Verwaltung eingebracht worden ist – deshalb habe ich gesagt, es sei für mich etwas schwierig –, und zwar ist dies auf eine Anregung von Professor Richli zurückzuführen, der wegen des Verhältnis-mässigkeitsprinzips vorschlug, auch bei Mängeln das Kriterium der Erheblichkeit vorauszusetzen. Ich versuche deshalb, mich als Teilnehmer an sehr intensiven und konstruktiven Kommissionssitzungen diplomatisch aus der Schlinge zu ziehen! Ich empfehle Ihnen also, der Mehrheit zuzustimmen; wenn ich selber Mitglied Ihres Rates wäre, würde ich wahrscheinlich mit der Minderheit Weyeneth stimmen.

Bei Buchstabe c liegt ein weiterer Minderheitsantrag vor. Es ist mir sehr wichtig, auf folgendes hinzuweisen: Bei Buchstabe c geht es darum, ob man eine Kündigung auch aus betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen aussprechen können soll. Es ist leider so, dass man heute nicht mehr davon ausgehen kann, dass diese Möglichkeit beim Bund auszuschliessen ist. Ich war ja früher Vorsteher des EMD; Sie haben gesehen, dass wir dort im grossen Stil Arbeitsplätze abbauen mussten. Ein solcher Restrukturierungsbedarf kann auch beim Staat auftreten. Es ist allerdings im Falle des EMD gelungen, am Schluss nur sehr wenige Kündigungen aussprechen zu müssen, vielleicht 40 bis 50 auf 3000 bis 4000 Arbeitsplätze, die wir abbauen mussten, und zwar meistens aufgrund eines Verschuldens des Arbeitnehmers. Hier haben wir alle möglichen Sicherungen eingebaut, und zwar mit der Verpflichtung, einen anderen Job zu suchen – was wir mit aller Sorgfalt tun wollen. Aber letztlich müssen wir die Möglichkeit der Entlassung aus betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen haben. Deshalb bitte ich Sie, der Minderheit Thanei nicht zuzustimmen.

Wir bringen hier nichts anderes ehrlich zum Ausdruck als das, was bisher schon zur Praxis geworden ist und mit allen Schwierigkeiten schon im Rahmen des geltenden Beamtenrechtes gemacht werden konnte.

Wir möchten Entlassungen nach Buchstabe c nur im äussersten Notfall vornehmen. Die wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründe müssen schwerwiegend sein, also nicht beiläufig. Kumulativ kommt die Bedingung dazu, dass auch nach intensivem Suchen keine andere Beschäftigung gefunden werden kann.

Zum Antrag der Minderheit Vallender bei Buchstabe f: Dieser ist nicht von enormer Bedeutung; wir sind der Meinung, dass diese Ergänzung nicht nötig sei, weil die Absätze 6 und 7 dem Arbeitgeber auch ohne den Buchstaben f von Absatz 6 die Möglichkeit geben, auf strafbare Handlungen mit Kündigung zu reagieren. Ist die Handlung derart gravierend, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, kann nach Absatz 7 fristlos gekündigt werden.

Das bedeutet, dass der Antrag der Minderheit Vallender nicht nötig ist und abgelehnt werden kann.

*Bst. a – Let. a*

*Namentliche Abstimmung*  
*Vote nominatif*

(Ref.: 3548)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*

*Votant pour la proposition de la majorité:*

Antille, Aregger, Baader, Beck, Bezzola, Binder, Bircher, Blaser, Bosshard, Brunner Toni, Bühler, Christen, Columberg, David, Dettling, Donati, Dormann, Ducrot, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Engelberger, Engler, Eymann, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gadiant, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Guisan, Hasler Ernst, Hegetschweiler, Heim, Hochreutener, Kalbermatten, Keller Rudolf, Kofmel, Kühne, Kunz, Lachat, Langenberger, Lauper, Leu, Loeb, Lötscher, Maître, Maurer, Meyer

Thérèse, Moser, Müller Erich, Oehri, Pelli, Philipona, Randegger, Rattl, Ruckstuhl, Rychen, Schenk, Scheurer, Schlier, Schmid Samuel, Seiler Hanspeter, Speck, Stamm Judith, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Tschuppert, Vallender, Vetterli, Vogel, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss, Zwygart (90)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la minorité:*

Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Béguelin, Berberat, Borel, Bühlmann, Carobbio, Cavalli, Chiffelle, de Dardel, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Genner, Goll, Grobet, Gross Andreas, Gross Jost, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Jutzet, Keller Christine, Kuhn, Leemann, Leuenberger, Maury Pasquier, Meier Hans, Müller-Hemmi, Ostermann, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Schaller, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Wiederkehr, Zbinden (66)

*Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:*

Gonseth

(1)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Ammann Schoch, Bangerter, Baumann Alexander, Baumberger, Blocher, Bonny, Borer, Bortoluzzi, Cavadini Adriano, Comby, Debons, Dreher, Dünki, Durrer, Eggly, Ehrler, Epiney, Giezendanner, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hess Otto, Hess Peter, Imhof, Jeanprêtre, Marti Werner, Maspoll, Meyer Theo, Mühlmann, Nabholz, Pidoux, Pini, Raggenbass, Ruf, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Simon, Stamm Luzi, Suter, Tschopp, Zapf, Ziegler (42)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*

Heberlein

(1)

*Bst. abis – Let. abis*

*Namentliche Abstimmung*

*Vote nominatif*

(Ref.: 3549)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la majorité:*

Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Béguelin, Berberat, Bircher, Borel, Bühlmann, Carobbio, Cavalli, Chiffelle, Christen, David, de Dardel, Donati, Dormann, Ducrot, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Genner, Goll, Gonseth, Grobet, Gross Andreas, Gross Jost, Grossenbacher, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Jutzet, Keller Christine, Keller Rudolf, Kuhn, Lachat, Lauper, Leemann, Leuenberger, Lötscher, Maître, Maury Pasquier, Meier Hans, Meyer Thérèse, Müller-Hemmi, Ostermann, Rattl, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Schaller, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Stamm Judith, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Wiederkehr, Zbinden, Zwygart (83)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la minorité:*

Antille, Aregger, Baader, Beck, Binder, Blaser, Bosshard, Brunner Toni, Bühler, Columberg, Dettling, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Engelberger, Engler, Eymann, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gadiant, Gros Jean-Michel, Guisan, Hasler Ernst, Hegetschweiler, Heim, Hochreutener, Kalbermatten, Kofmel, Kühne, Kunz, Langenberger, Leu, Loeb, Maurer, Moser,

Müller Erich, Oehrl, Pelli, Philipona, Raggenbass, Randegger, Ruckstuhl, Rychen, Schenk, Scheurer, Schliüer, Schmid Samuel, Seiler Hanspeter, Speck, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Tschuppert, Vallender, Vetterli, Vogel, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss (74)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*  
Heberlein (1)

*Bst. d, e – Let. d, e*  
*Angenommen – Adopté*

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Ammann Schoch, Bangert, Baumann Alexander, Baumberger, Bezzola, Blocher, Bonny, Borer, Bortoluzzi, Cavadini Adriano, Comby, Debons, Dreher, Dünki, Durrer, Eggly, Ehrler, Epiney, Giezendanner, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hess Otto, Hess Peter, Imhof, Jeanprêtre, Marti Werner, Maspoli, Meyer Theo, Mühlmann, Nabholz, Pidoux, Pini, Ruf, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Simon, Stamm Luzi, Suter, Tschopp, Zapfl, Ziegler (42)

*Bst. f – Let. f*

*Abstimmung – Vote*  
Für den Antrag der Mehrheit 99 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit 58 Stimmen

**Art. 12**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Proposition de la commission*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 13**  
*Antrag der Kommission*

**Abs. 1**  
*Mehrheit*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Minderheit*  
(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglings, Löt-scher, Steffen, Weyeneth)  
.... wenn seine Kündigung aufgehoben wird.

**Abs. 2**  
*Mehrheit*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Minderheit*  
(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglings, Löt-scher, Steffen, Weyeneth)  
Der Arbeitgeber oder die Beschwerdeinstanz hebt die Kündi-gung insbesondere auf, wenn sie:  
....

**Abs. 3**  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Abs. 4**  
*Mehrheit*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Minderheit*  
(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pas-quier, Spielmann)  
Streichen

**Abs. 5**  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 13**  
*Proposition de la commission*  
**Al. 1**  
*Majorité*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral  
*Minorité*  
(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglings, Löt-scher, Steffen, Weyeneth)  
Si la résiliation qu'il a notifiée est abrogée, l'employeur ....

**Al. 2**  
*Majorité*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral  
*Minorité*  
(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglings, Löt-scher, Steffen, Weyeneth)  
La résiliation par l'employeur est abrogée en particulier lorsqu'elle:  
....

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*  
Heberlein (1)

*Bst. b – Let. b*  
*Angenommen – Adopté*

*Bst. c – Let. c*

*Namentliche Abstimmung*  
*Vote nominatif*  
(Ref.: 3550)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la majorité:*  
Antille, Aregger, Baader, Beck, Bezzola, Binder, Bircher, Bla-ser, Bosshard, Brunner Toni, Bühler, Columberg, David, Dettling, Donati, Dormann, Ducrot, Dupraz, Eberhard, Eggerszegi, Engelberger, Engler, Eymann, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglings, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Claude, Frey Walter, Friderici, Fritschi, Gadlent, Gros Jean-Michel, Grossenbacher, Guisan, Hasler Ernst, Hegetschweiler, Heim, Hochreutener, Kalbermatten, Keller Rudolf, Kofmel, Kühne, Kunz, Lachat, Langenberger, Lau-per, Leu, Loeb, Lötcher, Maître, Maurer, Meyer Thérèse, Moser, Müller Erich, Oehrl, Philipona, Raggenbass, Rand-egger, Ratti, Ruckstuhl, Rychen, Schenk, Scheurer, Schliüer, Schmid Samuel, Seiler Hanspeter, Speck, Stamm Judith, Steffen, Steinegger, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Tschuppert, Vallender, Vetterli, Vogel, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss, Zwygart (89)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la minorité:*  
Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Béguelin, Berberat, Borel, Bühlmann, Carobbio, Cavalli, Chiffelle, Christen, de Dardel, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Genner, Goll, Grobet, Gross Andreas, Gross Jost, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hollenstein, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Jutzet, Keller Christine, Kuhn, Leemann, Leuenberger, Maury Pasquier, Meier Hans, Müller-Hemmi, Ostermann, Pelli, Rechsteiner Paul, Rech-steiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Schaller, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Wiederkehr, Zbinden (68)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Ammann Schoch, Bangert, Baumann Alexander, Baum-berger, Blocher, Bonny, Borer, Bortoluzzi, Cavadini Adriano, Comby, Debons, Dreher, Dünki, Durrer, Eggly, Ehrler, Epi-ney, Giezendanner, Gonseth, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hess Otto, Hess Peter, Imhof, Jeanprêtre, Marti Werner, Maspoli, Meyer Theo, Mühlmann, Nabholz, Pidoux, Pini, Ruf, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Schmied Walter, Simon, Stamm Luzi, Suter, Tschopp, Zapfl, Ziegler (42)

**Al. 3**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Al. 4****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité**

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

Biffer

**Al. 5**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Dettling Toni (R, SZ):** Unser Minderheitsantrag, der sich sowohl auf Artikel 13 als auch auf Artikel 18 bezieht, ist eher juristischer Natur und hat keine direkten materiellen Auswirkungen.

Worum geht es? Sowohl in Artikel 13 wie auch in Artikel 18 ist von der «Nichtigkeit» der Kündigung die Rede. In beiden Artikeln werden die Folgen der «Nichtigkeit» einer Kündigung geregelt. Nun muss aber zunächst jemand feststellen, ob eine Kündigung «nichtig» ist, was dann der Fall ist, wenn einer der in Absatz 2 von Artikel 13 aufgeführten Gründe vorliegt. Etliche dieser Gründe sind nun aber in der praktischen Anwendung alles andere als glasklar, so etwa die missbräuchliche Kündigung gemäss Artikel 336 OR oder jene nach den vorhin behandelten Vorschriften von Artikel 11 Absätze 6 und 7.

«Nichtigkeit» bedeutet nun aber in der Rechtssprache, dass der Nichtbestand eines Rechtsaktes, also hier der Kündigung, von allem Anfang an gegeben ist und dieser Rechtsakt deshalb überhaupt nie eine Wirkung entfaltet hat. In der Praxis könnte dies etwa bedeuten, dass beispielsweise der Arbeitgeber, der Bund, von einer «nichtigen» Kündigung ausgeht, den Schlüssel zurückfordert bzw. dem Arbeitnehmer den Zutritt zu den Arbeitsräumen verweigert. Andererseits möchte der von einer «nichtigen» Kündigung betroffene Arbeitnehmer weiterarbeiten und insbesondere weiter entlohnt werden.

Diesen Schwebezustand bzw. diese Rechtsunsicherheit muss jemand feststellen bzw. beenden. Entweder nimmt der Arbeitgeber seine Kündigung zurück, weil diese nicht hinreichend begründet ist, oder der Richter entscheidet, ob die Gründe für die «Nichtigkeit» der Kündigung gemäss Artikel 13 Absatz 2 erfüllt sind und die Kündigung aufgehoben wird. In beiden Fällen muss die «Nichtigkeit» oder die «Gültigkeit» der Kündigung festgestellt werden. Die Kündigung ist also nicht einfach per se «nichtig», sondern sie muss im Dienste der Rechtssicherheit entweder durch den Arbeitgeber oder aber durch den Richter aufgehoben werden.

Exakt diese – zugegebenermassen etwas juristisch-technische – Problematik bringe ich mit den Anträgen zu den Artikeln 13 und 18 zum Ausdruck, indem nicht mehr von «Nichtigkeit», sondern korrekterweise von «Aufhebung der Kündigung» die Rede sein soll. Diese Anträge basieren auch auf den Überlegungen und Vorschlägen des beigezogenen Experten, Professor Richli. Sie stehen im Dienste der beidseitig gewünschten Rechtssicherheit und werden auch im Papier des EFD unterstützt.

Ich bitte Sie, den Anträgen unserer Minderheit zu den Artikeln 13 und 18 zuzustimmen.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Die Kommissionenmehrheit beantragt Ihnen – der Entscheid fiel mit 9 zu 8 Stimmen –, dem Entwurf des Bundesrates zuzustimmen; dies auch aus juristischen Gründen:

Der Entwurf des Bundesrates sieht eine Anzahl Fälle vor, in welchen eine Kündigung «nichtig» ist. «Nichtigkeit» bedeutet, dass eine Kündigung von Anfang an keine Rechtswirkung entfaltet und dass dies von Amtes wegen, insbesondere vom Arbeitgeber, beachtet werden muss. Es bedeutet aber nicht – hier sind wir nicht der Meinung der Minderheit –, dass automatisch Rechtsunsicherheit eintritt. Wenn Unklarheit besteht, ob ein «Nichtigkeitsgrund» vorhanden ist oder

nicht, ist es selbstverständlich möglich, dass der Arbeitgeber – das wird der Regelfall sein – bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission Beschwerde auf Feststellung der Richtigkeit einer bestimmten Kündigung führt, wenn die Kündigung vom Arbeitnehmer bestritten ist. In Fällen von möglicher Rechtsunsicherheit steht dem Arbeitgeber also ohne weiteres ein geeignetes Mittel zur Verfügung; er kann die Richtigkeit durch einen Richter ausdrücklich feststellen lassen.

Wenn wir aber hier generell auf die Anfechtbarkeit zurückgehen, machen wir in zwei Punkten einen Rückschritt gegenüber geltendem Recht:

1. Wenn gemäss Absatz 2 Buchstabe a «wichtige Formvorschriften verletzt werden», ist dies nach gängiger Verwaltungsrechtslehre ein «Nichtigkeitsgrund». Es kann nicht sein, dass wir im BPG hinter die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätze zurückgehen. Denken Sie an den Fall der Kündigung durch eine nicht zuständige Person! Das ist nach der allgemeinen Lehre des Verwaltungsrechtes ganz klar ein «Nichtigkeitsgrund», ohne dass die Kündigung angefochten werden muss. Das darf im BPG nicht anders geregelt werden.

2. Ebenso wichtig ist die «Nichtigkeit» gemäss Absatz 2 Buchstabe d, der wahrscheinlich relativ häufig vorkommt: Das ist der «Schwangerschaftsfall». Wenn im privatrechtlich geregelten Bereich einer Frau während der Zeit, in der sie geschützt ist, gekündigt wird, ist diese Kündigung nach OR «nichtig». Die Frau muss diese Kündigung nicht anfechten. Wir haben bei Artikel 6 mit Recht gesagt, dass wir nicht hinter das OR zurückgehen wollen. Wenn wir hier der Minderheit zustimmen, tun wir aber genau das. Nach meiner Überzeugung geht das nicht an. Wir wollen auch hier das OR als untere Grenze halten und nicht schlechtere Regelungen vorsehen.

Der Antrag der Minderheit ist nicht nur juristischer Natur; er hat insbesondere in bezug auf die Buchstaben a und d von Absatz 2 erhebliche materielle Bedeutung.

Ich bitte Sie, bei den Artikeln 13 und 18 die Anträge der Minderheit Dettling abzulehnen.

**Präsidentin:** Die CVP-Fraktion lässt ausrichten, dass sie die Minderheit Dettling unterstützt.

**Thanel Anita (S, ZH):** Ich wünsche das Wort – vor allem nach der Stellungnahme der CVP-Fraktion, die jetzt offensichtlich auch noch «gekipppt» ist.

Artikel 11 enthält die abschliessende Regelung der Kündigungsgründe, Artikel 12 regelt die Formvorschriften. Wie bereits der Berichterstatter sagte, stellt sich die Frage nach den Konsequenzen einer materiell oder formell unberechtigten Kündigung. Klar ist eigentlich, dass als Ausfluss des Legalitätsprinzips – der Bundesrat geht in der Botschaft und in seiner Vorlage davon aus – solche Kündigungen «nichtig» sind. Eine Minderheit Dettling, die vielleicht sogar zur Mehrheit wird, verlangt nun die schwächere Sanktion der Anfechtbarkeit.

Herr Dettling wollte uns glauben machen, der Unterschied sei klein. Das stimmt nicht. Auf die «Nichtigkeit» kann sich der oder die Betroffene auch nach Ablauf irgendeiner Frist berufen; bei der Anfechtbarkeit muss sich der oder die Betroffene innert einer Frist von 30 Tagen wehren. Erfolgt keine Einsprache, ist die Kündigung gültig, mag sie noch so missbräuchlich sein.

Ich habe ausnahmsweise ein gewisses Verständnis für den Antrag der Minderheit Dettling, weil es auch um die Rechtssicherheit geht. Aber es stellt sich die Frage, wem die Rechtssicherheit in diesem Fall nützt; sie nützt dem Arbeitgeber. Wir befinden uns jedoch im Bereich des Kündigungsschutzes. Hier soll der Schutz vor allem den betroffenen gekündigten Personen zukommen und nicht dem Bund. Ich bitte Sie deshalb, den Minderheitsantrag Dettling abzulehnen.

Zu den formellen Mängeln – Herr David hat bereits einige aufgeführt –: Zu erwähnen sind noch die fehlende Rechtsmittelbelehrung oder die Verletzung des rechtlichen Gehörs. Ich verstehe nicht, weshalb in solchen Fällen die Kündigung nur

anfechtbar und nicht «nichtig» sein soll, letztlich zum Schutze des Arbeitgebers. Besonders stossend finde ich aber, dass wir im BPG einen Rückschritt gegenüber dem OR machen, wenn nämlich Kündigungen zur Unzeit nach Artikel 336c OR nur noch anfechtbar und nicht «nichtig» sein sollen.

Herr Bundesrat, ich frage Sie, ob Sie wirklich wollen, dass ein Kranker, eine Verunfallte oder eine Schwangere, die eine Kündigung erhalten, innert 30 Tagen eine Beschwerde einreichen müssen, andernfalls die Kündigung gültig ist. Das wäre einmalig in der Schweiz. Es wäre ein stossender Rückschritt gegenüber den privatrechtlich Angestellten. Ich glaube nicht, dass Sie das wollen.

Zum Schutz der gekündigten Person ist deshalb am Begriff der «Nichtigkeit» festzuhalten. Es wäre ja noch möglich gewesen, die Anfechtbarkeit bei missbräuchlichen Kündigungen oder anderen, materiell nicht schwerwiegenden Mängeln vorzusehen. Aber die Minderheit Dettling hat nicht zwischen diesen Mängeln differenziert.

Ich bitte Sie im Namen der SP-Fraktion, diesen Minderheitsantrag abzulehnen.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Die Mehrheit und die Minderheit sind sich in einer Frage eigentlich einig, nämlich dass der Arbeitgeber nach einer «nichtigen» Kündigung die betroffene Person weiter beschäftigen muss. Sie sind sich auch einig, dass eine Entschädigung geschuldet ist, wenn die Weiterbeschäftigung trotz «nichtigen» Kündigung nicht möglich ist. Ich glaube, das alles ist einmal wichtig.

Die Differenz besteht nun bei der Frage, was wann nötig ist, um diese Weiterbeschäftigungspflicht auszulösen. Nach der bundesrätlichen Fassung ist die «Nichtigkeit» der Kündigung das auslösende Ereignis; die Formulierung lässt aber den Zeitpunkt offen, bis zu dem die «Nichtigkeit» behauptet werden kann. Eigentlich könnte der Arbeitnehmer auch Jahre nach der Kündigung plötzlich noch behaupten, die seinerzeitige Kündigung sei «nichtig» gewesen. Er muss die Frage der «Nichtigkeit» nicht zum Gegenstand einer Beschwerde machen. Er könnte auch nach Ablauf der Beschwerdefrist jederzeit die «Nichtigkeit» der Kündigung geltend machen.

Sie sehen hier den Pferdefuss: Bei der bundesrätlichen Fassung bleiben die Rechtskraft der Kündigungsverfügung und die Weiterbeschäftigungspflicht daher für unbestimmte Zeit im Ungewissen. Es bleibt während unbestimmter Zeit ein Zustand der Rechtsunsicherheit bestehen. Das ist im OR, wo es die Weiterbeschäftigungspflicht weniger gibt, eben nicht so dramatisch. Das ist schon ein Punkt, der uns ein wenig stört, auch wenn der Bundesrat selbst diese Formulierung eingegeben hat. Er hat das damals so nicht realisiert; es war eigentlich nicht die Absicht, eine solche Rechtsunsicherheit zu schaffen.

Die Absicht des Bundesrates kommt eher beim Antrag der Minderheit Dettling zum Ausdruck, wo es eben einer formellen Aufhebung der Kündigung bedarf, weil nur sie den Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers oder, wenn das nicht möglich ist, zur Entschädigung verpflichtet. Die formelle Aufhebung der Kündigung erfolgt nach dem Antrag der Kommissionsminderheit entweder durch den Arbeitgeber selber oder durch die Beschwerdeinstanz. Wenn nun die gekündigte Person der Ansicht ist, die Kündigung sei «nichtig», so muss sie entweder den Arbeitgeber dazu bringen, die Kündigung zurückzunehmen, oder sie muss die Kündigung eben innerhalb der dreissigtägigen Frist anfechten. Frau Thanei – ich habe auch für Ihre Haltung Verständnis – hat darauf hingewiesen, dass das in gewissen Fällen natürlich ein Problem sein kann. Aber in der Fassung der Kommissionsminderheit besteht nach dem unbenützten Ablauf der Beschwerdefrist Rechtsklarheit über die Gültigkeit oder Ungültigkeit der Kündigung. In der Fassung der Mehrheit und des Bundesrates besteht diese wünschbare Rechtsklarheit dagegen nie.

Ich möchte jetzt folgendes dazu sagen: Meine Verwaltung ist an sich der Meinung, der Antrag der Minderheit Dettling sei die bessere und klarere Lösung. Indem ich aber auch etwas Verständnis für die andere Seite habe – beispielsweise beim Problem der Schwangerschaft, wo man vielleicht gar nicht so

rasch darauf aufmerksam wird –, schlage ich vor, dass der Ständerat, wie immer Sie entscheiden, diese Frage noch einmal vertieft anschauen soll. Vielleicht gibt es doch eine Lösung, die auch den Interessen des Arbeitgebers Rechnung trägt, die aber nicht hinter das OR zurückgeht.

In diesem Sinn bin ich der Meinung: Sie können beiden Varianten zustimmen; man wird das Problem noch einmal anschauen müssen. Es wurde zwar sehr intensiv diskutiert, schon in Ihrer Kommission, aber vielleicht findet die Chambre de réflexion noch eine bessere Lösung.

*Abs. 1, 2 – Al. 1, 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Minderheit  
Für den Antrag der Mehrheit

82 Stimmen  
66 Stimmen

*Abs. 3, 5 – Al. 3, 5*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 4 – Al. 4*

**Präsidentin:** Absatz 4 mit dem Antrag der Minderheit Hubmann wird zusammen mit Artikel 18 behandelt.

*Verschoben – Renvoyé*

**Art. 14**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit I*

(Bühlmann, Alder, Béguelin, Fankhauser, Hubmann, Vollmer)

.... und Leistung. Dabei achten sie insbesondere auf den gleichen Lohn für weibliche Beschäftigte und überprüfen laufend ihre Arbeitsbewertungsinstrumente auf mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen.

*Minderheit II*

(Vallender, Dettling, Schmid Samuel, Weyeneth)

.... einen Lohn aus. Dieser bemisst sich unter Berücksichtigung der Grundsätze der Personalpolitik (Art. 4) nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Der Funktionslohn beträgt mindestens 60 Prozent des Höchstlohnes der betreffenden Funktion (ohne Zuschläge nach Abs. 4, Sozialleistungen nach Art. 27 und Leistungen nach Art. 28).

*Abs. 1bis*

*Mehrheit*

Ablehnung des Antrages der Minderheit

*Minderheit*

(Comby, Antille, Beck, Dettling, Ducrot, Vallender)

Die Bundesversammlung bestimmt jedes Jahr im Rahmen des Voranschlages des Bundes die gesamte verfügbare Lohnsumme.

*Abs. 2*

*Mehrheit*

Der Bundesrat regelt Mindestlöhne. Diese gewährleisten, dass Angestellte, die voll erwerbstätig sind, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen bestreiten können.

*Minderheit I*

(Weyeneth, Fischer-Hägglingen, Schmid Samuel, Steffen, Vallender)

Der Bundesrat regelt Mindestlöhne und den Leistungsanteil.

*Minderheit II*

(Vollmer, Aguet, Comby, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann) Der Bundesrat regelt Mindest- und Maximallohne. Die Mindestlöhne gewährleisten ....

*Abs. 3*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Minderheit**

(Beck, Antille, Comby, Dettling, Fritschi, Schmid Samuel, Steffen, Vallender, Weyeneth)

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Höchstlöhne. Diese dürfen vergleichbare Marktlöhne nicht übersteigen.

**Abs. 4, 5**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Antrag Béguelin****Abs. 1**

... und Leistung. Die Lohntransparenz ist gewährleistet.

**Antrag Maury Pasquier****Abs. 1**

Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion und Erfahrung. (Rest des Absatzes streichen)

**Art. 14****Proposition de la commission****Al. 1****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité I**

(Bühmann, Alder, Béguelin, Fankhauser, Hubmann, Vollmer)

.... la prestation. Il veuille tout particulièrement à ce que les employés de sexe féminin perçoivent le même salaire et vérifie en permanence que les outils qu'il utilise pour l'évaluation du travail ne sont pas sexuellement discriminatoires.

**Minorité II**

(Vallender, Dettling, Schmid Samuel, Weyeneth)

.... la prestation, compte tenu des principes de la politique du personnel (art. 4). la composante «fonction» du salaire correspond à au moins 60 pour cent du salaire maximal prévu pour la fonction en question (sans les suppléments prévus à l'al. 4, les prestations sociales selon l'art. 27 et les prestations selon l'art. 28).

**Al. 1bis****Majorité**

Rejeter la proposition de la minorité

**Minorité**

(Comby, Antille, Beck, Dettling, Ducrot, Vallender)

L'Assemblée fédérale fixe chaque année, dans le cadre du budget de la Confédération, la masse salariale totale disponible.

**Al. 2****Majorité**

Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux. Ceux-ci permettent aux employés travaillant à plein temps de vivre dans des conditions convenables.

**Minorité I**

(Weyeneth, Fischer-Hägglingen, Schmid Samuel, Steffen, Vallender)

Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux et la part liée à la prestation.

**Minorité II**

(Vollmer, Aguet, Comby, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

Le Conseil fédéral fixe les salaires minimaux et maximaux. Les salaires minimaux permettent aux employés travaillant ....

**Al. 3****Majorité**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité**

(Beck, Antille, Comby, Dettling, Fritschi, Schmid Samuel, Steffen, Vallender, Weyeneth)

Les dispositions d'exécution fixent des salaires maximaux. Ceux-ci ne doivent pas dépasser les salaires comparables du marché.

**Al. 4, 5**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Proposition Béguelin****Al. 1**

.... et de la prestation. La transparence des salaires est garantie.

**Proposition Maury Pasquier****Al. 1**

L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction et de l'expérience.

(Biffer le reste de l'alinéa)

**Bühmann Cécile (G, LU):** In Artikel 14 geht es um den Lohn, natürlich etwas vom Wichtigsten für die Beschäftigten. Lassen Sie mich zuerst eine allgemeine Anmerkung zum Leistungslohn machen, der ja mit diesem Artikel 14 eingeführt werden soll. Artikel 14 sagt nämlich, dass sich der Lohn neu auch nach – neben den bekannten Elementen wie Funktion und Erfahrung – der Komponente Leistung bemessen soll. Das ist an und für sich schon nicht unproblematisch, während die Einführung von Leistungskomponenten – wie die Abschaffung des Beamtenstatus – in der Deutschschweiz kaum zu reden gibt und für viele Staatsangestellte bereits Alltag ist, gehen auch dafür in der Romandie die Staatsangestellten noch auf die Strasse.

Die Leistungskomponente ist nicht unproblematisch, weil es Tätigkeiten gibt, die beim besten Willen zum Beispiel nicht nach der Output-Menge, einem klassischen Element der Leistung, bemessen werden können. Oder wie soll ein Lokführer seine Leistung steigern – indem er schneller von Zürich nach Bern fährt? Oder wie? Bei vielen Arbeiten im Service public ist es an und für sich gar nicht möglich, Leistungskomponenten zu berücksichtigen, weil die Tätigkeit durch die Funktion gegeben ist und da eine bestimmte Aufgabe mit bestimmter Regelmässigkeit einfach zu erfüllen ist. Leistung lässt sich bei vielen Tätigkeiten auch höchstens um den Preis der Seriosität steigern. Soviel einmal zur allgemeinen Kritik an der Leistungskomponente des Lohnes.

Nun zum Besonderen, das ich mit der Ergänzung zu Artikel 14 Absatz 1, mit dem Antrag der Minderheit I bezüglich der weiblichen Beschäftigten, einfügen möchte: Erfahrungen in der Privatwirtschaft zeigen, dass die Kriterien der Funktion, Erfahrung und Leistung häufig zum Nachteil der Frauen angewendet werden. Noch immer kommt es vor, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer. Aufgrund stereotyper Geschlechterrollenvorstellungen unterschätzen Personalverantwortliche – häufig Männer – oft die Kompetenzen von Frauen und den Wert der von ihnen geleisteten Arbeit. Bisherige Arbeitsplatz-Bewertungsverfahren vernachlässigen wichtige Merkmale von typischen Frauentätigkeiten und -anforderungen und überbewerten vorwiegend von Männern geleistete Arbeiten.

Je mehr subjektive Entscheidungsspielräume den Vorgesetzten zugebilligt sind – und das ist bei der Beurteilung der Leistungskomponente der Fall –, um so grösser ist das Risiko für diskriminierende Bewertungen von Leistungen von Frauen. In die Beurteilung von Frauen fliessen so, meist ohne dass es sich die Verantwortlichen bewusst sind, Geschlechterstereotype ein. Für Frauen ist das eine weitere der indirekten Diskriminierungen, denen sie in der Arbeitswelt oft ausgesetzt sind. Gegen diese Mechanismen ist auch die Bundesverwaltung – allen gegenteiligen Beteuerungen zum Trotz – nicht gefeit.

Der Minderheitsantrag will dafür sensibilisieren und das Anliegen im Gesetz verankern, um dieser Frage genügend Aufmerksamkeit zu schenken. Ich bitte Sie deshalb dringend, meinen Minderheitsantrag zu unterstützen.

**Vallender Dorle (R, AR):** Bei Artikel 14 geht es um ein wichtiges Anliegen. Einerseits geht es um die Konzeption des neuen Gesetzes, das nach totaler Flexibilität verlangt, und andererseits geht es um die Einhaltung des Legalitätsprinzips. Der Antrag der Minderheit II basiert genau auf der Überle-

gung, dass die neue Bundesverfassung explizit verlangt, dass alles Wichtige im Gesetz selber geregelt sein muss – im Gesetz und nicht in einer Verordnung, und schon gar nicht kann es subdelegiert werden. Die neue Bundesverfassung bringt übrigens nichts Neues. Sie drückt nur aus, was das Bundesgericht in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat.

Nun frage ich Sie: Was gibt es in einem Bundespersonalgesetz Wichtigeres als die Arbeitsbedingungen? Dazu gehört, neben der Freizeit, der Ferien, der Kündigungsmöglichkeiten, mit aller Sicherheit auch und vor allem der Lohn. Genau hier will nun der Bundesrat aber in bescheidener Zurückhaltung im Gesetz nicht mehr sagen, als dass der Angestellte einen Lohn erhält – wer hätte das schon erwartet? Zudem heisst es, dieser Lohn bemesse sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Auch der zweite Satz ist nichts anderes als eine Selbstverständlichkeit. Wonach sollte sich der Lohn denn sonst bemessen?

Entscheidend ist doch, welcher Stellenwert der Funktion, der Erfahrung, der Leistung beigemessen wird. Ist die Funktion wichtiger als die Erfahrung? Ist die Leistung wichtiger als die Erfahrung? Hierauf gibt das Gesetz dagegen keine Antwort. Gerade das Legalitätsprinzip verlangt aber auch hier eine Antwort. Wie ist die Höhe des Lohnes, oder wie ist das Verhältnis der Bestandteile des Lohnes zueinander? Nach dem Willen des Bundesrates soll sogar der Mindestanteil des Funktionslohnes durch die Ausführungsbestimmungen geregelt werden. Das heisst, der Bundesrat will diese wichtige Frage nicht einmal selber entscheiden, sondern vielmehr subdelegieren.

Dies ist abzulehnen: Alles Wichtige gehört ins Gesetz, oder anders ausgedrückt: Das Legalitätsprinzip gemäss Artikel 164 der neuen Bundesverfassung verlangt, dass die Rechtsnorm genügend genau bestimmt sein muss. Oder anders gefragt: Würden Sie einem Steuergesetz zustimmen, welches an den Bundesrat delegiert festzulegen, welches das Steuersubjekt ist, damit der Bundesrat genügend flexibel bei der Bestimmung der Einnahmen ist?

Die Minderheit II möchte daher bestimmte Eckpfeiler setzen und näher bestimmen, wie hoch die Funktion mindestens zu bewerten ist. Trotz dieser Mindestbewertung der Funktion mit 60 Prozent bleibt den Arbeitgebern aber genügend Spielraum, um je nach Gruppe der Arbeitnehmer festzulegen, wie Erfahrung und Leistung zu bewerten sind. Dabei gilt es zu beachten: Je stärker objektivierbar die Leistung ist, um so eher und stärker kann sie auch bewertet werden. Es gilt aber auf der anderen Seite, Willkür zu verhindern. Der Mitarbeiter und die Mitarbeiterin dürfen nicht zum Spielball der Vorgesetzten werden, daher gehören mindestens 60 Prozent der Entlohnung der Funktion.

Die Minderheit II ist mit dem Experten des Hearings, Professor Paul Richli, der Meinung, dass die Festschreibung des Eckpfeilers genügend Spielraum lässt und auf der anderen Seite genügend bestimmt ist, um der Verfassung zu entsprechen.

Ich bitte Sie daher um Zustimmung.

Der Antrag der Minderheit Comby will dem Parlament ein gewisses Mitbestimmungsrecht in Sachen Personal garantieren. Dies, weil nach der Annahme des Bundespersonalgesetzes das einzige Steuerungselement des Parlamentes die Gesamtlohnsumme wird sein können. Wir erinnern uns: Der Bundesrat und die anderen Arbeitgeber wollen die gesamte Personalpolitik allein bestimmen können, sofern sie nicht subdelegieren. Damit soll die aus der Sicht des Bundesrates nötige Flexibilität geschaffen werden.

Wenn ich mir diese Sicht des Bundesrates zu eigen mache, dann lautet doch die Frage sofort: Und das Parlament? Welche Möglichkeiten sollen denn in Zukunft dem Parlament gegeben werden, um auf die Personalpolitik des Bundesrates Einfluss nehmen zu können? Wie sollen wir Einfluss nehmen können, wenn nicht über das Budget? Genau hier setzt der Antrag der Minderheit Comby an.

Aber der Bundesrat widersetzt sich diesem berechtigten Anliegen mit der Begründung, diese Frage sei bereits im Finanzhaushaltsgesetz geregelt. Ich frage Sie: Warum sollte

dies nicht im Bundespersonalgesetz selber, also im Spezialgesetz, geregelt werden? Gerade weil wir dem Bundesrat soviel Flexibilität geben sollen, müssen wir auch hier, im Spezialgesetz, sagen, welche Möglichkeiten dem Parlament selber noch offenstehen, um auf die Personalpolitik Einfluss zu nehmen. Das Parlament muss eine Handhabe gegen die Überschreitung der Gesamtlohnsumme haben und die Lohnsumme nötigenfalls auch beschränken können. Dazu kommt, dass das Bundespersonalgesetz als neueres Gesetz besondere Bedeutung hat und das ältere Finanzhaushaltsgesetz derogieren könnte. Zumindest könnte dieser – wenn auch falsche – Eindruck entstehen.

Ich bitte Sie daher, dem Antrag der Minderheit Comby zuzustimmen.

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Nachdem der Berichterstatter vorhin das Gutachten von Professor Richli für die Haltung der Kommission in den Mittelpunkt gestellt hat, nehme ich an, dass er in dieser Frage dasselbe tut. Denn Professor Richli hat in diesem Gutachten darauf hingewiesen – Frau Vallender hat es vorhin auch angetönt –, dass mit der in diesem Gesetz vorgesehenen Delegationskaskade Regeln der Subsidiarität verletzt werden. Eine davon ist ganz wesentlich, nämlich die Frage: Beinhaltet aufgrund dieses Gesetzes der Lohn eines Bundesangestellten auch eine Leistungskomponente?

Bisher war es so, dass diese Leistungskomponente als Lohnzulage ausbezahlt wurde, weil die effektive Leistung nicht Bestandteil der Lohnbemessung war. Und nun sagt der Bundesrat in Artikel 14 Absatz 1 seines Entwurfes: «Dieser (d. h. der Lohn) bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.» Wenn wir aber das Gesetz durchgehen, finden wir keine weiteren Hinweise, wie und wo die Leistung zu bemessen sei. Wir haben heute morgen in verschiedenen Voten gehört – so z. B. vorhin von Frau Bühlmann –, das sei in einzelnen Fällen sehr schwierig. Das gebe ich auch zu, und mein Minderheitsantrag verlangt auch nicht generell, dass alle Klassen und Kategorien diese Leistungskomponente beinhalten. Ich weiss, wie solche Leistungskomponenten im öffentlichen Dienst aufgenommen werden; man könnte fast sagen, man scheue das wie der Teufel das Weihwasser. Aber es ist natürlich nicht zu bestreiten, dass eine Leistungskomponente auch bei Kaderleuten im öffentlichen Dienst bemessen und korrekt festgelegt werden kann.

Wenn wir schon immer hören, dass man bei der Anstellung von Kaderleuten Schwierigkeiten habe, weil man nicht die gleichen Löhne bezahlen könne wie die Privatwirtschaft, oder zumindest Mühe habe, der Gehaltshöhe in der Privatwirtschaft nachzukommen, so möchte ich doch auf einen erheblichen Unterschied zwischen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand bei solchen Kaderposten hinweisen, zum Beispiel in bezug auf die Haftungsklage oder auf die Entlassung bei ungenügender Leistung.

Es geht also der Minderheit darum, diese Leistungskomponente als Lohnbestandteil und nicht lediglich als «Rahtmupf» von Lohnzulagen in diesem Gesetz festzuschreiben. Sie kommt damit einer klaren Forderung des Gutachtens Richli nach. Man kann nicht als Gesetzgeber den Grundsatz der drei Komponenten festschreiben und ihn dann nicht realisieren. Ich bin der vollendeten Überzeugung: Wenn Sie darauf verzichten, wird der Bundesrat in den nächsten Jahren kaum von sich aus die Leistungskomponente als Bestandteil des Gesamtgehältes und nicht lediglich als Zulage in seine Verordnung aufnehmen.

**Vollmer Peter (S, BE):** Der Antrag der Minderheit II bezieht sich auf Absatz 2. Es geht hier nicht um die Frage des Leistungslohnes, sondern darum, wer letztlich die Minimal- und die Maximallöhne festlegt.

Ich mache Sie auch darauf aufmerksam, dass eine korrigierte Fahne ausgeteilt worden ist: Mein Antrag beschließt nur die Festlegung der Maximallöhne durch den Bundesrat. Wenn wir das heutige Beamtengesetz als Referenzgrösse nehmen, haben wir dort sogar die Lohnklassen mit den Minimal- und Maximallöhnen mehr oder weniger genau festge-

legt. Ich bin mit der Neukonzeption durchaus einverstanden, dass man jetzt diese Sache delegiert – an den Bundesrat und an die Ausführungsbestimmungen, d. h. an die delegierten Arbeitgeber im übrigen Bereich. Ich meine aber, dass es zumindest eine politische Aufgabe des Bundesrates sein muss, die Maximallöhne festzulegen. Das heisst nicht, dass damit der Spielraum in irgendwelchen Betrieben oder ausgelagerten Bereichen nicht mehr vorhanden wäre. Aber der Bundesrat hat die letzte Verantwortung, weil er letztlich mit seiner Verordnung und seinem Entscheid den Höchstlohn festlegen muss. Ich meine, das sei das Minimum, das wir heute festlegen wollen.

Es geht doch nicht an, dass irgendein ausgelagerter Betrieb einem Spitzenmanager plötzlich irgendwelche Phantasie-löhne zahlt und gleichzeitig bei den normalen Arbeitnehmern gekürzt und gespart wird. Hier soll der Bundesrat seine Verantwortung wahrnehmen müssen. Wir schränken damit seinen Spielraum nicht ein; wir verhindern also nicht, dass man sich auch hier sogenannt marktgerecht verhalten kann, wenn es um die Bezahlung oder Rekrutierung von Spitzenkräften geht. Wir möchten aber, dass der Bundesrat selber hier auch die politische Verantwortung übernehmen muss, wenn in einem Bereich des Bundes, welcher diesem Gesetz untersteht, irgendwelche Maximallöhne bezahlt werden.

Das ist der Sinn des Minderheitsantrages II. Damit schränken wir, wie gesagt, keinen Spielraum ein, sondern sagen nur, dass der Bundesrat letztlich auch hier eine Verantwortung hat, die nicht an irgendwelche dritte Arbeitgeber oder Bereiche delegiert werden kann, die nach diesem Gesetz für die Ausführungsbestimmungen zuständig sein können. Das gehört nun in das politische Pflichtenheft des Bundesrates. Ich bitte Sie um Zustimmung zum Antrag der Minderheit II.

**Antille Charles-Albert (R, VS):** Je défends la proposition de minorité Beck à l'article 14 alinéa 3. La question des salaires maximaux est semble-t-il souvent sujet de discussion avec les syndicats. Nos grandes régies ne devraient pas définir ces salaires maximaux de cas en cas. Ils devraient être réglés dans le cadre des dispositions d'exécution.

La proposition de minorité, à cet alinéa 3, qui demande que les salaires maximaux ne dépassent pas les salaires comparables du marché est tout à fait justifiée. Il peut sembler difficile de définir le comparable dans ce domaine, mais les entreprises devront expliquer que le salaire de tel ou tel cadre est comparable au marché. C'est par une lettre du 17 août 1999 que cette nouvelle formulation nous a été proposée par le Département fédéral des finances dans le cadre de notre commission et c'est une minorité de 9 membres qui a adopté cette proposition.

La proposition de la majorité, il restait donc 12 membres, reste muette sur les comparaisons du marché et introduit la notion de composante du salaire qui est réglée dans l'alinéa 1er de cet article.

Je vous propose donc de soutenir la proposition de minorité Beck à l'alinéa 3 et de permettre ainsi une meilleure compréhension à la politique des salaires de notre Etat.

Le groupe radical-démocratique soutiendra la proposition de la minorité Beck.

**Béguellin Michel (S, VD):** Tout d'abord, une explication d'ordre administratif. La proposition que je vous soumetts a été discutée en commission lors de la séance du 1er juillet 1999 à laquelle je participais en tant que remplaçant officiel. Lors de sa présentation, la proposition n'a pas soulevé d'oppositions, je dirais même au contraire. Malheureusement, suite à une contrainte de l'ordre du jour, la proposition a été en quelque sorte oubliée et la commission ne s'est officiellement pas prononcée, d'où la nécessité pour moi de la reprendre à titre individuel devant le plénum.

Maintenant, j'aborde le fond. La transparence des salaires est garantie. Aujourd'hui, le citoyen contribuable peut savoir combien gagne à peu près un conseiller fédéral, un directeur d'office, un pilote professionnel, un facteur ou un mécanicien de locomotive. Pour moi, cette transparence est une des

composantes fondamentales d'une démocratie proche des citoyens contribuables. Cette transparence existe aujourd'hui, je demande qu'elle subsiste, ni plus, ni moins.

En commission, M. Villiger, conseiller fédéral, s'est prononcé de la façon suivante selon le procès-verbal:

«Herr Béguellin, Ihr Anliegen ist eine Selbstverständlichkeit und kann daher auch aufgenommen werden. Wir wünschen ein transparentes Lohnsystem. Es muss kontrollierbar und im Controlling auch transparent sein. In diesem Punkt bestehen keine Berührungspunkte.»

Après cette citation, je vous recommande d'accepter ma proposition.

**Maury Pasquier Liliane (S, GE):** Avec ma proposition, je vous demande de renoncer à prévoir une rémunération basée en partie sur la prestation et de ne pas introduire ce qu'il est convenu d'appeler le salaire au mérite pour le personnel de la Confédération. En effet, le salaire au mérite est un instrument inadapté à la gestion d'un personnel motivé, à la prise en compte des réalités humaines, à la transparence et à l'égalité de traitement dont tout employeur public doit faire preuve.

Je vous expose les raisons suivantes à l'appui de ma proposition.

1. Pour bénéficier des services d'un personnel motivé, il faut que chacune et chacun soit stimulé à fournir le meilleur travail. Et cela n'est possible que dans une bonne ambiance où l'esprit d'entraide existe, où la notion d'équipe prévaut. Si des personnes qui travaillent ensemble, l'une à côté de l'autre, se voient évaluer différemment et donc payées différemment, cela aura pour conséquence au mieux de développer une concurrence peut-être transitoirement positive, mais définitivement destructrice, tant pour les personnes que pour le travail qu'elles fournissent.

2. A l'heure où l'on parle d'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail, ou de réintégration de catégories de personnes qui ont longtemps été éloignées de ce marché, comme les femmes qui ont cessé d'exercer une activité professionnelle le temps d'élever leurs enfants, il serait intéressant de savoir comment le mérite ou la prestation seraient évalués. Que fait-on des différences de capacités des personnes concernées? Que devient cette diversité des formes et des manières qui fait la richesse de l'humanité? Un tel système tend finalement à produire, à part quelques têtes qui dépassent, des travailleurs et des travailleuses les plus uniformes possibles selon un modèle déterminé, puisqu'il faut bien, ma foi, employer des personnes humaines et que nous n'avons pas des robots pour tout ce que nous voulons faire.

3. Le salaire au mérite ne répond pas aux exigences de transparence et d'égalité auxquelles un employeur public doit répondre. L'échelle des traitements qui prévaut actuellement permet en tout temps de savoir qui gagne combien, pour quelle activité, au bénéfice d'une expérience et avec une responsabilité définie. Elle permet à la personne qui se sentirait lésée de faire valoir ses droits. Elle permet aux travailleurs et aux travailleuses de parler de leur salaire et de contester ensemble une évaluation de fonction qui semblerait dépassée. Sans l'idéaliser, il faut bien reconnaître que l'échelle des traitements offre un rempart bien plus sûr à l'arbitraire que ne le ferait n'importe quel système de salaire au mérite. Elle assure aussi la sécurité nécessaire à toute personne pour accomplir son travail dans de bonnes conditions.

4. Le salaire au mérite prêterait particulièrement les femmes. En effet, de récentes études ont démontré que les inégalités salariales entre hommes et femmes pour un travail égal étaient nettement plus importantes dans le secteur privé, où le salaire au mérite est pratiqué, alors que dans les secteurs publics il ne l'est pas. Cela tient certainement au fait que dans l'évaluation du mérite, il est aisé de valoriser plus des capacités typiquement masculines au détriment de réalités plus féminines. Prenez l'exemple d'une mère de famille. Son collègue masculin, même s'il a des enfants à la maison, n'hésitera pas à rester plus longtemps que prévu pour montrer sa bonne volonté à son employeur. Mais la mère de famille, elle,

doit impérativement partir parce qu'elle doit encore aller chercher ses enfants ou leur faire à manger, ou faire les courses. Lequel des deux sera jugé le plus méritant? La réponse est évidente et la situation décrite, malheureusement, pas du tout caricaturale. Finalement, le seul mérite du salaire du même nom serait peut-être de permettre, le cas échéant, d'exercer une pression à la baisse sur les salaires et par là même, de faire des économies.

Si c'est cela que vous voulez, alors dites-le, sinon je vous invite à accepter ma proposition et à vous donner les moyens de trouver des méthodes plus satisfaisantes de motivation du personnel.

*Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen*  
*Le débat sur cet objet est interrompu*

## Bundespersönalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

*Fortsetzung – Suite*

Siehe Seite 2052 hiavor – Voir page 2052 ci-devant

*Bundespersönalgesetz (Fortsetzung)  
Loi sur le personnel de la Confédération (suite)*

*Art. 14 (Fortsetzung) – Art. 14 (suite)*

**Borel François (S, NE):** Je suis impressionné, cela fait une sonorisation spéciale avec si peu de monde et, reconnaissons-le, ceux qui sont là sont particulièrement silencieux. Je dois prendre position sur neuf propositions en cinq minutes, mais je pourrai facilement le faire parce que beaucoup de choses ont déjà été dites.

Trois propositions s'excluent en tout cas quant au fond, si ce n'est quant à la forme: les propositions de minorité II (Vallender) à l'alinéa 1er, de minorité I (Weyeneth) et II (Vollmer) à l'alinéa 2. Le groupe socialiste donne la préférence à la proposition de minorité II (Vollmer).

Quant à la proposition de la minorité Comby à l'alinéa 1bis, le groupe socialiste vous invite à la rejeter.

Tout d'abord, l'on ne peut pas tout vouloir et son contraire. Lorsque l'on veut que certains offices soient gérés selon les principes du «New Public Management», il faut admettre qu'il y ait souplesse en matière de budget, c'est-à-dire que des montants puissent passer de la rubrique «salaires» à la rubrique «biens, services et marchandises» ou dans l'autre sens. Dès lors, ce n'est plus à l'Assemblée fédérale de contrôler encore spécifiquement les montants globaux des salaires.

Concernant la proposition de minorité Beck à l'alinéa 3, le groupe socialiste vous invite aussi à la rejeter pour deux raisons:

1. Des difficultés d'application. Quel est le salaire comparable sur le marché au salaire de douanier? Qui travaille comme douanier dans le secteur privé pour permettre une comparaison de salaire?

2. On dit bien qu'il faut fixer des salaires maximaux qui devraient être comparables aux salaires du marché. L'intention est donc claire. Si par hasard, pendant une certaine période, parce que le marché fluctue, les salaires dans le secteur privé baissaient, il faudrait fixer les salaires maximaux plus bas – cela pousserait donc à la baisse. Par contre, si à un moment donné, les salaires dans le secteur public étaient nettement plus bas que dans le privé, on ne corrigerait pas. On ne corrigerait donc qu'à la baisse, et non à la hausse, ce qui serait regrettable.

Nous soutiendrons la proposition de minorité I à l'alinéa 1er, bien entendu, en signalant simplement qu'elle met le point sur une situation particulière, la discrimination entre hommes et femmes.

Je pense aussi, pour avoir vu quelques exemples de manière d'estimer les prestations, que là aussi il y a discrimination entre métiers manuels et métiers intellectuels. Les outils actuellement en vigueur mettent beaucoup plus en évidence les qualités intellectuelles que les qualités manuelles. C'est bien de mettre cette précision, mais je rends attentif au fait qu'il y a aussi d'autres problèmes dans le domaine.

Bien entendu, nous soutenons aussi la proposition Béguelin. La démocratie commence par la transparence et nous vous invitons à voter pour cette transparence.

Je terminerai en vous rappelant que le groupe socialiste est opposé au principe du salaire au mérite, que dès lors il soutient la proposition Maury Pasquier. Il a déjà été dit à plusieurs reprises par les rapporteurs et par des membres du Conseil que le salaire au mérite était largement pratiqué dans le secteur privé. Je répéterai également que les milieux syndicaux du privé comme du public s'opposent au salaire au mérite. S'il leur est imposé dans le privé, cela ne signifie pas qu'ils sont d'accord avec ces principes. Je rappellerai aussi que le salaire au mérite fonctionne selon des quotas. Pour des raisons budgétaires évidentes, il faut allouer un certain montant précis pour la part attribuée au mérite dans l'augmentation des salaires. Ces quotas impliquent donc des injustices, d'autant plus que les masses salariales à disposition pour récompenser le mérite peuvent découler de situations qui n'ont rien à voir avec le mérite, mais, par exemple, avec l'état des finances de la Confédération. Enfin un élément marginal, mais qui joue un grand rôle dans le salaire au mérite, c'est qu'il y a un certain nombre de personnes qui sont indispensables à certains services. Nous pensons, par exemple, à l'unique informaticien qui serait dans un service. Dans ce cas, le chef de service est obligé d'accorder le salaire au mérite pour se garantir une bonne collaboration avec lui. Donc, là encore, une injustice flagrante entre ceux qui sont des fonctions indispensables et ceux qui ne le sont pas. Je vous invite donc à soutenir la proposition Maury Pasquier.

**Zwygart Otto (U, BE):** Es wurde schon mehrfach festgestellt, dass die Lohnfrage ein sehr sensibler Bereich ist. Die LdU/EVP-Fraktion unterstützt in Artikel 14 bei allen Absätzen die Mehrheit bzw. die Kommission. Der Bundesrat hat in seinen Vorarbeiten versucht, eine Fassung vorzulegen, die die Grundlage legt, um auch in der Lohnfrage zukunftsweisend vorgehen zu können. Wir wissen auch, dass die Arbeitnehmerverbände im Prinzip hinter diesen Vorschlägen stehen, mit Ausnahmen bei Einzelfragen.

Es ist wie schon früher festzuhalten, dass es unmöglich ist, hier Finanzpolitik betreiben zu wollen. Der Antrag der Minderheit Comby in Absatz 1bis weist auf eine Frage hin, die nicht in ein solches Gesetz gehört. Deshalb dürfen wir hier aus grundsätzlichen Überlegungen nicht klein beigeben, auch wenn das verlockend ist. Eine Vermischung dieses Gesetzes mit der Finanzgesetzgebung könnte sich als Bumerang erweisen und würde letztlich unsere Arbeit und jene des Bundesrates erschweren. Ja, es könnte sogar so weit führen, dass der Bund unregierbar würde. Längerfristig besteht sogar die Gefahr, dass der Staat die Führung überhaupt nicht mehr wahrnehmen kann. Wenn wir uns daran erinnern, wie mühsam es ist, heute im Dschungel dieser verschiedenen Lohn- und Subventionsfragen Änderungen vorzunehmen, dürfen wir jetzt nicht wieder den alten Fehler machen und auf diese Art Lohnsummen festlegen wollen. Abgesehen davon besteht ja eine Steuerungsmöglichkeit; wir brauchen da nicht etwas Neues einzuführen.

In Absatz 2 hat die Mehrheit der Kommission eine wichtige Neuerung eingeführt, indem der Mindestlohn eine Umschreibung erhält. Es wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass wir aufgrund der Verfassung Angaben machen müssen. Wenn wir aber wie in anderen Bereichen weitere Angaben machen – zum Beispiel in Prozenten –, wird das bei vielen Fragen auch wieder Erschwernisse bringen, weil halt einfach der Anspruch an den Lohn eines Chefs bei der Post gegenüber jenem eines Angestellten, der beispielsweise Autos repariert, ganz anders sein muss und kann. In diesem Sinn wird es schwierig, wenn wir zusätzlich zum Mindestlohn noch ei-

nen Prozentsatz über Leistungsanteile beigefügt. Ein Höchstlohn in einem Rahmengesetz ist auch hier wieder – vor allem für die Regiebetriebe – realitätsfremd.

Aus Praktikabilitätsgründen plädieren wir deshalb dafür, an der Linie der Kommissionsmehrheit festzuhalten. Das Verhältnis von einzelnen Lohnbestandteilen – Funktion, Erfahrung und Leistung – bringt uns effektiv nicht weiter; es sind nur Scheinvorschriften. Darum erscheinen uns die Vorschriften, wie sie von der Kommissionsmehrheit und vom Bundesrat erarbeitet wurden, richtig und sinnvoll. Wir stimmen der Mehrheit zu.

**Ducrot Rose-Marie (C, FR):** L'utilisation rigide des classes de traitement et de fonction est devenue obsolète. L'administration générale est chargée d'élaborer son propre système salarial qui va satisfaire aux exigences de simplicité, de clarté, d'efficacité en tenant compte de la fonction, de l'expérience et surtout des prestations. Pour naviguer dans ces eaux-là, le Conseil fédéral prétend piloter le navire, et il prétend surtout être seul maître à bord. Le groupe démocrate-chrétien se déclare favorable à cette option dans la mesure où ce pouvoir quasi absolu peut être contrebalancé par un certain nombre d'instruments tels que le contrôle de gestion, la remise de rapports et la transparence des coûts. Les informations, actuellement, ne sont distillées qu'au compte-gouttes, elles baignent souvent dans un flou artistique. Elles ressemblent plus à des relevés comptables qu'à des estimations objectives.

La majorité du groupe démocrate-chrétien accepte pourtant de laisser une large marge de manoeuvre au Conseil fédéral. A lui de définir le pourcentage de la composante fonction dans un salaire. Nous reconnaissons que la proposition de minorité II (Vallender), à l'alinéa 1er, n'est pas sans mérite, d'autant plus qu'elle émane du Département fédéral des finances et qu'elle a été soutenue par le professeur Richli. Nous pensons que cette proposition était adéquate quand on pensait que l'article n'était pas en adéquation avec la constitution. Le doute a été levé et nous pouvons partir sans autre avec la proposition de la majorité de la commission.

Le groupe démocrate-chrétien rejette également la proposition de minorité I (Bühlmann). On nous l'a déjà répété, Madame Bühlmann, la Confédération est attentive à promouvoir et à garantir l'égalité dans tous les domaines qui sont de sa compétence. A l'article 4 alinéa 2 lettre d de la loi, il affirme haut et fort qu'il met en oeuvre des mesures propres à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement. Avec cette disposition, le Conseil fédéral répond déjà à votre exigence. Madame Bühlmann, à défendre à chaque article la cause de la femme, j'ai l'impression que vous la desservez. Cet exercice répétitif peut être aussi contreproductif.

La proposition de minorité Comby est acceptable sur le fond et pourtant, en y regardant de plus près, nous constatons qu'elle peut être superflue. Dans la loi fédérale sur les finances de la Confédération est définie la règle générale de l'engagement du Conseil fédéral pour le budget. Faut-il encore faire référence au budget dans chaque loi spéciale? Si nous acceptons cet ajout dans la loi sur le personnel de la Confédération, nous serions dans l'obligation de l'introduire dans toutes les lois spéciales.

Pour ne pas créer un précédent, le groupe démocrate-chrétien vous propose de refuser l'alinéa 1bis tel que proposé par la minorité Comby.

A l'alinéa 2, le groupe démocrate-chrétien va dans le même sens que la majorité de la commission. Il confie au Conseil fédéral le soin de fixer les salaires minimaux. Comme nous l'a affirmé M. Villiger, conseiller fédéral, lors du débat d'entrée en matière, il faut éviter de mentionner dans la loi des éléments qui seront objet de négociation. Nous ôterions ainsi toute substance aux conventions collectives. Les partenaires sociaux sont à même de régler leurs divergences et de trouver un chemin consensuel acceptable pour tous. Laissons donc un espace de liberté aux employeurs et aux employés, d'autant plus que les questions salariales relèvent avant tout d'un processus de négociation.

Au nom du groupe démocrate-chrétien, je vous invite, à l'alinéa 2, à soutenir la proposition de la majorité de la commission, qui fixe une règle incontournable: les salaires minimaux doivent permettre de vivre décemment.

La proposition Maury Pasquier refuse le salaire au mérite pénalisant pour les femmes, soi-disant. Je m'inscris en faux contre cette affirmation. Les femmes sont capables de relever des défis, elles sont combattives, leurs chances sont intactes dans tous les domaines.

Le salaire au mérite est source de productivité et je vous invite à soutenir à l'alinéa 1er la proposition de la majorité de la commission.

**Florio Marguerite (L, VD):** Au risque de me répéter, je dirai que le projet de loi qui nous est présenté est moderne. Cette loi change avec les habitudes, et il faut parfois le faire.

A l'article 14, on définit ce qu'est le salaire et comment il doit être fixé.

En cela je vous invite, au nom du groupe libéral, à suivre la proposition de majorité à l'article 14 alinéa 1er. Le salaire est fixé selon la fonction et la prestation. Tout autre indication supplémentaire, soit devrait figurer dans un règlement ou une ordonnance, soit serait déjà contenue dans la constitution.

En revanche, s'agissant des alinéas 1bis, 2 et 3, je vous invite à soutenir la proposition de minorité Comby à l'alinéa 1bis, la proposition de minorité I (Weyeneth) à l'alinéa 2 et la proposition de minorité Beck à l'alinéa 3. Les raisons sont les suivantes. Il est normal que la Confédération dispose d'une masse salariale et qu'à partir de celle-ci, comme n'importe quel employeur, elle en dispose et fixe les salaires de ses employés. Fixer dans une loi le montant de chaque salaire, c'est revenir au système du statut de la fonction publique et par conséquent aller contre l'esprit de la loi.

En ce qui concerne les salaires minimaux, il faut, là aussi, avoir des bases. Il faut également que cette base soit en relation avec la prestation. On dit que le salaire au mérite va défavoriser les femmes. Je n'en suis absolument pas convaincue. Dans l'entreprise privée, on a des systèmes d'évaluation qui ne prennent pas simplement en compte les congés ou les non-heures supplémentaires que les femmes pourraient ou ne pourraient pas faire. Je crois qu'il faut sortir de ce débat. En revanche, il faut qu'il y ait des minimums et l'indication de la prestation.

Dans le même sens, je vous invite à soutenir à l'alinéa 3 la proposition de minorité Beck. Il ne faut pas que la Confédération puisse dépasser ce qui se fait sur le marché des entreprises privées. Il faut, là aussi, qu'il y ait un équilibre. Et le seul moyen de maintenir l'équilibre, c'est qu'il y ait sinon une égalité complète, en tout cas une adéquation.

C'est la raison pour laquelle, je me répète, je vous invite à soutenir à l'alinéa 1er la proposition de majorité, à l'alinéa 1bis la proposition de minorité Comby, à l'alinéa 2 la proposition de minorité I (Weyeneth) et à l'alinéa 3 la proposition de minorité Beck.

**Fritschi Oscar (R, ZH):** Dass es in der Kommission gerade beim Vorberaten des Lohnartikels zu umfangreichen rhetorischen Scharmützeln kam, wird nicht verwundern. Die Redner folgten allerdings nicht dem Motto «Point d'argent, point de Suisses». Vielmehr stürzten sich die juristischen Eminenzen der Kommission in eine Schlacht um das Legalitätsprinzip, welches besagt, dass die wichtigsten rechtsetzenden Bestimmungen im Gesetz selbst festzuschreiben sind. Sie bombardierten das gegnerische Lager mit einzelnen Sätzen aus verschiedenen Gutachten und formierten sich zu politisch recht unterschiedlich gefärbten Stosstrüppchen.

Insgesamt dürfte das zur Folge gehabt haben, dass hier jetzt ein vom Legalitätsprinzip vielleicht etwas wenig beleckter Nichtjurist die Haltung der FDP-Fraktion darlegen soll. Wir sind zwar einverstanden, wenn gegenüber dem Entwurf des Bundesrates noch einige zusätzliche Pföckchen eingeschlagen werden, welche die Leitplanken fixieren – ich denke an die Minderheitsanträge zu den Absätzen 1bis und 3. Es ist uns aber ebenso ein Anliegen, den Raum zwischen den Leitplan-

ken nicht zusätzlich zu verstellen. Wir wollen also beispielsweise – darüber ist in der Kommission gesprochen worden – keine Lohnfixierungen in Prozenten des Bundesratsallärs und auch keine festgeschriebenen Anteile der einzelnen Lohnkomponenten. Wenn wir uns vom System der Besoldungsklassen abwenden, soll der Wechsel von der Bürokratie zum Markt grundsätzlich und nicht alibihaft sein.

Ich komme zur Beurteilung der einzelnen Anträge. Der im Wortsinn merkwürdigste Antrag zu Absatz 1 ist wohl jener von Frau Maury Pasquier. Er verlangt nämlich, dass die Leistung bei der Festsetzung des Lohnes keine Rolle spiele. Da geht es nicht um das Weglassen eines Begriffes, da geht es um politische Weltanschauungen. Die Vorstellung von einer Gesellschaft, in der die Leistung nicht zählt, entspricht jedenfalls nicht der liberalen Vorstellung vom Individuum, das mit seinen Pfunden wuchern soll.

Auch die beiden Minderheitsanträge empfiehlt die FDP-Fraktion zur Ablehnung. Die Minderheit I (Bühmann) will doppelt «moppeln» und das, was am richtigen Ort schon fixiert ist, in jedem Gesetz nochmals sagen. Die Minderheit II (Vallender) will prozentuale Relationen zwischen den Lohnkomponenten festschreiben und vermindert damit, ohne dass materiell etwas gewonnen würde, den Handlungsspielraum. Zudem ist die konkret genannte Zahl von 60 Prozent beim Funktionslohn letztlich arbiträr. Sie ist nicht etwa das Resultat einer Forschung an der Front oder von Vergleichen aus der Privatwirtschaft. Sie stammt vielmehr aus einer Studierstube des Bundesamtes für Justiz. Wir haben jedenfalls keine plausible Begründung dafür gehört, warum 60 Prozent richtiger sein sollten als 70 oder 50 Prozent.

Bei aller Betonung von Handlungsspielraum und Flexibilität – damit komme ich zu Absatz 1bis – wollen wir aber klargestellt wissen, dass die Arbeitgeber beim Bund nicht frei schalten und walten können. Sie haben die Budgetvorgaben des Parlamentes einzuhalten, weshalb wir Absatz 1bis gemäss Minderheit Comby begrüßen – trotz allfälliger Fragen über die Richtigkeit seiner Platzierung.

Was schliesslich die Absätze 2 und 3 bzw. die Regelung von Mindest- und Höchstlöhnen betrifft, möchten wir ebenfalls möglichst wenig einengen. Wir wenden uns deshalb bei Absatz 2 gegen die beiden Minderheiten, welche zusätzlich die Regelung bestimmter Lohnkomponenten vorsehen oder die Zuständigkeiten bei der Festsetzung der Höchstlöhne einengen. Wir können aber mit der Präzisierung der Mehrheit leben.

Bei Absatz 3 möchten wir keinen Mindestanteil des Funktionslohnes vorgeschrieben haben, wie das der Bundesrat möchte, während uns die Einengung der Höchstlöhne auf vergleichbare Marktlöhne, wie sie die Minderheit Beck beantragt, nicht stört.

Ich darf die Abstimmungsempfehlungen der FDP-Fraktion wie folgt zusammenfassen: Bei Absatz 1 stimmen wir für die Mehrheit, bei Absatz 1bis für die Minderheit Comby, bei Absatz 2 für Mehrheit und bei Absatz 3 für die Minderheit Beck.

**Schmid Samuel (V, BE):** Ich habe bei der Stellungnahme zum Rückweisungsantrag namens meiner Fraktion deutlich gemacht, weshalb wir glauben, dass die Grundkonzeption dieses Gesetzes höchst problematisch ist. Ich erinnere daran, dass ein so breites Spektrum von Arbeitsverhältnissen zu regeln ist, dass wir Schwierigkeiten erhalten, dem Gesetzmässigkeitsprinzip der Verfassung Genüge zu tun.

Die Mehrheit des Rates hat den Rückweisungsantrag nicht gutgeheissen. Also stehen wir jetzt vor einem der Grundprobleme, vor dem Problem, wie wir der Verfassung gerecht werden können. Wir haften dafür, dass der Entscheid nicht klug war. Aber wir leben selbstverständlich damit und anerkennen diesen Mehrheitsentscheid. Jetzt sind wir gezwungen zu versuchen, verschiedene Artikel nachzubessern.

Damit sind wir bei der Minderheit II (Vallender) zu Absatz 1. Der Bundesrat schlägt vor, dass der Arbeitgeber den Angestellten einen Lohn auszurichten habe. «Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.» Punkt, Ende. Das ist nach unserem Dafürhalten nicht genügend, um die von der Verfassung geforderten «grundlegenden» Elemente der

Rechtsbeziehung zu klären. Deshalb unterstützen wir die Minderheit II, die versucht, das Ganze exakter zu bemessen und die entsprechenden Limiten im Gesetz festzulegen.

Das das für die eher obligationenrechtlichen Anstellungsverhältnisse ein Problem ist, sehen wir durchaus ein. Aber wir wollten mit dem Rückweisungsantrag genau dieses Problem separat lösen. Das ist uns nicht gelungen.

Es ist zu sagen, dass Absatz 1 in der Fassung der Minderheit II (Vallender) nach unserem Dafürhalten nicht der Weisheit letzter Schluss ist. Aber wir haben in der Kommission versucht, die Verwaltung zu veranlassen, eine präzisere Fassung vorzuschlagen. Die vorliegende Fassung der Minderheit II geht auf entsprechende Äusserungen von Experten zurück; hier ist im Zweitrat eine präzisere Fassung vorzuschlagen. Aber das ist nicht geschehen. Deshalb sind wir gezwungen, den Antrag der Minderheit II zu unterstützen. Wir bitten Sie, der Minderheit II zuzustimmen.

Zu Absatz 1bis wiederholt die Minderheit Comby das Finanzhaushaltsgesetz. Das bringt nach unserem Dafürhalten nichts. Allerdings schadet es auch nichts.

Wir werden zustimmen – allerdings ohne die Meinung zu vertreten, dass damit die Steuerungsmechanik wesentlich beeinflusst würde. Im Gegenteil: Es stellt sich eine Frage, die ich Herrn Bundesrat Villiger gerne stelle, nämlich die Frage des Teuerungsausgleiches: Was geschieht, wenn ein Teuerungsausgleich auszuhandeln ist, der nach einem der nachfolgenden Artikel definitiv von einem Schiedsgericht festgelegt wird? Da dürfte dann wohl doch die Regelung Platz greifen, dass dieses Schiedsgerichtsurteil dem Budget vorgeht. Also müssen wir uns zum vornherein klar sein, dass wir, selbst wenn der Antrag der Minderheit Comby angenommen wird, die Frage von Nachtragskrediten wegen Teuerungsanprüchen nicht im Griff haben werden.

Bei Absatz 2 unterstützen wir die Minderheit I (Weyeneth). Wir glauben: Wenn schon in Absatz 1 von Leistungskomponenten gesprochen wird, ist auch bei der Kompetenz des Bundesrates von einem Leistungsanteil zu sprechen. Das ist logisch und zwingend, wenn wir wollen, dass sich der Bundesrat jeweils konkret zum Leistungsanteil äussert.

Bei Absatz 3 unterstützen wir die Minderheit Beck. Sie legt einen Rahmen im Verhältnis zu den jeweiligen Maximallohnen am Markt fest.

Zusammenfassend: Bei Absatz 1 unterstützen wir die Minderheit II, bei Absatz 1bis die Minderheit Comby, bei Absatz 2 die Minderheit I und bei Absatz 3 die Minderheit Beck.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Zum Antrag der Minderheit I (Bühmann): Die Mehrheit ist der Meinung, wir könnten auf die ausdrückliche Erwähnung der Chancengleichheit verzichten, weil wir die Regelung in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d des vorliegenden Bundesgesetzes aufgenommen haben, wonach die Gleichbehandlung von Mann und Frau durch alle Arbeitgeber sichergestellt werden muss; das gilt selbstverständlich auch bei der Anwendung der Lohnbemessung. Gemäss Antrag der Minderheit I würden wir diesen Grundsatz an einer bestimmten Stelle – bei der Lohnbemessung – nochmals wiederholen. Man könnte daraus schliessen, man müsse ihn immer dort wiederholen, wo man ihn auch angewendet haben will. Indessen wollen wir ihn ja in allen Belangen des Arbeitsverhältnisses angewendet haben. Daher ist es wahrscheinlich nicht richtig, wenn wir ihn an einer bestimmten Stelle wiederholen.

Ich empfehle Ihnen namens der Mehrheit, darauf zu verzichten, nicht in der Meinung, dass der Grundsatz nicht gelte, sondern dass seine Erwähnung hier überflüssig sei.

Die Minderheit II (Vallender) beantragt mehr Regulierung. Es ist interessant, dass dieses Anliegen auch von der SVP-Fraktion mit flammenden Worten unterstützt worden ist. Dieser Antrag geht von der falschen Vorstellung aus, dass man über die ganze Bundesverwaltung hinweg vernünftigerweise den Grundsatz statuieren könne, dass der Funktionslohn mindestens 60 Prozent des Höchstlohnes der betreffenden Funktion betragen müsse. Diese Regel hat keinen Wert, denn die Bundesverwaltung ist sehr unterschiedlich gegliedert. Ich behaupte: Für 90 Prozent der Arbeitnehmerkategorien ist die

ser Funktionsanteil viel zu tief angesetzt. 90 Prozent werden einen Funktionsanteil haben, der eher im Bereich von 80 oder 85 Prozent des Lohnes ist. Wenn wir im Gesetz eine Zahl einsetzen, erweckt das einfach den falschen Eindruck, auch bezüglich des gesetzgeberischen Willens.

Es ist auch nicht so, dass wir damit im Interesse des Legalitätsprinzips, das vorher auch von Herrn Schmid angesprochen worden ist, die Arbeitnehmer besser schützen würden. Es würde im Gegenteil bewirken, dass viel mehr Arbeitnehmer faktisch zurückgestuft würden und die bisherige Sicherheit, die ihnen durch den Funktionslohn gewährt wird, eingeschränkt würde, indem man den Anteil auf 60 Prozent festlegt. Die Unsicherheitsspanne – nämlich die 40 Prozent Leistungslohn – ist viel grösser, als es in Tat und Wahrheit die Absicht der Arbeitnehmer ist. Die differenzierte Lösung des Bundesrates in Absatz 3 ist wesentlich besser. Der Bundesrat muss diese Anteile je nach der betroffenen Personalkategorie festlegen.

Bei Absatz 1bis beantragt die Minderheit Comby, man solle die Bestimmung aufnehmen, dass der Voranschlag eine Lohnsumme enthält, über die die Bundesversammlung beschliesst. Es ist natürlich bereits heute so, dass der Voranschlag die Lohnsumme enthält; wir beschliessen auch darüber. In diesem Sinne wäre diese Regel nur eine Deklaration des bestehenden Zustandes, die einfach wiederholt, was im Finanzhaushaltgesetz schon steht. Sie hat aber auch noch ihre Tücken: Es ist natürlich so, dass das Parlament nicht nur über die Lohnsumme, sondern über sämtliche Personalausgaben beschliesst. Diesen Satz, wie er hier steht, könnte man auch so interpretieren, dass das Parlament nur über die Lohnsumme zu befinden hat und die übrigen Personalausgaben dann nicht mehr zur Disposition stünden.

Ich möchte Ihnen namens der Mehrheit empfehlen, auf diese zusätzliche Bestimmung zu verzichten, weil sie Missverständnisse schafft und dem Parlament nicht mehr Rechte einräumt, sondern im Gegenteil den Eindruck erweckt, die Rechte des Parlamentes könnten auf eine ganz bestimmte Budgetposition eingeschränkt sein.

Gemäss Antrag Maury Pasquier soll in Absatz 1 der Begriff der Leistung gestrichen werden. Die Kommission lehnt das ab. In der Fassung des Bundesrates steht zu Recht, dass die Lohnbestimmung auch beim Bund nach Funktion, Erfahrung und Leistung erfolgen soll. Es kann wahrscheinlich in einer modernen Personalgesetzgebung nicht mehr angehen, die Leistung einfach auszublenken. Es ist aber auch klar, dass die Leistung nur ein Element ist, das gegenüber der Erfahrung und der Funktion überhaupt nicht verabsolutiert werden darf. Insbesondere möchte ich betonen, dass auch die älteren Arbeitnehmer beim Bund nach wie vor ihre Chance haben müssen. Es kann nicht sein, dass aufgrund dieser Bestimmung erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «herausgekippt» werden, weil ihr Leistungsvermögen zurückgegangen ist. So wird dieser Artikel von der Kommission nicht verstanden.

Schliesslich noch zum Antrag Béguelin: Hier wird eine Ergänzung zu Absatz 1 mit der Forderung beantragt, es müsse über die Löhne des Bundes Transparenz herrschen. Die Kommission hat diesen Antrag diskutiert, aber darüber nicht abgestimmt. Ich möchte Herrn Béguelin zugestehen: Das war ein Fehler in den Kommissionsberatungen, dass es zu keiner formellen Abstimmung gekommen ist, weil er nachher nicht mehr dabei war. Er hat das auch mit Recht ausgeführt. Ich persönlich kann daher nur meine eigene Meinung dazu äussern: Die Lohntransparenz ist notwendig, wenn man sie so versteht, dass sie sich nicht auf die individuellen Löhne bezieht, dass also nicht für jeden Beamten klar offenzulegen ist, was er persönlich verdient. Das wäre nach meiner Meinung nicht richtig verstandene Lohntransparenz, das würde ich ablehnen.

Wenn man die Lohntransparenz so versteht, dass über die Lohnstrukturen beim Bund Offenheit besteht, dass man weiss, welche Gruppen wieviel verdienen, dann kann man diesem Antrag wenig entgegenhalten. Nach den Begründungen von Herrn Béguelin war ich nicht ganz sicher, ob er die individuelle Lohntransparenz meint oder die Lohntranspa-

renz in bezug auf die Kategorien der Angestellten und Mitarbeiterinnen des Bundes. Man kann diesem Antrag zustimmen; man muss allenfalls im Ständerat noch präzisieren, was damit gemeint ist. Die individuelle Transparenz, bei der jeder von jedem weiss, was er verdient, kann nicht die Absicht einer solchen Regelung sein; das ginge zu weit.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Je vais m'attacher, pour ma part, à traiter des proposition de minorité concernant les alinéas 2 et 3, et tout d'abord de la proposition de minorité I (Weyeneth).

En effet, dans cet article se pose le problème du cadrage de la politique salariale. Faut-il figer la part minimale ou la part maximale de l'une, de l'autre, ou de toutes les composantes salariales, fonction, expérience et prestation? Au travers de ce débat, ce sont des tendances diverses qui s'opposent en fonction de leur perception, de l'évolution crainte ou supposée de la politique du Conseil fédéral. Crainte que la part de prestation devienne trop importante et que la part de fonction soit négligée pour les uns, alors que pour les autres, cette crainte voit venir une réduction de la part consacrée à la prestation, et finalement, le fait qu'on puisse vider de sa substance l'innovation de l'alinéa 1er de l'article 14.

En tous les cas, fixer la proportion de chacune des composantes de manière rigide est faux. En effet, le système salarial doit dépendre de l'emploi et également de la situation dans la hiérarchie. Ainsi, un responsable du marketing aux CFF doit avoir une composition de son salaire différente, une composition qui fait intervenir davantage la composante prestation, de celle d'un employé qui s'occupe de l'entretien des voitures.

Il me paraît essentiel également de s'opposer à la perception qu'a M. Weyeneth de la fonction publique. Pour ma part, je suis persuadé que bon nombre de fonctionnaires se réjouissent de voir la qualité de leur prestation reconnue, et qu'il n'y aura pas d'opposition systématique à l'application du système qui est proposé.

Concernant la proposition de minorité II (Vollmer) prévoyant la fixation des salaires maximaux par le Conseil fédéral, elle se heurte à différentes difficultés, en particulier au fait que pour les salaires situés au haut de l'échelle, les employeurs publics sont généralement en dessous des tarifs de l'économie privée, contrairement à ce qui se passe dans les basses classes de salaires. Il y a une deuxième difficulté qui est celle de normaliser le salaire dans des fonctions dont la performance – et c'est pour ça qu'il faut y attacher beaucoup d'importance – entraîne des conséquences financières qui peuvent être des multiples importants du salaire. Monsieur Vollmer, il y a sans doute eu des abus dans la politique salariale – en particulier, on l'a vu publier dans les médias, également dans les compléments de salaires types indemnités de départ –, et il appartient au Conseil fédéral de contrôler l'utilisation des délégations de compétence qu'il accordera. Je tiens à rappeler que les Commissions de gestion ne seront pas totalement démunies à cet égard, puisque l'article 5 prévoit qu'elles puissent exiger tous les renseignements qui sont nécessaires à leur travail.

Il y a lieu de rappeler que la présente loi prévoit une forte délégation de compétence, et que, dans cet état d'esprit, c'est le Conseil fédéral qui porte davantage de responsabilités. Peut-être devrions-nous le rappeler à l'occasion de chacun des débats d'entrée en matière qui visent à instaurer un loicadre. La question que nous devons nous poser est également celle de savoir si le Parlement est capable et a le recul nécessaire pour placer le Conseil fédéral devant ses responsabilités lorsqu'il constate des dérapages dans l'application découlant d'une loi-cadre.

Concernant la minorité Beck, qui est proche de la minorité II (Vollmer), mais qui souhaitait en plus introduire des cautions dans les dispositions d'exécution et ancrer une notion de comparaison avec les salaires de l'économie privée, la majorité de la commission n'en a pas voulu, préférant l'alinéa 3 selon le projet du Conseil fédéral.

Par contre, dans cet article, vous aurez remarqué que la majorité de la commission reconnaît le rôle de modèle social que

doit jouer l'Etat en tant qu'employeur et qu'évoquait ce matin Mme Thanei. C'est la raison pour laquelle elle a choisi d'inscrire que l'employeur devait permettre aux employés travaillant à plein temps de vivre dans des conditions convenables, c'est-à-dire offrir un salaire qui soit convenable.

En conclusion, je tiens à vous rappeler que la proposition Weyeneth a été rejetée par 16 voix contre 5. La proposition Voilmer a été rejetée par 12 voix contre 10, et la proposition Beck a été rejetée par 12 voix contre 9.

Je vous invite donc à soutenir la proposition de la majorité de votre commission.

**Béguellin Michel (S, VD):** C'est une précision suite à la question que M. David m'a posée. Mon interprétation de la transparence des salaires est la suivante: ça ne concerne pas le salaire individuel nominatif parce que pour moi, ces salaires-là sont évidemment soumis à la protection des données. En revanche, la transparence doit s'appliquer à la fourchette des salaires applicables à telle ou telle catégorie.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Es ist vermutlich kein Zufall, dass die Bestimmungen über den Lohn so viel zu reden geben. Es sind sehr wichtige Bestimmungen. Wir sind in einer nicht immer ganz einfachen Lage. Sie haben vom Legalitätsprinzip gesprochen; es gibt aber auch den Markt. Es ist wichtig – das muss man sich immer wieder vergegenwärtigen, wenn wir die Lohnbestimmungen anschauen –, dass der Bund auf dem Arbeitsmarkt als ebenso attraktiver Arbeitgeber auftreten können muss wie die Privatwirtschaft. Sonst finden wir nicht die richtigen Leute für die immer anspruchsvolleren Aufgaben der öffentlichen Hand. Der Lohn ist ein zentraler Punkt für die Marktfähigkeit und die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber. Wir wissen alle, dass sich der Markt je nach Konjunkturlage sehr rasch verändern kann. Deshalb wäre es falsch, wenn Sie ein zu enges Korsett beschliessen würden, das verhindern würde, dass sich der Arbeitgeber Bund den Umständen anpassen kann. Wir befinden uns hier in einem Spannungsfeld, bei dem die Kommissionsmehrheit den richtigen Mittelweg gefunden hat. Je enger das lohnrechtliche Korsett ist, das Sie dem Arbeitgeber Bund und seinen Anstalten überziehen, desto kleiner ist der Handlungsspielraum, den wir auf dem Arbeitsmarkt haben. Wir spüren schon jetzt im Vergleich zum letzten Jahr, dass sich vieles verändert hat.

Die Kommissionsmehrheit und der Bundesrat liessen sich bei der Verteilung der Regelungskompetenzen von verschiedenen Kriterien leiten. Das Gesetz soll die Strategie, die Ziele, formulieren, die mit der Lohnordnung erreicht werden sollen; dies geschieht in Artikel 14 Absätze 1, 2 und 4.

In Absatz 1 wird eine Lohnstruktur verlangt, die Funktion, Erfahrung und Leistung berücksichtigt. Das sollte man nicht zu stark zementieren; denn je nach Umständen kann einmal die Leistung, ein anderes Mal etwas anderes wichtiger sein.

In Absatz 2 wird der Mindestlohn geregelt. Dabei hat die Kommissionsmehrheit noch näher ausgeführt, was er gewährleisten soll. Damit sind wir einverstanden.

Absatz 4 hat die Anpassung der Löhne an die regionale Arbeitsmarktlage, die örtliche Infrastruktur und die branchenspezifischen Bedürfnisse zum Inhalt.

Dem Bundesrat überträgt das Gesetz in Artikel 14 die Verantwortung für einen Mindeststandard der Löhne, der sich an sozialpolitischen und arbeitsmarktlischen Zielgrössen orientiert. Wir sind auch damit einverstanden, obwohl wir ursprünglich eine etwas offenere Formulierung gewählt hatten.

Absatz 2 überträgt dem Bundesrat einen Regelungsauftrag, den er nicht weiterdelegieren kann, auch nicht an die Post und die SBB. Diese haben daran keine grosse Freude, haben sich allerdings damit abgefunden. Das ist eine Konzession, die wir den Verbänden gegenüber gemacht haben. Hingegen sollen in den Ausführungsbestimmungen – das sind dann vor allem die Gesamtarbeitsverträge bei Post und SBB – zusammen mit den Sozialpartnern auch die Lohnregelungen getroffen werden können. Wir täten das in bezug auf die Lohnverordnungen natürlich nach Konsultation der Sozialpartner. Das garantiert den Sozialpartnern den Spiel-

raum bei Lohnregelungen, und ich habe gegenüber den Verbänden immer gesagt, wenn sie irgendwo zuviel regeln wollten: So entzögen sie sich die Substanz, die sie bei den Verhandlungen brauchen, um etwas herauszuholen zu können. Gesamtarbeitsverträge sind nur sinnvoll, wenn ein Spielraum freigehalten wird.

Einige Voten befassten sich mit der Verfassungsmässigkeit eines solchen Gesetzes und mit dem Legalitätsprinzip. Wir haben uns bemüht, uns an die Verfassung zu halten. Je nachdem, mit welchem Professor Sie sprechen, haben wir das Legalitätsprinzip etwas offener oder etwas weniger offen interpretiert. In Artikel 164 Absatz 1 der neuen Bundesverfassung steht, dass alle wichtigen rechtsetzenden Bestimmungen in der Form eines Bundesgesetzes zu erlassen seien. In Absatz 2 steht, dass Rechtsetzungsbefugnisse durch Bundesgesetz übertragen werden können, soweit dies nicht durch die Bundesverfassung ausgeschlossen wird. Wir sind der Meinung, dass wir genau das getan haben und nichts anderes.

Wie eng soll man das Legalitätsprinzip interpretieren? Wir haben ein erstes Spannungsfeld zwischen dem Legalitätsprinzip und dem Markt. Es wurde von Gutachtern gesagt, man müsse gemäss diesem Prinzip z. B. festlegen, wie viele Prozent der Höchstlohn über dem Mindestlohn liegen dürfe. Wenn Sie so etwas tun, kann die Situation eintreten, dass wir plötzlich mit dem Höchstlohn nicht mehr marktfähig sind. Dann müssten wir den Lohn z. B. aller Bereiter um 100 Prozent anheben, um bei den höchsten Löhnen wieder marktfähig zu sein. Das ist natürlich Unsinn. Ein solcherart ausgelegtes Legalitätsprinzip kann dazu führen, dass wir uns derart vom Markt wegbewegen, dass wir die Verwaltungsaufgaben überhaupt nicht mehr ausüben können. Das entspricht bestimmt nicht dem Willen des Verfassungsgebers.

Zu meinem grossen Erstaunen hat ein sehr renommierter Staatsrechtler aus der Bundesverwaltung selber in der Kommission die These aufgestellt, man müsse das Legalitätsprinzip sehr viel enger auslegen, wenn man ein solches Gesetz erlasse, aber es sei uns natürlich unbenommen, alle Mitglieder der Verwaltung dem OR zu unterstellen. Ich muss Ihnen sagen, dass ich von der Logik her nicht verstehe, dass wir auf der einen Seite durch ein Gesetz eingengt werden sollen, gleichzeitig aber alle Mitarbeiter ohne jede Schranken ins OR entlassen könnten. Da meine ich dann doch, dass das, was wir hier machen – nämlich ein Rahmengesetz, das etwas enger gefasst ist als das OR, das aber gewisse Freiräume beinhaltet –, nicht einfach als nicht dem Legalitätsprinzip entsprechend qualifiziert werden kann. Wir haben auch den Tatbeweis erbracht, dass wir da und dort etwas weitergehen. Ich habe z. B. Artikel 14 Absatz 2 erwähnt, wo wir mit der engeren Fassung der Mehrheit einverstanden sind; ich erinnere auch an die Grundrechte, wo wir auch mit einer etwas engeren Interpretation einverstanden sind.

Zu den einzelnen Anträgen zu Artikel 14: Bei Absatz 1 liegen zwei Minderheitsanträge vor. Die Minderheit I will die Gleichbehandlung der Geschlechter und das Diskriminierungsverbot in der Lohnregelung speziell hervorheben und den Wortlaut entsprechend ergänzen.

Der Bundesrat nimmt den Rechtsgleichheitsauftrag der Bundesverfassung und auch das Erfordernis der Chancengleichheit und der Gleichstellung gemäss Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d BPG – wo das schon festgelegt ist – ernst. Wir werden unsere und Ihre Aufmerksamkeit auch beim Controlling und beim Reporting an Sie insbesondere auf diese Aspekte lenken. Die Bundesverfassung und Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d BPG gelten insbesondere auch für den Lohnbereich. Wenn Sie nun diesen Auftrag in Artikel 14 wiederholen, erwecken Sie den Eindruck, als ob dieser Auftrag für die Ausführungsbestimmungen zu anderen Fragen – Arbeitszeit, Datenschutz, Massnahmen und Leistungen – weniger bedeutsam wäre. In diesem Sinne ist es sogar falsch, wenn Sie das hier wiederholen. Deshalb ist der Antrag der Minderheit I weder nötig noch sinnvoll, sondern in bezug auf die Interpretation – wegen dem, was nicht gesagt wird – sogar riskant. Das Anliegen als solches hingegen ist schon anderswo verankert, und wir nehmen es sehr ernst.

Die Minderheit II will den Funktionslohn auf mindestens 60 Prozent des Höchstlohnes festlegen. Darüber haben wir intensiv diskutiert, und die Mehrheit der Kommission kam zur Auffassung, dass es nicht sinnvoll sei, hier irgendwelche zahlenmässige Grenzen zu setzen. Ich bin der gleichen Meinung wie der Berichterstatter, dass das Delta zwischen 60 und 100 Prozent für die grosse Mehrheit der Bundesverwaltung bei weitem genügt. Es mag sein, dass sich einmal für einen Einzelfall etwas anderes aufdrängt. Deshalb kann ich sagen: Die Festlegung würde sich für 95 oder sogar 96 Prozent der Beschäftigten eignen. Aber die Adäquanz für den Einzelfall ist durch diese Pauschallösung nicht mehr garantiert. Deshalb würden wir es wirklich vorziehen, wenn Sie diesbezüglich nichts regeln würden. Wie wir es dann handhaben werden, können Sie beim Reporting kontrollieren.

Ich bitte Sie, auch den Antrag der Minderheit II abzulehnen. In bezug auf den Antrag der Minderheit Comby zu Artikel 14 Absatz 1 bis bestätige ich die Aussagen der Berichterstatter: Dieser Absatz sagt nichts, was nicht ohnehin schon gilt. Die Bundesversammlung ist und bleibt für die Genehmigung des Voranschlages zuständig, und der Voranschlag ist für uns verbindlich. Die beiden Räte bleiben abschliessend für die Budgetierung der Personalausgaben zuständig. Die parlamentarische Budgetkompetenz beinhaltet – Herr David sagte es – nicht nur die Lohnsumme, sondern sämtliche Personalausgaben, also z. B. auch die Sozialpläne. Diese Kompetenz ist also sehr viel umfassender. Das führt zu einem Zwiespalt zwischen der geltenden Regelung in bezug auf das Budget und diesem Antrag, der nicht leicht interpretierbar ist. Zudem bräuchten Sie dann auch zwei Beschlüsse. Sie müssten zweimal über die gleiche Summe befinden.

Deshalb sollten Sie den Antrag der Minderheit Comby zu Artikel 14 Absatz 1 bis ablehnen. Ich versichere Herrn Comby, dass schon aufgrund des Finanzhaushaltgesetzes seinem Anliegen zu 150 Prozent nachgelebt werden kann.

Herr Schmid Samuel stellte mir die Frage, was passiere, wenn ein Schiedsgericht beim Teuerungsausgleich etwas Nichtbudgetiertes beschliessen würde. Dazu muss ich sagen: Schiedsgerichte gibt es ja nur bei den Gesamtarbeitsverträgen der Post und der SBB, die eben nicht unserem Budget unterstellt sind. Aber der Fall könnte auch sonstwo vorkommen. Dann gilt: Wenn etwas beschlossen wird, was vom Budget nicht aufgefangen werden kann, gibt es für den Bundesrat folgende Möglichkeiten: Er kann Ihnen einen Nachtragskredit unterbreiten. Dann können Sie über diesen Nachtragskredit bestimmen, ob das so gemacht werden soll oder nicht. Wenn Sie es ablehnen und wenn der Bundesrat es trotzdem machen möchte, müsste er den gleichen Betrag innerhalb der Gesamtsumme einsparen. Das wäre die einzige Flexibilität, die ihm in diesem Fall verbliebe. Er könnte auf jeden Fall nicht einfach mehr ausgeben.

Deshalb bitte ich Sie, auch den Antrag der Minderheit Comby abzulehnen, weil er eher zur Verwirrung als zur Klärung beiträgt.

Bei Absatz 2 liegen zwei Minderheitsanträge vor: Ich bitte Sie, beide abzulehnen. Ich kann der Lösung der Kommissionenmehrheit aus sozialpolitischen und sozialpartnerschaftlichen Gründen generell zustimmen. Es ist eine gerechte Lösung.

Der Antrag der Minderheit I und derjenige der Minderheit II besagen zwar, der Bundesrat müsse etwas regeln; sie sagen aber nichts darüber aus, wie er das zu tun habe. Beide Anträge enthalten also keine Zielnorm. Der Bundesrat kann zwar etwas regeln – das könnte ihm recht sein –, aber er hat keine eigentliche Handhabe, in welcher Richtung das geschehen soll.

Die Minderheit I will zwar wie die Mehrheit, dass der Bundesrat die Mindestlöhne regelt, wobei hier die soziale Komponente fehlt. Daneben soll der Bundesrat den Leistungsanteil regeln. Dagegen wehren sich SBB und Post, und ich meine, mit Recht. Fragen wie diejenige des Leistungsanteiles im Lohnsystem sollen in den Gesamtarbeitsverträgen und damit auch von den Sozialpartnern geregelt werden. Dann kommt es in die Ausführungsbestimmungen. Der Bundesrat soll ihnen das nicht vorschreiben. Der Bundesrat wird die Mindest-

löhne regeln, aber den Leistungsanteil soll er nur für die engere Bundesverwaltung bestimmen.

Die Minderheit II will, dass der Bundesrat auch die Maximallöhne regelt. Auch das sollte der Bundesrat für Post und SBB nicht tun; sie sollen das mit ihren Sozialpartnern selber regeln. Das gibt den Gesamtarbeitsverträgen die nötige Substanz. Es ist klar, dass der Bundesrat die Maximallöhne der Bundesverwaltung regeln wird; das ist selbstverständlich.

Zum Antrag der Minderheit Beck zu Absatz 3: Auch hier unterstützt die Kommissionsmehrheit den Entwurf des Bundesrates. Die Minderheit versucht, dem Bundesrat für die Höchstlöhne eine gewisse Leitplanke zu geben. Das mag aus der Angst heraus kommen, der Bundesrat könnte sogar die Marktlöhne übertreffen wollen. Bis jetzt habe ich nur das umgekehrte Problem: Wir haben Mühe, mit den Marktlöhnen Schritt zu halten. So gesehen ist der Antrag materiell kein Problem. Ich überlasse Ihnen den Entscheid. Sie können davon ausgehen, dass der Finanzminister immer dafür sorgen wird, dass wir die Marktlöhne nicht übertreffen. Wenn Sie diese Bestimmung aufnehmen wollen, macht das für uns keinen grossen Unterschied.

Zu den Einzelanträgen: Frau Maury Pasquier kommt auf die Frage des Leistungslohnes zurück. Ich habe schon am Anfang gesagt, dass die verstärkte Leistungsorientierung der Bundesverwaltung ein Kerngedanke des BPG ist. Wir brauchen deshalb auch eine Leistungslohnkomponente. Ich kenne die Ängste, die hier bestehen; aber ich wiederhole, dass wir nicht vom Arbeitgeber zum Schinder werden wollen. Wir denken daran, die Leistung über Motivation zu erzielen; wir wollen mehr zielorientierte Vereinbarungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen. Wir wollen das Denken vom New Public Management auf die individuelle Führung übertragen: Man spricht über Ziele und prüft nachher, ob die Ziele erreicht worden sind, und misst daran objektiv die Leistung.

Wir wollen das ganze Leistungslohnsystem offenlegen, transparent machen. Ich weiss, Leistungslohn ist für die Führung sehr schwierig zu handhaben. Es ist viel einfacher, wenn man sich als Chef hinter Paragraphen verstecken kann; aber wir glauben, diesen Führungsanspruch an unsere Kader stellen zu müssen. Leistungslohn wird von den Menschen jedoch nur akzeptiert, wenn er plausibel, transparent und auch für die, die dann vielleicht etwas weniger Leistungslohn erhalten, nachvollziehbar ist.

Ich bitte Sie sehr, den Antrag Maury Pasquier abzulehnen. Gegenüber dem Antrag Béguelin hege ich ähnliche Bedenken wie die Berichterstatter. Es ist das Ziel des Bundesrates, Transparenz zu schaffen. Es ist immer schwierig für einen Bundesrat, wenn er mit seinen eigenen Zitäten überzeugen will. Doch wir sind der Meinung, dass das Anliegen von Herrn Béguelin im BPG bereits doppelt enthalten ist. Erstens wird in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe k verlangt, dass das Personal umfassend informiert wird. Das ist für uns Anlass, in bezug auf das Lohnsystem Transparenz zu schaffen. Zweitens wollen wir auch mit dem Reporting Transparenz in bezug auf das Lohnsystem schaffen. Wir werden die Ausgestaltung des Reportings mit Ihnen aushandeln. Es geht dabei ja um eine Innovation, die Sie in dieses Gesetz eingebracht haben. Die Transparenz ist also gewissermassen «makropersonalpolitisch» gewährleistet. Deshalb stellt sich die Frage: Wollen Sie auch eine «Mikrotransparenz»? Herr Béguelin sagte, er strebe diese nicht an. Wer individuell wieviel verdient, wollen wir nicht offenlegen, weil das den Vertraulichkeitsbereich der Mitarbeiter tangiert. Herr Béguelin sprach aber von der Spannweite und von der Entwicklung, und das werden wir ohnehin offenlegen.

Wenn Sie diesem Antrag zustimmen, ist das keine Katastrophe. Aber um klarzustellen, dass es nur um die «Makropersonalpolitik» geht, wäre es mir lieber, wenn Sie den Antrag ablehnen und sich mit meiner Erklärung in bezug auf die existierenden Paragraphen zufriedengeben würden. Wir möchten nicht, dass später jemand sagt, in Artikel 14 Absatz 1 heisse es, die individuellen Lohnstatistiken müssten veröffentlicht werden. Denn das könnte auch ein Hindernis dafür sein, dass jemand überhaupt beim Bund ein Stelle annimmt. Ich bitte Sie, den Antrag Béguelin abzulehnen.

**Abs. 1 – Al. 1****Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire**

Für den Antrag der Mehrheit	96 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit I	63 Stimmen

**Zweite Eventualabstimmung – Deuxième vote préliminaire**

Für den Antrag der Mehrheit	117 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit II	41 Stimmen

**Dritte Eventualabstimmung – Troisième vote préliminaire**

Für den Antrag der Mehrheit	85 Stimmen
Für den Antrag Béguélin	76 Stimmen

**Définitiv – Définitivement**

Für den Antrag der Mehrheit	99 Stimmen
Für den Antrag Maury Pasquier	60 Stimmen

**Abs. 1bis – Al. 1bis****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Mehrheit	96 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	66 Stimmen

**Abs. 2 – Al. 2****Abstimmung – Vote****Eventuell – A titre préliminaire**

Für den Antrag der Mehrheit	110 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit I	52 Stimmen

**Définitiv – Définitivement**

Für den Antrag der Mehrheit	96 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit II	66 Stimmen

**Abs. 3 – Al. 3****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Mehrheit	82 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	77 Stimmen

**Abs. 4, 5 – Al. 4, 5****Angenommen – Adopté****Die Beratung dieses Geschäftes wird unterbrochen****Le débat sur cet objet est interrompu**

98.076

## Bundespersonalgesetz

### Loi sur le personnel de la Confédération

*Fortsetzung – Suite*

Siehe Seite 2080 hier vor – Voir page 2080 ci-devant

---

*Bundespersonalgesetz (Fortsetzung)*  
*Loi sur le personnel de la Confédération (suite)*

**Art. 15***Antrag der Kommission**Abs. 1**Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

(Beck, Antille, Comby, Fehr Hans, Fischer-Hägglings, Fritschi, Schmid Samuel)

.... Teuerungsausgleich aus, wenn es die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse gestatten.

*Abs. 2–4*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Weyeneth**Abs. 1*

.... Teuerungsausgleich aus. Die hierzu notwendigen Mittel müssen innerhalb des geltenden Budgets zur Verfügung stehen.

**Art. 15***Proposition de la commission**Al. 1**Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité*

(Beck, Antille, Comby, Fehr Hans, Fischer-Hägglings, Fritschi, Schmid Samuel)

Lorsque les circonstances économiques et financières le permettent, une allocation compensant raisonnablement ....

*Al. 2–4*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Weyeneth**Al. 1*

.... de l'employeur. Les moyens nécessaires à cette fin doivent être disponibles dans le budget en vigueur.

**Antille Charles-Albert (R, VS):** Ici, il s'agit de nuancer le principe de la compensation du renchérissement qui figure à l'article 15 alinéa 1er.

Dans le projet du Conseil fédéral, soutenu par une majorité relative de la commission, la compensation du renchérissement est systématique, seule une modulation est possible. Il nous paraît nécessaire de compléter l'alinéa 1er en y ajoutant «lorsque les circonstances économiques et financières le permettent».

On a vu par le passé que les mécanismes de compensation automatique du renchérissement ont des effets macroéconomiques, voire inflationnistes. D'autre part, il y a lieu de tenir compte de la situation économique du moment et de la situation financière de l'employeur, en l'occurrence de l'Etat dans le cas présent. Sans remettre en question le principe même de l'indexation des salaires, la proposition de minorité exprime la volonté que la compensation du renchérissement ne soit pas systématique. Il faut garder à l'esprit que nous allons vers des ajustements salariaux, que ce soit dans le secteur privé ou public, qui tendent plutôt à la stabilisation que vers

le haut en raison du rapprochement avec l'Europe, il ne faut pas se le cacher.

La proposition de minorité Beck va tout à fait dans le sens du projet du Conseil fédéral et reste absolument conforme à l'esprit du projet sur le fond. Nous lisons en effet, à la page 21 du message: «Les critères de décision déterminants continuent d'être en premier lieu l'indice national des prix à la consommation, la situation générale dans l'économie et sur le marché de l'emploi ainsi que de l'état des finances fédérales.» Des critères d'une telle importance doivent, selon nous, absolument figurer en toutes lettres dans la loi. Je vous propose donc d'accepter la proposition de minorité à l'article 15 alinéa 1er. Je rajouterai simplement que le groupe radical-démocratique soutiendra ladite proposition.

**Weyeneth Hermann (V, BE):** Auf die Frage von Herrn Schmid Samuel bei Artikel 14 hat vorhin Herr Bundesrat Villiger geantwortet, es stünden Ihnen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: Das eine sei, im Rahmen der Rubriken für die Personalausgaben entsprechende Einsparungen zu machen, um den Kredit für die Teuerungszulage sicherzustellen, oder aber es müsse ein Nachkredit beantragt werden, der durch das Parlament zu genehmigen sei. Ich möchte Sie nun fragen, Herr Bundesrat: Wenn die Situation so ist, dass auch ein vom Schiedsgericht festgesetzter Teuerungsausgleich erst rechtsgültig ist und damit zur Auszahlung kommt, wenn der entsprechende Nachkredit vom Parlament genehmigt ist, bin ich in der Lage, meinen Antrag zurückzuziehen. Ich wünsche also, dass Sie mir diese Frage beantworten, damit ich anschliessend entscheiden kann.

**Florio Marguerite (L, VD):** Je soutiens la proposition de minorité à l'article 15 alinéa 1er.

En effet, qui encore aujourd'hui, dans l'économie privée, indexe automatiquement les salaires au renchérissement? Je crois qu'il n'y a pratiquement plus aucune entreprise qui promette cette indexation ou la compensation du renchérissement. Même le Tribunal fédéral, dans les arrêts qui concernent les pensions alimentaires, a cessé d'indexer systématiquement. Je ne vois pas pour quelles raisons la Confédération serait – comme d'autres collectivités publiques, je veux bien l'admettre – le seul ou le dernier employeur à indexer systématiquement? D'autant que, ces dernières années, l'indice du coût de la vie a très peu augmenté, et que dès lors, s'il faut faire une augmentation, elle peut être une augmentation de base du salaire. Mais l'indexation automatique n'est vraiment plus dans les moeurs d'aujourd'hui, et elle pourrait être rétablie si réellement, un jour, l'augmentation était importante.

Au nom du groupe libéral, je vous invite à soutenir la proposition de minorité.

**Gross Andreas (S, ZH):** Zwei Überlegungen führen uns dazu, Sie zu bitten, dem Antrag der Mehrheit zuzustimmen. Einerseits wird die Überlegung der Minderheit, wonach es auf die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen gilt, durch das Wort «angemessen» im Text des Bundesrates auch schon berücksichtigt. «Angemessen» kann man auch auf die wirtschaftlichen Umstände beziehen, nicht nur auf die von der Verwaltung bestimmten Überlegungen. Andererseits – das gilt nun ganz entscheidend – besteht hier eine historische Verantwortung der öffentlichen Hand gegenüber der Privatwirtschaft. In der ganzen Geschichte des 20. Jahrhunderts hat man eigentlich immer die Art, wie der Bund und insofern auch die Kantone mit dem Personal in bezug auf den Teuerungsausgleich umgegangen sind, als Massstab dafür genommen, wie die Privatwirtschaft damit umgeht. Wenn schon der Bund hier kneift und vorsieht, dass man den Teuerungsausgleich nicht leisten muss, wird die ganze Bastion auch von der Privatwirtschaft gestürmt. Das war immer auch eine ideologische Auseinandersetzung, das ist zuzugeben. Aber um so mehr besteht hier eine Verantwortung der öffentlichen Hand.

Ich denke, wir sollten dieses Niveau, diesen Anspruch nicht ohne Not aufgeben. Sie wissen ganz genau: Je weniger die

Menschen verdienen, um so mehr trifft sie die Teuerung, sofern sie nicht ausgeglichen wird. Darin liegt die Verantwortung, dass wir hier nicht einfach nachgeben, sondern diesen Anspruch auf den Teuerungsausgleich aufrechterhalten. In wirtschaftlich ganz heissen Zeiten hat man immer noch die Möglichkeit, hier Abstufungen zu machen. Aber ohne Not einfach die Türe öffnen, um darauf zu verzichten, das sollten wir nicht tun.

Die SP-Fraktion bittet Sie ganz entschieden, hier dem Antrag der Mehrheit zu folgen.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Zuerst spreche ich zum Antrag der Minderheit Beck. Nach Auffassung der Mehrheit enthält der Begriff «angemessen» auch die Komponenten, die zu prüfen sind – Steigerung des Landesindex, allgemeine Arbeitsmarktlage, allgemeine Wirtschaftslage und die Finanzlage des Bundes. Dies kann ich so sagen, weil es in der Botschaft (S. 21, Ziff. 22) auch genau so steht. Wenn es also darum geht, festzustellen, was ein angemessener Teuerungsausgleich ist, müssen diese vier Komponenten – und zwar alle vier, Landesindex, Arbeitsmarkt- und Wirtschafts- sowie Finanzlage des Bundes – vom Bundesrat und den Arbeitgebern ins Auge gefasst werden.

Der Antrag der Minderheit Beck möchte nun gerade zwei dieser vier Komponenten herausgreifen und in einer ziemlich absoluten Weise ins Gesetz hineinschreiben. Dazu ist folgendes zu sagen: Diese Komponenten sind einerseits im Antrag der Mehrheit enthalten, können andererseits aber in dieser Form auch unerwartete Schwierigkeiten bereiten. Ich möchte den Antragsteller oder auch Herrn Antille fragen, wie sie sich vorstellen, wie dem SBB-Personal – den Leuten von der Bahn also – ein Teuerungsausgleich überhaupt je ausgerichtet werden könnte, wenn dies so im Gesetz steht. Bei der SBB AG als Arbeitgeberin ist die Situation jetzt und wahrscheinlich noch für einige Zeit ja so, dass die wirtschaftliche und finanzielle Lage dieses Unternehmens – nach dem Text dieser Vorschrift muss man ja diese dann ins Auge fassen – einen Teuerungsausgleich nicht gestattet. Damit würden Sie den Teuerungsausgleich für das Bahnpersonal praktisch ausschliessen. Ich glaube, dass dies nicht Sinn und Zweck und das Ziel dieser Bestimmung sein kann.

Beim Teuerungsausgleich müssen wir aufpassen. Wir müssen Rücksicht auf die Finanzlage des Bundes nehmen, aber auch die Seite der Arbeitnehmer, die einen Reallohnverlust erleiden, muss mit einbezogen werden, d. h., der Landesindex muss mit berücksichtigt werden. Alle Komponenten müssen also hier von den Arbeitgebern, SBB AG, Post und Bund, in Betracht gezogen werden.

Aufgrund dieser Situation empfehle ich Ihnen Zustimmung zum Antrag der Mehrheit. Er enthält die Lösung, die der Frage des Teuerungsausgleiches angemessen ist.

Zum Antrag Weyeneth: Herr Weyeneth möchte wieder eine ausdrückliche Bestimmung zur Budgetkompetenz. Da muss ich wiederholen, was ich vorhin bei Artikel 14 schon gesagt habe. Es ist so, dass die Budgetkompetenz des Parlamentes durch dieses Gesetz überhaupt nicht angetastet wird. Jedesmal, wenn ein solcher Antrag kommt, kann man dies nur wiederholen. Die Budgetkompetenz, d. h. die Kompetenz, die Zahlen festzulegen, kann das Parlament nur jeweils beim Budget wahrnehmen, das kann hier nicht durch das Gesetz vorweggenommen werden.

Um nun aber konkret auf das Schiedsgericht zu kommen: Es wäre z. B. bei der SBB AG oder der Post möglich, dass ein Schiedsgericht – besonders nach gescheiterten GAV-Verhandlungen – zum Schluss kommt, ein Teuerungsausgleich sei zu gewähren. Wenn nun die Budgetmittel dazu nicht unter Berücksichtigung dieses Teuerungsausgleiches genehmigt worden sind, dann bedeutet dies, dass das Budget eingehalten werden muss und anderweitig Einsparungen gefunden werden müssen. Wenn es so weit kommt, ist dies eine gesetzlich gebundene Ausgabe, verbunden aber mit einem Risiko des Personalabbaus. Meiner Meinung nach werden die Sozialpartner sich demnach hüten – es wäre ja eine Dummheit, dies so auf die Spitze zu treiben –, es zu solchen Entscheidungen kommen zu lassen. Vielmehr werden sie sich beim

GAV finden und nach der Regel von Absatz 1 im Rahmen der Mittel, die das Parlament für das Personal zur Verfügung stellt, eine vernünftige Lösung finden. Dieser Rahmen darf nicht überschritten werden.

**Rennwald Jean-Claude (S, JU):** M. David, j'aurais une question à vous poser concernant la version du Conseil fédéral, qui a été reprise par la majorité de la commission. J'aimerais que vous nous expliquiez comment, concrètement, dans les faits on va appliquer cette disposition. Car j'ai quand même le sentiment très profond que ce texte a été rédigé par des gens qui n'ont aucune pratique concrète des négociations salariales, parce que, lorsqu'on discute de cela à l'automne, il y a au fond trois façons de raisonner: ou bien il n'y a pas de compensation, ou bien il y a une compensation partielle, ou bien il y a une compensation totale du renchérissement. Et avec ce texte, je ne vois pas comment on va se départouiller pour arriver à l'une de ces trois solutions. Je dois dire que je ne connais pas toutes les conventions collectives de travail qu'il y a dans ce pays, mais j'en connais pas mal, et je n'ai jamais vu un tel charabia! Pour moi, c'est un problème non seulement politique, mais aussi linguistique.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Es ist ganz klar, dass diese Bestimmung, so wie sie hier steht, das Resultat eines Kompromisses bei den Verhandlungen zwischen dem Bundesrat einerseits und den Personalorganisationen andererseits ist; in der Kommission haben wir dies auch so zur Kenntnis genommen. Sicher könnte man sich klarere Formulierungen wünschen. Dies ist das Werk eines Kompromisses. Das Wesentliche aber, dass nämlich im Grundsatz ein Teuerungsausgleich ausgerichtet werden soll, damit die reale Kaufkraft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes erhalten wird, wird hier ausgesagt – dies ist das Prinzip. Dieses kennt aber eben auch Ausnahmen, die hier ausgeführt sind, wenn also der Arbeitsmarkt, die Wirtschaftslage, die Finanzlage des Bundes und auch der Index – bei nur geringem Anstieg – dafür sprechen, dass für einmal kein Teuerungsausgleich gewährt wird. Mit anderen Worten: Der Artikel schliesst nicht aus – auch das muss ich ganz klar sagen –, dass einmal kein Teuerungsausgleich gewährt wird, obwohl es eine gewisse Teuerung gegeben hat.

**Villiger Kaspar,** Bundesrat: Zuerst zur Frage des Teuerungsausgleiches und zum Minderheitsantrag Beck, begründet durch Herrn Antille. In der Tat ist es so, wie Herr David dies gesagt hat: Diese Formel ist eine Kompromissformel, die wir mit den Verbänden ausgehandelt haben und die einige Flexibilität beinhaltet. Heute, mit dem Beamtengesetz, gibt es eine sehr viel kompliziertere Regelung. Letztlich geht es aber auch um das gleiche, nämlich um einen angemessenen Teuerungsausgleich – wobei die Angemessenheit anhand verschiedener Kriterien festgelegt wird. Hier kann ich bestätigen, was der Berichterstatter gesagt hat – ich verweise auf Seite 21 der Botschaft –: Die Angemessenheit wird aufgrund verschiedener Kriterien bewertet. Es sind dies in erster Linie der Landesindex der Konsumentenpreise, die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage sowie die Finanzlage des Bundes. Dies sind die wichtigsten Entscheidungskriterien. Es wäre nicht undenkbar gewesen, solche Kriterien auch in den Gesetzestext aufzunehmen. Dann hätte man «insbesondere» oder so etwas sagen müssen. Wir fanden aber, dass es genüge, wenn wir dies einmal in der Botschaft sagen. Die Schwäche des Antrages der Minderheit ist nun, dass da willkürlich nur zwei Kriterien herausgegriffen werden. Wenn man andere Kriterien ausblendet, könnte dies letztlich zu grossen Problemen führen. Als Finanzminister müsste ich jetzt sagen, dies sei eine sehr gute Lösung. Denn wenn es dem Bund schlecht geht und die finanziellen Verhältnisse die Sache erschweren, könnte ich bei der Bemessung des Teuerungsausgleiches etwas bremsen. Wenn die Rechnung des Bundes dann einmal Überschüsse ausweist – dies ist ja der Wunschtraum eines Finanzministers –, käme aber vielleicht die Forderung nach mehr Teuerungsausgleich, obschon die Teuerung gering wäre. Diese Lösung hat also ihre Risiken.

Was mit den «wirtschaftlichen Verhältnisse» gemeint ist, ist etwas schwierig zu sagen. Das Beispiel von Herrn David in bezug auf die SBB AG jedoch ist ein gutes. Bei der SBB AG sind die «wirtschaftlichen Verhältnisse» immer schwierig – trotzdem müssen Sie Löhne bezahlen können, die einigermaßen marktfähig sind. Aus meiner Sicht ist die grösste Schwäche dieser Formulierung, dass sie die Marktfähigkeit nicht berücksichtigt. Es ist also denkbar, dass wir mit dieser Lösung in einer Zeit hoher Teuerung und hoher Budgetdefizite und vielleicht wirtschaftlicher Schwierigkeiten bei der SBB AG lohnmassig plötzlich so ins Hintertreffen geraten, dass wir kein gutes Personal mehr bekommen können. So etwas dürfen wir nicht tun. Deshalb meine ich, dass dieser Minderheitsantrag, so gut er gemeint sein mag, abzulehnen ist. Hier stellt sich folgende Frage: Würden es die heutige Formulierung oder jene, die der Bundesrat Ihnen vorschlägt, in Zeiten grosser Bundesfinanznot erlauben, ein bisschen weniger Teuerungsausgleich zu bezahlen, als dies rein nach dem Lebenskostenindex angemessen wäre? Hier haben wir den Tatbeweis im Prinzip erbracht. In den letzten Jahren haben wir wegen der schlechten Bundesfinanzlage die Teuerung nicht mehr voll ausgeglichen; dies haben wir mit den Verbänden vereinbart. Dazu folgende Zahlen: Heute sind wir 3,9 Prozent im Rückstand. Im Prinzip haben wir nicht vor, dies wieder aufzuholen, bevor der Bund mit seinen Finanzen einmal wieder sehr gut dasteht. Dieses Jahr werden wir vielleicht etwas Teuerungsausgleich bezahlen müssen; darüber werden wir mit den Verbänden noch sprechen. In der Zeit der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der Finanznot des Bundes war es also doch möglich, die Löhne real zu senken, obwohl wir eine ähnliche Formulierung wie die jetzt vom Bundesrat vorgeschlagene schon heute haben.

Deshalb möchte ich Ihnen empfehlen, den Antrag der Minderheit abzulehnen. Mit der Erwähnung von nur zwei Kriterien ist er doch um einiges zu eng gefasst.

Zum Antrag Weyeneth: Hier kann ich zum Teil – aber nicht ganz – bestätigen, was er gesagt hat. Es ist natürlich klar: Ein Schiedsgerichtsurteil kann nicht deshalb nicht rechtsgültig sein, weil etwas im Budget nicht enthalten ist. Dies ist ja selbstverständlich. Ich muss aber noch einmal wiederholen, was ich gesagt habe: Schiedsgerichtsentscheide können nur Gesamtarbeitsverträge betreffen, somit also die SBB AG und die Post, nicht aber die engere Bundesverwaltung. Sollte aber aus irgendeinem Grund ein höherer Teuerungsausgleich nötig werden, so ist das Verfahren klar. Wir können solche Beträge nicht einfach bezahlen, wenn das nicht budgetiert ist. Wir können es bezahlen, wenn wir genügend Kreditreste haben. Dies ist möglich, wenn wir einen Nachtragskredit bewilligt erhalten oder die Summe anderswo einsparen.

In diesem Sinne, Herr Weyeneth, können Sie den Antrag gestrichelt zurückziehen. Diese Erklärung gebe ich hier ausdrücklich ab.

Ich gebe Ihnen ein konkretes Beispiel: Wir wissen ja noch nicht genau, wie hoch die Teuerung Ende Jahr sein wird. Jetzt haben wir ein Prozent der Lohnsumme bzw. das Kaderlohnopfer für eine allfällige Teuerung eingesetzt. Wäre die Teuerung höher, so müssten wir im Dezember von Ihnen etwas mehr im Budget haben. Dann müsste ich dies sozusagen fliegend eingeben. Würden Sie es nicht bewilligen, wäre dies natürlich das Signal dafür, dass wir eine andere Lösung suchen müssten.

In diesem Sinne stelle ich also fest, dass die Kostensteuerung überhaupt sehr viel wirksamer ist als früher die Kopfsteuerung. Wenn man schaut, wie da die Sache aus dem Ruder gelaufen war, kann man für einige Jahre gar nicht mehr von einer Steuerung sprechen. In diesem Sinne ist die Budgetvorgabe, an die der Bundesrat gebunden ist, doch eine sehr wirksame Bremse.

Ich glaube, dass wir den Antrag Weyeneth nicht brauchen.

*Abs. 1 – A1. 1*

**Präsidentin:** Herr Weyeneth hat seinen Antrag zurückgezogen.

**Namentliche Abstimmung****Vote nominatif**

(Ref.: 3563)

**Für den Antrag der Minderheit stimmen:****Votant pour la proposition de la minorité:**

Antille, Baader, Bangerter, Baumann Alexander, Baumberger, Beck, Bezzola, Binder, Bonny, Borer, Bortoluzzi, Bossard, Brunner Toni, Christen, Comby, Dettling, Dupraz, Durrer, Eberhard, Egerszegi, Eggly, Engelberger, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Walter, Gadiant, Hegetschweiler, Heim, Hess Peter, Hochreutener, Kalbermatten, Kühne, Kunz, Leu, Loeb, Maurer, Moser, Mühlemann, Müller Erich, Oehri, Pelli, Raggenbass, Randegger, Rychen, Schenk, Scheurer, Schläuer, Schmid Samuel, Schmied Walter, Speck, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Vallender, Vetterli, Vogel, Waber, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler, Wyss (70)

**Für den Antrag der Mehrheit stimmen:****Votant pour la proposition de la majorité:**

Aeppli, Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Béguelin, Borel, Bühlmann, Carobbio, Chiffelle, David, de Dardel, Donati, Ducrot, Dünki, Fankhauser, Fasel, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Genner, Goll, Grobet, Gross Andreas, Gross Jost, Grossenbacher, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hämmerle, Herczog, Hubmann, Jans, Jaquet, Jossen, Jutzet, Keller Christine, Keller Rudolf, Kuhn, Lauper, Leuenberger, Maury Pasquier, Meyer Theo, Meyer Thérèse, Müller-Hemmi, Nabholz, Ratti, Rechsteiner Paul, Rennwald, Roth, Schaller, Schmid Odilo, Semadeni, Steinegger, Strahm, Stump, Suter, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, von Felten, Weber Agnes, Widmer, Zapfl, Zwygart (68)

**Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:**

Ammann Schoch, Aregger, Berberat, Bircher, Blaser, Blocher, Bühler, Cavadini Adriano, Cavalli, Columberg, Debons, Dormann, Dreher, Ehrlir, Engler, Epiney, Eymann, Frey Claude, Friderici, Fritschi, Glezendanner, Gonseth, Gros Jean-Michel, Guisan, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hafner Ursula, Hasler Ernst, Hess Otto, Hollenstein, Imhof, Jean-prêtre, Kofmel, Lachat, Langenberger, Leemann, Lötscher, Maître, Marti Werner, Maspoli, Meier Hans, Ostermann, Philippa, Pidoux, Pini, Rechsteiner Rudolf, Ruckstuhl, Ruf, Ruffy, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Seiler Hanspeter, Simon, Spielmann, Stamm Judith, Tschopp, Tschuppert, von Allmen, Wiederkehr, Zbinden, Ziegler (61)

**Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:**

Heberlein

(1)

**Abs. 2-4 – Al. 2-4****Angenommen – Adopté****Art. 16****Antrag der Kommission****Abs. 1**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Abs. 2****Mehrheit**

Der Bundesrat regelt die maximale Normalarbeitszeit, die Mindestferien sowie den Mutterschaftsurlaub.

**Minderheit**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Spielmann, Thanei, Vollmer)

.... Mutterschaftsurlaub. Er fördert beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle.

**Art. 16****Proposition de la commission****Al. 1**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Al. 2****Majorité**

Le Conseil fédéral fixe le nombre maximal d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée du congé de maternité.

**Minorité**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Spielmann, Thanei, Vollmer)

.... de maternité. Il encourage des modèles d'horaire de travail favorables à l'emploi.

**Bühlmann Cécile (G, LU):** In Artikel 16 werden Aussagen über die Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, Mutterschaftsurlaub und die Normalarbeitszeit gemacht. Mit unserem Minderheitsantrag möchten wir einen Zusatz beantragen, der lautet: «Er (der Bundesrat) fördert beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle.» Wir beantragen Ihnen diesen Zusatz aus zwei Gründen: Teilzeitarbeit ist erstens per se beschäftigungswirksamer als Vollzeitarbeit, weil die gleiche Arbeit auf mehr Hände und Köpfe verteilt wird, und zweitens ist sie familienverträglicher als Vollzeitarbeit und dient damit der Gleichstellung von Frau und Mann. Wir erreichen mit diesen Massnahmen also einen doppelt positiven Effekt. Das möchte ich kurz erläutern.

Für die Gleichstellung von Männern und Frauen mit Familienpflichten sind Arbeitszeitmodelle wichtig, die unter der Normalarbeitszeit liegen, weil sie damit Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut bringen können. Der Bund gilt ja immerhin – im Vergleich mit anderen Arbeitgebern – als relativ frauenfreundlich. Auch für die gesamte Arbeitsmarktlage ist Teilzeit wichtig – nicht nur, weil wir aus Untersuchungen wissen, dass die Leute effizienter arbeiten; das ist noch ein positiver Nebeneffekt. Es ist doch insgesamt weit vernünftiger, wenn Leute z. B. bei einer Rationalisierung, wie bei der Post geschehen, teilzeitlich weiterbeschäftigt werden, als dass sie arbeitslos auf der Strasse stehen. Dabei kann ich mir die unterschiedlichsten Formen von Teilzeitarbeit vorstellen, wie z. B. Job-sharing. Es können sich aber auch vier Leute drei Stellen in Wochenrotation teilen, d. h. drei Wochen Arbeit, eine Woche frei, oder man kann das gleiche Modell mit Monatsrotation usw. anwenden. Der Phantasie sollen keine Grenzen gesetzt werden.

Der Bund als im Vergleich mit der Privatwirtschaft fortschrittlicher, frauenfreundlicher und sozialer Arbeitgeber hat auch im Bereich der Arbeitszeitmodelle eine Schrittmacherfunktion. Deshalb möchte die Minderheit, dass solche nicht nur still und leise praktiziert werden, sondern dass dies auch explizit im Gesetz erwähnt wird, als politische Willensbekundung und zur permanenten Erinnerung und Umsetzung. Ich bitte Sie deshalb, unserem Minderheitsantrag zuzustimmen.

**Maury Pasquier Liliane (S, GE):** Au nom du groupe socialiste, je vous invite à soutenir la proposition de minorité Bühlmann. Nous pensons en effet que la Confédération, en tant qu'employeur, a un rôle de modèle à jouer puisqu'elle est active, et pour cause, dans tout le pays et qu'elle se doit d'offrir à toutes et à tous les services de qualité que chacun et chacune contribuent à financer. Ce rôle de modèle doit être développé dans ses rapports avec son personnel, où la Confédération se doit d'être exemplaire, mais aussi dans le rôle qu'elle peut jouer sur le marché du travail. Et c'est justement à la jonction de ces deux rôles d'employeur et d'entreprise modèle, face à son personnel et sur le marché du travail, que la Confédération peut prendre une place significative en encourageant des modèles d'horaire de travail favorables à l'emploi.

On peut imaginer par là la réduction générale de la durée du travail et/ou le développement de places de travail occupées en duo et/ou encore l'annualisation du temps de travail, ou bien, pourquoi pas, l'encouragement de formes de travail innovatrices, par exemple avec la délégation d'un certain nombre de tâches à une équipe qui organiserait librement son activité. Nous devons permettre à la Confédération-employeur, à la Confédération-entreprise, d'être active au lieu de subir, d'être leader au lieu de suivre. Donnons-lui donc aujourd'hui

des signes clairs de notre volonté de favoriser l'emploi, priorité s'il en est de toute action des autorités.  
Je vous demande d'accepter la proposition de minorité Bühlmann.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Cette proposition est une version amaigrie d'une proposition plus vaste qui avait été déposée en commission et qui voulait réglementer les compensations des heures de travail du dimanche et des heures supplémentaires, ainsi qu'introduire diverses autres mesures qui ne conviennent pas dans une loi-cadre.

Je crois que la volonté de la Confédération et des entreprises qui en dépendent d'encourager le travail à temps partiel est manifeste, même si le travail à temps partiel – et force est de le reconnaître au-delà des déclarations idéalistes qui viennent d'être tenues à cette tribune – coûte généralement légèrement plus cher à l'employeur en raison d'un certain nombre de frais fixes qui sont liés à un emploi de ce type.

Il y a lieu surtout de se rendre compte que la formulation proposée est beaucoup trop vague et qu'elle ne parle pas de travail à temps partiel, mais bien de «modèles d'horaire de travail favorables à l'emploi». L'intervention de Mme Maury Pasquier ne peut que me confirmer dans mes craintes puisqu'elle évoque des réductions du temps de travail. C'est un tout autre débat dans lequel il faudrait savoir si l'on réduit le temps de travail avec une réduction proportionnelle du salaire ou pas. Un modèle de travail favorable à l'emploi, cela pourrait être de réduire la durée hebdomadaire de travail à 20 heures par semaine et de doubler le nombre d'emplois. Je crois vraiment que cette formulation est à rejeter parce qu'elle permet beaucoup d'interprétations qui sont dangereuses pour les finances de l'Etat.

Au nom de la majorité de la commission, je vous invite à rejeter cette proposition. Elle l'a été par 12 voix contre 8 en commission.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Bei Artikel 16 betreffend «Arbeitszeit, Ferien und Urlaub» steht dem Antrag der Mehrheit der Antrag einer Minderheit gegenüber, die Regelungen über beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle fördern will. Interessant ist, dass das geltende Beamtengesetz inhaltlich überhaupt nichts über die Arbeit und die Freizeit sagt. Es erteilt dem Bundesrat lediglich einen Regelungsauftrag; obwohl das geltende Gesetz in dieser Beziehung sehr karg ist, haben es die Unternehmungen und der Bundesrat geschafft, auch in arbeitszeitlicher Hinsicht sehr gute Bedingungen zu offerieren. Ich glaube, wir sind geradezu Vorbild in bezug auf Teilzeitbeschäftigung usw. Deshalb brauchen wir auch – ich sehe das als oberster «Bauherr» des Bundes – ständig mehr Arbeitsplätze, obwohl wir nicht entsprechend soviel mehr Personal haben.

Ich bitte Sie, den bisherigen Regelungsfreiraum auch hier nicht weiter zu verkleinern.

Aus folgenden Gründen meine ich, dass Sie den Minderheitsantrag Bühlmann ablehnen sollten:

Erstens sind beschäftigungspolitische Anliegen nicht in erster Linie Gegenstand dieses Gesetzes.

Zweitens sollte nicht der Bundesrat die Frage der Arbeitszeitmodelle regeln, sondern er sollte das in die Verantwortung der einzelnen Arbeitgeber und der Sozialpartner geben. Sie wissen, dass die SBB – um nicht so viel Personal abbauen zu müssen, wie sie eigentlich sollten – neue Arbeitszeitmodelle prüfen und einführen werden, die ganz in die Richtung dessen gehen, was sich Frau Bühlmann vorstellt. Das soll aber nicht der Bundesrat tun, sondern das müssen die Sozialpartner in den Gesamtarbeitsverträgen aushandeln. Diese Frage muss in diesem Sinne in den Ausführungsbestimmungen geregelt werden.

Drittens haben Sie in Artikel 4 dem Bundesrat und den Arbeitgebern bestimmte Ziele gesetzt, auf die die Personalpolitik auszurichten ist. Eines der Ziele lässt sich indirekt auch in Richtung Arbeitszeitmodelle interpretieren, nämlich dort, wo die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber im Vordergrund steht. Wir haben natürlich auch aus Eigeninteresse unsere Bedingungen so geschaffen, dass Teilzeitarbeit sehr gut

möglich ist, weil wir damit auch eine gewisse Personalknappheit vermindern können.

Ich möchte noch etwas anderes sagen: Ich fürchte etwas, dass jetzt wieder eine Zeit kommt, wo solche Modelle vielleicht sogar eher wieder kontraproduktiv sein könnten, weil wir auf dem Arbeitsmarkt eine Knappheit haben werden. Das kann man nie sagen, das hängt jeweils von der Marktlage ab. Wir sind aber der Meinung – das steht auch im Gesetz, in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe i –, dass Arbeitszeitmodelle natürlich auch indirekt begünstigt werden, indem wir dort fordern, dass es dem Personal ermöglicht werden soll, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Das ist z. B. etwas, was mit Teilzeitarbeit natürlich besser bewerkstelligt werden kann.

Aus all diesen Gründen bittet Sie der Bundesrat, den Minderheitsantrag abzulehnen und der Mehrheit zuzustimmen.

*Abs. 1 – Al. 1*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit

Für den Antrag der Minderheit

69 Stimmen

56 Stimmen

**Art. 17**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 18**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann, Vollmer)

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis oder wird es einvernehmlich aufgelöst, ohne dass die betroffene Person ....

.... erreicht hat;

c. wenn sie im Falle einer nichtigen Kündigung nicht weiter beschäftigt werden will.

*Abs. 3*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit I*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

Streichen

*Minderheit II*

(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglingsen, Löttscher, Steffen, Weyeneth)

Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absatz 2 Buchstaben a–d aufgehoben, so erhält die betroffene Person ....

*Abs. 4*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit I*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

Streichen

*Minderheit II*

(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Hägglingsen, Löttscher, Steffen, Weyeneth)

Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe e aufgehoben, so erhält die betroffene Person ....

**Abs. 5**

.... Entschädigungen vorsehen. Er regelt den Rahmen für allfällige Abgangsentschädigungen bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen nach Artikel 9 Absatz 1.

**Abs. 6–8**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 18**

*Proposition de la commission*

**Al. 1**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Al. 2**

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité I*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann, Vollmer)

Si l'employeur résilie le contrat de travail ou si ledit contrat est résilié d'un commun accord sans qu'il y ait faute ....

.... un certain âge;

c. s'il ne désire plus être employé en cas de résiliation nulle.

**Al. 3**

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité I*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

*Biffer*

*Minorité II*

(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Häggingen, Löttscher, Steffen, Weyeneth)

Si la résiliation est abrogée au sens de l'article 13 alinéa 2 lettres a–d, l'employé reçoit ....

**Al. 4**

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité I*

(Hubmann, Aguet, Fankhauser, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

*Biffer*

*Minorité II*

(Dettling, Antille, Beck, Comby, Fischer-Häggingen, Löttscher, Steffen, Weyeneth)

Si la résiliation est abrogée au sens de l'article 13 alinéa 2 lettre e, l'employé reçoit ....

**Al. 5**

.... une indemnité. Il définit les conditions de versement des indemnités de départ éventuellement accordées en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail (art. 9 al. 1er).

**Al. 6–8**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Hubmann Vreni (S, ZH):** Ich spreche zu den Minderheitsanträgen zu Artikel 18 Absätze 2, 3 und 4 und zu Artikel 13 Absatz 4. Ich habe die Anträge von Frau Thanei übernommen, weil sie in der Kommissionssitzung, in der diese Artikel behandelt wurden, nicht anwesend sein konnte. Ich werde die Anträge begründen, anschliessend wird Frau Thanei die Anträge weiter erläutern.

Zuerst zu den Absätzen 2, 3 und 4 von Artikel 18: In diesem Artikel geht es um Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Trifft die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer keine Schuld an dieser Auflösung, so hat das Grundprinzip zu gelten, dass die Verwaltung kein Wahlrecht hat, die Person weiterzubeschäftigen oder zu entschädigen. Sie hat im Gegenteil alles zu versuchen, um Angestellte weiterzubeschäftigen. Die betroffene Person hingegen soll wählen können,

ob sie weiter beschäftigt oder entschädigt werden will. Dies soll insbesondere auch gelten, wenn ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird, deshalb der ergänzende Buchstabe c in Absatz 2.

Nun zu Artikel 13 Absatz 4: Dass die betroffene Person selber entscheidet, ob sie weiterbeschäftigt werden will oder ob sie eine Entschädigung vorzieht, soll selbstverständlich auch bei einer wichtigen Kündigung gemäss Artikel 13 Absatz 2 der Fall sein. Die logische Konsequenz aus dem eben Gesagten ist die Streichung der Absätze 3 und 4 von Artikel 18 und des Absatzes 4 von Artikel 13.

Ich bitte Sie, diesen Minderheitsanträgen zuzustimmen.

**Thanei Anita (S, ZH):** Artikel 18 regelt die Entschädigungen im Zusammenhang mit Kündigung bzw. Auflösung von Arbeitsverhältnissen. Nachdem heute morgen die Mehrheit des Rates bei Artikel 13 der Minderheit Dettling zugestimmt hat, ist die Konsequenz von Kündigungen, die an wichtigen Formmängeln leiden, oder von Kündigungen zur Unzeit die Anfechtbarkeit und nicht die Nichtigkeit; das hat auch Auswirkungen auf Artikel 18. Ich möchte Ihnen mitteilen, dass die SP-Fraktion diese Kröte nicht schlucken wird; das bedeutet eine Verschlechterung gegenüber der OR-Regelung. Insbesondere können wir nicht akzeptieren, dass Kündigungen während der Schwangerschaft, während Krankheit und Unfall nur anfechtbar und nicht wichtig sind. Ich frage Herrn Bundesrat Villiger, ob er bereit ist, diesbezüglich nochmals über die Bücher zu gehen.

Zum Streichungsantrag zu den Absätzen 3 und 4: Hier geht es, wie Frau Hubmann bereits gesagt hat, um die Konsequenzen von anfechtbaren oder allenfalls wichtigen Kündigungen, bei denen Formvorschriften nicht eingehalten wurden oder materiell kein Kündigungsgrund gemäss Artikel 13 vorliegt. Konsequenz muss die Weiterbeschäftigung sein; es geht nicht an, dass sich der Bund im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung freikaufen kann. Behält man sich nun die Entschädigung vor für Fälle, in welchen eine Weiterbeschäftigung am gleichen Ort oder an einer zumutbaren anderen Stelle nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber schlussendlich das Wahlrecht, denn er kann selbstverständlich immer behaupten, es gebe keine andere zumutbare Stelle. Das durchlöchert den Kündigungsschutz wesentlich; es ist klar, dass der beste Kündigungsschutz nichts nützt, wenn die Weiterbeschäftigung nicht die einzige Konsequenz ist. Ich möchte darauf hinweisen, dass der Bund immer die Möglichkeit hat, einer betroffenen Person eine andere zumutbare Stelle zuzuweisen. Wenn er oder sie diese nicht annimmt, besteht die Möglichkeit der Kündigung.

Nun noch kurz zu Absatz 2 Litera c: Hier geht es um das Wahlrecht zugunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Es ist möglich, dass eine Person, welcher ungerechtfertigt gekündigt wurde, nicht mehr weiter beim Bund beschäftigt sein will, weil es für sie schlichtweg nicht mehr zumutbar ist. In diesem Fall soll sie ein Wahlrecht haben. Wir wollen zudem, dass eine Entschädigung möglich ist, falls sich die Parteien einvernehmlich über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einigen und die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer an dieser Auflösung kein Verschulden trifft. Ich bitte Sie, diesen Minderheitsanträgen zuzustimmen.

**Präsidentin:** Die SVP-Fraktion und die CVP-Fraktion teilen mit, dass sie die Mehrheit unterstützen.

**Genner Ruth (G, ZH):** Die Mehrheit klammert in Artikel 18 zwei mögliche Szenarien aus, welche bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses auftreten können. Dieser Artikel 18 will nicht einfach die Rahmenbedingungen der Auflösung der Arbeitsverhältnisse klären, sondern in Absatz 2 die Bedingungen regeln, unter welchen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Entschädigung erhalten sollen. Die Minderheit, die von der grünen Fraktion unterstützt wird, will eine Entschädigungsmöglichkeit auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung geregelt wissen. Wir gehen davon aus, dass – wie in Absatz 1 festgehalten – alle zumutbaren Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung vonseiten des Arbeit-

gebers ausgeschöpft sind. Ferner möchten wir in Absatz 2 anders als die Mehrheit einen neuen Buchstaben c einfügen, weil auch im Falle einer nichtigen Kündigung und einer daraus folgenden abgelehnten Weiterbeschäftigung der betroffenen Person die Entschädigung geregelt sein soll. Wir gehen davon aus, dass eine nichtige Kündigung von Seiten des Arbeitgebers ausgesprochen wird und dass deshalb eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eben nicht mehr weiterbeschäftigt werden will – aus welchen Gründen auch immer! Wir setzen uns für eine fortschrittliche und wegweisende Personalpolitik ein, und dazu gehören Regelungen wie die angesprochenen. Andere fortschrittliche Betriebe sollen am Bund in diesem Sinne ein Vorbild haben.

Wir ersuchen Sie, auch die Entschädigung für die erwähnten Situationen – also einvernehmliche Lösung bei der Kündigung und Nichtigkeit der Kündigung – in diesem Artikel zu regeln, und bitten Sie deshalb, der Minderheit Hubmann zuzustimmen.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Ich komme zuerst zu Artikel 18 Absatz 2: Hier möchte die Minderheit Hubmann ergänzen, dass diese Regelung auch gilt, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird. Die Mehrheit hat für diesen Fall in Absatz 5 eine Regelung vorgesehen. Diese sieht vor, dass der Bundesrat den Rahmen für allfällige Abgangentschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen regelt. Mit anderen Worten: Dieser Fall ist mit erfasst – in etwas anderer Form, als dies die Minderheit Hubmann vorsieht, aber die Lösung geht in die gleiche Richtung. Es ist klar, dass auch bei einvernehmlicher Auflösung eine Entschädigung in Betracht kommen können muss – sofern die Voraussetzungen gegeben sind, die in Absatz 2 genannt werden. Ich empfehle Ihnen mit Verweis auf Absatz 5, der Mehrheit zu folgen.

Weiter möchte die Minderheit Hubmann im Fall der Kündigung, der nichtigen Kündigung oder – wie wir heute morgen geregelt haben – der aufgehobenen Kündigung, eine Lösung, wonach eine Entschädigung nur dann in Betracht kommt, wenn der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigt werden will. Mit anderen Worten: Die Minderheit möchte die Weiterbeschäftigungsgarantie in jedem Falle, ausser der betroffene Arbeitnehmer selbst wolle nicht weiterbeschäftigt werden.

Die Mehrheit betrachtet diese Lösung als zu weitgehend, sie folgt der Überlegung des Bundesrates nach den Absätzen 3 und 4, wonach in gewissen Fällen eine Weiterbeschäftigung unmöglich ist. Der Grundsatz der Weiterbeschäftigung gilt, aber es gibt auch Fälle, wo diese unmöglich ist. Diese müssen auch erfasst sein, und es muss in solchen Fällen, wie sie in den Absätzen 3 und 4 geregelt sind, dann möglich sein, diese Entschädigung anstelle der Weiterbeschäftigung auszahlend. Die Lösung der Minderheit Hubmann ermöglicht hier keine Ausnahmen ausser bei einer Einwilligung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin; dies ist nach Ansicht der Mehrheit nicht praktikabel. Sie würde zu Weiterbeschäftigungen von Personen in Funktionen führen, die man überhaupt nicht mehr benötigt. Das kann ja nicht der Sinn dieses Gesetzes sein!

Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Der Minderheitsantrag Hubmann zu Artikel 18 Absatz 2 will, wie Herr David gesagt hat, dass eine Entschädigung nicht nur dann auszurichten ist, wenn der Arbeitgeber einseitig und gegen den Willen des Arbeitnehmers kündigt, sondern auch dann, wenn sich die Parteien einvernehmlich trennen. Es ist auch meine Meinung, dass das möglich sein muss. Herr David hat darauf hingewiesen, dass die Mehrheit das in Absatz 5 so vorsieht. Mir ist es im Prinzip egal, welche Lösung man wählt, aber wenn wir schon das Konzept der Mehrheit haben, empfehle ich Ihnen, der Mehrheit zuzustimmen. Das Problem kann so gelöst werden. Nun, bei den Absätzen 3 und 4 liegen die Dinge anders. Die Minderheit I beantragt die Streichung der Absätze 3 und 4, und das ist im Zusammenhang mit dem Antrag der gleichen

Minderheit bei Artikel 13 zu sehen. Sie geht davon aus, nach einer nichtigen Kündigung werde das Arbeitsverhältnis in jedem Fall fortgesetzt. Wir haben gesehen, dass dies zwar der Normalfall sein muss, dass es aber Ausnahmefälle geben kann, bei denen eben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses weder auf der bisherigen noch auf einer anderen Stelle möglich sein wird. Dann muss es möglich bleiben, anstelle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung auszurichten; das ist sehr wichtig, weil diese Fälle ja vorkommen können.

Frau Thanei hat eine Nebenbemerkung gemacht, wonach der Arbeitgeber immer sagen könne, er könne jemanden nicht weiterbeschäftigen. Hier ist natürlich der Bund als Arbeitgeber gefordert, das fair zu tun. Wir haben auch bei der Aufhebung von Stellen aus wirtschaftlichen Gründen ein ähnliches Problem. Ich glaube, wir haben bisher bewiesen, dass wir uns enorm Mühe geben, und wir verlangen auch im Controlling, dass diese Anstrengung nachgewiesen wird, dass man in solchen Fällen Stellen sucht und nicht einfach leichtfertig sagt, man könne jemanden nicht mehr brauchen, nur weil er oder sie einem nicht so sehr sympathisch ist.

In einem so grossen Betrieb wie der Bundesverwaltung ist bei gutem Willen sehr häufig eben doch noch eine Stelle zu finden. Natürlich tut man das nicht immer so gerne, aber es ist eine Aufgabe der Führung, das sicherzustellen.

**Zur Minderheit II (Dettling):** Dieser Antrag ist im Zusammenhang mit dem Entscheid zu sehen, den Sie vorhin getroffen haben. Ich habe schon gesagt, dass wir aus Gründen der Rechtssicherheit der Meinung sind, diese Formulierung sei besser. Nun hat Frau Thanei darauf hingewiesen, dass das für die Sozialdemokraten eine Art *Casus belli* sein könnte, weil sie vermeiden wollen, dass man hinter das heutige Obligationenrecht zurückgehe. Mir ist im Laufe der Diskussion klar geworden, dass es hier – das wird vielleicht auch Herr Dettling zugeben – ein Problem gibt, und deshalb sichere ich gerne zu, dass wir das Problem im Ständerat noch einmal grundsätzlich anschauen werden. Ich neige dazu, zu sagen, man müsste eine Lösung suchen, die auf dem Antrag der Minderheit Dettling basiert – irgendeine Härteklausele oder eine Ausnahmeklausele oder so etwas für die Fälle, die Frau Thanei erwähnt hat. Ich kann jetzt nichts Konkretes sagen, aber wir werden das Problem anschauen, weil wir vermeiden müssen, dass wir hinter das Obligationenrecht zurückgehen. Ich kann Ihnen also diese Zusage gerne machen, und Sie können dann im Differenzbereinigungsverfahren wieder Stellung dazu nehmen.

Der langen Rede kurzer Sinn: Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen und die verschiedenen Minderheitsanträge abzulehnen.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Sie haben bei den Absätzen 3 und 4 die Anträge der Mehrheit und der Minderheit II (Dettling) vereinigt, nachdem Sie am Morgen anders entschieden haben. Das ist eine sachliche Konsequenz des Entscheides bei Artikel 13. Wenn dieser überprüft wird, müsste man hier auch wieder eine entsprechende Korrektur anbringen.

Abzustimmen ist bei Absatz 3 und 4 nur über den Antrag der Mehrheit/Minderheit II (Dettling) und der Minderheit I (Hubmann).

*Abs. 1, 5–8 – Al. 1, 5–8  
Angenommen – Adopté*

**Präsidentin:** Die Abstimmung gilt mit dem Einverständnis der Antragstellerin der Minderheit bzw. Minderheit I, Frau Hubmann, für die Absätze 2 bis 4. Die Abstimmung gilt gleichzeitig auch für den in der Behandlung verschobenen Absatz 4 von Artikel 13.

*Abs. 2–4 – Al. 2–4*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit/Minderheit II	70 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit/Minderheit I	48 Stimmen

*Art. 13 Abs. 4 – Art. 13 al. 4*  
*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit*  
*Adopté selon la proposition de la majorité*

**Art. 19**  
*Antrag der Kommission*  
*Abs. 1*  
*Mehrheit*

....  
 b. in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen; die Ausführungsbestimmungen können das Rechtsverhältnis abweichend von der Gesetzgebung über das Mietrecht regeln;

....  
*Minderheit*  
 (Thanei, Béguelin, Bühmann, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Spielmann, Zbinden)

....  
 b. in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen und dafür eine Abgabe zu leisten.  
 (Rest des Absatzes streichen)

*Abs. 2, 3*  
 Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 19**  
*Proposition de la commission*  
*Al. 1*  
*Majorité*

....  
 b. à occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent régler les rapports juridiques différemment que la législation sur le droit de bail;

....  
*Minorité*  
 (Thanei, Béguelin, Bühmann, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Spielmann, Zbinden)

....  
 b. à occuper un appartement de fonction contre paiement d'un loyer.  
 (Biffer le reste de l'alinéa)

*Al. 2, 3*  
 Adhérer au projet du Conseil fédéral

Thanei Anita (S, ZH): Für gewisse Angestellte besteht die Verpflichtung, an einem bestimmten Ort in einer zugewiesenen Wohnung zu wohnen. Dafür wird gemäss Artikel 19 eine Abgabe geleistet, die grundsätzlich nicht den mietrechtlichen Vorschriften zum Mietzins untersteht. Die Mehrheit der Kommission möchte es nun ermöglichen, dass in den Ausführungsbestimmungen weiter vom Mietrecht abgewichen werden kann. Es geht ausschliesslich um die Kündigungsschutzbestimmungen.

Mit dem Minderheitsantrag möchte ich erreichen, dass die Kündigungsschutzbestimmungen des OR auch für Dienstwohnungen des Bundespersonals anwendbar sind. Da ja die meisten in diesem Saal sonst dem OR zu frönen belieben, sehe ich nicht ein, weshalb man hier nicht auch den Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht übernehmen kann. Erstens gibt es keinen Grund, den Bund gegenüber privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu privilegieren; auch diese verfügen über Dienstwohnungen. Zweitens möchte ich darauf hinweisen, dass das alte OR eine Sonderregelung für Dienstwohnungen kannte, wonach bei einer Kündigung eine Erstreckung des Mietverhältnisses ausgeschlossen war. Diese Regelung hat – insbesondere bei Familienwohnungen – zu unerträglichen Härten geführt. Das ist der Grund, weshalb man in der OR-Revision von 1990 diese Bestimmung ersatzlos gestrichen hat. Irgend etwas wird man sich dabei in diesem Saal wohl gedacht haben.

Nach neuem Mietrecht findet bei Kündigungen von Dienstwohnungen eine Interessenabwägung statt. Mit anderen Worten: Im Falle der Kündigung einer Dienstwohnung werden einerseits die Interessen des Arbeitgebers und andererseits die Interessen der betroffenen Mieterschaft gegenein-

ander abgewogen. Es wird sehr wohl Fälle geben, in welchen eine Mieterstreckung ausgeschlossen ist; das bezweckt ja der Bundesrat mit seiner Bestimmung in Artikel 19. Aber es kann Fälle geben – auch hier vor allem wieder bei Familienwohnungen –, wo sich eine kurze Erstreckung rechtfertigt. Ich bin deshalb der Ansicht, dass man hier einmal auch für den Bund die OR-Regelung übernehmen kann. Ich bitte Sie, dem Antrag der Minderheit zu folgen.

Beck Serge (L, VD), rapporteur: Si nous adoptons la proposition de minorité Thanei, il s'agira d'adapter en conséquence le budget des constructions de la Confédération. Je pense à un des exemples les plus frappants qui est celui des douaniers, pour lesquels nous trouvons des logements de fonction de la Confédération. Eh bien, si l'on se met à permettre, par l'application du Code des obligations et du droit du bail, des prolongations qui peuvent durer parfois plusieurs années, on va sérieusement entraver la possibilité d'offrir des logements de fonction dans des endroits où il n'y a pas forcément une offre locative importante.

La différence fondamentale entre l'économie privée à laquelle faisait référence Mme Thanei tout à l'heure, c'est le fait que, dans le cadre des fonctions de la Confédération, il y a un certain nombre de rotations géographiques qui sont imposées par l'exercice d'une fonction donnée, et là encore une fois, les douaniers illustrent bien cet exemple. C'est pour ces raisons-là, toutes pratiques, que je vous invite à rejeter la proposition de minorité Thanei. La commissions l'a rejetée par 13 voix contre 8.

Präsidentin: Die Fraktionen der FDP und CVP teilen mit, dass sie die Mehrheit unterstützen.

Villiger Kaspar, Bundesrat: Ich will es kurz machen. Sie sehen, dass sich der Antrag der Mehrheit vom Entwurf des Bundesrates unterscheidet. Es ist die bessere Lösung, aber sie will letztlich das gleiche. Es geht hier im Klartext wirklich um Mitarbeiter beim Zoll, und es ist ein grosses Anliegen der Oberzolldirektion, dass wir hier mit der Fassung der Mehrheit eine flexiblere Lösung erhalten als mit dem Obligationenrecht. Es ist wirklich so, dass vor allem sehr viele Angehörige des Grenzschutzkorps Dienstwohnungen haben, die sie nur dort brauchen, wo sie sind, weil sie dort ihre Funktion ausüben. Wenn es eine Rotation gibt, muss man dem neuen Beamten, der kommt, diese Wohnung sofort übergeben können, und deshalb braucht man eine gewisse Flexibilität. Das entspricht dem heutigen Recht, das sich bewährt hat und bei dem mir nie besondere Härtefälle zu Ohren gekommen sind. In diesem Sinne bitte ich Sie, um der Effizienz des Grenzschutzkorps willen der Mehrheit zuzustimmen.

*Abs. 1 – Al. 1*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit	67 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	43 Stimmen

*Abs. 2, 3 – Al. 2, 3*  
*Angenommen – Adopté*

**Art. 20**  
*Antrag der Kommission*  
 Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Proposition de la commission*  
 Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 20a**  
*Antrag der Kommission*  
*Titel*  
 Nebenbeschäftigung  
*Wortlaut*

Die Ausführungsbestimmungen können die Ausübung bestimmter Tätigkeiten und öffentlicher Ämter von einer Bewil-

ligung abhängig machen, soweit sie die Aufgabenerfüllung zu beeinträchtigen vermögen. (= Art. 21 Abs. 2 gemäss Entwurf des Bundesrates)

#### Art. 20a

*Proposition de la commission*

*Titre*

*Activité accessoire*

*Texte*

Les dispositions d'exécution peuvent subordonner à une autorisation l'exercice d'activités et de charges publiques déterminées dans la mesure où elles risquent de compromettre l'exécution des tâches. (= Art. 21 al. 2 selon le projet du Conseil fédéral)

*Angenommen – Adopté*

#### Art. 21

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

*Abs. 1*

Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben.

*Abs. 1bis*

Aus den gleichen Gründen kann er, soweit notwendig:

a. die Niederlassungsfreiheit und die Wirtschaftsfreiheit über die im Gesetz vorgesehenen Einschränkungen hinaus beschränken;  
b. dem Personal Pflichten auferlegen, die über den Arbeitsvertrag hinausgehen.

*Abs. 2*

Streichen (vgl. Art. 20a)

*Minderheit I*

(Vollmer, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

*Abs. 1*

Wie Mehrheit, aber:

.... ist, kann die Bundesversammlung durch Verordnung ....

*Abs. 2*

Streichen (vgl. Art. 20a)

*Minderheit II*

(Fischer-Hägglingsen, Fehr Hans, Steffen, Weyeneth)

*Abs. 1*

Wie Bundesrat, aber:

....

c. Streichen

*Abs. 2*

Streichen (vgl. Art. 20a)

*Art. 21a Titel*

*Streik*

*Art. 21a Abs. 1*

Die Angestellten dürfen weder selbst in Streik treten noch andere Angestellte dazu veranlassen.

*Art. 21a Abs. 2*

Die Ausführungsbestimmungen können das Streikverbot für das Personal einzelner Arbeitgeber oder für bestimmte Personalkategorien aufheben oder einschränken.

#### Art. 21

*Proposition de la commission*

*Majorité*

*Al. 1*

Si la sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et services vitaux l'exigent, le Conseil fédéral peut limiter ou supprimer le droit de grève pour certaines catégories d'employés.

*Al. 1bis*

Pour les mêmes motifs il peut, pour autant que cela soit nécessaire:

a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi;

b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail.

*Al. 2*

Biffer (cf. art. 20a)

*Minorité I*

(Vollmer, Fankhauser, Genner, Gross Andreas, Hubmann, Leuenberger, Maury Pasquier, Spielmann)

*Al. 1*

Selon la majorité, mais:

.... l'exigent, l'Assemblée fédérale peut ....

*Al. 2*

Biffer (cf. art. 20a)

*Minorité II*

(Fischer-Hägglingsen, Fehr Hans, Steffen, Weyeneth)

Selon le Conseil fédéral, mais:

*Al. 1*

....

c. Biffer

*Al. 2*

Biffer (cf. art. 20a)

*Art. 21a titre*

*Grève*

*Art. 21a al. 1*

Les employés n'ont pas le droit de se mettre eux-mêmes en grève ni d'y inciter d'autres employés.

*Art. 21a al. 2*

Les dispositions d'application peuvent supprimer ou limiter l'interdiction de faire grève pour le personnel de certains employeurs ou pour certaines catégories de personnel.

**Vollmer Peter (S, BE):** Zum Stichwort Streikrecht: Wir haben vor nicht allzulanger Zeit in diesem Saal über die neue Bundesverfassung debattiert und haben dort die Regelung getroffen, dass Einschränkungen des Streikrechtes für bestimmte Kategorien nur durch ein Gesetz möglich sein sollen. Wir haben dem jetzt mit der Fassung der Kommissionsmehrheit meines Erachtens recht präzise nachgelebt, indem wir hier per Gesetz bestimmte Ausnahmen fixieren. Es sind hier drei Ausnahmen vorgesehen. Wir sind aber der Auffassung, dass diese Ausnahmen vom Streikrechtes im Bundespersonalgesetz nur gemacht werden können, soweit die Staatssicherheit gefährdet ist, soweit auswärtige Angelegenheiten betroffen sind, soweit die innere Sicherheit betroffen ist. Wir haben dieses «soweit» aber auch verstanden im Sinne von «soweit und solange»; wir gehen also nicht davon aus, dass man damit bestimmten Kategorien den Streik generell verbietet, sondern nur in diesen ganz bestimmten Fällen während einer beschränkten Zeit. Wir wollen damit auch eine Hürde errichten, damit der Bundesrat nicht einfach auf Vorrat, nach Lust und Laune und nach dem Willkürprinzip in der Verordnung zu diesem Artikel gewissen Kategorien das Streikrecht untersagen könnte.

Mein Minderheitsantrag zielt darauf ab, dass wir diese Hürde noch etwas höher ansetzen. Das entspricht auch dem Geist der Debatte, wie wir sie zu Artikel 28 der neuen Bundesverfassung geführt haben. Wenn die Bundesversammlung nun diesen Beschluss fällen muss, bedeutet das, dass sie sich wirklich überlegen muss, in welchen bestimmten Fällen das notwendig ist, und dann soll sie diesen Beschluss fassen. Es soll also nicht auf dem Ordnungswege möglich sein, sondern es ist eine höhere Hürde einzubauen.

Sie könnten jetzt einwenden, man müsse unter Umständen schnell handeln können, wenn die Staatssicherheit oder die innere Sicherheit gefährdet sei; die Handlungsfähigkeit des Staates sei mit diesem Erfordernis der Zustimmung durch die Bundesversammlung eingeschränkt. Ich meine, das sei kein Gegenargument: Wenn es wirklich Notfälle sind und wenn es nicht anders geht, hat der Bundesrat auch gemäss Arti-

kel 185 der neuen Bundesverfassung in diesen Fällen die Möglichkeit, direkt aufgrund der Verfassung entsprechende Verfügungen zu erlassen. Er kann im Interesse der Aufrechterhaltung von lebensnotwendigen Infrastrukturaufgaben aufgrund dieses Verfassungsartikels selber diese Anordnungen treffen, bis die Bundesversammlung wiederzusammentritt.

Es ist also kein Argument, dass wir aus Gründen zeitlicher Not verpflichtet wären, dem Bundesrat diese Kompetenz zu geben. Es wäre klug, hier auch deutlich zu signalisieren, dass diese Einschränkung des Streikrechtes wirklich das allerletzte Mittel ist, das wir einsetzen dürfen. Sonst wollen wir den Streik nicht ausschliessen, und dann soll auch die Bundesversammlung für diese letzte Möglichkeit zuständig sein, und es soll auch eine öffentliche Debatte darüber stattfinden können, ob, wann und wie lange man von dieser Einschränkung des Streikrechtes Gebrauch machen soll oder nicht.

In diesem Sinne bitte ich Sie, dem Antrag der Minderheit I zuzustimmen.

**Fischer-Hägglings Theo (V, AG):** Ich beantrage Ihnen, das Streikrecht im Bundespersonalgesetz so zu regeln, dass ein generelles Streikverbot für Beamte festgeschrieben wird und dass die Ausnahmen in der Ausführungsgesetzgebung geregelt werden.

Ich halte mich an die heutige Regelung, wobei diese Regelung aufgrund der neuen Gegebenheiten modifiziert wird. Wir haben uns im Rahmen der Revision der Bundesverfassung eingehend über das Streikrecht unterhalten. Nach längerer Diskussion wurde die Auffassung, wonach der Streik und die Aussperrung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind, akzeptiert. Dabei wurde auch betont, dass das Streikrecht kein individuell einklagbares Grundrecht darstellt. Diese Interpretation wurde in der Zwischenzeit vom Bundesgericht bestätigt, das die Zulässigkeit des Streiks unter bestimmten Voraussetzungen bejaht.

Gemäss Artikel 28 Absatz 4 der neuen Bundesverfassung kann das Gesetz bestimmten Kategorien von Personen den Streik verbieten. Man dachte dabei vorab an die Beamten. Man wollte auf diesem Gebiet keine Änderung. Auch im Abstimmungskampf um die neue Verfassung wurde kaum erklärt, dass das Streikverbot für Beamte nun aufgehoben werde. Wäre dies nämlich zum Thema gemacht worden, wäre das Resultat der Volksabstimmung wohl anders ausgefallen. In weiten Kreisen der Bevölkerung herrscht die Meinung, dass den Beamten kein Streikrecht zustehe.

Nun ändern wir das Beamtenstatut. Formell wird dieses zwar aufgehoben, aber den Angestellten des Bundes steht auch in Zukunft ein grösserer Schutz und eine grössere Sicherheit als den übrigen Arbeitnehmern zu. Darum kann für sie das Streikrecht nicht gleich geregelt werden wie für Arbeitnehmer, die dem OR unterstellt sind. Es besteht eine höhere Treuepflicht.

Ich habe gesagt, dass nach der neuen Bundesverfassung die Ausnahmen in einem Gesetz zu regeln sind. Ich halte dafür, dass die Formulierung des Bundesrates, aber auch jene der Kommissionsmehrheit nicht genügen, um der Verfassung gerecht zu werden. Ich bin der Auffassung, dass die Kategorien der Arbeitnehmer, für die ein Streikrecht gilt, namentlich im Gesetz aufzuführen sind, da die Einschränkung der persönlichen Rechte einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Dies erreicht man am sinnvollsten, indem man ein generelles Streikverbot statuiert und die Ausnahmen in den Ausführungsbestimmungen regelt (Art. 21a Abs. 1, 2).

In den Ausführungsbestimmungen kann das Streikverbot für einzelne Kategorien aufgehoben oder gelockert werden. Dies wird insbesondere für Arbeitnehmer der Fall sein, deren Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des OR oder in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt werden. Dort sollen vorab die Regelungen zur Anwendung kommen, die in der Privatwirtschaft gelten. Das würde bedeuten, dass für Post oder Bahn wohl ein Streikrecht bestehen würde, dass dieses aber in gewissen Situationen eingeschränkt oder aufgehoben ist. Für alle Beamten, die nicht dem OR unterstellt sind und für die kein Gesamtarbeitsvertrag besteht, gilt ein Streik-

recht. Diese Lösung entspricht den Bestimmungen der Verfassung bedeutend besser als die vorgeschlagene Lösung. Ich bitte Sie darum, dem Antrag der Minderheit II (Fischer-Hägglings) zuzustimmen.

**Hubmann Vreni (S, ZH):** Das Streikrecht ist der Zwillingbruder des Gesamtarbeitsvertrages. Darum ist dieser Artikel der Prüfstein dieser Gesetzesvorlage, die «*pietre de touche*», welche zeigt, was dieses Gesetz wert ist.

Einerseits wird ein schlankes Rahmengesetz gefordert, mit einem Minimum an Bestimmungen. Es wird flexibilisiert, der Beamtenstatus wird aufgehoben. Auf der anderen Seite kommen Leute wie Herr Fischer-Hägglings und wollen – mit einigen Ausnahmen – ein generelles Streikverbot in das Gesetz aufnehmen. So geht das natürlich nicht!

Die Aufhebung des Beamtenstatus, Herr Fischer, bedeutet eben auch, dass die besondere Treuepflicht, welche an den Beamtenstatus gebunden war, wegfällt. Wenn dieses Gesetz in Kraft tritt, werden Staatsangestellte wie alle anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch das Streikrecht haben. Wo Gesamtarbeitsverträge gelten, darf das Streikrecht nicht eingeschränkt werden.

In ausserordentlichen Fällen, das hat Herr Vollmer ausgeführt, kann es allerdings notwendig sein, das Streikrecht zu beschränken. Das Streikrecht ist aber ein Grundrecht; wir haben es in der neuen Bundesverfassung in Artikel 28 verankert. Deshalb muss eine Beschränkung im Gesetz und nicht in einer Verordnung geregelt sein. Eine Beschränkung dieses Rechtes darf nur in ganz besonderen Fällen vorübergehend möglich sein. Das ist in der Fassung der Mehrheit so festgehalten.

Massgebend sind auch internationale Übereinkommen, welche die Schweiz ratifiziert hat, so Artikel 8 Absatz 2 des UNO-Paktes I und das IAO-Übereinkommen Nr. 87. So können Angehörige der Streitkräfte, der Polizei und der öffentlichen Verwaltung unter die betroffenen Kategorien fallen, insbesondere Personen, die wesentliche Dienstleistungen erbringen müssen, deren Unterlassung das Leben, die Sicherheit oder die Gesundheit von Personen gefährden, z. B. im Spital oder bei der Strom- und Wasserversorgung.

Damit dieser Artikel nicht leichtfertig zur Anwendung kommt, muss die Hürde auch institutionell hoch angesetzt werden. Anstelle des Bundesrates soll gemäss Minderheit I die Bundesversammlung festlegen, in welchen Fällen dieses Grundrecht beschränkt werden muss.

Im Namen der SP-Fraktion bitte ich Sie deshalb, dem Antrag der Minderheit I (Vollmer) zuzustimmen, und vor allem bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit II (Fischer-Hägglings) massiv abzulehnen.

**Genner Ruth (G, ZH):** Dass die Staatsangestellten ein Streikrecht bekommen sollen wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, ist die logische Konsequenz der Aufhebung des Beamtenstatus; Frau Hubmann hat dazu Ausführungen gemacht. Das Streikrecht ist ein Grundrecht, das nur in ernststen, begründeten Fällen, also in einer aussergewöhnlichen, staatsgefährdenden Situation, beschränkt oder sogar aufgehoben werden darf.

Auch um andere Grundrechte des Personals geht es in diesem Artikel, welche je nach gegebenen Umständen beschränkt werden könnten. In Absatz 1 bis Litera b geht es um ausserordentliche Pflichten, welche dem Personal über die im Arbeitsvertrag festgelegten hinaus auferlegt werden könnten. Die Frage stellt sich nun, wer – und zwar allein im Falle einer Gefährdung der Staatssicherheit, also in einer ausserordentlichen Situation – auf dem Verordnungsweg diese Rechte des Personals einschränken bzw. ihm ausserordentliche Pflichten auferlegen darf. Die Verantwortung wollen wir von der grünen Fraktion nicht bei einzelnen wenigen Menschen im Bundesrat wissen, sondern wir wollen diese Verantwortung, demokratisch breit abgestützt, bei der Bundesversammlung ansiedeln. Die Kompetenz für den Entscheid, die Rechte des Bundespersonals einzugrenzen, soll bei der Bundesversammlung liegen.

Wir bitten Sie also, dem Antrag der Minderheit I (Vollmer) zuzustimmen und den Antrag der Minderheit II (Fischer-Hägglingen) abzulehnen.

**Vallender Dorle (R, AR):** Die FDP-Fraktion stimmt dem Antrag der Mehrheit zu. Sie ist der Meinung, dass die Aufhebung des Beamtenstatus und der Treuepflicht und die Möglichkeit, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen, es nötig machen, dem Bundespersonal auch das Streikrecht zu gewähren. Dieses soll allerdings nur insoweit gewährt werden, als sichergestellt ist, dass die Funktionen, die einem Staat das Handeln auch in Krisensituationen erlauben, jederzeit aktiviert werden können. Aus diesem Grund ist das Streikrecht für staatstragende und funktionserhaltende Mitarbeiter abzulehnen. Vielmehr ist im Einklang mit dem Uno-Pakt I, Artikel 8 Absatz 2, und natürlich mit unserer neuen Bundesverfassung vorzusehen, dass für bestimmte Kategorien von Personen das Streikrecht aufgehoben werden kann. Es erscheint daher auch folgerichtig, wenn im Notfall der Bundesrat und nicht die Bundesversammlung das Streikrecht dieser besonderen Personenkategorien einschränkt oder sogar aufhebt. Die FDP-Fraktion lehnt daher den Antrag der Minderheit I (Vollmer) ab.

Ebenso lehnt die FDP-Fraktion den Antrag der Minderheit II (Fischer-Hägglingen) ab, weil sich das Bundespersonalgesetz an die Logik und an den Wortlauf von Artikel 28 Absatz 4 der neuen Bundesverfassung halten muss. Demnach kann das Gesetz nicht ein generelles Verbot aufstellen, sondern nur Ausnahmen vorsehen, und zudem müssen die Ausnahmen, weil sie sehr wichtig und von hoher Bedeutung sind, im Gesetz selber genannt werden. Mit der Lösung der Mehrheit wird einerseits das Personal vor dem Bund als Arbeitgeber geschützt – dies entspricht dem liberalen Schutzgedanken –, und andererseits will auch der Bürger und die Bürgerin, also das Volk als demokratischer Gesetzgeber, wissen, wer streiken darf und wer nicht. In diesem Sinne bitte ich Sie namens der FDP-Fraktion um Unterstützung des Antrages der Mehrheit.

**Ducrot Rose-Marie (C, FR):** La minorité II (Fischer-Hägglingen) veut interdire le droit de grève à la fonction publique. Nous le savons, cela est en contradiction évidente avec la constitution. Le droit de grève, on l'a déjà dit, est un droit fondamental, mais ce droit fondamental peut souffrir quelques restrictions. Il est donc justifié que la loi mentionne explicitement les critères de limitation, alors que c'est au niveau de l'ordonnance que seront définies les catégories de personnes visées par ces limitations.

Le Conseil fédéral, pour des raisons pratiques, peut et doit lui seul autoriser certaines restrictions aux droits fondamentaux. Il définira la forme dans laquelle sont prises ces décisions, il a même le droit d'imposer des obligations allant au-delà du contrat de travail.

Le groupe démocrate-chrétien soutiendra la proposition de la majorité de la commission, qui est en adéquation parfaite avec la constitution. Il rejettera également la proposition de minorité I (Vollmer) qui veut transférer au Parlement les compétences qui appartiennent pour nous à l'exécutif.

**David Eugen (C, SG),** Berichterstatter: Ich möchte Ihnen empfehlen, der Kommissionsmehrheit zu folgen und Sie zunächst darauf aufmerksam machen, dass die Mehrheit gegenüber dem Entwurf des Bundesrates zwei wesentliche Änderungen vorgenommen hat. Der Bundesrat sah in seinem Entwurf vor, dass einzelne Grundrechte des Personals beschränkt werden könnten. Damit war nicht klar gesagt, welche Grundrechte beschränkt werden dürfen. Der Antrag der Mehrheit setzt hingegen klar fest, dass dies einerseits das Streikrecht und andererseits die Niederlassungsfreiheit ist. Übrige Grundrechte sind hier nicht gemeint. Mit anderen Worten gibt der Gesetzgeber hier eine klare, definierte, gesetzliche Grundlage für bestimmte Eingriffe in die Grundrechte, wie das auch von der Verfassung verlangt wird. Im Text der Mehrheit ist von der «Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten» die Rede, auch das

ist eine Qualifizierung, die notwendig ist, um den Eingriff in die Grundrechte zu legitimieren.

In der Kommission wurden die beiden Anträge, die jetzt als Anträge der Minderheit I und der Minderheit II vorliegen, abgelehnt.

Zuerst zum fundamentalen Antrag der Minderheit II (Fischer-Hägglingen): Herr Fischer möchte, wie er sagt, grundsätzlich ein Streikverbot für die Beamten. Die Beamten gibt es aber nicht mehr; dann wäre das nicht so tragisch. Aber er meint ein Streikverbot für die öffentlichen Angestellten, für den gesamten öffentlichen Dienst; dieses kann dann allenfalls auf der Ebene von Verordnungs- oder Ausführungsbestimmungen wieder mit Ausnahmen versehen werden. Es ist gesagt worden, das wäre an sich verfassungswidrig; diese Meinung würde ich nicht teilen. Nach meiner Meinung würde die Verfassung an sich auch eine solche Lösung erlauben, aber sie wäre nach meiner Überzeugung unverhältnismässig – d. h., es würde weit über das Ziel hinausgeschossen. Es würde hier nämlich per Gesetz erklärt, dass der gesamte öffentliche Dienst an sich im öffentlichen Interesse nicht streiken dürfe. Diese Aussage kann man in dieser allgemeinen Form nicht machen; vielmehr muss auch beim öffentlichen Dienst unterschieden werden, ob die Staatssicherheit, wichtige Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder die Landesversorgung zur Diskussion stehen. Nur dann, wenn diese Fälle gegeben sind, ist beim öffentlichen Dienst auch ein sachlicher Grund gegeben, um eben diese Schranken zu erstellen. Wenn hingegen – um ein einfaches Beispiel zu nehmen – das Reinigungspersonal im Bundeshaus streikt, gibt es wirklich kein wesentliches öffentliches Interesse, um generell zu sagen, das komme nicht in Frage! Jedenfalls nicht deswegen, weil wir Parlamentarier hier sitzen und es nicht ertragen, wenn diese Arbeit nicht ausgeführt wird. Mit anderen Worten: Das Streikverbot, wie es die Minderheit II möchte, schiesst nach Meinung der Mehrheit klar über das Ziel hinaus.

Die Minderheit I möchte die Kompetenz für die Beschränkungen des Streikrechtes in die Bundesversammlung verlegen. Davon möchte Ihnen die Mehrheit abraten, weil der Entscheid, auch im Interesse des Personals, nach Auffassung der Mehrheit beim Bundesrat besser aufgehoben ist. Man kann sich vorstellen, dass eine solche Auseinandersetzung in diesem Gremium eine absolut explosive Stimmung erzeugen könnte und dem sozialen Frieden, aber auch der Sozialpartnerschaft, in hohem Masse abträglich wäre. Ich glaube auch, dass der Bundesrat diesen Entscheid generell nach objektiveren und nüchteren Kriterien, so wie sie im Gesetz vorgegeben sind, treffen würde. Er muss nämlich prüfen, ob wichtige Interessen in den Bereichen der Aussenpolitik, der Staatssicherheit und der Landesversorgung tangiert sind. Daran ist er gebunden. Wenn wir das hingegen in der Bundesversammlung entscheiden würden, würden diese gesetzlichen Vorgaben – da bin ich überzeugt – eben übersprungen, und es würden auch andere politische Erwägungen zum Zuge kommen. Deshalb findet die Mehrheit, dass die Kompetenz beim Bundesrat besser aufgehoben sei. Ich empfehle Ihnen daher, der Mehrheit zu folgen.

**Villiger Kaspar,** Bundesrat: Die Mehrheit Ihrer Kommission hat diesen Artikel ziemlich umgearbeitet; Herr David hat das gesagt. Die neue Formulierung will nicht irgendwelche Interessen wahren, sondern nur «wichtige Interessen» in auswärtigen Angelegenheiten, der Staatssicherheit und der Landesversorgung. Wenn diese Interessen betroffen sind, sollen die Personalrechte beschränkt werden dürfen. Es sollen jene Grundrechte abschliessend enumeriert werden, die beschränkt oder aufgehoben werden können.

Ich habe am Anfang gesagt, dass dies ein Bereich ist, bei dem ich durchaus zugebe, dass das Legalitätsprinzip es erfordert, dass man vielleicht etwas weitergeht als der Bundesrat mit seinem Entwurf. Deshalb kann der Bundesrat die Formulierung der Kommissionsmehrheit akzeptieren. Wir haben uns auch gefragt, ob notwendigerweise noch weitere Grundrechte ausser der Streikfreiheit, der Niederlassungsfreiheit und der Wirtschaftsfreiheit eingeschränkt werden sollen. Wir sind darauf gekommen, dass es eigentlich keinen Anlass

dazu gibt. Deshalb können wir auch aus dieser Sicht diese Formulierung unterstützen.

Zu den beiden Minderheitsanträgen: Der Antrag der Minderheit I geht dahin, die Streikrechtsschranken seien nicht durch den Bundesrat zu regeln, sondern durch die Bundesversammlung. Einige Gründe, die dafür sprechen, dass man das eben nicht so tun, sondern dem Antrag der Mehrheit folgen soll, hat Ihnen der Kommissionssprecher, Herr David, jetzt erläutert. Ich möchte nur noch zwei Gründe hinzufügen:

1. Es ist wieder einmal etwas, das der Tendenz des Gesetzes widerspricht, die besagt, dass Sie die grossen strategischen Linien angeben und die Ausführung an die Exekutive delegieren, welche diese dann gemäss den angegebenen Leitlinien ausführt. Ich glaube, dieses Prinzip sollte man auch bei diesem Problem nicht durchbrechen.

2. Weil Sie die Leitplanken in der Formulierung der Mehrheit sehr viel enger gesetzt haben, ist es um so weniger nötig, dass Sie selber auch solche Entscheide treffen. Der Bundesrat ist ja an diesen Artikel, an diese Zielnorm, an diese «wichtigen Interessen», an die aufgezählten Bereiche gebunden. Deshalb bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit I abzulehnen.

Ich bitte Sie aber auch, den Antrag der Minderheit II abzuweisen, weil diese Minderheit Artikel 21 Absatz 1 Buchstabe c streichen und ausdrücklich ein Streikverbot verankern will. Dieser Antrag würde das Verhältnis von Regel und Ausnahme umkehren, das der Bundesverfassung und auch den Anträgen der Mehrheit Ihrer Kommission zugrunde liegt. Die Regel wäre nicht mehr das Streikrecht, sondern das Streikverbot. Die Ausführungsbestimmungen würden nicht mehr die Einschränkungen des Grundrechtes regeln, sondern die Lockerungen des Streikverbotes.

Wir sind der Meinung, dass diese Konzeption dem grundrechtsorientierten Konzept der Verfassung, die Sie ja neu beschlossen haben, aber eben auch der grundrechtsorientierten Konzeption des bundesrätlichen Gesetzentwurfes widersprechen.

Deshalb bitte ich Sie im Sinne eines guten Mittelweges, die beiden Minderheitsanträge abzulehnen.

#### Abstimmung – Vote

##### Eventuell – A titre préliminaire

Für den Antrag der Mehrheit 82 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit I 50 Stimmen

##### Definitive, namentliche Abstimmung

##### Vote définitif, nominatif

(Ref.: 3570)

##### Für den Antrag der Mehrheit stimmen:

##### Votent pour la proposition de la majorité:

Aeppli, Aguet, Alder, Antille, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Beck, Béguelin, Borel, Bühlmann, Carobio, Cavalli, Columberg, Comby, David, Dettling, Dormann, Dönki, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Eggly, Fankhauser, Fässler, Fehr Jacqueline, Florio, Fritschi, Gadiant, Geiser, Genner, Goll, Gonseth, Gross Andreas, Gross Jost, Grossenbacher, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Heim, Herczog, Hess Peter, Hochreutener, Hubmann, Jans, Kalbermatten, Keller Christine, Kofmel, Kühne, Leemann, Leu, Leuenberger, Loeb, Marti Werner, Maury Pasquier, Meyer Thérèse, Müller Erich, Müller-Hemmi, Nabholz, Peill, Philipona, Raggenbass, Randegger, Ratti, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Schaller, Scheurer, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Stamm Judith, Steinegger, Strahm, Stump, Suter, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vallender, Vermot, Vogel, Vollmer, von Felten, Weigeit, Widmer, Widrig, Wittenwiler, Wyss, Zwygart (95)

##### Für den Antrag der Minderheit II stimmen:

##### Votent pour la proposition de la minorité II:

Aregger, Baader, Bangarter, Baumann Alexander, Bezzola, Binder, Bortoluzzi, Bosshard, Brunner Toni, Donati, Fehr Lis-

beth, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Föhn, Freund, Frey Walter, Hegetschweiler, Keller Rudolf, Kunz, Maurer, Moser, Mühlmann, Oehrl, Rychen, Schenk, Schliker, Schmid Samuel, Schmiel Walter, Speck, Stamm Luzi, Steffen, Steinemann, Steiner, Stucky, Theiler, Tschuppert, Vetterli, Waber, Weyeneth (39)

##### Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:

Ammann Schoch, Baumberger, Berberat, Bircher, Blaser, Blocher, Bonny, Borer, Bühner, Cavadini Adriano, Chiffelle, Christen, de Dardel, Debons, Dreher, Ducrot, Durrer, Ehrler, Engelberger, Engler, Epiney, Eymann, Fasel, Fehr Hans, Frey Claude, Friderici, Giezendanner, Grobet, Gros Jean-Michel, Guisan, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hasler Ernst, Hess Otto, Hollenstein, Imhof, Jaquet, Jeanprêtre, Jossen, Jutzet, Kuhn, Lachat, Langenberger, Lauer, Lötscher, Maître, Maspoli, Meier Hans, Meyer Theo, Ostermann, Pido, Pini, Ruckstuhl, Ruf, Sandoz Marcel, Scherrer Jürg, Seiler Hanspeter, Simon, Tschopp, von Allmen, Weber Agnes, Wiederkehr, Zapfl, Zbinden, Ziegler (65)

##### Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:

Heberlein (1)

#### Art. 22

##### Antrag der Kommission

##### Abs. 1–3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

##### Abs. 4

Streichen

#### Art. 22

##### Proposition de la commission

##### Al. 1–3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

##### Al. 4

Biffer

##### Angenommen – Adopté

#### Art. 23

##### Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

##### Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

##### Angenommen – Adopté

#### Art. 24

##### Antrag der Kommission

##### Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

##### Abs. 2

....

a. .... Personendaten über Sozialmassnahmen sowie über ....

b. .... soweit diese für die Personalentwicklung notwendig ....

....

##### Abs. 3

Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Person der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt hat.

#### Art. 24

##### Proposition de la commission

##### Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

##### Al. 2

....

a. .... des données sensibles relatives aux mesures d'aide sociale ....

b. (la modification ne concerne que le texte allemand)

....

**Al. 3**

Les services compétents ne doivent communiquer des données personnelles à des tiers que s'il existe une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 24a**

*Antrag der Kommission*

*Titel*

Gesundheitsdaten

*Abs. 1*

Der zuständige ärztliche Dienst behandelt die Personendaten über die Gesundheit vertraulich; er bewahrt die diesbezüglichen Akten auf.

*Abs. 2*

Er kann den Interessierten Stellen über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur soweit Auskunft erteilen, als das für die Beurteilung der Anstellungs-, Versicherungs- oder Arbeitstauglichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

*Abs. 3*

Im übrigen darf er Gesundheitsdaten und medizinische Akten nur weitergeben:

a. mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person; oder  
b. wenn die Zustimmung verweigert wird: mit Ermächtigung der in den Ausführungsbestimmungen zu bezeichnenden Stelle.

*Abs. 4*

Die Ermächtigung nach Absatz 3 Buchstabe b wird verweigert, wenn:

a. die Person, über die Auskunft verlangt wird, ein überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung hat; oder  
b. sie den Arbeitgeber in der Durchführung seiner Aufgaben wesentlich beeinträchtigen würde; oder  
c. öffentliche Interessen es verlangen.

**Art. 24a**

*Proposition de la commission*

*Titre*

Données relatives à la santé

*Al. 1*

Le service médical compétent traite confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; il conserve les dossiers médicaux.

*Al. 2*

Il ne peut communiquer au service intéressé des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude du candidat à être engagé, à être assuré ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail.

*Al. 3*

Au reste, il peut communiquer des données relatives à la santé et des dossiers médicaux uniquement:

a. avec le consentement écrit de la personne concernée; ou  
b. lorsque le consentement est refusé, avec l'autorisation du service qui sera désigné dans les dispositions d'exécution.

*Al. 4*

L'autorisation selon l'article 3 lettre b est refusée lorsque:

a. la personne au sujet de laquelle des renseignements sont demandés à un intérêt prépondérant au maintien du secret; ou  
b. elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches; ou  
c. des intérêts publics le requièrent.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 25**

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Minderheit**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Vollmer, Zbinden)

*Abs. 1*

Der Bundesrat bestimmt die Mindestleistungen, die dem Personal bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Teilinvalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie Mutterschaft ausgerichtet werden. Zudem bestimmt er die Anzahl Tage, die für die Betreuung kranker Kinder von einem Elternteil pro Jahr beansprucht werden können.

*Abs. 2, 3*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 25**

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Vollmer, Zbinden)

*Al. 1*

Le Conseil fédéral fixe les prestations minimales versées au personnel en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité partielle, de service militaire, de protection civile, de service civil ou de maternité. Il fixe par ailleurs le nombre de jours par an pendant lesquels un parent a le droit de s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade.

*Al. 2, 3*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Bühlmann Cécile (G, LU):** In Artikel 25 geht es um die Formen der unverschuldeten Arbeitsverhinderung und deren Regelung. Mit meinem Minderheitsantrag möchte ich drei Punkte rund um die unverschuldete Arbeitsverhinderung besser regeln.

1. Ich möchte, dass der Bundesrat für alle diesem Gesetz unterstellten Betriebe gemeinsame Standards betreffend die Leistungen bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Teilinvalidität, Militärdienst, Zivilschutz, Zivildienst oder Mutterschaft festlegt. Ich möchte, dass man das nicht den Ausführungsbestimmungen überlässt und damit nicht unterschiedliche Standards via Gesamtarbeitsverträge zulässt, wenigstens nicht solche, die nach unten offen sind.

2. Ich möchte, dass der Bundesrat bezüglich der Gesamtarbeitsverträge Mindeststandards festlegt. Über diese Standards dürfen diese selbstverständlich hinausgehen, darunter aber nicht. Es ist nicht einzusehen, wieso die Mindestleistungen bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft usw. unterschiedlich sein sollen, je nachdem, ob jemand bei der Post, den SBB oder in der Verwaltung arbeitet.

3. Ich möchte, dass im Gesetz auch der Fall der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit eines zu betreuenden Kindes geregelt wird, gleichwertig wie die anderen Gründe der Arbeitsverhinderung wie Zivilschutz oder Militärdienst. Das ist ein frauenfreundlicher Zusatz, weil diese Aufgabe faktisch grossmehrfach von Frauen geleistet wird. Es ist nicht einzusehen, dass dies weniger wichtig sein soll als die Arbeitsverhinderung wegen Militärdienst, und diese wird ja mit diesem Artikel auch geregelt.

Ich bitte Sie, dem Minderheitsantrag zuzustimmen.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Je crois qu'il faut absolument régler ce genre de détail par les dispositions d'exécution.

Là, nous nous trouvons parfaitement dans le champ d'application des conventions collectives de travail. Et c'est bel et bien le but du projet qu'à partir d'une loi-cadre, nous ouvrons un dialogue qui passe par le biais de la négociation des conventions collectives de travail.

Si l'on suivait Mme Bühlmann, il faudrait encore ajouter des détails concernant par exemple les congés en cas de décès, qui sont aussi un empêchement de travail qui ne dépend pas de la volonté de l'employé, ou d'autres règles concernant ce

que j'appellerai, pour ma part, des prestations sociales de détail ou des prestations sociales de type secondaire. Alors, je vous invite à rester logiques. Je reprends mon incantation relative à la mise sur pied d'une loi-cadre, c'est d'ailleurs l'incantation de la majorité de la commission, même si celle-ci a beaucoup hésité. C'est finalement par 10 voix contre 10 avec la voix prépondérante du président qu'elle a choisi de s'en tenir au projet du Conseil fédéral, dans un esprit de dialogue ouvert qui doit permettre de régler ce genre de détail par le biais de la négociation des conventions collectives de travail.

**VIIIger Kaspar, Bundesrat:** Die Minderheit Bühlmann möchte dem Bundesrat die Aufgabe geben, die Mindestleistungen des Arbeitgebers bei Krankheit, Unfall, Teilinvalidität, Mutterschaft sowie bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst zu regeln. Zudem soll der Bundesrat auch die Anzahl Tage regeln, welche den Eltern für die Betreuung kranker Kinder zustehen. Ihre Kommission unterstützt in ihrer Mehrheit den bundesrätlichen Entwurf, der die Regelung dieser Dinge weitgehend an die Ausführungsbestimmungen delegieren will. Für das Personal von Post und SBB sollen sich die Sozialpartner über diese Fragen in Gesamtarbeitsverträgen einigen. Genau das sind jene Materien, über die sich eben die Sozialpartner unterhalten und die sie regeln sollen. Es ist eine Verarmung der gesamtarbeitsvertraglichen Substanz, wenn Sie solche Dinge an den Bundesrat delegieren, so gerne der Bundesrat auch immer wieder neue Aufgaben wahrnimmt.

Ich möchte auch darauf hinweisen, dass die Ausführungsbestimmungen zu solchen Fragen ja nicht im gesetzefreien Raum stehen. Das OR selbst und eine sehr reiche Praxis zum OR stecken den Mindestrahmen für die Ansprüche des Personals in den Fragen ab, die hier zur Diskussion stehen. Ich verweise z. B. auf die OR-Regelung sowie auf die Berner und Zürcher Skalen zum Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall. Ich meine also, dass der Bundesrat auch nach dem geltenden Recht die hier zur Diskussion stehenden Fragen nicht selbst regeln muss, er kann schon heute diese Kompetenz an die nachgeordneten Stellen delegieren. Ich bitte Sie, hier nun nicht weiterzugehen, sondern der Mehrheit und dem Bundesrat zuzustimmen.

**Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Mehrheit	67 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	49 Stimmen

**Art. 26**

*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
*Proposition de la commission*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Angenommen – Adopté**

**Art. 27**

*Antrag der Kommission*  
*Mehrheit*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Minderheit**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Vollmer, Zbinden)

**Abs. 1**

.... aufzukommen haben, die Massnahmen, die die Kinderbetreuung erleichtern und das Bereitstellen von Kinderbetreuungseinrichtungen.

**Abs. 2–6**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 27**

*Proposition de la commission*  
*Majorité*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Minorité**

(Bühlmann, Béguelin, Hubmann, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Vollmer, Zbinden)

**Al. 1**

.... ces derniers et la mise en place de structures à cet effet.

**Al. 2–6**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Bühlmann Cécile (G, LU):** In Artikel 27 geht es um die Kinderbetreuungseinrichtungen. Ich kann es kurz machen. Der Bund soll als fortschrittlicher Arbeitgeber Eltern, die beim Bund arbeiten, Kinderbetreuungsmassnahmen zur Verfügung stellen. Der Minderheitsantrag ist im Vergleich zur Version des Bundesrates etwas griffiger. Es ist ein kleiner, aber doch noch ein wichtiger Unterschied. Die Bundesratsversion spricht von «Massnahmen, die die Kinderbetreuung erleichtern» sollen, und ich spreche vom «Bereitstellen von Kinderbetreuungseinrichtungen». Das ist verbindlicher, konkreter, und das heisst, dass dann tatsächlich auch solche Einrichtungen zur Verfügung gestellt oder zusammen mit anderen organisiert werden müssen, während das in der Version des Bundesrates nicht so explizit genannt ist. Sie spricht da lediglich von Massnahmen zur Erleichterung der Kinderbetreuung. Ich gebe zu: Man kann auch mit der Version des Bundesrates solche Einrichtungen schaffen, aber mein Antrag ist verbindlicher und verpflichtender.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Die Mehrheit ist der Meinung, dass dem Interesse, das hier von Frau Bühlmann vertreten wird, mit der Fassung des Bundesrates Rechnung getragen wird. Ich möchte hier Frau Bühlmann zu bedenken geben, dass die Fassung der Minderheit nur eines mehr aussagt als jene des Bundesrates, nämlich, dass Ausführungsbestimmungen über das Bereitstellen von Kinderbetreuungseinrichtungen zu erlassen sind. Aber es ist noch nicht so, dass dann automatisch immer Betreuungseinrichtungen bereitgestellt würden. Das ist dann immer noch im Ermessen des betreffenden Arbeitgebers. Sie gehen in der Bestimmtheit dieser Forderung sicher weiter als der Bundesrat. Nach meiner Meinung ist es auch nach der Fassung der Mehrheit klar, dass die Arbeitgeber dort, wo es notwendig ist, solche Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstellen sollen. Die Mehrheitslösung sieht dies also auch vor, aber weniger explizit. Ich empfehle Ihnen, der Mehrheit zu folgen.

**VIIIger Kaspar, Bundesrat:** Nachdem Frau Bühlmann gesagt hat, zur Not könne man auch mit der Bundesratslösung leben, möchte ich Ihnen diese empfehlen.

**Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Mehrheit	69 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	42 Stimmen

**Art. 28**

*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Antrag Weyeneth**

....

f. .... es erfordern, sowie die Unterstützung bei der Miete von Wohnraum;

....

**Art. 28**

*Proposition de la commission*  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Proposition Weyeneth**

....

f. .... et le subventionnement de la location de logements;

....

**Präsidentin:** Der Antrag Weyeneth ist zurückgezogen worden.

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

**Art. 29**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Jaquet*

*Abs. 4*

Sie setzen paritätische Kommissionen ein und fördern die Bildung von gewählten Personalkommissionen.

**Art. 29**

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Jaquet*

*Al. 4*

Il institue des commissions paritaires et favorise la création de commissions du personnel élues.

**Spielmann Jean (S, GE):** L'article 29 alinéa 4 propose le principe de la participation, et chacun ici est d'accord pour dire que ce point est important. D'ailleurs, le Conseil fédéral, dans le débat d'entrée en matière, a dit combien il tenait à mettre en place une disposition qui permettait la participation et mettre en place précisément une réglementation. Il disait aussi que, dans les mesures d'adaptation et dans les réglementations qui vont être mises en place, on allait le prévoir. Bien sûr, ce principe, on peut le promettre et dire qu'il va venir dans des déclarations futures. Je trouve mieux, pour ma part, qu'il figure – et c'est ce que propose la proposition Jaquet, que je défends ici – déjà dans la loi en tant que tel. C'est pour cela que si on accepte l'ensemble de cette loi-cadre, l'amendement Jaquet proposé ici concrétiserait au fond ces bonnes dispositions dont il a été fait mention, et permettrait de ne pas faire que le problème de la participation ne soit qu'un vœu pie. La participation me semble particulièrement importante puisqu'elle permet précisément la concertation. J'ajoute encore que reprendre cette disposition dans la présente loi permettrait de garantir un droit qui est d'ailleurs déjà inscrit dans la loi fédérale actuelle, puisque ses articles 65 et 67 prévoient l'existence des commissions paritaires et des commissions du personnel élues, avec une représentation assurée par le personnel au travers de votations. Plutôt que de formuler des catalogues et des articles d'intention, je préférerais que l'on inscrive dans la loi le principe de la participation. C'est pour cela que je propose un alinéa 4 qui remplace celui qui figure dans le projet du Conseil fédéral et qui précise qu'il est institué des commissions paritaires afin de favoriser la création de commissions du personnel élues.

**Beck Serge (L, VD), rapporteur:** Cette proposition n'a pas été discutée en commission. Toutefois, je crois qu'elle correspond à l'esprit de l'article 29 alinéa 4, à ceci près qu'elle oblige le Conseil fédéral à instituer des commissions paritaires, ce qui, pour ma part, ne me paraît pas être une nécessité. En plus, elle précise qu'il «favorise la création de commissions du personnel élues». Pour ma part, le mode de désignation des commissions du personnel est une affaire interne aux associations de personnel, et ça n'est pas à l'employeur de dire aux associations de quelle manière elles doivent constituer une délégation paritaire ou une délégation dans une commission de personnel. C'est la raison pour laquelle je vous invite, en rappelant que l'esprit de l'article proposé dans la version du Conseil fédéral fait preuve de cette ouverture, à rejeter la proposition Jaquet.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Herr Spielmann hat ein Beispiel erwähnt, diese paritätische Beschwerdekommision. Es gibt also gewisse Beispiele dafür und es ist durchaus gerechtfertigt, in gewissen Bereichen mit solchen Kommissionen zu ar-

beiten. Wir haben ja jetzt auch einen Begleitausschuss eingesetzt, eine Art Gesprächsforum, in welchem wir uns vom Bund her mit den Verbänden über die sozialpartnerschaftlichen Probleme unterhalten. Es ist eine Art Rahmenvereinbarung, die wir getroffen haben, weil wir ja in der engeren Bundesverwaltung nicht mit Gesamtarbeitsverträgen arbeiten können.

Was die Post und die SBB betrifft, gibt es ja dort die Möglichkeit der Gesamtarbeitsverträge, wo solche Vereinbarungen getroffen werden können, wo man über diese Dinge sprechen kann. Deshalb sollte man das hier jetzt nicht vorschreiben, sondern es den Sozialpartnern überlassen, das zu vereinbaren.

*Abs. 1–3 – Al. 1–3*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 4 – Al. 4*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission

73 Stimmen

Für den Antrag Jaquet

33 Stimmen

**Art. 30**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 31**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2*

.... der Departemente sowie Verfügungen der Verwaltungsdelegation und des Generalsekretärs oder der Generalsekretärin der Bundesversammlung. Der Bundesrat ....

**Art. 31**

*Proposition de la commission*

*Al. 1*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 2*

.... les départements, ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du secrétaire général de l'Assemblée fédérale. Le Conseil fédéral ....

*Angenommen – Adopté*

**Art. 32**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1, 2*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 3*

Entscheide über leistungsabhängige Lohnanteile unterliegen der Beschwerde an die Eidgenössische Personalrekurskommission. Diese prüft nur die Verletzung von Bundesrecht nach Artikel 49 Buchstabe a des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren.

**Art. 32**

*Proposition de la commission*

*Al. 1, 2*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 3*

Les décisions qui concernent la composante «prestations» du salaire peuvent faire l'objet d'un recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel. Celle-ci vérifie uniquement la conformité des décisions avec le droit fédéral, conformément à l'article 49 lettre a de la loi fédérale sur la procédure administrative.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 33***Antrag der Kommission*

Abs. 1, 3, 4

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

.... Personal der Parlamentsdienste und des Bundesgerichtes, soweit die Bundesversammlung oder das Bundesgericht für ihr Personal ....

**Art. 33***Proposition de la commission*

Al. 1, 3, 4

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

.... au personnel des Services du Parlement et du Tribunal fédéral, pour autant que l'Assemblée fédérale ou le Tribunal fédéral n'édicte pas ....

*Angenommen – Adopté***Art. 34***Antrag der Kommission*

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

.... Arbeitgebers. Die Vertragsparteien können Ausnahmen vorsehen.

Abs. 3–5

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Pelli*

Abs. 2

.... Arbeitgebers und der kontrollierten Betriebe. Die Vertragsparteien ....

**Art. 34***Proposition de la commission*

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

.... l'employeur considéré. Les parties à la convention peuvent prévoir des exceptions.

Al. 3–5

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Pelli*

Al. 2

.... considéré et les entreprises contrôlées. Les parties ....

Abs. 1, 3–5 – Al. 1, 3–5

*Angenommen – Adopté*

Abs. 2 – Al. 2

**Präsidentin:** Über den Antrag Pelli ist bereits bei Artikel 2 abgestimmt worden.

*Angenommen gemäss Antrag Pelli**Adopté selon la proposition Pelli***Art. 35***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Art. 36 Ziff. 1–3***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Art. 36 ch. 1–3***Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté***Art. 36 Ziff. 1a***Antrag der Kommission*

Das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen (SR 172.121) wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 1

Die Bundesversammlung regelt die Höhe der Besoldung der Mitglieder des Bundesrates und des Bundesgerichtes sowie des Bundeskanzlers in der Form einer Verordnung der Bundesversammlung. Die Mitglieder des Bundesgerichtes und der Bundeskanzler beziehen eine Besoldung, die in Prozenten der Besoldung der Mitglieder des Bundesrates festgesetzt wird.

Art. 1 Abs. 4

Aufgehoben

**Art. 36 ch. 1a***Proposition de la commission*

La loi fédérale du 6 octobre 1989 concernant les traitements et la prévoyance professionnelle des magistrats (RS 172.121) est modifiée comme suit:

Art. 1 al. 1

L'Assemblée fédérale fixe le montant des traitements des membres du Conseil fédéral et du Tribunal fédéral ainsi que du chancelier de la Confédération sous la forme d'une ordonnance de l'Assemblée fédérale. Les membres du Tribunal fédéral et le chancelier de la Confédération reçoivent un traitement fixé en pour-cent du traitement des membres du Conseil fédéral.

Art. 1 al. 4

Abrogé

*Angenommen – Adopté***Art. 36 Ziff. 4***Antrag der Kommission**Mehrheit*

Das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (SR 172.010.31) wird wie folgt geändert:

Art. 8 Abs. 1

Das Arbeitsverhältnis mit dem Institutspersonal richtet sich nach dem Obligationenrecht.

Art. 8 Abs. 2

Der Bundesrat erlässt die erforderlichen Vorschriften. Dabei überträgt er dem Institut umfassende Kompetenzen.

*Minderheit*

(Vollmer, Béguelin, Bühmann, David, Hubmann, Maury Pasquier, Thanei, Vallender, Zwygart)

Das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (SR 172.010.31) wird wie folgt geändert:

Art. 8 Abs. 1

Das Institutspersonal untersteht dem Bundespersonalgesetz.

Art. 8 Abs. 2

Der Bundesrat erlässt die erforderlichen Vorschriften. Dabei überträgt er dem Institut umfassende Kompetenzen.

**Art. 36 ch. 4***Proposition de la commission**Majorité*

La loi fédérale du 24 mars 1995 sur le statut et les tâches de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle (RS 172.010.31) est modifiée comme suit:

Art. 8 al. 1

Les rapports de travail qui unissent l'institut et son personnel sont régis par le Code des obligations.

**Art. 8 al. 2**

Le Conseil fédéral édicte les dispositions nécessaires. Il délègue à l'Institut des compétences élargies.

**Minorité**

(Vollmer, Béguelin, Bühlmann, David, Hubmann, Maury Pasquier, Thanei, Vallender, Zwygart)

La loi fédérale du 24 mars 1995 sur le statut et les tâches de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle (RS 172.010.31) est modifiée comme suit:

**Art. 8 al. 1**

Le personnel de l'Institut est soumis à la loi sur le personnel de la Confédération.

**Art. 8 al. 2**

Le Conseil fédéral édicte les dispositions nécessaires. Il délègue à l'Institut des compétences élargies.

**Vollmer Peter (S, BE):** Es tönt so nebensächlich: Institut für geistiges Eigentum. Dieser Artikel, in dem das Personal dieses Institutes dem OR unterstellt werden soll, ist aber eigentlich sehr zentral. Wir haben hier ja im Jahre 1995 diesem Institut per Gesetz ein eigenes Statut gegeben. Wir haben damals festgehalten, dass dieses Institut nicht dem alten Beamtengesetz unterstellt werden solle, weil es eben mehr Spielraum brauche, und haben deshalb festgehalten, es solle zumindest ein eigenes öffentlich-rechtliches Personalstatut haben, das durch den Bundesrat zu erlassen sei.

Jetzt haben wir dieses Bundespersonalgesetz konzipiert. Eine Idee dieses Gesetzes war ja, den verschiedenen unterschiedlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten Rechnung tragen zu können und gleichzeitig auch ein gemeinsames Dach mit minimalen Vorschriften zu haben. Das ist ja eigentlich das Ergebnis dieses Gesetzes. Wir haben sehr viel nach unten delegiert, an den Bundesrat, an die Ausführungsbestimmungen, an die verschiedenen Arbeitgeber wie SBB, Post und eben auch andere. Jetzt meinen wir, dass es nichts als logisch ist, dass mit diesem neuen Gesetz auch das Institut für geistiges Eigentum wieder dem Bundespersonalgesetz unterstellt wird. Es gibt überhaupt keine Gründe, weshalb es einen Extrazug fahren soll, und jetzt kommt es noch besser: Mit Stichentscheid hat eine Kommissionsmehrheit gefunden, dieses Institut solle gleich vollständig dem Privatrecht, dem OR, unterstellt werden.

Das ist um so schwerwiegender, als es sowohl das Selbstverständnis dieses Instituts als auch die Idee des damaligen EJPD-Vorstehers war, dass es quasi ein Pilotamt dafür sei, wie man nach neuen Methoden wirtschaftet – nicht nur gemäss New Public Management, sondern auch darüber hinaus. Deshalb solle man jetzt auch eine völlige Freiheit gewähren.

Wenn Sie diesem Artikel gemäss dem Antrag der Mehrheit zustimmen, stellen Sie all das in Frage, was von allen Seiten beim Eintreten gesagt wurde und was wir auch bei Artikel 2 beschlossen haben: dass wir nämlich auch die SBB und die Post diesem Gesetz unterstellen. Wir haben in Artikel 2 sogar noch eins daraufgegeben und gesagt, auch von diesen Betrieben abhängige Institutionen sollten nach diesem Gesetz unterstellt sein. Aber das Institut für geistiges Eigentum, das im Grunde genommen sogar hoheitliche Aufgaben zu erfüllen hat, soll dann völlig dem Privatrecht überlassen werden. Die Argumentation, es sei schwierig, mit dem Bundespersonalgesetz alle Bereiche der Bundesverwaltung unter ein Dach zu bringen, hätte ich vielleicht noch verstanden, obwohl sie meines Erachtens auch nicht stichhaltig gewesen wäre. Man hätte sie gegenüber anderen Betrieben geltend machen können, aber sicher nicht gegenüber dem Institut für geistiges Eigentum, das wirklich Verwaltungsaufgaben hat. Es hat auch weitere, zum Teil hoheitliche Aufgaben. Ich meine, dafür eigne sich dieses Gesetz nun wirklich. Es gibt überhaupt keinen Grund, dass damit diesem Institut nicht der nötige Spielraum gegeben würde. Ich erinnere mich übrigens daran, dass Herr Blocher, bald nachdem wir das Institut für geistiges Eigentum kreiert haben, in einer Einfachen Anfrage (96.1008) zu Recht darauf hingewiesen hat, die einzige Konsequenz dieses Statuts und der Verselbständigung des Insti-

tutes für geistiges Eigentum sei es, dass offenbar die Gebühren zu Lasten der Wirtschaft und die Spitzgehälter des Direktors und anderer Manager in diesem Institut massiv erhöht worden seien. Das war das Resultat dieser Verselbständigung.

Wenn wir heute gemäss dem Antrag der Minderheit das Institut für geistiges Eigentum wieder dem Bundespersonalgesetz unterstellen wollen, wird es immer noch über sehr viel Spielraum verfügen. Es steht ja dann ausdrücklich auch im IGE, der Bundesrat übertrage dem Institut «umfassende Kompetenzen». Es kann also im Ausführungsbereich weiterhin alles selbständig regeln und ist nicht abhängig von den Regelungen der Zentralverwaltung. Aber es gehört jetzt wieder unter dieses Dach, sonst haben wir heute ein Gesetz beraten, das wir eigentlich gar nicht konsequent zur Anwendung bringen wollen.

Deshalb möchte ich Sie eindringlich bitten, diesem Minderheitsantrag zuzustimmen – wie gesagt wurde er nur durch Stichentscheid abgelehnt –, um das Gesetz auch dort anzuwenden, wo die Anwendung wirklich mehr als Sinn macht. Über andere Bereiche hätte man noch mehr diskutieren können.

Ich bitte Sie, hier der Minderheit zuzustimmen.

**Fritschi Oscar (R, ZH):** Um den Minderheitsantrag Vollmer beurteilen zu können, bedarf es eines kurzen historischen Exkurses. Ich werde ihn wirklich kurz halten, aber ich glaube, es braucht eine Entgegnung, weil es natürlich nicht allein um das Gehalt des Direktors des Institutes geht.

Auf den 1. Januar 1996 wurde das ehemalige Bundesamt für geistiges Eigentum als Pionierbetrieb des Bundes in eine betrieblich und organisatorisch autonome öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit umgewandelt. Dabei sprach sich das Parlament dafür aus, dem künftig ergebnisverantwortlichen Institut auch in der Personalpolitik grösstmögliche Autonomie zu gewähren. Der Bundesrat hatte ursprünglich bereits damals die privatrechtliche Anstellung des Institutspersonals favorisiert. Erst auf Drängen der Personalverbände war er auf seinen Entscheid zurückgekommen. Unser Rat entschied sich im ersten Umgang dennoch für die Unterstellung unter das Privatrecht, schwenkte dann aber im Zuge der Differenzvereinbarung auf die öffentlich-rechtliche Anstellung um, vor allem unter dem Eindruck des Argumentes, man solle im Hinblick auf die Totalrevision des Beamtengesetzes – also das, was wir heute machen – kein Präjudiz schaffen. Dieses Argument ist heute ja wohl obsolet geworden.

Die Personalordnung des Institutes wurde gewissermassen als Kompromiss direkt im Spezialgesetz für das Institut geregelt. Dabei wurde ausdrücklich festgelegt: «Bei der Anstellung des Personals besitzt das Institut umfassende Kompetenzen.» Zudem wurde ein beantragter Verweis auf das Beamtengesetz gestrichen, um dem Bundesrat beim Erlass der Verordnung inhaltlich eine weitgehende Anlehnung an das Obligationenrecht zu ermöglichen. Mit anderen Worten: Es war erklärte Absicht, dem Institut für geistiges Eigentum (IGE) eine eigentliche Pionierrolle zuzuweisen.

Auf diesem Hintergrund will der Antrag der Minderheit Vollmer das Rad zurückdrehen. Während das Bundespersonalgesetz generell unter der Flagge der Liberalisierung segelt, brächte es für das IGE einen Rückschritt. Der Unterschied zwischen dem Institut und anderen dezentralisierten Verwaltungseinheiten oder Betrieben, also Post und SBB, liegt eben darin, dass Post und SBB heute noch dem Beamtengesetz unterstehen. Das Bundespersonalgesetz bildet für sie also einen Liberalisierungsfortschritt. Für das IGE wäre es indessen das Gegenteil, wenn ich beispielsweise an die Kündigungsregeln denke.

Das darf unseres Erachtens nicht sein. Vielmehr ist es erwünscht, dass das Institut durch die Unterstellung unter das OR in die Lage versetzt wird, seine Rolle als überschaubarer Pilotbetrieb der Bundesverwaltung im Personalwesen fortzuführen. Übrigens hat diese Pilotstellung durchaus auch schon Wirkung gezeigt. Die Personalverordnung des IGE hat schon mehreren Institutionen der Kantone und des Bundes

als Vorbild gedient, so etwa Schweiz Tourismus und dem Schweizerischen Heilmittelinstitut.  
Im Namen der FDP-Fraktion bitte ich Sie deshalb, den rückwärtsgewandten Minderheitsantrag Vollmer abzulehnen.

**David Eugen (C, SG), Berichterstatter:** Wie bereits ausgeführt worden ist, ist die Kommission mit Stichtentscheid des Präsidenten hier dem Antrag Fritschi gefolgt, wonach das IGE sein Personal nach OR anstellen soll. Der Hauptgrund, der die Mehrheit dazu veranlasste, war der, dass es sich beim IGE um ein sogenanntes «Flag»-Amt handelt, dem die Kommission damit mehrheitlich das Statut OR zuordnen will. Ich selbst habe in der Kommission gegen den Antrag Fritschi gestimmt. Ich denke, wir sollten für die «Flag»-Ämter eigentlich nicht generell eine solche Lösung treffen.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Bis jetzt war weder im IGEG noch im Beamtengesetz klar geregelt, welches der beiden Gesetze eigentlich den Rahmen für das Personalrecht des IGE-Personals bildet. Es war insbesondere nicht ganz klar, ob das OR oder das Beamtengesetz dem Bundesrat den gesetzlichen Rahmen für die IGE-Personalverordnung vorgeben solle. Wir haben im Eidgenössischen Personalamt immer gesagt, es befinde sich sozusagen im personalrechtlichen Niemandsland. Ich bin eigentlich froh, dass die Kommission hier Klarheit schaffen will; der Bundesrat will das auch. Sowohl die von der Mehrheit wie die von der Minderheit Vollmer beantragte Regelung definieren einen sauberen gesetzlichen Rahmen für das Personalrecht des IGE, und ich meine, beide Rahmen seien auf ihre Weise vertretbar.

Die Mehrheit beantragt Ihnen die Unterstellung unter das OR, die Minderheit Vollmer unter das neue BPG. Es ist natürlich klar: Je näher das BPG beim OR liegt, desto weniger drängt es sich auf, das IGE-Personal vom Geltungsbereich des BPG auszunehmen.

Ich glaube, wenn man damals gesagt hat, man wolle kein Präjudiz schaffen, bevor das Beamtenrecht abgelöst werde, kann man das natürlich auf zwei Arten auslegen. Man kann es so auslegen: Man wolle nichts machen, schon gar nicht in Richtung OR, damit man es wieder zurücknehmen könne, wenn es liberal genug sei; aber man kann es auch umgekehrt sehen.

Bundesrat Koller hat sich damals im Bundesrat sehr dafür eingesetzt, dass es in Richtung OR geht, und auch der Direktor des IGE hat sich in der Kommission und auch sonst sehr dafür eingesetzt, dass es in Richtung OR geht. In diesem Sinne würde das mit dem Beschluss Ihrer Kommissionenmehrheit übereinstimmen.

Ich selber meine: Hätte man damals das neue, liberalere BPG schon gehabt, wäre wahrscheinlich niemand auf die Idee gekommen, diesen Bereich der Bundesverwaltung auszugliedern und dem OR zu unterstellen. Wir wollen ja gerade eine Atomisierung der verschiedenen Gebilde vermeiden, die eigentlich beim Bund sind.

Deshalb kann ich Ihnen sagen: Man kann mit beiden Lösungen leben.

#### Namentliche Abstimmung

*Vote nominatif*  
(Ref.: 3575)

*Für den Antrag der Mehrheit stimmen:*  
*Votent pour la proposition de la majorité:*

Antille, Aregger, Baader, Bangertler, Baumann Alexander, Beck, Bezzola, Bonny, Bosshard, Brunner Toni, Columberg, Comby, Dettling, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Eggly, Engelberger, Eymann, Fischer-Hägglingen, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Freund, Frey Walter, Fritschi, Gadiant, Hegetschweiler, Hess Peter, Kalbermatten, Kofmel, Kühne, Kunz, Lauper, Leu, Loeb, Mühlemann, Müller Erich, Nabholz, Oehrli, Peilli, Philipona, Raggenbass, Randegger, Rychen, Schenk, Schlüer, Schmid Samuel, Schmied Walter, Seiler Hanspeter, Stamm Luzi, Steinegger, Stucky, Suter, Theiler, Tschuppert, Vallender, Vetterli, Weigelt, Weyeneth, Widrig, Wittenwiler (62)

*Für den Antrag der Minderheit stimmen:*

*Votent pour la proposition de la minorité:*

Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Borel, Bühlmann, Carobbio, Cavalli, David, Donati, Dormann, Ducrot, Dünki, Fankhauser, Fässler, Fehr Jacqueline, Geiser, Gönner, Goll, Gross Jost, Grossenbacher, Günter, Gysin Remo, Haering Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hubmann, Jans, Keller Christine, Lœmann, Leuenberger, Marti Werner, Maury Pasquier, Müller-Hermli, Ratti, Rechsteiner Paul, Rechsteiner Rudolf, Rennwald, Roth, Ruffy, Schmid Odilo, Semadeni, Spielmann, Stamm Judth, Steffen, Strahm, Stump, Teuscher, Thanei, Tschäppät, Vermot, Vollmer, Waber, Widmer, Zwygart (57)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Aeppli, Ammann Schoch, Baumberger, Béguelin, Berberat, Binder, Bircher, Blaser, Blocher, Borer, Bortoluzzi, Bühner, Cavadini Adriano, Chiffelle, Christen, de Dardel, Debons, Dreher, Durrer, Ehrler, Engler, Epiney, Fasel, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Frey Claude, Friderici, Giezendanner, Gönseth, Grobet, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Guisan, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hasler Ernst, Heim, Hess Otto, Hochreutener, Hollenstein, Imhof, Jaquet, Jeanprêtre, Jossen, Jutzet, Keller Rudolf, Kuhn, Lachat, Langenberger, Löttscher, Maître, Maspoli, Maurer, Meier Hans, Meyer Theo, Meyer Thérèse, Moser, Ostermann, Pidoux, Pini, Ruckstuhl, Ruf, Sandoz Marcel, Schaller, Scherrer Jürg, Scheurer, Simon, Speck, Steinemann, Steiner, Tschopp, Vogel, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Wiederkehr, Wyss, Zapfl, Zbinden, Ziegler (80)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*

Heberlein

(1)

#### Art. 37

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1–3*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 4*

Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäss dem Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 bestehen, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden.

#### Art. 37

*Proposition de la commission*

*Al. 1–3*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 4*

Les rapports de travail existant avant l'entrée en vigueur de la présente loi selon le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 sont automatiquement maintenus d'après le nouveau droit à moins d'avoir été dissous par une résiliation ordinaire ou par une non-reconduction selon l'ancien droit.

*Angenommen – Adopté*

#### Art. 38

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

*Namentliche GesamtAbstimmung*

*Vote sur l'ensemble, nominatif*

(Ref.: 3562)

*Für Annahme des Entwurfes stimmen – Acceptent le projet:*

Antille, Aregger, Bangertler, Beck, Bezzola, Bonny, Bosshard, Columberg, Comby, David, Dettling, Donati, Dormann, Ducrot, Dünki, Dupraz, Eberhard, Egerszegi, Eggly, Engelberger, Eymann, Fischer-Seengen, Florio, Föhn, Fritschi,

Gadient, Grossenbacher, Hegetschweiler, Hess Peter, Kalbermatten, Kofmel, Kühne, Lauper, Leu, Loeb, Mühlemann, Müller Erich, Nabholz, Pelli, Philipona, Raggenbass, Randegger, Ratti, Rychen, Schmid Odilo, Stamm Judith, Stamm Luzi, Steffen, Steinegger, Stucky, Suter, Theiler, Tschuppert, Waber, Weigelt, Widrig, Wittenwiler, Zwygart

(58)

*Dagegen stimmen – Rejetent le projet:*

Baader, Baumann Alexander, Borel, Brunner Toni, Carobbio, Fässler, Fischer-Hägglingen, Frey Walter, Maury Pasquier, Oehrl, Rennwald, Roth, Ruffy, Schenk, Schlüer, Schmied Walter, Spielmann, Stump, Teuscher, Vetterli, Weyeneth (21)

*Der Stimme enthalten sich – S'abstiennent:*

Aguet, Alder, Banga, Baumann Ruedi, Baumann Stephanie, Bühlmann, Cavalli, Fankhauser, Fehr Jacqueline, Freund, Geiser, Gennet, Goll, Gross Jost, Günter, Gysin Remo, Häring Binder, Hafner Ursula, Hämmerle, Herczog, Hubmann, Jans, Keller Christine, Kunz, Leemann, Leuenberger, Marti Werner, Müller-Hemmi, Rechsteiner Paul, -Rechsteiner Rudolf, Schmid Samuel, Seiler Hanspeter, Semadeni, Strahm, Thanei, Tschäppät, Vallender, Vermot, Vollmer, Widmer (40)

*Entschuldigt/abwesend sind – Sont excusés/absents:*

Aeppli, Ammann Schoch, Baumberger, Béguelin, Berberat, Binder, Bircher, Blaser, Blocher, Borer, Bortoluzzi, Bühler, Cavadini Adriano, Chiffelle, Christen, de Dardel, Debons, Dreher, Durrer, Ehrler, Engler, Epiney, Fasel, Fehr Hans, Fehr Lisbeth, Frey Claude, Friderici, Giezendanner, Gonseth, Grobet, Gros Jean-Michel, Gross Andreas, Guisan, Gusset, Gysin Hans Rudolf, Hasler Ernst, Heim, Hess Otto, Hochreutener, Hollerstein, Imhof, Jaquet, Jeanprêtre, Jossen, Jutzet, Keller Rudolf, Kuhn, Lachat, Langenberger, Löttscher, Maître, Maspoll, Maurer, Meier Hans, Meyer Theo, Meyer Thérèse, Moser, Ostermann, Pidoux, Pini, Ruckstuhl, Ruf, Sandoz Marcel, Schaller, Scherrer Jürg, Scheurer, Simon, Speck, Steinemann, Steiner, Tschopp, Vogel, von Allmen, von Felten, Weber Agnes, Wiederkehr, Wyss, Zapfi, Zbinden, Ziegler (80)

*Präsidium, stimmt nicht – Présidence, ne vote pas:*

Heberlein

(1)

*Abschreibung – Classement**Antrag des Bundesrates*

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse  
gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

*Proposition du Conseil fédéral*

Classer les interventions parlementaires  
selon lettre aux Chambres fédérales

*Angenommen – Adopté**An den Ständerat – Au Conseil des Etats*

*Schluss der Sitzung um 18.50 Uhr*

*La séance est levée à 18 h 50*

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BBl 1999 1597)  
Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 08.10.99

Nationalrat/Conseil national 08.10.99

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

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

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

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

Nach diesen Vorbemerkungen komme ich zum Inhalt des neuen Gesetzes. Das BPG, das uns der Bundesrat mit Botschaft vom 14. Dezember 1998 unterbreitet hat, ist Bestandteil der Reformbewegung in der Verwaltung, welche seit einigen Jahren im Gang ist. Das BPG löst das heutige Beamtengesetz ab, welches das stolze Alter von 72 Jahren erreicht hat. In einer Welt, in der sich alles in Bewegung befindet und rasante Veränderungen stattfinden, welche noch

vor einem Jahrzehnt kaum denkbar waren, drängt sich auch ein Neuüberdenken des öffentlichen Dienstes auf. Der Staat bzw. seine Verwaltung tritt gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern schon lange nicht mehr in ausschliesslich hoheitlichen Funktionen auf, sondern steht heute oft als Anbieter für eine ganze Palette von Dienstleistungen in Konkurrenz zum privaten Bereich; ich denke vor allem an die Post und die SBB.

Es liegt deshalb nicht zuletzt im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, dass diese Unternehmen im Wettbewerb bestehen können. Das erfordert einen flexibleren Einsatz des Personals, als dies früher möglich war. Der traditionelle öffentliche Dienst war auf langfristige Berufswege in einem relativ engen Spektrum ausgerichtet. Heute dagegen muss jedermann damit rechnen, dass Funktionen geändert werden. Das erfordert einerseits die Möglichkeit eines departementsübergreifenden Personaleinsatzes und andererseits eine stärkere Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Damit kann das vorhandene Know-how optimal genutzt und wirkungsvoll eingesetzt werden.

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

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

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

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

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

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

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

5. **Regelungshierarchie:** Im Rahmen der neuen Gesetzgebung besteht eine klare Rangordnung. Das BPG bildet den übergeordneten rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses des Bundespersonals sowie des Personals von Post und SBB. Es stellt damit ein einheitliches Dach für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst des Bundes dar. Die Bestimmungen, welche der Bundesrat in der Verordnung I erlässt, gelten für den gesamten Personalbereich. Des Weiteren erlässt der Bundesrat eine Verordnung II, welche nur für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung anwendbar ist, nicht aber für das Personal von Post und SBB. Unter den Ausführungsbestimmungen, welche die beiden Unternehmen Post und SBB erlassen, ist der zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag zu verstehen.

Das materielle Recht des OR schliesslich kommt subsidiär überall dort zur Anwendung, wo weder das BPG noch die Verordnungen des Bundesrates noch die Gesamtarbeitsverträge eine Regelung vorsehen. Diese Konzeption führt zu einer klaren Trennung zwischen den Kompetenzen der Legislative, der Exekutive und der Unternehmungen: Das Parlament bleibt für die Formulierung der strategischen Ziele zuständig; dem Bundesrat und den Unternehmungen wird die operative Umsetzung übertragen.

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

Abschliessend kann ich festhalten, dass Ihnen die Kommission mit 7 zu 1 Stimmen Eintreten auf die Vorlage beantragt. Bei den Änderungen, die wir gegenüber dem Bundesrat und/oder dem Nationalrat vorgenommen haben und auf die wir in der Detailberatung zu sprechen kommen werden, handelt es sich nicht um fundamentale Abweichungen von der vom Bundesrat vorgegebenen Stossrichtung, sondern lediglich um Präzisierungen.

Die da und dort angestrebte vollständige Unterstellung des gesamten BPG unter die privatrechtliche Regelung des OR ist zumindest zum heutigen Zeitpunkt noch nicht spruchreif. Es gilt, die Versprechungen einzuhalten, die wir bei der Verabschiedung des Postorganisationsgesetzes und des SBB-Gesetzes hier in diesem Parlament abgegeben haben, wonach wir die Bereiche Post und SBB nicht dem OR unterstellen wollen. Mit dem vorliegenden BPG halten wir diese Zusicherung ein, erreichen aber dennoch die Flexibilität, welche das heutige wirtschaftliche Umfeld und das Tempo der sich abspielenden Veränderungen erfordern.

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

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

**Büttiker Rolf (R, SO):** Zuerst möchte ich meine Interessenbindung offen legen: Ich bin Zentralpräsident der Schweizer Kaderorganisation. Unsere Gremien haben sich auch mit diesem Gesetzentwurf befasst, weil wir davon überzeugt sind, dass dieses Gesetz nicht nur auf Kantone und Gemeinden einen Einfluss hat; dieses Gesetz hat – das unterschätzt man vielleicht ein bisschen – auch Signalwirkung für

die Privatwirtschaft. Ich bin der Meinung, dass das Bundespersonal ein neues Gesetz braucht. Aber es braucht nicht nur ein neues Gesetz: Das Bundespersonal braucht auch eine Art Kulturwandel, der natürlich mit diesem Gesetz untrennbar verbunden ist. Das Beamtengesetz von 1927, das sind wir uns einig, ist hoffnungslos veraltet und insbesondere zu starr. Eines der wesentlichen Ziele des neuen Bundespersonalrechtes ist daher die Flexibilisierung der Angestelltenverhältnisse, also die Anpassung an rasche Entwicklungen in den Bereichen Wirtschaft, Technik, Wissenschaft und Gesellschaft, an den Wertewandel und – heute je länger, desto mehr – die Globalisierung. Dieses Ziel wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in etwa erreicht. Deshalb bin ich für Eintreten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Aktualisierung dieses Bereiches ist für den Staat von grosser Bedeutung, haben sich doch in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren wesentliche Änderungen gerade auch im Bereich des öffentlichen Dienstes und der öffentlichen Dienstleistungen abgespielt. Wie es unter anderem in der Übersicht der Botschaft zum Ausdruck kommt, gehören im globalen Wettbewerb Effizienz und Effektivität des öffentlichen Sektors zu den wesentlichen Standortvorteilen. Mit einer grösseren Flexibilität der Angestelltenverhältnisse sollen die Unternehmungen befähigt werden, auf veränderte Verhältnisse zeitgerecht zu reagieren. Neben anderen Faktoren spielt dabei das Entlohnungssystem mit einem stärkeren Leistungs- und Marktbezug eine wesentliche Rolle.

Mit diesen Zielsetzungen kann ich mich identifizieren, und ich attestiere dem vorliegenden Entwurf auch, dass das angestrebte Ziel über weite Strecken erreicht worden ist. Die Frage aber, ob die vorliegende Umschreibung des Geltungsbereiches wirklich sinnvoll ist, kann ich bis heute nicht schlüssig beantworten.

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

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

Wenn wir nun hingehen würden und diese Tochtergesellschaften, wie das der Nationalrat getan hat, dem neuen BPG unterstellen, hätte das weitgehende arbeitsrechtliche Auswirkungen und auch erhebliche Konsequenzen für die Zukunft. Dadurch würde nämlich die Allianzfähigkeit beider Betriebe weitgehend vernichtet. Die entsprechenden An-

träge der Kommission, hier dem Entwurf des Bundesrates zu folgen, verdienen meines Erachtens die volle Unterstützung.

Gestatten Sie mir noch einige Bemerkungen zur Abschaffung des Beamtenstatus und zur Angleichung der Norm an das OR: Ich bin mir bewusst, dass die Verwaltung aufgrund der Verfassung und von Gesetzes wegen öffentliche Aufgaben zu erfüllen hat. Dies gebietet, dass wir die Eigenheiten des Staatswesens nicht aus den Augen verlieren. Der Staat ist als Arbeitgeber auch immer an das Gesetz, an die Verfassung und an die rechtsstaatlichen Grundsätze gebunden. Deshalb können wir das OR – das ist mir klar – nicht integral übernehmen. Wir müssen Kompromisse schliessen, die einerseits eine deutliche Annäherung an die Privatwirtschaft bringen und andererseits den besonderen Gegebenheiten des Bundes Rechnung tragen. Die Frage ist nun, ob mit dem bundesrätlichen Konzept ein guter Kompromiss gefunden worden ist oder nicht. Das neue Bundespersonalrecht bringt eine Annäherung an das Privatrecht. Das ist aus meiner Sicht durchaus zu begrüessen, denn das OR ist mitnichten des Teufels, wie man annehmen könnte, wenn man sich die Stellungnahmen gewisser Exponenten zu Gemüte führt. Im Gegenteil, das OR kennt eine ausgereifte Rechtsprechung, eine grosse Gerichtspraxis, mit der Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gut leben können. Das OR ist deshalb inhaltlich durchaus geeignet, im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis als ergänzendes Recht zur Anwendung zu kommen.

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

In diesem Sinne bin ich für Eintreten und für Unterstützung der Mehrheitsanträge.

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

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

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

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

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

Wir haben es als wichtig erachtet, dass die Personalpolitik des Bundes eine klare Ausrichtung erhält und der Bund zu einem homogenen Arbeitgeber wird. Ferner haben wir es als erforderlich erachtet, dass auf der höchsten Stufe eine strategische Personalbewirtschaftung eingeführt, die Zahl der mitwirkenden Organe verringert und die Funktion des Parlamentes neu festgelegt werden. Wir haben es als schwierig erachtet, den öffentlichen und den privaten Sektor zu vergleichen, obwohl dieser Vergleich häufig angestellt wird. Naturgemäss ist der Bund als Arbeitgeber gewissen Zwängen unterworfen, die sich in Bezug auf Mittel, Werte und Zielsetzungen von jenen der Privatwirtschaft unterscheiden – dies aus politischen und aus gesetzlichen Gründen. So ist z. B. die proportionale Vertretung der Geschlechter, der Landessprachen, der Regionen und der politischen Parteien gegeben. Ferner besteht ein grösserer Anspruch von Personen, die auf dem privaten Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Andererseits darf der Staat als Arbeitgeber weder die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes noch die Belastung des öffentlichen Haushaltes durch eine zu umfangreiche Verwaltung ignorieren. Er muss sich immer bewusst sein, dass er Vorbildfunktion hat und für seine Verwaltung Steuergelder beansprucht. Der vorliegende Gesetzentwurf entspricht in weiten Teilen den Empfehlungen, welche die GPK im Rahmen ihres Berichtes formuliert haben, und er verdient deshalb unsere Unterstützung. Das grösste Hindernis einer modernen Personalbewirtschaftung ist aber nicht das Gesetz, sondern es sind die Praktiken, die sich im Laufe der Jahre ergeben haben. Was es deshalb im Weiteren noch braucht, sind eine neue Einstellung und eine neue Unternehmensphilosophie. Was es ebenfalls braucht, sind echte Führungskräfte.

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

Diese Aufgabe wird viel Zeit beanspruchen und kann nur durch schrittweises Vorgehen gelöst werden. Es braucht dazu die politische Unterstützung des Bundesrates, des Parlamentes und der Sozialpartner.

Ich bin für Eintreten und Zustimmung zum BPG.

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

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

sationen dieses Personals das Referendum gegen das Telekommunikationsgesetz – gegen das Telefonprivatisierungsgesetz, wie es auch etwa genannt worden ist – nicht unterstützten haben und damit die Volksabstimmung nicht stattfinden musste. Ich wage keine Prognose darüber, wie sich das Schweizer Volk zu dieser Frage geäussert hätte.

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

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

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

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

Täuschen wir uns nicht! Ich habe mein Votum mit einem Hinweis auf die Reform der PTT und der SBB begonnen. Inzwischen ist für breite Kreise der Bevölkerung das Tempo der Reform der Betriebe des Service public so hoch und zum Teil so gewagt, dass ich mir sehr gut vorstellen kann, dass wir schlussendlich eine Volksabstimmung über den Service public in der Schweiz zu bestehen haben könnten, wenn wir uns nicht mit grösster Vorsicht und grösstem Vorbedacht an diese Gesetzesrevision machen. Denken Sie daran, wie breite Kreise der Bevölkerung darauf reagieren, wenn man ihnen mitteilt, dass Stationen und Postfilialen geschlossen, Dienstleistungen nicht mehr erbracht und erhebliche Tarifanpassungen ins Auge gefasst werden! Mit ein bisschen Phantasie können Sie sich vorstellen, in welche Konfliktsituation wir da hineingeraten könnten.

Ich will auch der Hoffnung Ausdruck geben, dass der Bund nicht die Absicht hat, dieses Gesetz gegen sein Personal durchzusetzen. Ich habe Grund zur Annahme, dass Herr Bundesrat Villiger nicht auf dieser Linie ist. Ich habe bei den

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

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

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

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

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

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

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

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

Wir müssen die gesamte Führung überdenken. Es ist ein Gesamtpaket. Am Schluss werden die Paragraphen und Verordnungen noch das Einfachste sein; das ist hier gesagt worden. Es geht darum, den ganzen Führungsprozess zielorientierter, leistungsorientierter zu gestalten, den Kulturwandel durchzuziehen. Das wird vor allem auch den Kadern sehr viel abfordern. Hier ist dieses Gesetz nur ein Element. Ein anderes Element wird die Führung durch Zielsetzung, in Zukunft vielleicht das Kontraktmanagement sein – alle diese Dinge, die mit Flag schon ein bisschen angefangen haben.

Man setzt Ziele in einem Leistungsauftrag, gibt ein Globalbudget vor und verlangt Rechenschaft über den Output. Das kameralistische Definieren des Inputs, bei dem es nachher niemanden mehr interessiert, was damit eigentlich geschieht, wird es nicht mehr geben.

In diesem Umfeld standen wir vor der Frage: Kann man das beim Bundespersonal mit einem einheitlichen «Dach» tun? Kann man die Post, die SBB, das Institut für geistiges Eigentum und die Bundesverwaltung – um nur einige Beispiele zu nennen – über den gleichen Leisten schlagen? Sie wissen, dass auch im Parlament schon gewisse Ideen diskutiert worden sind – Herr Leuenberger hat das angedeutet –, die darauf hinausliefen, z. B. die Arbeitsverhältnisse in den Betrieben dem OR zu unterstellen. Hier hat Herr Leuenberger zu Recht daran erinnert, dass man damals dem Personal und seinen Verbänden gewisse Zusagen gemacht hat. Obschon ich mir die Unterstellung der Betriebe unter das OR durchaus vorstellen könnte, fühle ich mich auch persönlich an diese Zusagen gebunden. Man hat damals auf ein Referendum verzichtet, und das müssen wir jetzt honorieren. Deshalb habe ich mich damals im Nationalrat gegen einen entsprechenden Antrag gewehrt.

Wenn wir natürlich über sehr Ungleichem ein einheitliches Dach errichten wollen, müssen wir die Freiräume gross genug gestalten. Das ist auch der Grund, weshalb wir ein Rahmengesetz geschaffen haben. Wir sind überzeugt, dass es ohne ein relativ weitmaschiges Rahmengesetz nicht möglich wäre, die ganze breite Palette von Personalkategorien unter diesem Dach zusammenzufassen. Wir haben deshalb die von Frau Spoerry beschriebene Hierarchie geschaffen: Zuerst das Gesetz mit den zwingenden Vorschriften. Dazu gilt generell: Wo das Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt das OR. Dazwischen gibt es verschiedene Möglichkeiten: die Verordnung des Bundesrates, die für das gesamte Bundespersonal gilt, dann die Verordnung, die nur für die engere Bundesverwaltung gilt, und gleichzeitig Ausführungsbestimmungen auf der Seite der Betriebe durch Gesamtarbeitsvertrag. Daraus entsteht etwas auf den ersten Blick Verwirrliches, aber auf den zweiten doch recht Logisches, das dieses einheitliche Dach ermöglicht und dadurch dem Personal gewisse Ängste nehmen kann.

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

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

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

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

Damit hat auch die Abschaffung des Beamtenstatus etwas zu tun. Eigentlich fand ich das immer eine etwas skurrile Einrichtung: Während vier Jahren war da einer vollkommen gesichert, unkündbar, er konnte fast tun, was er wollte, und im vierten Jahr befand er sich sozusagen im freien Fall. Man hat das aber nie ausgenutzt, obwohl man eigentlich alle vier Jahre riesige Rochaden hätte machen können. Man hätte durchaus auch unter dem alten Gesetz mit den Verbänden zusammen restrukturieren können. Aber das ist eigentlich ein System, das nicht mehr vertretbar ist. Deshalb wollen wir diese «Beamten» über Bord werfen – ich meine das natürlich nicht allzu wörtlich, dies zuhanden des Protokolls, damit es keine Fehlinterpretationen gibt: die Menschen wollen wir behalten, nur ihre Funktion wollen wir über Bord werfen. Wir wollen aber den Menschen, die bei uns beschäftigt sind, trotzdem einen etwas stärkeren Schutz geben, als er vielleicht im Durchschnitt in der Privatwirtschaft üblich ist. Das ist deshalb gerechtfertigt, weil wir in dieser bewegten Zeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Staat gegenüber auch eine recht grosse Loyalität erwarten – eine eher grössere Loyalität, als wir sie in der Privatwirtschaft antreffen. Das braucht eine Gegenleistung unsererseits. Wir wollen auch dafür sorgen, dass sich die Menschen, die beim Staat arbeiten, unabhängig fühlen, dass sie nicht druck- und korruptionsanfällig werden. Daran haben alle ein Interesse, auch die Bürgerinnen und Bürger. Das rechtfertigt es durchaus, dass wir sie nicht einfach ganz dem OR unterstellen, sondern etwas weiter gehen, aber andererseits auch die Treue einfordern.

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

Zur Zusammenarbeit mit den Verbänden glaube ich sagen zu dürfen, dass die Gespräche konstruktiv waren. Ich werde das, was wir vereinbart haben, hier auch loyal vertreten. Im einem oder anderen Punkt werde ich vielleicht durchaus auch einer neuen Regelung, die hineingekommen ist, zustimmen können – Gesetzgebung ist ja ein lebendiger Prozess –, aber sie darf dem Geist dessen, was wir vereinbart haben, nicht widersprechen.

Ich habe aber auch gespürt, dass die Verbände, die das beschlossene Gesetz wieder vor ihrer Basis vertreten müssen, eben auch die Ängste derselben perzipiert und eingebracht haben. Die Verbände haben gewisse Sorgen, und deshalb stimmten sie natürlich nicht begeistert zu. Ich verstehe das. Der Bundesrat hat in den Gesetzentwurf zwar ein paar Punkte aufgenommen, die die Verbände lieber anders gesehen hätten. Aber ich darf sagen, dass sie sich damit abgefunden und eben auch realisiert haben, dass es gewisse Anpassungen braucht. Ich glaube auch, dass vor allem die

Verbände des Personals in den Betrieben durchaus etwas gewinnen. Denn das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist ja innovativ und neu. Ich bin überzeugt, dass dies der Sozialpartnerschaft sehr viel mehr Substanz geben wird. Ich selber war ja früher immer Mitglied der Verhandlungsdelegation meiner Branche, und ich habe in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem damaligen VHTL sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich sehe nicht ein, warum das nicht auch beim Staat im gleichen, konstruktiven Geist von beiden Seiten her gehen soll. Ich höre auch, dass diese Verhandlungen bei den SBB und der Post schon im Gang sind und auch recht gut laufen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Bundpersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération**

*Detaillberatung – Examen de détail*

### **Titel und Ingress, Art. 1**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

### **Titre et préambule, art. 1**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

### **Art. 2**

*Antrag der Kommission*

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

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 1 Bst. c, d*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Béguelin*

*Abs. 1 Bst. c, d*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

### **Art. 2**

*Proposition de la commission*

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

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 1 let. c, d*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Béguelin*

*Al. 1 let. c, d*

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 1 Bst. c, d – Al. 1 let. c, d*

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

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

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

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

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

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

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

Der erst im Plenum des Nationalrates eingebrachte – es war kein Antrag der vorberatenden Kommission – und von diesem knapp gutgeheissene Antrag würde diese Kompetenz in übermässigem Masse einschränken und die SBB und PTT nicht erst auf dem Markt, sondern schon in den Verhandlungen mit anderen Unternehmen zu Aussenseitern stempeln. Das wurde uns in der Kommission sehr anschaulich und überzeugend dargelegt. So müssen sich die SBB z. B. heute an anderen Bahnen im Bereich Güterverkehr beteiligen können, damit sie gemeinsam auf dem Markt auftreten können. Ein solches Joint Venture ist zurzeit mit den italienischen Staatsbahnen in Vorbereitung. Bei der Post sieht die Situation nicht anders aus. Die Post hat schon heute sechs Konzerngesellschaften mit insgesamt 3500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Müssten nun beide Unternehmungen das Personal ihrer Tochterfirmen dem BPG unterstellen, hätte das fatale Konsequenzen. So müssten beispielsweise arbeitsrechtliche

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

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

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

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

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

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

In diesem Sinne braucht es auch ein bisschen Vertrauen. Ich sehe das und habe auch Verständnis für diese Befürchtung,

möchte aber umgekehrt davor warnen, jetzt hier Fesseln einzubauen, die letztlich für die Betriebe kontraproduktiv wären. Ich bitte Sie in diesem Sinne, den Antrag Béguelin abzulehnen.

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission .... 29 Stimmen  
Für den Antrag Béguelin .... 6 Stimmen

#### Art. 3

##### Antrag der Kommission

*Abs. 1 Bst. a, abis, e*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 1 Bst. b, c*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 1 Bst. d*

Streichen

*Abs. 2*

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

##### Antrag Béguelin

*Abs. 1 Bst. b, c*

Adhérer à la décision du Conseil national

#### Art. 3

##### Proposition de la commission

*Al. 1 let. a, abis, e*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 1 let. b, c*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 1 let. d*

Biffer

*Al. 2*

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

##### Proposition Béguelin

*Al. 1 let. b, c*

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

#### Art. 4

##### Antrag der Kommission

*Abs. 1, 2*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 3*

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

##### Antrag Studer Jean

*Abs. 3*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### Art. 4

##### Proposition de la commission

*Al. 1, 2*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 3*

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

##### Proposition Studer Jean

*Al. 3*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Studer Jean (S, NE):** La proposition de notre commission, à l'article 4 alinéa 3, introduit pour la première fois dans le corps de la loi la référence à une partie de la rémunération qui serait fixée selon la prestation. Le canton de Neuchâtel, dont je suis le représentant, connaît depuis quelques mois quelques débats à ce sujet. Je ne manque pas d'arguments pour en parler. Je ne vais pas ici les évoquer; je me limiterai à vous dire qu'à mes yeux, le principe d'une rémunération en fonction de la prestation se concilie très difficilement, voire pas du tout, avec les principes de la légalité et celui de l'égalité de traitement, que doit observer toute administration. Même si cela peut paraître aller de soi, il est donc important dans ce contexte de préciser, comme le fait le projet du Conseil fédéral à l'alinéa 3, que l'employeur doit prévenir tout arbitraire dans les rapports de travail.

Mais tant la version du Conseil national que celle de notre commission altèrent cette nécessaire recommandation. A supposer que, pour partie, la rémunération doit dépendre des mérites de l'employé, il me paraît évident qu'elle ne peut avoir pour cadre principal des entretiens avec l'intéressé. Loin de nous l'idée que ces entretiens ne doivent pas avoir lieu. Au contraire, une collaboration respectueuse et performante nécessite des contacts directs et réguliers entre chaque partie. Mais ces entretiens sont source de trop de subjectivité pour se concilier justement avec les principes de la légalité et avec celui de l'égalité de traitement.

Nous vous invitons donc à abandonner le mauvais cadre proposé tant par la version du Conseil national que par celle de la commission du Conseil des Etats, et à admettre que si une appréciation individuelle doit être faite, elle doit intervenir sur des critères objectifs.

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

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

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

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

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

Wenn ich Herrn Studer richtig verstanden habe, ist sein Antrag, zur Formulierung des Bundesrates zurückzugehen, darin begründet, dass er eigentlich von leistungsgerechter Entlohnung nicht sehr begeistert ist. Aber würden wir von diesem Prinzip abweichen, würden wir einen wesentlichen Pfeiler aus dem neuen BPG herausbrechen. Wir wollen mit Absatz 3 zum Ausdruck bringen, dass es in der Zukunft ein Beurteilungssystem geben wird und dass dieses auf einem Mitarbeitergespräch basiert. Aber dieses Mitarbeitergespräch – ich wiederhole mich, aber es scheint mir wichtig zu

sein – ist nicht nur eine Grundlage für die Entlohnung, sondern stellt ganz generell auch ein Element zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden dar. Für die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Leistung braucht es daneben noch weitere Massnahmen wie zum Beispiel das Assessment, welches ja heute schon in der Verwaltung angewendet wird. Alle diese Elemente werden nun in Absatz 3 zusammengefasst.

Die Version, welche Ihnen Ihre Kommission vorschlägt, weicht inhaltlich kaum von der Fassung des Nationalrates ab; aber wir sind der Meinung, sie bringe unser Anliegen sprachlich etwas knizser zum Ausdruck. Doch wie gesagt, Herr Studer wendet sich nicht gegen die sprachliche Differenz zwischen der Formulierung des Nationalrates und derjenigen unserer Kommission, sondern er möchte grundsätzlich von Mitarbeitergesprächen und Grundlagen für leistungsgerechte Entlohnung in diesem Gesetz nichts vermerkt haben. Aus diesem Grund darf ich Sie im Namen der geschlossenen Kommission bitten, bei Absatz 3 von Artikel 4 an unserer Fassung festzuhalten.

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

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

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

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

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

**Abs. 3 – Al. 3****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 32 Stimmen

Für den Antrag Studer Jean .... 5 Stimmen

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

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

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

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

**Art. 5****Antrag der Kommission****Abs. 1, 2**

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

**Abs. 3, 4**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Antrag Leumann**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 5****Proposition de la commission****Al. 1, 2**

Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Al. 3, 4**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Proposition Leumann**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Leumann Helen (R, LU)**: Ich möchte Ihnen beantragen, beim Beschluss des Nationalrates zu bleiben, und zwar aus folgenden Gründen: Die Koordination, das Controlling und das Reporting sind Steuerungsinstrumente. Wer steuert, muss koordinieren, muss das Controlling sicherstellen und

informieren. Das ist Aufgabe des Bundesrates. Das Controlling und das Reporting müssen aber auseinander gehalten werden, da es sich um zwei verschiedene Instrumente mit je eigenen Steuerungsvorgängen handelt.

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

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

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

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

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

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

Neu an der nationalrätlichen Fassung ist, dass der Bundesrat die Berichterstattung mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen vereinbaren muss. Das ist ein Novum, und es wurde in unserer Kommission nicht ganz klar, was das genau bedeutet und welche Auswirkungen das langfristig hat, ob man dann in jedem Gesetz eine solche Regelung vorsehen muss oder ob das ein Einzelfall bleibt. Gleichzeitig wurde in unserer Kommission klar, dass eine Auskunft selbstverständlich erteilt und die Antwort auch in die Berichterstattung eingebaut wird, wenn eine Kommission – eben eine Aufsichtskommission – darum ersucht. Aus diesem Grunde wurde der Antrag, den jetzt Frau Leumann stellt und der in der Kommission auch vorlag, mit 10 zu 2 Stimmen abgelehnt.

Ich muss Sie bitten, der Kommission zu folgen.

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

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

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

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission .... 22 Stimmen

Für den Antrag Leumann .... 15 Stimmen

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

*Die Sitzung wird von 19.15 Uhr bis 19.50 Uhr unterbrochen  
La séance est interrompue de 19 h 15 à 19 h 50*

#### Art. 6

##### Antrag der Kommission

Abs. 1–4

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

##### Abs. 5

###### Mehrheit

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

###### Minderheit

(Aeby)

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

##### Abs. 6

###### Mehrheit

Die Arbeitgeber können Angestellte in begründeten Einzelfällen dem OR unterstellen.

###### Minderheit

(Aeby)

Ablehnung des Antrages der Mehrheit

##### Abs. 7

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

##### Antrag David

Abs. 5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

##### Antrag Brunner Christiane

Abs. 5

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

#### Art. 6

##### Proposition de la commission

Al. 1–4

Adhérer à la décision du Conseil national

##### Al. 5

###### Majorité

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

###### Minorité

(Aeby)

Le Conseil fédéral peut soumettre au CO le personnel auxiliaire ....

##### Al. 6

###### Majorité

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

###### Minorité

(Aeby)

Rejeter la proposition de la majorité

##### Al. 7

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

##### Proposition David

Al. 5

Adhérer à la décision du Conseil national

##### Proposition Brunner Christiane

Al. 5

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

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

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

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

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

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

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

Ich bin glücklich – und ich darf das wahrscheinlich im Namen der Kommission sagen, weil wir sehr geschlossen hinter diesem neuen OR-Fenster stehen –, dass Frau Brunner dieses Fenster akzeptiert, auch wenn sie den Wunsch hat, dass man es noch mit Mindestvorschriften absichern würde. Ob das notwendig ist, nachdem der Bundesrat gestützt auf andere Artikel die Möglichkeit hat, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, bleibe einmal dahingestellt. Aber es kommt in diesem Anliegen zum Ausdruck, dass man auch Aushilfsangestellte und die übrigen Kategorien, die dem OR unterstellt werden, als Arbeitgeber gut behandeln soll. Das ist für uns selbstverständlich, das muss so sein; auch bei diesen Kategorien soll der Bund ein guter Arbeitgeber sein.

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

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

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

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

*Abs. 1–4 – Al. 1–4*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 5 – Al. 5*

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

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

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

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

Je suis peut-être un trop ancienne conseillère aux Etats, et ma proposition, si elle va dans le même sens que la proposition David, est un essai de trouver une solution qui garantisse les intérêts et les conditions de travail du personnel qui serait concerné par cet alinéa, mais en même temps une solution de compromis qui rende acceptable la proposition faite par la majorité de notre commission.

Puisque j'ai la parole, et que Mme la rapporteure a parlé de tous les alinéas, j'aimerais encore poser une question concernant l'alinéa 6, indépendamment de ma proposition à l'alinéa 5. J'aimerais que M. Villiger, conseiller fédéral, me précise l'interprétation de cette disposition qui est beaucoup plus claire dans le texte allemand et le texte français qui peut être résorbée par la Commission de rédaction, mais j'aimerais quand même que M. le conseiller fédéral m'explique exactement s'il s'agit vraiment de «Einzelfälle» et pas seulement de «cas particuliers fondés», tel qu'énoncé dans la version française de notre dépliant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Frick Bruno (C, SZ):** Soweit Herr David Widerstand gegen die Politik anführt, wie sie Adtranz und andere an den Tag gelegt haben, unterstützen wir ihn vollauf. Aber die Absätze 5 bis 7 – insbesondere Absatz 5 – liegen nicht auf dieser Linie. Ich habe aus seiner Argumentation und aus dem Votum von Frau Brunner klar die Angst herausgehört, der Bundesrat erhalte die Carte blanche, ganze Bereiche, grosse Teile der Verwaltung, allenfalls ganze Unternehmungen wie die SBB oder die Post vom BPG auszunehmen. Die Angst ist unbegründet. Ich möchte das in vier Punkten begründen.

1. Der Bundesrat kann nicht willkürlich einzelne Personalkategorien dem OR unterstellen, sondern eine Kann-Vorschrift

bedeutet immer ein pflichtgemässes Ermessen. Es müssen besondere Gründe vorliegen – genau wie sie beim Aushilfspersonal, bei Praktikanten und im Ausland rekrutiertem und angestelltem Personal vorliegen –, um eine weitere Kategorie von der Unterstellung auszunehmen.

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

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

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

Wenn man die Formulierung ohne Hintergründe liest, kann sie zu den Annahmen verleiten, wie wir sie gehört haben.

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

Darum bitte ich Sie, dem Antrag der Kommission zuzustimmen.

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

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

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

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

Ich darf Herrn Frick zu bedenken geben, dass diese Unterstellung nach sechzig Jahren Beamtengesetz auch eine grosse psychologische Bedeutung hat, die wir im Zug von Reformprozessen gewiss nicht unterschätzen dürfen. Wenn man schon von einem OR-Fenster spricht, dann muss dieses Fenster ganz genau definiert werden. Das heisst, ich würde es begrüessen, wenn man dieses Fenster nicht in die Wand schlägt, sondern bei der Regelung bleibt, wie sie für Post und SBB vor zweieinhalb respektive vor eineinhalb Jahren schon beschlossen worden ist. Das würde dem entsprechen, was der Nationalrat beschlossen hat und was uns Herr David als Antrag unterbreitet.

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

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

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

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

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

man hier etwas mehr öffnen muss – im Wissen darum, dass bei den Verhandlungen mit den Verbänden diese Öffnung so noch nicht zur Diskussion gestanden hat.

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

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

Herr Leuenberger hat nicht die Frage gestellt, aber gesagt, man müsse fast annehmen, wenn die Post und die SBB jetzt mit ihren Organisationsgesetzen leben könnten, habe der Bund andere Kategorien in der engeren Bundesverwaltung «im Hinterkopf». Ich kann hier klar sagen: Es gibt keine solchen Hintergedanken, ich würde auch das Zoll- und Grenz-wachtpersonal nicht in dieser Kategorie sehen. Auch jene, die eine ausgesprochen hoheitliche Funktion ausüben, benötigen etwas mehr Schutz; dafür würde ich mich hier durchaus verbürgen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Abstimmung – Vote*

##### *Eventuell – A titre préliminaire*

Für den Antrag Brunner Christiane .... 21 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit .... 16 Stimmen

##### *Definitiv – Définitivement*

Für den Antrag Brunner Christiane .... 30 Stimmen

Für den Antrag David .... 9 Stimmen

##### *Abs. 6 – Al. 6*

*Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit*

*Adopté selon la proposition de la majorité*

##### *Abs. 7 – Al. 7*

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 6a**

##### *Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

##### *Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 7**

##### *Antrag der Kommission*

*Abs. 1, 2*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 2bis*

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

*Abs. 3*

Der Bundesrat regelt durch Verordnung:

....

#### **Art. 7**

##### *Proposition de la commission*

*Al. 1, 2*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 2bis*

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

*Al. 3*

Le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance:

....

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

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

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 8**

##### *Antrag der Kommission*

*Abs. 1, 3*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 2*

##### *Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

##### *Minderheit*

*(Aeby)*

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

....

*Abs. 4*

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

*Abs. 5*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 6*

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

##### *Antrag Brunner Christiane*

*Abs. 2*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### **Art. 8**

##### *Proposition de la commission*

*Al. 1, 3*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 2*

##### *Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil national

##### *Minorité*

*(Aeby)*

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

*Al. 4*

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

*Al. 5*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 6*

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

##### *Proposition Brunner Christiane*

*Al. 2*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Ich glaube, wir sollten hier keine Kommissionssitzung abhalten, vor allem weil ausgewiesene Experten Laien gegenüberstehen.

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

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

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

*Abs. 2 – Al. 2*

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

*Abs. 4–6 – Al. 4–6*

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

*Angenommen – Adopté*

**Art. 9**  
*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates  
*Abs. 2*

....  
a. beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG;

....  
*Abs. 3*  
Für bestimmte Personalkategorien kann der Bundesrat ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen. Die Arbeitgeber können in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

*Antrag Leuenberger*  
*Abs. 2, 3*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 9**  
*Proposition de la commission*  
*Al. 1*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 2*  
....  
a. à l'âge limite fixé à l'article 21 LAVS;

....  
*Al. 3*  
Le Conseil fédéral peut arrêter un âge limite moins élevé que celui fixé à l'article 21 LAVS pour des catégories de personnel déterminées. Dans certains cas particuliers, l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

*Proposition Leuenberger*  
*Al. 2, 3*  
Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

Ich bin jetzt auch ein bisschen unsorgfältig. Die SBB haben derzeit einen gewaltigen Mangel an ausgebildeten Visiteuren. Heisst diese Bestimmung, dass die SBB-Direktion anordnen könnte, dass die Visiteure bis 70 arbeiten müssen? Nein, das kann wirklich nicht die Meinung sein! Ich bitte Sie mit allem Nachdruck, Verordnungsmaterie nicht in einem Gesetz relativ unsorgfältig regeln zu wollen, sondern die Verordnungsmaterie dem Bundesrat zu überlassen. Ich hoffe, dass der Bundesrat selber bei seiner Fassung bleibt, die der Nationalrat unverändert übernommen hat. Diese Lösung ist übrigens letztlich auch viel flexibler als die Lösung über das AHVG. Ich sage Ihnen noch einmal: Was mich am meisten stört, ist der neu eingefügte Absatz 3, der irgendwie nach Willkür riecht, weil der Bundesrat zwar Zückerchen verteilen kann, die unangenehmen Dinge aber dann die einzelnen Arbeitgeber tun müssen. Ich habe bisher immer gemeint, die einzelnen Arbeitgeber würden gewisse Dinge in Verträgen mit ihrem Personal regeln. Jetzt kommt der Gesetzgeber und sagt, der Arbeitgeber könne vorsehen, dass man über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus beschäftigt werde. Ich muss Ihnen offen gestehen: Ich befürchte, dass uns diese Formulierung sehr grossen Kummer bereiten würde, falls sie so beschlossen werden sollte. Ich bitte Sie deshalb, dem Nationalrat bzw. dem Bundesrat zuzustimmen, und hoffe, dass auch der Bundesrat bei seiner weisen und nützlichen Formulierung bleibt.

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

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

Andererseits haben wir uns davon überzeugen lassen, dass es bereits heute ganze Personalkategorien gibt, die vorzeitig in Pension gehen können. Der Bundesrat will daran mindestens im Moment festhalten. Dies gilt für das Grenzwachtkorps, das Instruktionkorps, die Angehörigen der Flugdienste und der Flugsicherung wie auch für höhere Stabs-offiziere. Damit der Bundesrat von dieser Möglichkeit weiter Gebrauch machen kann und überhaupt die Flexibilität hat, für Personalkategorien, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, eine vorzeitige Pensionierung festzulegen, geben wir ihm in Absatz 3 die Möglichkeit, diese Ausnahme zu machen.

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

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

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

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

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

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

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** In der Kommission ist die neue Formel beantragt worden, wahrscheinlich weil die Befürchtung bestand, der Bundesrat könnte irgend einmal zusammen mit den Verbänden eine Alterslimite festlegen, die unterhalb des heutigen AHV-Alters liegen würde. Man möchte doch, dass das ganze Volk in dieser Frage einigermaßen gleich behandelt wird. Massnahmen, die in Richtung dieser Befürchtung gehen, sind nicht beabsichtigt, theoretisch aber möglich, mit den Ausnahmen, die Sie hier mit dieser Formel zulassen. Das sind die gleichen Ausnahmen, die wir heute schon haben; Frau Spoerry hat sie erwähnt. Es sind dies das Grenzwachtkorps, die Instruktionen und die Generäle. Das sind Berufe, wo es doch nicht geht – denken Sie an die Gefahren, in denen die Grenzwächter heute leben! –, dass einer bis zum 65. Lebensjahr arbeitet, da braucht es Ausnahmen. Auf diesen müssen wir beharren, andere Ausnahmen sehen wir eigentlich nicht.

Im Moment ist mir nicht ganz klar – aber das werden wir in der Differenzbereinigung noch prüfen –, ob es mit der neuen Formulierung möglich ist, die heutige Lösung beizubehalten, wonach die Beamten unter bestimmten Umständen, die genau definiert sind, etwas früher in Rente gehen können. Das ist in letzter Zeit hin und wieder und immer häufiger vorgekommen; wir möchten das natürlich beibehalten. In Einzelfällen – bei jenen, die darüber hinaus arbeiten – kann das durchaus Sinn machen; aber das geht nur im gegenseitigen Einvernehmen, man kann keinen zwingen, länger zu arbeiten – auch nach AHVG nicht. Es kann der Fall sein, wenn ein Spezialist da ist, für den man keinen geeigneten Ersatz findet, oder wenn ein Projekt noch fertig gemacht werden muss. Ich glaube sowieso, dass wir uns in den nächsten zwanzig Jahren mit dem Gedanken vertraut machen müssen, eher wieder etwas länger als weniger lang zu arbeiten. Heute wird man noch gelyncht, wenn man das sagt, aber Sie werden es noch erleben, dass länger gearbeitet wird. Gesamthaft gesehen würde ich natürlich die bundesrätliche Formulierung vorziehen. Ich habe gesagt, dass wir mit der anderen nicht untergehen, aber wir würden die bundesrätliche Formulierung vorziehen, weil sie eben eine Spur flexibler ist. Wir haben nicht vor, unter das AHV-Alter zu gehen. Diese Zusage kann ich selbstverständlich machen. In diesem Sinne würde ich es vorziehen, wenn Sie Herrn Leuenberger zustimmen würden.

**Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission:** Ich muss doch noch auf etwas hinweisen, bevor Sie entscheiden – ein Kollege hat mir das soeben zugesteckt –: Wir hatten heute eine Medienmitteilung aus dem Eidgenössischen Finanzdepartement in unseren Fächern, in welcher gesagt wird: «Erörtert wurden diverse offene Fragen zu den Leistungszielen der neuen Pensionskasse. Unter anderem ist vorgesehen, den reglementarischen Altersrücktritt auf das Alter 62 festzulegen, mit der Möglichkeit einer freiwilligen Frühpensionierung ab Alter 60.»

Ich möchte Sie fragen, ob Sie in Anbetracht dieser Aussage tatsächlich den Hinweis auf das AHV-Gesetz nicht in das Bundespersonalgesetz hineinschreiben wollen.

**Abs. 1 – Ai. 1**  
*Angenommen – Adopté*

**Abs. 2, 3 – Ai. 2, 3**

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

**Art. 10**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté***Art. 11***Antrag der Kommission*

Abs. 1–3

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 4

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

Abs. 5

Streichen

Abs. 6 Bst. a

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 6 Bst. abis

Streichen

Abs. 6 Bst. b, d, e

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Abs. 6 Bst. c

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Minderheit*

(Aeby)

Streichen

Abs. 7

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 11***Proposition de la commission*

Al. 1–3

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 4

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

Al. 5

Biffer

Al. 6 let. a

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 6 let. abis

Biffer

Al. 6 let. b, d, e

Adhérer à la décision du Conseil national

Al. 6 let. c

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Minorité*

(Aeby)

Biffer

Al. 7

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

*Angenommen – Adopté*

Abs. 6 Bst. c – Al. 6 let. c

**Präsident** (Schmid Carlo, Präsident): Herr Leuenberger hat den Antrag der Minderheit Aeby aufgenommen.**Leuenberger** Ernst (S, SO): Ich nehme an, das Abstimmungsresultat zeichnet sich bereits ab. Ich will mich deshalb kurz fassen.

Ich will Ihnen einfach sagen, dass die Bestimmung von Litera c, die vorsieht, dass man aus wirtschaftlichen Gründen vom öffentlichen Arbeitgeber Bund entlassen werden kann, eine grundlegende Neuerung ist. Diese grundlegende Neuerung, die viele von Ihnen als selbstverständlich erachten, wird in einem allfälligen Abstimmungskampf zu erheblichen

Auseinandersetzungen führen. Jene, die der «notion» Service public anhängen, werden sagen, der Service public bestehe eben gerade darin, dass der öffentliche Arbeitgeber seine Personalpolitik so sorgfältig mache, dass er gar nicht in die Lage komme, zu viele Leute zu haben und dann Entlassungen aussprechen zu müssen. Der öffentliche Arbeitgeber würde im Interesse des Vertrauens in den öffentlichen Arbeitgeber vor allem in jenen Bereichen, wo hoheitliche Funktionen auszuüben seien, aber auch dort, wo es um die eigentliche Qualität des Service public gehe, ein so hoch motiviertes Personal haben wollen, dass er ihm im Prinzip garantiere, er funktioniere ohne Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen. Beachten Sie: Ich habe damit kein Wort gegen Entlassungen aus z. B. disziplinarischen Gründen gesagt oder gegen Entlassungen, wenn jemand den Anforderungen einer Stelle nicht genügt. Ich spreche ganz simpel und einfach von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, die hier neu eingeführt werden können.

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

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

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

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

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

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

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

**VIIIger Kaspar, Bundesrat:** Ich kann auf das Amtliche Bulletin mit den Aussagen von Herrn Leuenberger verweisen, dann muss ich sie nicht selber machen. Im Ernst: Das ist, wie Herr Leuenberger vermutet, ein wichtiger Artikel für uns, weil auch der Bund heute die Möglichkeit haben muss – sozusagen als *Ultima Ratio* –, Kündigungen auszusprechen, wenn wirklich etwas grundlegend verändert werden muss. Herr Leuenberger hat gesagt, man müsse den Service public eigentlich so ausüben, dass er rationell ist und es gar nicht vorkommt, dass man plötzlich zu viele Leute hat. Das trifft vielleicht für gewisse Bereiche zu. Ich erinnere aber wieder an das damalige EMD. Da war ein ganzes Departement, das sich plötzlich rasant anpassen musste – und zwar aus Gründen, die es nicht zu vertreten hatte – und letztlich nur noch etwa ein Drittel des Personals brauchte. Vielleicht geht diese Anpassung ja noch weiter. In solchen Fällen muss sich heute auch der Bund anpassen können.

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

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

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit .... 29 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Leuenberger .... 5 Stimmen

#### Art. 12

##### Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

##### Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

#### Angenommen – Adopté

#### Art. 13

##### Antrag der Kommission

##### Abs. 1

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

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

##### Abs. 2

##### Streichen

##### Abs. 2bis

Verlangt der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen seit Eingang der geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung, so ist die Kündigung nichtig und die betroffene Person wird mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt.

##### Abs. 2ter

Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn er oder die Beschwerdeinstanz die Kündigung insbesondere aufgehoben hat, weil sie:

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

##### Abs. 3–5

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

#### Art. 13

##### Proposition de la commission

##### Al. 1

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

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

##### Al. 2

##### Biffer

##### Al. 2bis

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

##### Al. 2ter

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

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

##### Al. 3–5

Adhérer à la décision du Conseil national

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

1. Es wird also eine Frist angesetzt, die aber nicht mit Tagen definiert wird, sondern mit dem unbestimmten Wort «unmittelbar».

2. Der Betroffene muss den Nichtigkeitsgrund der Kündigung schriftlich und erst noch glaubhaft geltend machen.

Bei Nichtigkeit ist es bislang so, dass sie von Amtes wegen zu beachten ist und das alles dort nicht gilt; man verbindet hier die Nichtigkeit ganz neu mit Erfordernissen, die für Nichtigkeit sonst nirgends im Recht gelten.

Besondere Bedenken habe ich wegen der Frist: Das Wort «unmittelbar» bedeutet, dass einer sofort den Rechtsverlust in Kauf nimmt, wenn er es nicht macht. Er weiss nicht, wie lange er Zeit hat; er verliert den Entschädigungsanspruch. Ich bin der Überzeugung, dass in unserem Rat üblich ist, möchte jetzt aber keinen Antrag stellen. Es wird sicher eine Differenz zum Nationalrat geben. Aber diese Formulierung, die hier beantragt wird, schafft Rechtsunsicherheit und sollte daher nicht so bleiben.

*Angenommen – Adopté*

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

**Wicki Franz** (C, LU): Ich stelle einen Ordnungsantrag: Ich bitte Sie, die Beratung fortzusetzen, bis die Vorlage fertig beraten ist. Als Kommissionsmitglied weiss ich etwa, welche Differenzen noch bestehen. Ich weiss auch, welche Anträge vorliegen. Wenn wir uns, wie das in unserem Rat üblich ist, etwas kurz halten, können wir die Beratung des Geschäftes heute wirklich beenden.

*Abstimmung – Vote*

Für den Ordnungsantrag Wicki .... 23 Stimmen  
Dagegen .... 6 Stimmen

#### Art. 14

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Minderheit*

*(Aeby)*

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

*Abs. 2*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Minderheit*

*(Aeby)*

Der Bundesrat regelt die garantierten Mindestlöhne und die Höchstlöhne.

*Abs. 3*

*Mehrheit*

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

*Minderheit*

*(Aeby)*

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

*Abs. 4, 5*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

#### Art. 14

*Proposition de la commission*

*Al. 1*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Minorité*

*(Aeby)*

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

*Al. 2*

*Majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Minorité*

*(Aeby)*

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

*Al. 3*

*Majorité*

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

*Minorité*

*(Aeby)*

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

*Al. 4, 5*

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bei Absatz 2 schlägt Ihnen Ihre Kommission vor, zurück zum Entwurf des Bundesrates zu gehen und festzuhalten, dass die Mindestlöhne geregelt werden. Vom Zusatz, dass diese Mindestlöhne den Lebensunterhalt «zu angemessenen Bedingungen» gewährleisten sollen, wollen wir Abstand nehmen, weil wir uns nicht vorstellen können, was damit eigentlich gemeint ist. Heisst das, dass der Mindestlohn ändern muss, wenn sich die Lebenssituation, z. B. durch eine Scheidung, durch eine Heirat oder durch einen Domizilwechsel, des betroffenen Angestellten ändert? Aus diesem Grunde möchten wir beim Entwurf des Bundesrates bleiben. Bei Absatz 3 sind wir der Meinung, dass es genügt, wenn die Ausführungsbestimmungen die Grundsätze der Lohnfestlegung regeln. Wir wollen nicht einen Mindestanteil des Funktionslohnes festhalten. Dieser Mindestanteil des Funktionslohnes kann je nach Funktion anders sein, er kann auch wechseln. Wir möchten diese starre Vorschrift nicht im Gesetz verankern.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Im Nationalrat und vor allem in der nationalrätlichen Kommission haben wir eine intensive Diskussion über das Legalitätsprinzip geführt. Es wurde eingewendet, wir würden mit diesem Gesetz das Legalitätsprinzip an vielen Orten verletzen, indem wir zu wenig präzise sagen würden, wie z. B. die Löhne – mit welchem Anteil Leistungslohn usw. – im Detail gestaltet werden müssten. Wir sind in dieser Diskussion zum Schluss gekommen, dass es zwischen dem klassischen Legalitätsprinzip und dem Markt irgendwo ein Spannungsfeld gibt. Etwas überrascht war ich, als dann ein ganz namhafter Staatsrechtler gesagt hat, wir müssten viel präziser sein, sonst würden wir mit dem Legalitätsprinzip gegen die Verfassung verstossen. Gleichzeitig hat er aber gesagt, man könnte die Arbeitsverhältnisse an sich nach dem OR regeln. Ich habe das deshalb nicht verstanden, weil die OR-Regelung die völlige Freiheit bedeuten würde und legal wäre; aber das, was wir hier tun, nämlich gewisse Eckwerte setzen, das wurde moniert.

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

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

Hingegen sollten wir nicht auch noch die Maximallöhne vom Bundesrat aus festsetzen. Er wird das selbstverständlich für

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

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

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

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

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

Ich kann Herrn Béguelin in Bezug auf die Transparenz des Lohnsystems beruhigen: Das, was hier mit Öffentlichkeit gemeint ist, das wollen wir tun.

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

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

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

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

Ich bitte Sie, dem Antrag der Mehrheit zuzustimmen.

*Abs. 1 – AI. 1*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 28 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin .... 5 Stimmen

*Abs. 2 – AI. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 24 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin .... 5 Stimmen

*Abs. 3 – AI. 3*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 28 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/Béguelin .... 5 Stimmen

*Abs. 4, 5 – AI. 4, 5*

*Angenommen – Adopté*

**Art. 15**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

*Mehrheit*

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

*Minderheit*

*(Aeby)*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 3*

Streichen

*Abs. 4*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Antrag David*

*Abs. 1*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Leuenberger*

*Abs. 3*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 15**

*Proposition de la commission*

*AI. 1*

*Majorité*

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

*Minorité*

*(Aeby)*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*AI. 2*

Adhérer à la décision du Conseil national

*AI. 3*

Biffer

*AI. 4*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition David*

*AI. 1*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Leuenberger*

*AI. 3*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Abs. 1 – AI. 1*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Insofern ist die Formulierung der Kommissionsmehrheit nach unserer Überzeugung gegenüber der nationalrätlichen Fassung ein Entgegenkommen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das bedeutet: Auch wenn die finanziellen Verhältnisse des Arbeitgebers eigentlich die Ausrichtung eines Teuerungsausgleiches nicht zulassen würden, es der Arbeitsmarkt aus Konkurrenzgründen aber gebietet – damit man die Leute behalten kann und neue Leute bekommt –, trotzdem bei den Löhnen nachzugeben, kann man einen Teuerungsausgleich ausrichten. Aber auch das Umgekehrte ist möglich, nämlich dass es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erlauben würde, einen Teuerungsausgleich auszurichten, dass aber mit Rücksicht auf den gesamten Ar-

beitsmarkt darauf verzichtet werden kann, weil die Situation auf dem Arbeitsmarkt anders und das Lohnniveau vielleicht ohnehin zu hoch ist.

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

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

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

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

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

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit .... 26 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit/

Leuenberger/David .... 8 Stimmen

**Abs. 2 – Al. 2***Angenommen – Adopté***Abs. 3 – Al. 3**

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

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

Aus diesem Grunde beantragen wir Streichung.

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

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

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

**Abs. 4 – Al. 4***Angenommen – Adopté***Art. 16, 17***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté***Art. 18***Antrag der Kommission***Abs. 1, 2**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Abs. 3**

Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absätze 1 Buchstaben a bis c und 2ter Buchstabe a aufgehoben ....

**Abs. 4**

Wird die Kündigung nach Artikel 13 Absatz 2ter Buchstabe b aufgehoben ....

**Abs. 5–8**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 18***Proposition de la commission***Al. 1, 2**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Al. 3**

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

**Al. 4**

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

**Al. 5–8**

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté***Art. 18a***Antrag der Kommission**Titel*

Wahrung der Interessen der Arbeitgeber

**Abs. 1**

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

**Abs. 2**

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

**Art. 18a***Proposition de la commission**Titre*

Défense des intérêts des employeurs

**Al. 1**

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

**Al. 2**

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

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

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

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

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

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Ich bin eigentlich davon ausgegangen, dass der Bund nur berechnigte Interessen hat. Aber Spass beiseite; man kann das Wort «berechnigte» einsetzen. Wir haben es weggelassen, weil wir vome den generellen Verweis auf das OR haben, somit hätte das ohnehin gegolten. Der Bundesrat hat aber nichts dagegen, wenn das ausdrücklich gesagt wird, weil wir diese Treuepflicht erwarten. Ich beantrage Ihnen, das Wort «berechnigte» einzusetzen, dann haben wir Übereinstimmung mit dem OR. Die französische Übersetzung müsste dann die Redaktionskommission vornehmen.

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

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

**Art. 19, 20, 20a**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates  
*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

**Art. 21**  
*Antrag der Kommission*  
*Abs. 1, 2*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates  
*Abs. 1bis*  
Aus den gleichen Gründen kann er:

....

**Art. 21**  
*Proposition de la commission*  
*Al. 1, 2*  
Adhérer à la décision du Conseil national  
*Al. 1bis*  
Pour les mêmes motifs, il peut:

....

*Angenommen – Adopté*

**Art. 22–24, 24a, 25, 26**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates  
*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

**Art. 27**  
*Antrag der Kommission*  
*Abs. 1*  
.... aufzukommen haben. Der Bundesrat regelt die Mindestleistungen.  
*Abs. 2*  
Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen vorsehen, die die Kinderbetreuung erleichtern. Sie können zugunsten ....  
*Abs. 3*  
Streichen

*Abs. 4*  
Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.

*Abs. 5, 6*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Antrag Béguelin*  
*Abs. 4*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 27**  
*Proposition de la commission*  
*Al. 1*  
.... à l'entretien d'enfants. Le Conseil fédéral définit les prestations minimales.  
*Al. 2*  
Les dispositions d'exécution peuvent prévoir des mesures propres à faciliter la prise en charge d'enfants. Elles peuvent prévoir le versement ....  
*Al. 3*  
Biffer  
*Al. 4*  
Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations ....  
*Al. 5, 6*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Proposition Béguelin*  
*Al. 4*  
Adhérer à la décision du Conseil national

**Béguelin Michel (S, VD):** A l'article 27, les propositions de la commission aux alinéas 1er, 2 et 3 me semblent être de nature rédactionnelle essentiellement, jusqu'à preuve du contraire évidemment. En revanche, la proposition de la commission à l'alinéa 4 est plus défavorable que le projet du Conseil fédéral en remplaçant la formule impérative «insti-tuent» par la formule potestative «peuvent instituer». A cause de cette aggravation, je vous invite à adhérer à la décision du Conseil national.

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

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Materiell wird sich für den Bund nicht viel ändern, weil er ein sozialer Arbeitgeber sein möchte. Entscheiden Sie. Es ist klar, dass ich die Version des Antrages Béguelin vorziehen würde, weil wir das mit den Verbänden so vereinbart haben. Aber ich kann Ihnen zusichern, auch wenn der Rat hier anders entscheidet: Wir werden sozial bleiben und das, was wir haben, auch fortsetzen.

**Abs. 1 – Al. 1****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 25 Stimmen  
Für den Antrag Béguelin .... 8 Stimmen

**Abs. 2 – Al. 2****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 22 Stimmen  
Für den Antrag Béguelin .... 8 Stimmen

**Abs. 3 – Al. 3****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 24 Stimmen  
Für den Antrag Béguelin .... 6 Stimmen

**Abs. 4 – Al. 4****Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 24 Stimmen  
Für den Antrag Béguelin .... 7 Stimmen

**Abs. 5, 6 – Al. 5, 6****Angenommen – Adopté****Art. 28****Antrag der Kommission**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Proposition de la commission**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Angenommen – Adopté****Art. 29****Antrag der Kommission****Abs. 1, 2, 4**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Abs. 3**

Streichen

**Antrag Leuenberger****Abs. 3**

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 29****Proposition de la commission****Al. 1, 2, 4**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Al. 3**

Biffer

**Proposition Leuenberger****Al. 3**

Adhérer à la décision du Conseil national

**Abs. 1, 2, 4 – Al. 1, 2, 4****Angenommen – Adopté****Abs. 3 – Al. 3**

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

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

**Spöerry Vreni (R, ZH), für die Kommission:** Herrn Leuenberger kann ich insofern schon ein Erfolgserlebnis vermitteln, als ich ihm versichern darf, dass wir mit der Streichung dieses Absatzes keine Verhandlungen verhindern wollten. Der Grund für diesen Antrag auf Streichen – der von der Kommission geschlossen mitgetragen wird – ist vielmehr folgender: In den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels wird festgehalten, dass die Arbeitgeber das Personal und seine Organisationen «informieren» und «konsultieren». Dabei wird ganz klar ausgeführt, worüber sie informieren und wann sie das Personal konsultieren sollen. In Absatz 3 steht dann aber einfach die abstrakte Feststellung, es solle verhandelt werden. In der Kommission war uns nicht klar, worüber denn da eigentlich verhandelt werden soll. Würde man uns genau sagen, was Gegenstand dieser Verhandlungen sein soll, und schriebe man dies nicht einfach als eine generelle Feststellung in das Gesetz hinein, dann könnten wir im Differenzbereinungsverfahren wahrscheinlich darüber sprechen. Es ist ja offenbar eine Tatsache, dass Änderungen und Neuformulierungen dienstrechtlicher Erlasse für die Bundesverwaltung seit jeher mit den Verbänden besprochen werden, bevor man sie der zuständigen Behörde zum Entscheid vorlegt.

Dieses Verfahren wird auch in Zukunft im Bundesbereich, dem engeren Verwaltungsbereich, stattfinden. Hier gibt es auch in Zukunft keinen GAV. Diese Gespräche führen zu Entscheiden, für die letztlich die Behörde zuständig ist. In diesem Sinne sind es nicht eigentliche Verhandlungen, die zu einem gemeinsam gefällten Entschluss führen, sondern vertiefte Konsultationen und Anhörungsverfahren, auf die man selbstverständlich so gut wie möglich Rücksicht nimmt. An die Resultate dieser Gespräche war und ist der Arbeitgeber Bund aber nicht gebunden.

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

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

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

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

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

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

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

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Zuerst einige Bemerkungen zum Begriff «Verhandeln», dann zum Materiellen und schliesslich zum Psychologischen:

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

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

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

sei es klar, könnte man es ja auch belassen, wie es ist. Es schadet nichts, gibt den Verbänden eine gewisse Sicherheit und macht klar, wer letztlich verhandelt.

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag Leuenberger .... 25 Stimmen  
Für den Antrag der Kommission .... 2 Stimmen

#### **Art. 30, 31**

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

#### *Angenommen – Adopté*

#### **Art. 32**

*Antrag der Kommission*  
*Abs. 1, 2*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates  
*Abs. 3*  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### *Antrag Studer Jean*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

#### **Art. 32**

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

#### *Proposition Studer Jean*

Adhérer à la décision du Conseil national

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

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

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

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

**Spoerry Vreni (R, ZH), für die Kommission:** Im diesem Absatz geht es darum, ob ein Entscheid über einen leistungsabhängigen Lohnbestandteil einer richterlichen Beurteilung zugänglich gemacht werden soll oder nicht.

Ihre Kommission folgt dem Entwurf des Bundesrates und will diese Komponente nicht der Beurteilung der Eidgenössischen Personalrekurskommission unterstellen, sondern diese Leistungskomponente als echtes Führungsinstrument bewahren. Die Frage, ob hier gemäss Menschenrechtskonvention ein Tatbestand vorliegt, wo der Streit vor den Richter ge-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

So weit geht natürlich der nationalrätliche Beschluss nicht, weil er eben nur die Verletzung von gewissen Bundesrechten berücksichtigt. In gewissem Sinn hat der Nationalrat bereits einen Kompromiss formuliert, wonach man wegen dem Leistungsanteil an sich nicht schon den Rechtsweg beschreiten kann. In diesem Sinn ist die nationalrätliche Lösung nicht so völlig unmöglich, wie es auf den ersten Blick vielleicht aussieht, aber der Bundesrat war der Meinung,

dass alles über das Controlling sichergestellt werden muss, über die Transparenz, damit diese Leistungskomponenten auch korrekt angewendet werden. Etwas anderes kann er sich schon wegen des Betriebsklimas gar nicht leisten.

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

**Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Kommission .... 26 Stimmen

Für den Antrag Studer Jean .... 6 Stimmen

**Art. 33**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

**Angenommen – Adopté**

**Art. 34**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1, 3–5*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Abs. 2*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Béguelin*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 34**

*Proposition de la commission*

*Al. 1, 3–5*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Al. 2*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Béguelin*

Adhérer à la décision du Conseil national

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

**Angenommen gemäss Antrag der Kommission**

**Adopté selon la proposition de la commission**

**Art. 35**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

**Angenommen – Adopté**

**Art. 36**

*Antrag der Kommission*

*Ziff. 1, 1a, 2, 3*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Ziff. 4*

Streichen

**Art. 36**

*Proposition de la commission*

*Ch. 1, 1a, 2, 3*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Ch. 4*

Biffer

**Angenommen – Adopté**

**Art. 37, 38***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté**Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble*

Für Annahme des Entwurfes .... 27 Stimmen

Dagegen .... 4 Stimmen

*Abschreibung – Classement**Antrag des Bundesrates*

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse

gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

*Proposition du Conseil fédéral*

Classer les interventions parlementaires

selon lettre aux Chambres fédérales

*Angenommen – Adopté**An den Nationalrat – Au Conseil national*

NR 6.3.2000

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

### *Differenzen – Divergences*

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BB1 1999 1597)  
Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 08.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 06.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

### 1. Bundespersonalgesetz

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

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

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

rungsanträge gestellt, die wieder auf die ursprüngliche Vorgabe zurückführen sollen. Das zur Eröffnung der Diskussion.

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

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

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

#### **Art. 2 Abs. 1 Bst. c, d**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

#### **Art. 2 al. 1 let. c, d**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

#### **Art. 3 Abs. 1 Bst. b–d, 2**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

*Abs. 1 Bst. b–d*

Festhalten

#### **Art. 3 al. 1 let. b–d, 2**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

*Al. 1 let. b–d*

Maintenir

**Spielmann Jean** (S, GE): Les différentes propositions ont une certaine importance puisque, comme vous le savez, l'ensemble des associations du personnel, et notamment les organisations qui se battent pour le maintien du statut des fonctionnaires, ont suivi avec beaucoup d'intérêt les discussions; elles ont pris connaissance des propositions de modification qui ont été formulées, et elles étaient encore sur la retenue concernant un éventuel référendum contre la loi sur

le personnel de la Confédération. Après les décisions prises par le Conseil des Etats de modifier un certain nombre d'articles, le mouvement en faveur du lancement d'un référendum s'est fait beaucoup plus fort, de sorte qu'on peut dire qu'il sera certainement lancé si des modifications significatives ne sont pas apportées par rapport aux décisions de notre Conseil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 2 Abs. 1 Bst. c, d; Art. 3 Abs. 1 Bst. b–d*  
*Art. 2 al. 1 let. c, d; art. 3 al. 1 let. b–d*

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

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 95 Stimmen  
Für den Antrag Spielmann .... 40 Stimmen

*Art. 3 Abs. 2 – Art. 3 al. 2*  
*Angenommen – Adopté*

**Art. 4 Abs. 3**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*  
Festhalten

**Art. 4 al. 3**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*  
Maintenir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 104 Stimmen  
Für den Antrag Spielmann .... 43 Stimmen

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

*Antrag der Kommission*  
Festhalten

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

*Proposition de la commission*  
Maintenir

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

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

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

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

#### *Angenommen – Adopté*

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

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

*Abs. 5*

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

*Abs. 6*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

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

*Abs. 5*

Festhalten

*Abs. 6*

Streichen

*Antrag Scherer Marcel*

*Abs. 5*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Robbiani*

*Abs. 5*

Streichen

*Eventualantrag Robbiani*

(falls der Hauptantrag abgelehnt wird)

*Abs. 5*

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

- diese Möglichkeit zuvor mit den Personalverbänden ausgehandelt und vereinbart wurde;
- die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer ebenfalls mit den Personalverbänden getroffenen Vereinbarung geregelt sind.

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

*Proposition de la commission*

*Majorité*

*Al. 5*

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

*Al. 6*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

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

*Al. 5*

Maintenir

Al. 6  
Biffer

*Proposition Scherer Marcel*

Al. 5

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Robbiani*

Al. 5

Biffer

*Proposition subsidiaire Robbiani*

(au cas où la proposition principale serait rejetée)

Al. 5

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

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

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

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

Wir stritten damals darüber, wie weit die Subsidiarität des OR in Artikel 6 Sinn macht; wie weit es Sinn macht, dass überall dort, wo das Gesetz selbst nichts regelt, automatisch das OR zur Anwendung kommt. Der Rat hat entschieden. Auch die Personalverbände mussten das akzeptieren. Es war und bleibt für sie aber ganz wichtig, dass man jetzt nicht plötzlich durch die Hintertür den öffentlich-rechtlichen Status aushebelt und mehr Teile des Personals dem OR unterstellt. Der Nationalrat hat damals sogar einen Entscheid gefällt, der weiter ging als der Entwurf des Bundesrates: Wir haben ein sogenanntes OR-Fenster eingebaut. Wir haben festgehalten, dass in bestimmten Einzelfällen – für irgendwelche Exoten, die man heute für bestimmte Managementposten in die Verwaltung oder in die Betriebe einfliegt – die Anstellung nach OR durchaus gerechtfertigt ist. Das sind Einzelfälle. Das sind Sonderfälle. Für sie kann durchaus eine besondere Art der Anstellung vorgesehen werden.

Ich finde das noch heute vernünftig. Das war auch der Beschluss dieses Rates. Wir haben dem Bundesrat also noch geholfen, ihm für die Umsetzung dieses Gesetzes ein bisschen mehr Flexibilität gegeben. Jetzt kommt der Ständerat und macht dieses Fenster noch grösser, indem er festlegt, dass der Bundesrat in begründeten Fällen ganze Personalkategorien dem OR unterstellen kann! Es ist zwar namentlich von «Aushilfspersonal, Praktikanten und im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal» die Rede. Aber der Bundesrat hat jetzt die Möglichkeit, durch Verordnung ganze Kategorien aus dem Bundespersonalgesetz herauszubrechen und dem OR zu unterstellen. Das ist nicht notwendig! Wir haben ja nicht mehr das starre Beamtengesetz. Wir haben keine Wahl auf Amtsdauer mehr. Wir haben – gemäss bisherigem Beschluss des Nationalrates – eine relativ flexible Lösung, die es auch möglich machen wird, für die verschiedenen Bereiche und Betriebstypen adäquate, angepasste Lösungen zu suchen. Das hat alles Platz in diesem neuen Gesetz.

Es ist völlig unverständlich, dass man jetzt beispielsweise plötzlich sagt, dass man das Aushilfspersonal dann einfach generell dem OR unterstellen kann. Denn die Grenze zwischen Aushilfspersonal und fest angestelltem Personal ist

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Je vous invite aussi à considérer la position du personnel et des associations du personnel. La période actuelle est déjà assez délicate, avec le changement de régime très prononcé qui ne manque pas de susciter des réactions et des craintes. Il ne me paraît donc pas opportun de vouloir ajouter un nouvel élément d'inquiétude et de tension en ce moment. Donc, constatant que même l'employeur n'a pas prévu cette possibilité dans son projet, je propose de nous en tenir prioritairement au projet du Conseil fédéral, et subsidiairement de prévoir expressément que les possibilités d'embaucher du personnel selon le Code des obligations doivent être préalablement négociées avec les organisations du personnel en ce qui concerne leur étendue et les conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

**Genner Ruth (G, ZH):** Gestatten Sie mir zuerst eine allgemeine Vorbemerkung. Grundsätzlich hat sich die grüne Fraktion in der ersten Lesung dieses Bundespersonalgesetzes für Neuerungen ausgesprochen. Wir haben auch der Aufhebung des Beamtenstatus zugestimmt, unter der Bedingung allerdings, dass ein griffiger Kündigungsschutz für die Bundesangestellten im Gesetz festgeschrieben wird. Nach der Debatte des Ständerates stellen wir nun fest, dass die vom Nationalrat verabschiedete Fassung des Gesetzes – die bei verschiedenen Punkten, etwa den Aspekten Gleichstellung von Mann und Frau oder dreijährige Befristung von Kettenverträgen, ohnehin nicht der Auffassung der grünen Fraktion entsprach – nun zusätzlich verschlechtert worden ist. Die Angestelltenverbände sind mit dem Verlauf der Gesetzesdebatte nicht zufrieden; einmal mehr stellen wir eine eklatante Meinungsdivergenz zwischen Deutschschweiz und Romandie fest. Für die Angestellten des Bundes müssen wir uns auch besonders einsetzen, um ein Referendum – wie es bereits diskutiert wird – abzuwenden.

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

Die grüne Fraktion unterstützt deshalb die ursprüngliche Fassung des Nationalrates und damit den Antrag der Minderheit Vollmer, nach der Angestellte des Bundes dem Obligationenrecht nur in begründeten Fällen unterstellt werden dürfen. Ich bitte Sie, die Anträge Scherer Marcel und Robbiani abzulehnen.

**Baader Caspar (V, BL):** Die SVP-Fraktion unterstützt bei diesem Artikel im Hauptpunkt den Antrag Scherer Marcel, also den Beschluss des Ständerates. In einer allfälligen Eventualabstimmung, d. h., wenn der Antrag Scherer Marcel abgelehnt würde, würde sie die Mehrheit unterstützen. Die Minderheit Vollmer will die Unterstellung gewisser Personenkategorien unter das OR verhindern. Eine solche Unterstellung wäre auf einzelne Fälle beschränkt. Der Ständerat und mit ihm Herr Scherer wollen dem Bundesrat aber die Kompetenz geben, bestimmte Kategorien von Personen dem OR zu unterstellen, also nicht nur Einzelfälle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bei der ersten Lesung hatten wir vor allem dem zunehmenden Bedürfnis entsprochen, in Kaderstellen bei der Bundesverwaltung Troubleshooter einzustellen. Ich erinnere Sie an die Situation bei der Pensionskasse. Es stellte sich die Frage, ob es nicht Sinn machen würde – wenn solche Engpa-

gements eingegangen werden müssen –, diese Kader nicht gleich für die ganze Amtsdauer zu wählen und anzustellen, sondern bei solchen Positionen eine Ausnahme zu machen. Deshalb hat man die «begründeten Einzelfälle» beschlossen, wie sie jetzt im Antrag der Kommissionsminderheit enthalten sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich glaube, mit diesen vier Leitplanken sollte diese Klausel eigentlich auch aus Sicht der Gewerkschaften erträglich sein. Bei den Einzelfällen werden aber die Arbeitgeber entscheiden können. Es wäre völlig unverhältnismässig, wenn der Bundesrat Einzelfälle entscheiden müsste, wie das auch der Antrag Robbiani vorsieht.

Nun komme ich noch kurz zu den Einzelanträgen. Der Antrag Robbiani will zuerst einmal Artikel 6 Absatz 5 ganz streichen. Das ist nicht handhabbar, dann könnten wir nicht einmal mehr Einzelfälle gemäss OR entscheiden, und das braucht es für besonders kompetente Manager in einem Spezialbereich oder für besondere Fachleute. Der Eventualantrag Robbiani hätte zur Folge, dass der Bundesrat im Fall der SBB oder der Post in begründeten Einzelfällen – also bei Einzelpersonen – entscheiden könnte, aber nicht einmal allein. Er müsste noch mit den Verbänden Verhandlungen über diese Einzelfälle führen. Sie sehen, das ist eine völlig unpraktikable Lösung, die ich Sie abzulehnen bitte. Damit könnte man wirklich nicht leben.

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

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

*Vgl. S. 126*

*Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire (namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 98.076/198)*

Für den Antrag Scherer Marcel .... 94 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit .... 79 Stimmen

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

*Zweite Eventualabstimmung – Deuxième vote préliminaire (namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 98.076/199)*

Für den Antrag der Mehrheit .... 115 Stimmen

Für den Antrag Scherer Marcel .... 63 Stimmen

*Dritte Eventualabstimmung – Troisième vote préliminaire*

Für den Antrag der Mehrheit .... 111 Stimmen

Für den Antrag Robbiani .... 70 Stimmen

*Definitiv – Définitivement*

Für den Antrag der Mehrheit .... 110 Stimmen

Für den Eventualantrag Robbiani .... 54 Stimmen

**Art. 6 Abs. 7**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 6 al. 7**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**Art. 7**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 2bis*

Streichen

*Abs. 3*

Festhalten

**Art. 7**

*Proposition de la commission*

*Al. 2bis*

Biffer

*Al. 3*

Maintenir

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

*Angenommen – Adopté*

**Art. 8 Abs. 4–6**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 8 al. 4–6**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

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

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

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

*Abs. 2*

Festhalten

*Abs. 3*

Streichen

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

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Minorité**

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

**Al. 2**

Maintenir

**Al. 3**

Biffer

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

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

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

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

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

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

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

es nötig hätten, über das 62. Altersjahr hinaus arbeiten könnten.

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

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

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

Deshalb bitte ich Sie im Namen der SP-Fraktion, an der Fassung des Bundesrates und des Nationalrates festzuhalten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wem immer Sie zustimmen: Der Bundesrat wird dies nicht missbrauchen. Wenn Sie der Mehrheit Ihrer Kommission zustimmen, kann der Bundesrat auch damit leben, weil gewisse Kategorien – nämlich die von mir erwähnten, andere sehe ich im Moment nicht – ausgenommen werden können. 2. Ich habe Herrn Vollmer in der Kommission schon gesagt, dass es auch für mich einen besonderen Charme hat, wenn ein ehemaliger Gewerkschafter hier plötzlich für höhere Alterslimiten plädiert. Aber sein Anliegen ist natürlich verständlich, weil bei der Kategorie von AufräumerInnen ein Bedürfnis vorhanden ist, etwas länger zu arbeiten, als es von der AHV her vorgesehen ist.

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

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

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

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 100 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit .... 65 Stimmen

#### **Art. 11**

##### *Antrag der Kommission*

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

Festhalten

*Abs. 6 Bst. abis*

abis. Mängel in der Leistung ....

##### *Antrag Spielmann*

*Abs. 6 Bst. abis*

Festhalten

#### **Art. 11**

##### *Proposition de la commission*

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

Maintenir

*Al. 6 let. abis*

abis. manquements répétés ou persistants ....

##### *Proposition Spielmann*

*Al. 6 let. abis*

Maintenir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Idee war folgende: Nur die Verletzung von wichtigen gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen berechtigt zu einer Kündigung; das ist in Litera a geregelt. Das heisst, es braucht eine qualifizierte Vertragsverletzung. Wir haben dann sehr lange darüber diskutiert, wie es bei Mängeln bezüglich der Leistung oder des Verhaltens sein soll. Ich war persönlich immer der Ansicht, dass das Wort «erheblich» eingefügt werden sollte.

Wir haben den vorliegenden Kompromiss dann aber akzeptiert, und zwar weil vorausgesetzt ist, dass sich diese Mängel trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder dass sie anhalten müssen, damit eine Kündigung gerechtfertigt ist. Deshalb bitte ich Sie, diesen Kompromiss nicht wieder zu gefährden und der Kommission zu folgen.

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

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

*Abs. 6 Bst. abis – Al. 6 let. abis*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 105 Stimmen  
Für den Antrag Spielmann .... 9 Stimmen

**Art. 13**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1 Einleitung, Bst. a–c*

*Mehrheit*

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

....

*Minderheit*

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

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

....

*Abs. 1 Bst. d*

*Mehrheit*

Ablehnung des Antrages der Minderheit

*Minderheit*

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

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

*Abs. 2, 2bis*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Abs. 2ter*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

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

Streichen

**Art. 13**

*Proposition de la commission*

*Al. 1 Introduction, let. a–c*

*Majorité*

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

....

*Minorité*

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

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

....

*Al. 1 let. d*

*Majorité*

Rejeter la proposition de la minorité

*Minorité*

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

*Al. 2, 2bis*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Al. 2ter*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

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

Biffer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mit den übrigen Minderheitsanträgen visiere ich ein einheitliches System an: Die Rechtsfolge sämtlicher mangelhafter Kündigungen soll in allen Fällen die Weiterbeschäftigung sein. Wichtig an meinen Minderheitsanträgen ist, dass nur diese auch im Falle missbräuchlicher Kündigungen eine nahtlose Weiterbeschäftigung ermöglichen. Wenn man der ständerätlichen Version folgt, könnte das nämlich dazu füh-

ren, dass jemand nach einem Verfahren, das allenfalls über ein Jahr dauert, d. h. nach einem Durchbruch, weiter beschäftigt werden muss.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich bitte Sie deshalb, den Minderheitsantrag Thanei zu unterstützen.

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

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

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

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

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

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

**Weyeneth Hermann (V, BE), für die Kommission:** Die Minderheit will die anfechtbaren Gründe zu Nichtigkeitsgründen machen. Wir kennen in Artikel 13 die Nichtigkeitsgründe und die anfechtbaren Gründe. Wir müssen schon darauf beharren, dass in diesem Gesetz die Nichtigkeitsgründe glaubhaft

gemacht werden. Ein einfaches Zettelchen genügt da nicht, weil dies zur Folge hätte, dass der Arbeitgeber die Kündigung vor Gericht durchsetzen müsste.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nun würde die Annahme des Minderheitsantrages dazu führen, dass jede und jeder Angestellte, der dem Arbeitgeber gegenüber in einem Brief behauptet, die Kündigung sei nichtig, weiter beschäftigt werden müsste. Er müsste diese Behauptung nicht einmal begründen und schon gar nicht glaubhaft machen. Dass jemand wieder im Lohn und in den übrigen Rechten steht, wenn er nur schon die Nichtigkeit der Kündigung behauptet, scheint mir nicht akzeptabel. Es darf vom Arbeitnehmer durchaus erwartet werden, dass er die Nichtigkeit der Kündigung nicht nur behauptet, sondern auch begründet und glaubhaft macht. Natürlich kann man sich über die Schwelle immer streiten, aber wenn die Kritik dem Arbeitgeber einleuchtet, dann wird er die Person ohne weiteres weiter beschäftigen. Das wird die Regel sein, wenn die Glaubhaftmachung das ergibt. Sonst wird er die Beschwerdeinstanz anrufen; er wird ja nicht selber endgültig entscheiden. Wenn er seine eigene Kündigung als fehlerlos und gültig betrachtet, wird er die Beschwerdeinstanz anrufen, und dann wird entschieden.

Aus diesen Gründen möchte ich Ihnen empfehlen, der Mehrheit zuzustimmen. Diese Lösung beseitigt die Rechtsunsicherheit, und es wird eine handhabbare Lösung sein. Es gibt noch einige Differenzen zwischen Minderheit und Mehrheit, auf die der Kommissionssprecher hingewiesen hat; das will ich nicht wiederholen.

Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

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

*Abstimmung – Vote*

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

*Abs. 1 Bst. d – Al. 1 let. d*

*Abstimmung – Vote*

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

*Abs. 2, 2bis – Al. 2, 2bis*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2ter – Al. 2ter*

*Abstimmung – Vote*

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

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

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

*Abs. 2*

Festhalten

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

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

*Al. 2*

Maintenir

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

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

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

*Abs. 2 – Al. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 87 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 44 Stimmen

*Abs. 3 – Al. 3*

*Angenommen – Adopté*

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

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

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

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

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

*Antrag der Kommission*

*Mehrheit*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Minderheit*

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

*Abs. 3*

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

*Abs. 4*

Streichen

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

*Proposition de la commission*

*Majorité*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Minorité*

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

*Al. 3*

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

#### Al. 4 Biffer

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

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

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

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

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

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

Ich bitte Sie, meinem Minderheitsantrag zuzustimmen.

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

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

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

Das ist auch ein massiver Eingriff in die Persönlichkeit einer Person.

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

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

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

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

**Weyeneth Hermann (V, BE), für die Kommission:** Herr Janlak, es ist natürlich etwas schwierig, ein Gesetz zu machen, das jedem Mitarbeiter innerhalb eines 72 000 Personen umfassenden Dienstbetriebes gerecht wird. Ich gehe noch immer davon aus, dass wir ja mit diesem Gesetz die gerichtliche Kompetenz in solchen Fragen nicht ausschalten. Sollte also einmal einem dieser Zigtausend Mitarbeiter vonseiten seines Arbeitgebers Unrecht geschehen, so hat er jederzeit noch die Möglichkeit, sich dieses Unrecht durch ein gerichtliches Verfahren bestätigen zu lassen.

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

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

Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Thanel Anita (S, ZH):** Ich bin offensichtlich von Herrn Weyeneth missverstanden worden; Herr Bundesrat Villiger hat mich etwas besser verstanden: Die Version der Minderheit geht sicher nicht hinter das Gleichstellungsgesetz zurück; das wird ja niemand annehmen. Unsere Forderung ist, dass die gekündigte Person das Wahlrecht haben soll, nicht der Bundesrat. Über dieses Hauptproblem, dass der Bund das Wahlrecht hat, jemanden weiterzubeschäftigen oder sich durch eine Entschädigung freizukaufen, hat niemand ein Wort verloren. Dieses Wahlrecht sollte dem Bund nicht zugestanden werden.

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit .... 102 Stimmen  
Für den Antrag der Minderheit .... 65 Stimmen

#### **Art. 18a**

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

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 19 Abs. 4**

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

#### **Art. 19 al. 4**

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

**Weyeneth Hermann (V, BE),** für die Kommission: Bei der Vorbereitung und Beratung dieses Gesetzes ist übersehen worden, dass wir einen bestimmten Artikel des bisherigen

Beamtengesetzes nicht mitgezogen haben. Es geht um den wesentlichen Tatbestand des Entgegennehmens und Tragens von Orden. Es muss – für die Bürgernähe – klar ersichtlich sein, ob man es mit einem Mitarbeiter der Bundesverwaltung oder mit einem dominikanischen Honorarkonsul zu tun hat.

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

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

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

Je vous invite à soutenir la proposition de votre commission.

*Angenommen – Adopté*

#### **Art. 21 Abs. 1bis**

*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*  
Festhalten

#### **Art. 21 al. 1bis**

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

*Proposition Spielmann*  
Maintenir

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

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

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 94 Stimmen  
Für den Antrag Spielmann .... 40 Stimmen

**Art. 27 Abs. 1–4***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 27 al. 1–4***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

**Spielmann Jean (S, GE):** Il s'agit là du dernier amendement que je présente dans le cadre de l'élimination des divergences entre le Conseil national et le Conseil des Etats, puisque la discussion ne peut porter que sur les divergences. Ici, une nouvelle fois, les décisions prises au niveau de la commission sont un retour en arrière par rapport aux dispositions telles qu'elles avaient été adoptées par le Conseil national. Il s'agit des prestations minimales et des dispositions d'exécution qui peuvent prévoir des mesures visant à faciliter la prise en charge des enfants. Je propose de rejeter la décision du Conseil des Etats, puisqu'il s'agit là de modifications qui interviennent par rapport au projet du Conseil fédéral qui avait été accepté par le Conseil national.

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

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

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

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

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

Nous avons donc là essentiellement des modifications superficielles ou rédactionnelles. Quant à la forme potestative, je crois que le Conseil fédéral, d'autant plus si nous passons à un système qui veut que des conventions collectives soient négociées entre employeur et employés, a toute la

marge de manoeuvre nécessaire pour, en accord avec les associations de représentants des travailleurs, mettre en place des prestations qui seraient négociées.

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

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

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

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission .... 101 Stimmen

Für den Antrag Spielmann .... 33 Stimmen

**Art. 32 Abs. 3***Antrag der Kommission**Mehrheit*

Festhalten

*Minderheit*

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

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 32 al. 3***Proposition de la commission**Majorité*

Maintenir

*Minorité*

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

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es wird gesagt, dass Bundesangestellte kein Recht auf zusätzliche leistungsabhängige Lohnanteile haben, sondern dass diese eher einer Übereinkunft und Regelung entsprechen. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Mitarbeitende, die sich in diesem Bereich ungerecht behandelt fühlen, Beschwerdemöglichkeiten für sich in Anspruch nehmen können. Es ist nicht nur materiell, sondern auch psychologisch wichtig, um einen Rechtsraum zu wissen, wo man erfahrenes oder vermeintlich erfahrenes Unrecht deponieren kann. Die Befürchtung, dass damit eine Beschwerdeflut ausgelöst wird und der Unzufriedenheit Tür und Tor geöffnet werden, ist unbegründet. Denn nur schon die Tatsache, dass Beschwerden überhaupt eingereicht werden können, reicht oft aus und beruhigt die Gemüter. Zudem lassen sich Händel mit etwas Führungsgeschick und mit Aussprachen unter den Beteiligten bereits auf der unteren Stufe lösen.

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

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

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

**Weyeneth Hermann (V, BE), für die Kommission:** Den hier gemachten Ausführungen von Herrn Antille und Frau Vermot habe ich wenig beizufügen. Ich muss einfach sagen, dass Mehrheit und Minderheit bei 12 zu 12 Stimmen mit Stichtentscheid der Präsidentin zustande gekommen sind. Die Gründe dafür und dagegen sind hier ausführlich dargestellt worden. Dies möchte ich nicht wiederholen.

**Beck Serge (L, VD), pour la commission:** Vous aviez, à l'invité de votre commission, ouvert une voie de recours contre les décisions concernant la composante «prestations» du salaire, uniquement pour le contrôle de la conformité des décisions avec le droit fédéral, et non sur l'opportunité ou le contenu de l'évaluation. Ce que ne veut en aucun cas la

commission, et je crois qu'il est important de le souligner ici, à l'instar de ce que disait Mme Vermot tout à l'heure, c'est l'utilisation de la voie de recours pour contester les appréciations contenues dans l'évaluation. Je crois qu'il faut avoir conscience du risque d'abus de recours dans ce domaine.

Le Conseil des Etats souhaite supprimer ce contrôle de la seule conformité légale des décisions et, on vous l'a dit, la commission a été très partagée à cet égard. Le risque n'est pas négligeable, cependant – et c'est peut-être ce qui a fait basculer la commission très légèrement en faveur du maintien de cette voie de recours –, même si déclarée faible par les experts, de voir un recours aboutir devant la Cour européenne des droits de l'homme pour défaut d'autorité de recours indépendante dans le cadre de cette composante «prestations» du salaire. Consciente de l'hypersensibilité en matière de ces aspects de la prestation salariale, la commission a finalement, avec la voix prépondérante de la présidente, maintenu le texte du premier débat, souhaitant éviter qu'à bref délai, Strasbourg ne nous impose de modifier la loi sur le personnel de la Confédération.

C'est la raison pour laquelle je ne peux que vous inviter à suivre la proposition de cette infime majorité de la commission.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Sie wissen, dass wir mit diesem Gesetz nicht zuletzt auch eine etwas leistungsorientiertere, korrekte, willkürfreie, möglichst objektive Kultur in der Verwaltung fördern wollen. Es ist nötig, dass das auch vom Personal akzeptiert wird. Dies ist der Fall, wenn die Grundlagen der Leistungsbeurteilung objektiv und sauber sind. Deshalb legen wir sehr grossen Wert darauf, ein korrektes Beurteilungssystem zu entwickeln. Die Führung mit Leistungshonorierung ist sehr viel anspruchsvoller, auch für die Kader. Wir haben in der Bundesverwaltung diese Kultur der Führung mit Leistungsanreizen im Moment noch wenig entwickelt. Wir müssen hier noch einige Arbeit leisten, aber wir sind zuversichtlich, dass das gelingen wird.

Wir werden uns vor allem auch mit den Verbänden über das Beurteilungssystem unterhalten müssen. Wir haben ein Interesse daran, dass es von allen, auch von denen, die nicht in den Genuss hoher Leistungsprämien kommen, akzeptiert wird, weil wir sonst eher das Betriebsklima belasten würden. Jetzt stellt sich hier die Frage, ob solche Leistungsvergütungen eher eine Sache der Führung sind, die diese nach eingehender Überprüfung gewähren können soll, oder ob das etwas ist, das auch verrechnet werden soll, so dass am Schluss eventuell die Personalrekurskommission entscheidet. Das ist hier nicht der Vorschlag – ich nenne nur den Extremfall –, aber in diesem Fall würde dann die Justiz entscheiden, wer mehr und wer weniger leistet. Das unterläuft natürlich jede Führungskultur. Dann wird man einmal mehr nach Schema F agieren und nicht den Mut haben, einmal etwas Ausserordentliches zu honorieren.

Das dürfen wir nicht einreissen lassen. Ich glaube, dass das auch der Mehrheit bewusst ist. Das war auch Ihnen bewusst, als Sie den ersten Entscheid fällten. Es geht hier bei der Mehrheitsfassung nicht um eine generelle Überprüfung dieser Lohnbestandteile, sondern es geht nur um die Prüfung der Verletzung von Bundesrecht. Hier geht es um Formen, um eine formale Überprüfung. Es geht auch um die Überprüfung des Missbrauchs des Ermessens. Es ist durchaus zuzugeben, dass man auch mit der Lösung der Mehrheit leben könnte. Sie hätte noch das Plus, dass sie in Bezug auf allfällige Klagen im Rahmen der Europäischen Menschenrechtskonvention etwas sicherer ist.

Ich darf Ihnen gerne gestehen, dass im Bundesrat eine animierte Debatte über diese Frage stattfand, weil auch wir etwas unterschiedliche Meinungen hatten. Es gab die eher führungsorientierte und die eher rechtsorientierte Meinung. Ich darf nicht weiter über das Zustandekommen der Entscheide im Bundesrat reden, nur so viel: Dort sind die Entscheide manchmal ähnlich knapp wie in Ihren Kommissionen. Ich darf Ihnen hier aber meine persönliche Meinung sagen, die mit derjenigen des Bundesrates äusserst konform ist.

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

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

*Seite / page 129*

*Abstimmung – Vote*

*(namentlich – nominatif, Beilage – Annexe 98.076/209)*

Für den Antrag der Minderheit .... 92 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit .... 77 Stimmen

**Art. 34 Abs. 2**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Spielmann*

Festhalten

**Art. 34 al. 2**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Spielmann*

Maintenir

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

*Angenommen gemäss Antrag der Kommission*

*Adopté selon la proposition de la commission*

**Art. 36 Ziff. 4**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 36 ch. 4**

*Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté*

**2. Beamtengesetz**

**2. Statut des fonctionnaires**

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

Wir möchten das Personal nicht jetzt für vier Jahre wiederwählen und dann bei der Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes darauf zurückkommen; das wäre rechtlich heikel. Deshalb beantragen wir Ihnen, im jetzt geltenden Beamtengesetz sozusagen diese Amtsdauer bis zum Inkrafttreten des neuen Bundespersonalgesetzes zu verlängern. Ich bitte Sie, diesem Antrag zuzustimmen. Die Kommission hat mit 16 zu 3 Stimmen bei 3 Enthaltungen so beschlossen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Detailberatung – Examen de détail*

*Neuer Antrag der Kommission*

*Titel*

Beamtenengesetz

*Ingress*

Änderung vom ....

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft beschliesst:

*Ziff. I Einleitung*

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

*Ziff. I Art. 6 Abs. 3*

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

*Ziff. II Titel*

Referendum und Inkrafttreten

*Ziff. II Abs. 1*

Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

*Ziff. II Abs. 2*

Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

*Nouvelle proposition de la commission*

*Titre*

Statut des fonctionnaires

*Préambule*

Modification du ....

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse arrête:

*Ch. I Introduction*

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

*Ch. I art. 6 al. 3*

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

*Ch. II titre*

Référendum et entrée en vigueur

*Ch. II al. 1*

La présente loi est sujette au référendum facultatif.

*Ch. II al. 2*

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

*Angenommen – Adopté*

*Seite / page 130*

*Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble*

*(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 98.076/194)*

Für Annahme des Entwurfes .... 132 Stimmen

Dagegen .... 24 Stimmen

*An den Ständerat – Au Conseil des Etats*

Bei diesen neuen Differenzen geht es, darauf möchte ich jetzt schon hinweisen, erstens um Artikel 19 Absatz 4, wo das Verbot der Annahme von ausländischen Orden und Titeln eingefügt werden soll. Dies ist eine Folge der Totalrevision der Bundesverfassung, wo diese Bestimmung mangels verfassungsmässigem Gewicht gestrichen und auf Gesetzebene herabgestuft wurde.

Bei der zweiten Differenz geht es um die zusätzliche Vorlage 2, die erforderlich geworden ist, damit der Bundesrat, vor allem bei einer verzögerten Inkraftsetzung des neuen Gesetzes infolge Referendums, die Beamtinnen und Beamten nicht nach altem Recht auf weitere vier Jahre wählen muss, sondern nur noch bis zur Inkraftsetzung des neuen Gesetzes.

Über diese beiden neuen Differenzen werden wir gleich entscheiden können; in der Kommission waren sie total unbestritten.

Dazu besteht aus der alten Vorlage noch eine einzige materielle Differenz, bei Artikel 7 in Bezug auf das Schweizer Bürgerrecht als Erfordernis für die Ausübung hoheitlicher Funktionen; darauf komme ich gleich zurück.

In der Differenzbereinigungssitzung unserer Kommission betraf die Hauptdiskussion jedoch Artikel 6 Absatz 5. Der Fahne können Sie zwar entnehmen, dass es hier keine Differenz zum Nationalrat mehr gibt. Sowohl ich als Kommissionspräsident wie möglicherweise auch Mitglieder der Kommission behalten sich jedoch vor, den Antrag auf Festhalten doch noch zu stellen, sollte sich zeigen, dass die von Herrn Bundesrat Villiger zuhanden der Materialien abzugebende Erklärung aus unserer Sicht ungenügend ist.

Im Übrigen verweise ich darauf, dass der französische Text dieses Absatzes 5 schlecht formuliert ist. Wir werden die Redaktionskommission beauftragen, da Hand anzulegen – es sei denn, der Urheber des Einwandes in der Kommission, Herr Kollege Cornu, könne uns gleich selber eine bessere französische Version vorlegen.

Jetzt aber zum Kernpunkt: Worum geht es grundsätzlich? Es geht um einen der Schlüsselartikel des neuen Gesetzes. Er legt fest, welches Recht künftig für welche Personalkategorien zur Anwendung kommt: das Bundespersonalgesetz oder das Obligationenrecht. Grundsätzlich ist es natürlich das neue Bundespersonalgesetz. Dazu soll der Bundesrat die Kompetenz erhalten, bestimmte Personalkategorien, von denen die wichtigsten in Absatz 5 erwähnt sind, dem OR zu unterstellen.

Wir wollten und wollen – schon seinerzeit im Ständerat und jetzt wieder in der Kommission – dabei einer grösstmöglichen wirtschaftlichen Flexibilität zum Durchbruch verhelfen, wie das in einer modernen Volkswirtschaft an sich Usus ist. Der Nationalrat hingegen machte die Einschränkung, dass die erwähnten Personalkategorien wie Aushilfspersonal, Praktikanten, im Ausland angestelltes Personal usw. nur in begründeten Fällen dem OR unterstellt werden dürfen.

Es ist prima vista natürlich kein geringfügiger Unterschied, ob man eine generelle Unterstellungskompetenz oder bloss eine auf begründete Fälle beschränkte Kompetenz vorsieht. Nun sagte uns Herr Bundesrat Villiger in der Kommission aber, da bestehe kein materieller Unterschied, denn der Bundesrat handle nie unbegründet. Auch in der Version des Ständerates könne es sich e contrario also nicht um unbegründete Unterstellungen handeln, sondern stets nur um begründete, ob dieses Attribut nun expressis verbis im Gesetz stehe oder nicht.

Deshalb möchte ich – auch namens der Kommission – Herrn Bundesrat Villiger noch einmal formell darum bitten, hier zu Protokoll und damit zu den Materialien zu geben, dass die beiden Versionen identisch sind und dass auch die Version des Nationalrates, falls wir uns dieser anschliessen sollten, dem Bundesrat grösstmögliche Flexibilität bei der Anstellung von solchem Personal bietet.

#### Art. 5 Abs. 1, 2

##### Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

### Differenzen – Divergences

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BBl 1999 1597)  
Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 08.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

### 1. Bundespersonalgesetz

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

Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission: Nach der ersten Beratung dieses Gesetzes in beiden Räten – der Ständerat war Zweitrat – bestanden nicht weniger als 21 Differenzen. Davon hat der Nationalrat inzwischen 16 in unserem Sinn bereinigt, darunter erfreulicherweise alle, von denen man sagen könnte, es seien die wichtigsten gewesen. Verblieben sind unserer vorberatenden Kommission also noch fünf alte Differenzen. Dazu kommen zwei neue; wir haben in der SPK den Nationalrat geschäftsreglementskonform ermächtigt, sie zu schaffen.

**Art. 5 al. 1, 2***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

**Art. 6 Abs. 5***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 6 al. 5***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

Villiger Kaspar, Bundesrat: Es ist der Wunsch des Kommissionspräsidenten, und es war auch der Wunsch der Kommission, dass ich mich zu Artikel 6 Absatz 5 noch einmal äussere. Ich tue das gerne, weil er eine Grundsatzfrage in diesem Gesetz betrifft. Wir wollen ja mit diesem Gesetz mehr Flexibilität für unser Personal schaffen, und wir glauben, dass dies nötig ist, damit wir die Aufgaben im modernen Umfeld wirklich optimal erfüllen können. Wir wollen aber nicht ganz bis zum Obligationenrecht gehen, weil wir der Meinung sind – das ist auch Ihre beim Eintreten und später manifestierte Meinung –, dass man vom Staatsangestellten doch etwas mehr Treue erwarten und ihm dafür umgekehrt einen da und dort etwas verstärkten Schutz bieten kann, vor allem im Bereich der Kündigung. Es gibt aber keinen absoluten Schutz mehr, sondern es geht hier um ein Gesetz, das eine etwas bessere Fähigkeit der Anpassung an neue Umstände ermöglicht. Ich weiss, dass das von vielen Kreisen als ein Angriff auf den Service public empfunden wird. Das ist falsch. Wir sind der Meinung, dass eben gerade ein zeitgemässer Service public anpassungsfähig sein muss, damit wir die nötige Kundennähe haben. Wir sind auch der Meinung, dass die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler ein Anrecht auf einen möglichst effizienten Staat haben.

Im Prinzip möchten wir, dass dieses neue Bundespersonalgesetz, wenn es denn schon flexibler ist, möglichst für das ganze Bundespersonal Geltung hat. Wir haben im alten Beamtengesetz eine Klausel, die ganz interessant ist: Gemäss Artikel 62 des geltenden Beamtengesetzes hat der Bundesrat die Möglichkeit, Einzelpersonen und ganze Personalkategorien vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Man kann also sagen: Das alte Beamtenrecht ist sehr viel unflexibler; aber aufgrund von Artikel 62 hat der Bundesrat die Kompetenz, auch alles anders zu machen.

Wir haben erst im Verlauf unserer Diskussionen festgestellt, dass wir auch im neuen Bundespersonalgesetz eine solche Klausel brauchen, die noch etwas mehr Flexibilität bringt als das schon flexible Bundespersonalgesetz. Das ist auch der Grund, weshalb dies im bundesrätlichen Entwurf noch nicht enthalten ist, was rückblickend gesehen ein Mangel ist, wofür ich mich entschuldige.

Wir haben also erst im Laufe der Beratungen gemerkt, dass hier ein zusätzliches Bedürfnis besteht. Es ist nötig, bestimmte Arbeitsverhältnisse integral dem OR unterstellen zu können. Die Regelung dieses «Fensters» hat sich, Sie sehen das auf der Fahne, im Sinne eines gewissen Reifeprozesses bis zur Formulierung verengt, die Sie heute vor sich haben; ich bin überzeugt, dass es eine gute Formulierung ist. Sie sehen, dass wir jetzt zwischen Einzelfällen und ganzen Personalkategorien unterscheiden. Das Gesetz öffnet also das «OR-Fenster» in Artikel 6 Absatz 6 nur beschränkt. Die Arbeitgeber dürfen dem OR nur begründete Einzelfälle unterstellen. Beachten Sie: Es sind die Arbeitgeber, es ist nicht der Bundesrat, das kann also die Post, die Bahn, das kann irgendwer sein. Die Arbeitgeber dürfen das tun, aber es bedarf einer besonderen Begründung. Damit ist gemeint, dass hier keine willkürliche Einzelfallpolitik betrieben werden darf, und das ist auch richtig so, denn das Gesetz ist flexibel genug, so dass man hier nicht irgendwelche Leute einzeln dem OR unterstellen muss; aber es gibt immer wieder solche Einzelfälle, sei es im obersten Management, sei es im Fall von besonderen Spezialisten usw.

Die Einzelfälle waren auch nicht der Stein des Anstosses. Das Problem entstand dort, wo es um ganze Personalkategorien geht. Wir sind der Meinung, dass vor allem die Betriebe die Möglichkeit haben müssen – sie machen es auch heute schon aufgrund von Artikel 62 des Beamtengesetzes so –, ganze Personalkategorien dem OR zu unterstellen. Dabei handelt es sich z. B. um die so genannten Hilfskräfte bei der Post. Das kann man nicht auf der Basis der Einzelfallklausel machen, denn das sind einige Tausend, da würde diese Klausel wirklich strapaziert. Es geht auch um Praktikanten und ähnliche Kategorien, und niemand weiss natürlich, ob nicht in Zukunft das Bedürfnis für weitere, ähnliche Personalkategorien besteht. Das ist der Grund dafür, dass wir meinen, wir bräuchten auch hier ein «Fenster», wie es im alten Beamtengesetz Artikel 62 ist, mit dem Unterschied allerdings, dass jetzt für die Unterstellung dieser Personalkategorien immerhin das OR vorgeschrieben ist, während es der alte Artikel 62 dem Bundesrat ermöglicht, dafür irgendein öffentliches Recht zu konstruieren oder zu verwenden. Wir bitten Sie, dem Beschluss des Nationalrates zuzustimmen. Diese Ergänzung entspricht an sich auch der gesetzgeberischen Logik. Wenn schon die Unterstellung von Einzelfällen besonderer Gründe bedarf, ist es natürlich umso wichtiger und legitimer, auch für die Unterstellung ganzer Kategorien eine Begründung zu verlangen. Der Bundesrat wird für die Unterstellung ganzer Personalkategorien unter das OR Kriterien entwickeln. Gleich wie die Arbeitgeber für die Einzelfälle wird also der Bundesrat auch für solche Kategorien das «OR-Fenster» im Rahmen eines Konzeptes benützen. Die namentliche Nennung von besonderen Kategorien – Hilfskräfte usw. – gibt die Stossrichtung an.

Nun wissen Sie, dass bei den Verbänden und beim Personal selber eine gewisse Angst besteht, der Bundesrat könnte dieses «Fenster», das ihm eine sehr grosse Kompetenz gibt, dazu verwenden, ganze Personalkategorien im Kernbereich des Bundes praktisch willkürlich dem OR zu unterstellen, also zu sagen: Die ganze Post, die ganzen SBB unterstellen wir ab sofort dem OR. Das würde nicht dem Geist dieses Gesetzes entsprechen. Wir haben dieses Gesetz so flexibel gemacht, damit wir gerade das nicht tun müssen. Deshalb hilft dieser Zusatz der begründeten Fälle auch, dem Personal die Angst davor zu nehmen, der Bundesrat tue da – vielleicht nicht jetzt, aber in vier Jahren – etwas, was dieses Gesetz unterlaufe, und er missbrauche dieses «Fenster» systematisch, um das Gesetz zu unterlaufen.

Das Bundesgesetz enthält in Bezug auf die Unterstellung ganzer Kategorien sozusagen vier Kautelen, welche diese «kalte Aushebelung» des ganzen Gesetzes verhindern. Man kann das so zusammenfassen:

1. Nur der Bundesrat hat diese Kompetenz, also nicht die Betriebe selber. Das ist eine gewisse Bremse, denn er muss sich das gut überlegen. Aber wenn ihm die Betriebe das so begründen können, dass es einleuchtet, kann und wird er es tun. Den einzelnen Arbeitgebern aber steht diese Kompetenz, anders als bei den Einzelpersonen, nicht zu.

2. Mit der Nennung der Personalkategorien zeigt das Gesetz die Richtung, in welche dieses «Fenster» geöffnet werden darf. Es betrifft also nicht die Kernpersonalkategorien, sondern solche, die im BPG genannt werden oder welche ähnliche Charakteristiken haben. Ich glaube, diese Offenheit ist im Prinzip richtig, weil niemand sagen kann, ob in Zukunft nicht auch andere Kategorien mit ähnlichem Charakter dem OR unterstellt werden müssen.

3. Das Erfordernis der besonderen Gründe gibt vor allem die Sicherheit, dass der Bundesrat nicht willkürlich irgendwelche Personalkategorien dem OR unterstellt. Ich kann das hier jetzt sagen: Der Bundesrat würde das auch sonst nicht tun, weil er ja Gründe dafür haben muss, sonst wäre das Willkür. Damit können Sie dem Personal eine gewisse Sicherheit geben, dass der Bundesrat das wirklich in dieser Richtung nutzen wird. Er würde es auch sonst nicht ohne Gründe tun, aber hier ist er objektiv dazu aufgefordert, diese Gründe auch zu nennen und damit quasi zu überzeugen, dass das so ist.

4. Der Bundesrat kann für die Kategorien, die dem OR unterstehen, sogar gewisse Mindestvorschriften erlassen. Ge-

stützt darauf könnte der Bundesrat die Arbeitgeber beispielsweise sogar dazu verpflichten, auch das OR-Personal einem GAV zu unterstellen. Wir wissen, dass die Post auch für dieses Personal gewisse Regeln aufstellen will. Damit haben wir eine Mischung zwischen der nötigen Flexibilität für die Betriebe und der nötigen Flexibilität für den Bundesrat – und doch eine gewisse Sicherheit, dass dieses Gesetz nicht durch den Bundesrat «kalt denaturiert» wird.

In diesem Sinne bitte ich Sie inständig, dieser Formulierung zuzustimmen, weil Sie dem Personal – das in diesem Umfeld ohnehin verunsichert ist – mit dem neuen Gesetz eine gewisse Beruhigung geben können, ohne dass dadurch die Flexibilität des Bundesrates einschneidend vermindert wäre.

**Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission:** Als Präsident der Kommission möchte ich festhalten, dass Herr Bundesrat Villiger die von uns gewünschten Erklärungen nun abgegeben hat. Ich glaube, in diesem Sinne können wir hier dem Nationalrat folgen, womit sich ein Festhalten an unserer ursprünglichen Fassung erübrigt.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 7 Abs. 2bis, 3**  
*Antrag der Kommission*  
Festhalten

**Art. 7 al. 2bis, 3**  
*Proposition de la commission*  
Maintenir

**Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission:** Bei dieser Differenz beantragt Ihnen die Kommission, am Beschluss unseres Rates festzuhalten. Es geht um das Schweizer Bürgerrecht als Voraussetzung für die Ausübung gewisser hoheitlicher Funktionen.

Die Kommission ist im Gegensatz zum Nationalrat und zum Bundesrat weiterhin der Ansicht, dass eine generelle Regelung Sinn macht und wohl auch den Vorstellungen einer Mehrheit unserer Bevölkerung entspricht. Danach soll von Gesetzes wegen festgelegt werden, dass für hoheitliche Funktionen in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich ist. Bei hoheitlichen Funktionen ist etwa an die Fiscalbeamten, an das Grenzwachtkorps, an die Bundespolizei und Bundesanwaltschaft, an die Diplomatie usw. zu denken. Wir gehen also weiter als der Bundesrat und der Nationalrat, die den Grundsatzentscheid, ob das Schweizer Bürgerrecht für hoheitliche Funktionen überhaupt erforderlich sein soll, alleine dem Bundesrat überlassen wollen. Wir hingegen legen den Regelfall fest und weisen lediglich die Ausführungskompetenz dem Verordnungsweg des Bundesrates zu.

In diesem Sinn sind die Absätze 2bis und 3 ein konzeptionelles Ganzes, so dass lediglich eine einzige Abstimmung erforderlich ist, sofern es überhaupt einer solchen bedarf.

**Villiger Kaspar, Bundesrat:** Ich kann es ganz kurz machen: Ich hätte lieber die bundesrätliche Lösung. Die Lösung, die Sie hier beschliessen, atmet eine gewisse Enge. Der Bundesrat kann mit beidem leben und überlässt es den beiden Räten, sich am Schluss auf irgendetwas zu einigen. Sofern das in nützlicher Zeit möglich ist, ist mir eigentlich gedient.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 11 Abs. 4–6; 13 Abs. 1**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 11 al. 4–6; 13 al. 1**  
*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

**Art. 19 Abs. 4**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Art. 19 al. 4**  
*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil national

**Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission:** Wie einleitend bereits vermerkt, handelt es sich hier um eine neue Differenz, die dadurch entstanden ist, dass seit der ersten Beratung die revidierte Bundesverfassung in Kraft getreten ist. Wir haben seinerzeit dort beschliessen, dass das Titel- und Ordensannahmeverbot künftig lediglich noch auf Gesetzesstufe geregelt werden solle.

Ich bitte Sie, sich hier dem Nationalrat anzuschliessen.

*Angenommen – Adopté*

## **2. Beamtengesetz**

### **2. Statut des fonctionnaires**

**Reimann Maximilian (V, AG), für die Kommission:** Diese neue Differenz erklärt sich von selbst. Für den Fall, dass das neue Bundespersonalgesetz nicht auf den 1. Januar des kommenden Jahres in Kraft treten kann, beispielsweise wegen eines Referendums, wodurch es zu einer Verzögerung kommen könnte, soll eine neue Amtsdauer der Beamten, die nach altem Recht wiederzuwählen sind, bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses neuen Gesetzes befristet sein. Diese neue Kompetenz wird dem Bundesrat mit der Vorlage 2 eingeräumt.

Auch diesbezüglich beantragt Ihnen die Kommission, sich dem Nationalrat anzuschliessen.

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

*Detailberatung – Examen de détail*

**Titel und Ingress, Ziff. I, II**  
*Antrag der Kommission*  
Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

**Titre et préambule, ch. I, II**  
*Proposition de la commission*  
Adhérer à la décision du Conseil national

*Angenommen – Adopté*

*Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble*  
Für Annahme des Entwurfes .... 30 Stimmen  
Dagegen .... 1 Stimme

*An den Nationalrat – Au Conseil national*

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

### *Differenzen – Divergences*

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BB 1999 1597)  
Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 06.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

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

#### **Art. 7 Abs. 2bis, 3**

*Antrag der Kommission*

Festhalten

#### **Art. 7 al. 2bis, 3**

*Proposition de la commission*

Maintenir

**Weyeneth** Hermann (V, BE), für die Kommission: Es geht hier in der wiederholten Differenzbereinigung um keinen wesentlichen Punkt des Bundespersonalgesetzes, hat doch selbst Finanzminister Villiger im Ständerat gesagt, er könne mit beiden Fassungen leben. Aber dieser Rat hat sich zweimal klar dafür ausgesprochen, dass die Frage, wo zwingend Personen mit Schweizer Bürgerrecht hoheitliche oder andere Stellen zu besetzen haben, in einer Verordnung des Bundesrates geregelt werden soll, so wie es der Bundesrat von allem Anfang an in diesem Gesetz vorgesehen hat, während der Ständerat auf der Fassung beharrt, dass hier ganz klar in Artikel 7 Absatz 2bis hervorgehoben wird, dass für die Ausübung hoheitlicher Funktionen in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich ist. Es besteht also materiell, im Grunde genommen, keine Differenz, sondern es geht um die Frage, welchen Stellenwert man dieser Bestimmung beimisst.

Die Kommission beantragt Ihnen, an der Fassung, wie sie der Nationalrat zweimal beschlossen hat, festzuhalten und an den Ständerat zu gelangen, ihm in dieser Sache Folge zu leisten. Mit 13 zu 4 Stimmen beantragt Ihnen die Kommission Festhalten.

**Beck** Serge (L, VD), pour la commission: Je pourrai être très bref. Ainsi que vient de le dire M. Weyeneth, la différence matérielle est négligeable entre les deux textes. Toutefois, le texte prévu par le Conseil fédéral, auquel tient votre commission, est peut-être légèrement plus ouvert, et surtout, laisse dans la compétence du Gouvernement la marge d'appréciation des détails concernant l'attribution à des personnes de l'exercice de la puissance publique.

Votre commission vous propose, par 13 voix contre 4, de vous en tenir à la décision antérieure de notre Conseil, c'est-à-dire de maintenir le texte initial du Conseil fédéral.

**Villiger** Kaspar, Bundesrat: Nur sehr kurz: Beide Varianten führen in der Praxis nachher zum gleichen Ziel. Es ist mehr ein Unterschied des Stils, der Weitoffenheit und der Eleganz. Ich ziehe die Version, welche Ihre Kommission beantragt,

vor. Die andere läuft eher nach der Devise «Ehret einheimisches Schaffen» und pflegt ein engeres helvetisches Gärtchen. Wir können damit aber genau die gleiche Politik betreiben; deshalb hätte ich nicht aufstehen müssen. Ich wäre froh, wenn man diese Differenz rasch bereinigen würde. Wir können mit beidem leben. Wichtig ist, dass die Vorlage in dieser Session verabschiedet wird.

*Angenommen – Adopté*

*An den Ständerat – Au Conseil des Etats*

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

### *Differenzen – Divergences*

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BBl 1999 1597)

Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 08.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

### 1. Bundespersonalgesetz

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

#### Art. 7 Abs. 2bis, 3

##### *Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

#### Art. 7 al. 2bis, 3

##### *Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil national

**Wickl Franz (C, LU)**, für die Kommission: Eine Differenz zwischen National- und Ständerat besteht beim Bundespersonalgesetz nur noch bei Artikel 7. Ihr Rat wollte im Gesetz selbst – konkret also in Artikel 7 Absatz 2bis – festlegen, dass für die Ausübung hoheitlicher Funktionen in der Regel das Schweizer Bürgerrecht erforderlich sei. Der Nationalrat will es dem Bundesrat überlassen, auf dem Verordnungsweg zu regeln, für welche Arbeitsverhältnisse das schweizerische Bürgerrecht notwendig ist. Der Nationalrat lehnte sich dabei an die bundesrätliche Fassung an.

Der Bundesrat betont, beide Varianten würden in der Praxis zum gleichen Ziel führen. Wir können also davon ausgehen, dass der Bundesrat in der Regel für die Ausübung hoheitlicher Funktionen das Schweizer Bürgerrecht verlangen wird. Sie werden uns dies hier im Rat sicher bestätigen können, Herr Bundesrat Villiger.

Ihre Kommission schliesst sich demnach einstimmig dem Beschluss des Nationalrates an. Namens der Kommission empfehle ich Ihnen, das Gleiche zu tun.

Somit wäre dann das Bundespersonalgesetz bereinigt, und ich wünsche der Vorlage viel Glück.

**Villiger Kaspar**, Bundesrat: Ich kann mich Ihrem Kommissionspräsidenten anschliessen. Seine Interpretation ist richtig.

*Angenommen – Adopté*

*An den Nationalrat – Au Conseil national*

98.076

## Bundespersonalgesetz Loi sur le personnel de la Confédération

### Schlussabstimmung – Vote final

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BBl 1999 1597)  
Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 06.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

**Bühmann Cécile (G, LU):** In der Eintretensdebatte zu diesem Gesetz sagte ich im Namen der grünen Fraktion an diesem Mikrophon, dass die Grünen nicht mehr für den Beamtenstatus auf die Barrikaden steigen würden, wenn dafür im Gegenzug ein starker Kündigungsschutz im Gesetz verankert werde. Wir stimmten auch für Eintreten auf die Vorlage, weil wir wussten, dass es ein fragiler Kompromiss war, den die Personalverbände zusammen mit dem Bundesrat vorbereitet hatten.

Nun hat das Parlament diesen Kompromiss aufgekündigt. Unser Rat und der Ständerat haben das Gesetz so sehr verschlechtert, und zwar in so wesentlichen Punkten, dass die grüne Fraktion nicht mehr dahinterstehen kann. Für unsere welschen Fraktionsmitglieder ist die Aufhebung des Beamtenstatus an und für sich schon ein Schritt, der ihnen ausserordentlich zu schaffen macht und dem sie nicht folgen können. Für die anderen Fraktionsmitglieder wurde das Mass des Zumutbaren mit der Verschlechterung des Kündigungsschutzes überschritten. Ein guter Kündigungsschutz wäre die Mindestbedingung für unsere Unterstützung gewesen.

Weitere wichtige Punkte sind verschlechtert worden: Unterstellung ganzer Personalkategorien unter das Obligationenrecht; keine Beschwerdemöglichkeit für Leistungskomponenten des Lohnes; die Tatsache, dass weiterhin fünfjährige Kettenverträge möglich sind; die Tatsache, dass keine Maximallöhne festgelegt werden und wir mit gleichstellungsrelevanten Anliegen auf der ganzen Linie nicht durchgekommen sind.

Das macht das Gesetz aus unserer Sicht für das Personal nicht mehr zumutbar. Deshalb wird ihm die grüne Fraktion nicht zustimmen und ein allfälliges Referendum der Gewerkschaften unterstützen. Wir hoffen, dass dies eine grosse Debatte über Sinn und Zweck des Service public in der Schweiz auslösen wird.

**Spielmann Jean (S, GE):** La loi sur le personnel de la Confédération telle qu'elle est issue des travaux des Chambres fédérales postule d'abord la poursuite dans la voie du démantèlement des services publics. Elle constitue ensuite une base totalement inacceptable à laquelle les travailleurs du service public auront à se référer pour établir leurs conventions collectives de travail. Elle constitue enfin de fait une offensive directe contre les prestations du service public, telle que la met en pratique le projet Optima pour la Poste qui prévoit la suppression de quelque 500 bureaux de poste. Il en est de même pour les 200 gares et les 8000 emplois aux CFF. Le service public est constitutif de la prospérité et de l'évolution de notre pays, et on ne peut pas le jeter par-dessus bord sans lutter.

C'est pour cette raison que le référendum sera lancé contre la loi sur le personnel de la Confédération, référendum qui sera aussi en faveur du maintien du service public dans notre pays.

**Rechstelner Paul (S, SG):** Die SP-Fraktion ist in Übereinstimmung mit den Verbänden des öffentlichen Personals auf das Bundespersonalgesetz eingetreten. Heute, nach Abschluss der Beratungen, müssen wir – wieder in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaften – feststellen, dass die Deregulierung mit diesem Erlass zu weit getrieben worden ist, zum Nachteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und zum Nachteil eines leistungsfähigen Service public.

Bisher galt für die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst das Prinzip, dass die Arbeitsbedingungen und der Lohn bei den unteren und mittleren Einkommen besser, bei den höheren Chargen und den Chefs aber tiefer waren als in weiten Teilen des privaten Sektors. Die Schweiz ist mit diesem sozialen Prinzip und der Lohntransparenz bisher gut gefahren. Wir wehren uns dagegen, dass durch den Lohndruck die unsozialen Tendenzen und die Unverschämtheiten der Chefs in der Privatwirtschaft nun auch auf den öffentlichen Sektor übertragen werden. Die Beschäftigten im privaten Sektor, in der Privatwirtschaft, haben nichts davon, wenn beim öffentlichen Personal die Arbeitsbedingungen verschlechtert werden. Was nützt es der Schweiz, wenn der Chef der Post weit mehr verdient als ein Bundesrat? Wir verlangen doch auch von einem Bundesrat, dass er seine Arbeit gut macht.

Die SP-Fraktion will nicht zurück zum alten Beamtengesetz. Wir unterstützen die Verbände des öffentlichen Personals in den Verhandlungen um gute Gesamtarbeitsverträge. Eine unsoziale Deregulierung, der diese Vorlage Vorschub leistet, lehnen wir aber ab. Auch in Zukunft ist nur ein sozialer öffentlicher Dienst auch ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst.

**Leu Josef (C, LU):** Die CVP-Fraktion steht positiv zum neuen Bundespersonalgesetz, wie es nun zur Schlussabstimmung vorliegt. Das neue Gesetz entspricht einer logischen Konsequenz der Modernisierung der Bundesverwaltung, die in den letzten Jahren im Rahmen grosser Reformprojekte angegangen worden ist. Ich erwähne die Regierungs- und Verwaltungsreform, das Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget und die grössere Autonomie der Unternehmungen.

Unsere Fraktion ist überzeugt, dass sich die vermehrte Orientierung staatlichen Handelns an Leistung und Wirkung nur durch ein modernes Personalrecht sicherstellen lässt, ein Personalrecht, das als schlanker Rahmenerlass allen Arbeitgebern des Bundes den erforderlichen Handlungsspielraum gibt, aber auch den Interessen der Arbeitnehmenden bestmöglich entgegenkommt.

Wenn Unterschiede zwischen dem privatwirtschaftlichen Arbeitsrecht und dem Bundespersonalrecht zu Recht kleiner werden, erachten wir es als richtig, dass der besonderen Situation von Angestellten im öffentlichen Dienst weiterhin Rechnung getragen wird. Ich denke beispielsweise an die Tatsache, dass die bisherige vierjährige Arbeitsplatzgarantie durch eine weit gehende Beschäftigungssicherheit mit einem ausgebauten Kündigungsschutz ersetzt worden ist, oder an die Tatsache, dass der Arbeitgeber Bund ein Vermehrtes tun wird, dass sein Personal arbeitsmarktfähig bleibt, dass Beamte, die in Zukunft keine Beamte mehr sein werden, auch anderswo tätig sein können, dass künftig eine grössere Rotation zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft stattfinden kann.

Für die CVP-Fraktion ist es auch entscheidend, dass der Sozialpartnerschaft – mit dem neuen und innovativen Instrument des Gesamtarbeitsvertrages in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis – bedeutend mehr Substanz gegeben werden kann. Arbeitnehmerorganisationen haben in Zukunft eine viel grössere Mitverantwortung für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Wir sind überzeugt, dass

Organisationen wie die aus den christlichen Gewerkschaften entstandene Transfair diese Verantwortung wahrnehmen werden.

In Anbetracht all dieser Errungenschaften bitte ich Sie im Namen der CVP-Fraktion eindringlich, das Erreichte nicht leichtfertig aufs Spiel zu setzen. Die Frage sei erlaubt, ob die Ratslinke mit der Ablehnung eines modernen und ausgewogenen Personalrechtes den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes nicht einen Bärendienst leistet. Ich bitte Sie, bei der durch Sie provozierten Referendumsabstimmung zu bedenken, dass 3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem OR unterstellt sind, wenig Verständnis haben, wenn für 140 000 Personen privilegierte Schutzvorschriften gelten. Viele Bundesangestellte, die zu diesem neuen Gesetz stehen – solche gibt es –, sind dankbar, wenn sie nicht zu Opfern eines unnötigen und mit Sicherheit negativ ausgehenden politischen Schlagabtauschs werden.

Ich bitte Sie namens der CVP-Fraktion, dem neuen Bundespersonalgesetz zuzustimmen.

#### **1. Bundespersonalgesetz**

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

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 98.076/457)

Für Annahme des Entwurfes .... 112 Stimmen

Dagegen .... 51 Stimmen

#### **2. Beamtengesetz**

##### **2. Statut des fonctionnaires**

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 98.076/470)

Für Annahme des Entwurfes .... 113 Stimmen

Dagegen .... 49 Stimmen

Vgl. S. 131, 132  
voir p. 131, 132

98.076

**Bundspersonalgesetz**  
**Loi sur le personnel de la Confédération***Schlussabstimmung – Vote final*

Botschaft des Bundesrates 14.12.98 (BBl 1999 1597)

Message du Conseil fédéral 14.12.98 (FF 1999 1421)

Nationalrat/Conseil national 05.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Nationalrat/Conseil national 06.10.99

Ständerat/Conseil des Etats 13.12.99

Nationalrat/Conseil national 06.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 14.03.00

Nationalrat/Conseil national 16.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 22.03.00

Nationalrat/Conseil national 24.03.00

Ständerat/Conseil des Etats 24.03.00

**1. Bundspersonalgesetz**  
**1. Loi sur le personnel de la Confédération***Abstimmung – Vote*

Für Annahme des Entwurfes .... 36 Stimmen

Dagegen .... 5 Stimmen

**2. Beamtengesetz**  
**2. Statut des fonctionnaires***Abstimmung – Vote*

Für Annahme des Entwurfes .... 42 Stimmen

(Einstimmigkeit)

*An den Bundesrat – Au Conseil fédéral*



NATIONALRAT

Abstimmungsprotokoll

Ref. 0198

Narentliche Abstimmung / Vote nominatif

CONSEIL NATIONAL

Procès-verbal de vote

**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)  
**Gegenstand:** Art. 6, Abs. 5  
**Objet du vote:**

**Abstimmung vom / Vote du:** 06.03.2000 15:42:19

Aeppli Wartmann	+ S ZH	Fehr Hans	* V ZH	Kofmel	= R SO	Schmid Odilo	+ C VS
Aeschbacher	+ U ZH	Fehr Hans-Jürg	+ S SH	Kunz	= V LU	Schmied Walter	= V BE
Antille	= R VS	Fehr Jacqueline	+ S ZH	Kurrus	* R BL	Schnelder	= R BE
Baader Caspar	= V BL	Fehr Lisbeth	= V ZH	Lachat	+ C IU	Schwaab	+ S VD
Bader Elvira	= C SO	Fehr Mario	+ S ZH	Lalve d'Epinay	= R SZ	Seller Hanspeter	# V BE
Banga	+ S SO	Fetz	+ S BS	Laubacher	= V LU	Siegrist	= V AG
Bangerter	= R BE	Fischer-Seengen	= R AG	Lauper	+ C FR	Simoneschl-Cortesi	+ C TI
Baumann Alexander	= V TG	Föhn	= V SZ	Leu	= C LU	Sommaruga	+ S BE
Baumann Ruedi	+ G BE	Freund	= V AR	Leutenegger Hajo	* R ZG	Speck	= V AG
Baumann Stephanie	+ S BE	Frey Claude	= R NE	Leutenegger Susanne	+ S BL	Spielmann	+ - GE
Beck	= L VD	Frey Walter	= V ZH	Leuthard	= C AG	Spuhler	= V TG
Berberat	+ S NE	Gadient	= V GR	Loepfe	= C AI	Stahl	= V ZH
Bernasconi	= R GE	Galli	* C BE	Lustenberger	* C LU	Stamm Luzi	= R AG
Bezzola	= R GR	Garbani	+ S NE	Maillard	+ S VD	Steinegger	* R UR
Bigger	= V SG	Gendotti	= R TI	Maitre	= C GE	Steiner	= R SO
Bignasca	* - TI	Genner	+ G ZH	Mariétan	+ C VS	Strahm	+ S BE
Binder	= V ZH	Giezendanner	= V AG	Marti Werner	+ S GL	Studer Helner	+ U AG
Blocher	= V ZH	Glasson	= R FR	Maspoli	* - TI	Stump	+ S AG
Borer	* V SO	Glur	= V AG	Mathys	= V AG	Suter	* R BE
Bortoluzzi	= V ZH	Goll	+ S ZH	Maurer	= V ZH	Teuscher	+ G BE
Bosshard	= R ZH	Gonseth	+ G BL	Maury Pasquier	+ S GE	Thanei	+ S ZH
Brunner Toni	= V SG	Grobet	+ S GE	Meier-Schatz	+ C SG	Theiler	= R LU
Bugnon	* V VD	Gross Andreas	+ S ZH	Ménétreay Savary	+ G VD	Tillmanns	= S VD
Bühmann	+ G LU	Gross Jost	+ S TG	Messmer	= R TG	Triponez	= R BE
Bührer	+ R SH	Guisan	= R VD	Meyer Thérèse	+ C FR	Tschäppät	+ S BE
Cavalli	+ S TI	Günter	+ S BE	Mörgeli	* V ZH	Tschuppert	= R LU
Chappuis	+ S FR	Gutzwiller	* R ZH	Mugny	+ G GE	Vallender	= R AR
Chevrier	+ C VS	Gysin Hans Rudolf	= R BL	Müller Erich	= R ZH	Vaudroz Jean-Claude	+ C GE
Chiffelle	* S VD	Gysin Remo	+ S BS	Müller-Hemmi	+ S ZH	Vaudroz René	= R VD
Christen	= R VD	Haering Binder	+ S ZH	Nabholz	* R ZH	Vermot	+ S BE
Cina	+ C VS	Haller	* V BE	Neiryck	+ C VD	Vollmer	+ S BE
Cuche	+ G NE	Hämmerle	+ S GR	Oehrl	= V BE	Waber Christian	= U BE
de Dardel	+ S GE	Hassler	= V GR	Pedrina	+ S TI	Walker Félix	= C SG
Decurtins	= C GR	Heberlein	= R ZH	Pelli	= R TI	Walter Hansjörg	= V TG
Dormann Rosemarie	+ C LU	Hegetschweiler	= R ZH	Pfister Theophil	= V SG	Wandfluh	* V BE
Dormond Marlyse	+ S VD	Heim	+ C SO	Polia	= L GE	Wasserfallen	* R BE
Dunant	= V BS	Hess Bernhard	+ - BE	Raggenbass	= C TG	Weigelt	* R SG
Dupraz	= R GE	Hess Peter	= C ZG	Randegger	= R BS	Weyeneth	= V BE
Durrer	= C W	Hess Walter	+ C SG	Rechsteiner Paul	+ S SG	Widmer	+ S LU
Eberhard	= C SZ	Hofmann Urs	+ S AG	Rechsteiner-Basel	+ S BS	Widrig	= C SG
Egerszegi	= R AG	Hollenstein	+ G SG	Rennwald	+ S IU	Wiederkehr	* U ZH
Eggly	= L GE	Hubmann	+ S ZH	Riklin	= C ZH	Wittenwiler	= R SG
Ehrler	= C AG	Imhof	= C BL	Robbiani	+ C TI	Wyss Ursula	+ S BE
Engelberger	= R W	Janiak	+ S BL	Rossini	+ S VS	Zäch	= C AG
Estermann	= C LU	Joder	* V BE	Ruey	= L VD	Zanetti	+ S SO
Eymann	* L BS	Jossen	+ S VS	Sandoz Marcel	= R VD	Zapfl	= C ZH
Fasel	* G FR	Jutzet	+ S FR	Schenk	= V BE	Zbinden	+ S AG
Fässler	+ S SG	Kaufmann	= V ZH	Scherer Marcel	* V ZG	Zisyadis	+ - VD
Fattebert	= V VD	Keller Robert	= V ZH	Scheurer Rémy	* L NE	Zuppiger	= V ZH
Favre	= R VD	Koch	+ S ZH	Schlüer	= V ZH	Zwygart	+ U BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
 = nein / non / no                      hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
 o enth. / abst. / ast.                      # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo	C	D	F	G	L	R	S	U	V	-
ja / oui / si	79	ja / oui / si	13	0	0	9	0	0	51	3	0	3
nein / non / no	93	nein / non / no	18	0	0	0	4	35	0	1	35	0
enth. / abst. / ast.	2	enth. / abst. / ast.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
entschuldigt / excusé / scusato	25	entschuldigt / excusé / scusato	2	0	0	1	2	8	1	1	8	2

Bedeutung Ja / Signification de oui: Antrag der Minderheit (Vollmer)  
 Bedeutung Nein / Signification de non: Antrag Scherer Marcel



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)

**Gegenstand:** Art. 6, Abs. 5  
**Objet du vote:**

**Abstimmung vom / Vote du:** 06.03.2000 15:43:44

Aeppli Wartmann	+	S	ZH	Fehr Hans	*	V	ZH	Kofmel	=	R	SO	Schmid Odilo	+	C	VS
Aeschbacher	+	U	ZH	Fehr Hans-Jürg	+	S	SH	Kunz	=	V	LU	Schmid Walter	=	V	BE
Antile	+	R	VS	Fehr Jacqueline	+	S	ZH	Kurrus	=	R	BL	Schneider	=	R	BE
Baader Caspar	=	V	BL	Fehr Lisbeth	=	V	ZH	Lachat	+	C	IU	Schwaab	+	S	VD
Bader Elvira	+	C	SO	Fehr Mario	+	S	ZH	Lalive d'Epinay	=	R	SZ	Seller Hanspeter	#	V	BE
Banga	+	S	SO	Fetz	+	S	BS	Laubacher	=	V	LU	Siegrist	+	V	AG
Bangerter	=	R	BE	Fischer-Seengen	=	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	o	C	TI
Baumann Alexander	=	V	TG	Föhn	=	V	SZ	Leu	+	C	LU	Sommaruga	+	S	BE
Baumann Ruedi	+	G	BE	Freund	=	V	AR	Leutenegger Hajo	=	R	ZG	Speck	=	V	AG
Baumann Stephanie	+	S	BE	Frey Claude	=	R	NE	Leutenegger Susanne	+	S	BL	Spielmann	+	-	GE
Beck	+	L	VD	Frey Walter	=	V	ZH	Leuthard	+	C	AG	Spuhler	=	V	TG
Berberat	+	S	NE	Gadient	o	V	GR	Loepfe	=	C	AI	Stahl	=	V	ZH
Bernasconi	+	R	GE	Galli	*	C	BE	Lustenberger	*	C	LU	Stamm Luzi	=	R	AG
Bezzola	=	R	GR	Garbani	+	S	NE	Maillard	+	S	VD	Steinegger	*	R	UR
Bigger	=	V	SG	Gandotti	+	R	TI	Maitre	+	C	GE	Steiner	=	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	+	G	ZH	Mariétan	+	C	VS	Strahm	+	S	BE
Binder	=	V	ZH	Giezendanner	=	V	AG	Marti Werner	+	S	GL	Studer Heiner	=	U	AG
Blocher	=	V	ZH	Glasson	+	R	FR	Maspoli	*	-	TI	Stump	+	S	AG
Borer	*	V	SO	Giur	=	V	AG	Mathys	=	V	AG	Suter	*	R	BE
Bortoluzzi	=	V	ZH	Goll	+	S	ZH	Maurer	=	V	ZH	Teuscher	+	G	BE
Bosshard	=	R	ZH	Gonseth	+	G	BL	Maury Pasquier	+	S	GE	Thanei	+	S	ZH
Brunner Toni	=	V	SG	Grobet	+	S	GE	Meier-Schatz	+	C	SG	Theiler	=	R	LU
Bugnon	=	V	VD	Gross Andreas	+	S	ZH	Ménétreay Savary	+	G	VD	Tillmanns	+	S	VD
Bühlmann	+	G	LU	Gross Jost	+	S	TG	Messmer	=	R	TG	Tréponez	=	R	BE
Bührer	=	R	SH	Guisan	+	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	+	S	BE
Cavalli	+	S	TI	Günter	+	S	BE	Mörgeli	*	V	ZH	Tschuppert	=	R	LU
Chappuis	+	S	FR	Gutzwiler	*	R	ZH	Mugny	+	G	GE	Vallender	+	R	AR
Chevrier	+	C	VS	Gysin Hans Rudolf	=	R	BL	Müller Erich	=	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	+	C	GE
Chiffelle	*	S	VD	Gysin Remo	+	S	BS	Müller-Hemmi	+	S	ZH	Vaudroz René	+	R	VD
Christen	+	R	VD	Haering Binder	+	S	ZH	Nabholz	*	R	ZH	Vermot	+	S	BE
Cina	+	C	VS	Haller	=	V	BE	Neiryneck	+	C	VD	Vollmer	+	S	BE
Cuche	+	G	NE	Hämmerle	+	S	GR	Oehrl	=	V	BE	Waber Christian	+	U	BE
de Dardel	+	S	GE	Hassler	=	V	GR	Pedrina	+	S	TI	Walker Félix	+	C	SG
Decurtins	+	C	GR	Heberlein	=	R	ZH	Pelli	+	R	TI	Walter Hansjörg	=	V	TG
Dormann Rosemarie	+	C	LU	Hegetschweiler	=	R	ZH	Pfister Theophil	=	V	SG	Wandfluh	*	V	BE
Dormond Marlyse	+	S	VD	Heim	+	C	SO	Polla	+	L	GE	Wasserfallen	=	R	BE
Dunant	=	V	BS	Hess Bernhard	+	-	BE	Ragggenbass	+	C	TG	Weigelt	*	R	SG
Dupraz	+	R	GE	Hess Peter	+	C	ZG	Randegger	=	R	BS	Weyeneth	=	V	BE
Durrer	+	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	+	S	SG	Widmer	+	S	LU
Eberhard	+	C	SZ	Hofmann Urs	+	S	AG	Rechsteiner-Basel	+	S	BS	Widrig	+	C	SG
Egerszegi	=	R	AG	Hollenstein	+	G	SG	Rennwald	+	S	IU	Wiederkehr	*	U	ZH
Eggly	+	L	GE	Hubmann	+	S	ZH	Riklin	+	C	ZH	Wittenwiler	=	R	SG
Ehrler	+	C	AG	Imhof	+	C	BL	Robbiani	+	C	TI	Wyss Ursula	+	S	BE
Engelberger	+	R	W	Janiak	+	S	BL	Rossini	+	S	VS	Zäch	+	C	AG
Estermann	+	C	LU	Joder	=	V	BE	Ruey	+	L	VD	Zanetti	+	S	SO
Eymann	*	L	BS	Jossen	+	S	VS	Sandoz Marcel	+	R	VD	Zapf	+	C	ZH
Fasel	*	G	FR	Jutzet	+	S	FR	Schenk	=	V	BE	Zbinden	+	S	AG
Fässler	+	S	SG	Kaufmann	=	V	ZH	Scherer Marcel	*	V	ZG	Zisyadis	+	-	VD
Fattebert	=	V	VD	Keller Robert	=	V	ZH	Scheurer Rémy	*	L	NE	Zuppiger	=	V	ZH
Favre	+	R	VD	Koch	+	S	ZH	Schlüer	=	V	ZH	Zwygart	+	U	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
= nein / non / no                    hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
o enth. / abst. / ast.                # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo										
ja / oui / si		C	D	F	G	L	R	S	U	V	-	
ja / oui / si	115	31	0	0	9	4	13	51	3	1	3	
nein / non / no	63	1	0	0	0	0	25	0	1	36	0	
enth. / abst. / ast.	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
entschuldigt / excusé / scusato	19	2	0	0	1	2	5	1	1	5	2	

Bedeutung Ja / Signification de oui: Antrag der Mehrheit  
Bedeutung Nein / Signification de non: Antrag Scherer Marcel



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)

**Gegenstand:** Art. 13, Abs. 1, Bst. d  
**Objet du vote:** Art. 13, al. 1, let. d

**Abstimmung vom / Vote du:** 06.03.2000 16:44:11

Aeppli Wartmann	=	S	ZH	Fehr Hans	+	V	ZH	Kofmel	+	R	SO	Schmid Odilo	=	C	VS
Aeschbacher	*	U	ZH	Fehr Hans-Jürg	=	S	SH	Kunz	+	V	LU	Schmied Walter	+	V	BE
Antille	+	R	VS	Fehr Jacqueline	=	S	ZH	Kurrus	+	R	BL	Schneider	+	R	BE
Baader Caspar	+	V	BL	Fehr Lisbeth	+	V	ZH	Lachat	+	C	IU	Schwaab	=	S	VD
Bader Elvira	=	C	SO	Fehr Mario	=	S	ZH	Lalive d'Epinay	+	R	SZ	Seiler Hanspeter	#	V	BE
Banga	=	S	SO	Fetz	=	S	BS	Laubacher	+	V	LU	Siegrist	*	V	AG
Bangerter	+	R	BE	Fischer-Seengen	+	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	*	C	TI
Baumann Alexander	+	V	TG	Föhn	+	V	SZ	Leu	+	C	LU	Sommaruga	=	S	BE
Baumann Ruedi	=	G	BE	Freund	+	V	AR	Leutenegger Hajo	+	R	ZG	Speck	*	V	AG
Baumann Stephanie	=	S	BE	Frey Claude	*	R	NE	Leutenegger Susanne	=	S	BL	Spielmann	=	-	GE
Beck	+	L	VD	Frey Walter	+	V	ZH	Leuthard	*	C	AG	Spuhler	+	V	TG
Berberat	=	S	NE	Gadient	+	V	GR	Loepfe	+	C	AI	Stahl	+	V	ZH
Bemasconi	+	R	GE	Galli	+	C	BE	Lustenberger	*	C	LU	Stamm Luzi	+	R	AG
Bezzola	+	R	GR	Garbani	=	S	NE	Maillard	=	S	VD	Steinegger	*	R	UR
Bigger	+	V	SG	Gendotti	+	R	TI	Maitre	+	C	GE	Steiner	+	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	=	G	ZH	Mariétan	+	C	VS	Strahm	=	S	BE
Blinder	+	V	ZH	Giezendanner	*	V	AG	Mart Werner	=	S	GL	Studer Heiner	=	U	AG
Blocher	+	V	ZH	Glasson	+	R	FR	Maspoll	=	-	TI	Stump	=	S	AG
Borer	*	V	SO	Giur	*	V	AG	Mathys	+	V	AG	Suter	+	R	BE
Bortoluzzi	*	V	ZH	Goll	=	S	ZH	Maurer	+	V	ZH	Teuscher	=	G	BE
Bosshard	+	R	ZH	Gonseth	=	G	BL	Maury Pasquier	=	S	GE	Thanei	=	S	ZH
Brunner Toni	+	V	SG	Grobet	=	S	GE	Meier-Schatz	+	C	SG	Theiler	*	R	LU
Bugnon	+	V	VD	Gross Andreas	=	S	ZH	Ménétreay Savary	*	G	VD	Tillmanns	=	S	VD
Bühlmann	=	G	LU	Gross Jost	=	S	TG	Messmer	+	R	TG	Triponoz	=	R	BE
Bührer	+	R	SH	Guisan	+	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	*	S	BE
Cavalli	=	S	TI	Günter	=	S	BE	Mörgeli	+	V	ZH	Tschuppert	*	R	LU
Chappuis	=	S	FR	Gutzwiller	*	R	ZH	Mugny	=	G	GE	Vallender	+	R	AR
Chevrier	+	C	VS	Gysin Hans Rudolf	+	R	BL	Müller Erich	+	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	+	C	GE
Chiffelle	*	S	VD	Gysin Remo	=	S	BS	Müller-Hemmi	=	S	ZH	Vaudroz René	+	R	VD
Christen	+	R	VD	Haering Blinder	=	S	ZH	Nabholz	*	R	ZH	Vermot	=	S	BE
Cina	+	C	VS	Haller	+	V	BE	Neiryneck	=	C	VD	Vollmer	=	S	BE
Cuche	=	G	NE	Hämmerle	=	S	GR	Oehrl	+	V	BE	Waber Christian	+	U	BE
de Dardel	=	S	GE	Hassler	+	V	GR	Pedrina	=	S	TI	Walker Félix	+	C	SG
Decurtins	+	C	GR	Heberlein	+	R	ZH	Pelli	+	R	TI	Walter Hansjörg	+	V	TG
Dormann Rosemarie	=	C	LU	Hegetschweiler	+	R	ZH	Pfister Theophil	+	V	SG	Wandfluh	+	V	BE
Dormond Marlyse	=	S	VD	Heim	+	C	SO	Polla	+	L	GE	Wasserfallen	+	R	BE
Dunant	+	V	BS	Hess Bernhard	*	-	BE	Raggenbass	+	C	TG	Weigelt	+	R	SG
Dupraz	+	R	GE	Hess Peter	+	C	ZG	Randegger	*	R	BS	Weyeneth	+	V	BE
Durrer	+	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	=	S	SG	Widmer	=	S	LU
Eberhard	+	C	SZ	Hofmann Urs	=	S	AG	Rechsteiner-Basel	=	S	BS	Widrig	+	C	SG
Egerszegi	+	R	AG	Hollenstein	=	G	SG	Rennwald	=	S	IU	Wiederkehr	*	U	ZH
Eggly	+	L	GE	Hubmann	=	S	ZH	Riklin	*	C	ZH	Wittenwiler	+	R	SG
Ehrlir	+	C	AG	Imhof	+	C	BL	Robbiani	=	C	TI	Wyss Ursula	=	S	BE
Engelberger	+	R	W	Janiak	=	S	BL	Rossini	=	S	VS	Zäch	=	C	AG
Estermann	+	C	LU	Joder	+	V	BE	Ruey	+	L	VD	Zanetti	=	S	SO
Eymann	+	L	BS	Jossen	=	S	VS	Sandoz Marcel	+	R	VD	Zapfl	*	C	ZH
Fasel	=	G	FR	Jutzet	=	S	FR	Schenk	+	V	BE	Zbinden	=	S	AG
Fässler	=	S	SG	Kaufmann	+	V	ZH	Scherer Marcel	+	V	ZG	Zisayadis	=	-	VD
Fattebert	+	V	VD	Keller Robert	+	V	ZH	Scheurer Rémy	*	L	NE	Zuppiger	+	V	ZH
Favre	+	R	VD	Koch	=	S	ZH	Schlüer	+	V	ZH	Zwygart	+	U	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
= nein / non / no                    hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
o enth. / abst. / ast.                # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo										
ja / oui / si	104	C	D	F	G	L	R	S	U	V	-	
ja / oui / si	104	24	0	0	0	5	36	0	2	37	0	
nein / non / no	69	6	0	0	9	0	0	50	1	0	3	
enth. / abst. / ast.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
entschuldigt / excusé / scusato	26	5	0	0	1	1	7	2	2	6	2	

Bedeutung Ja / Signification de oui: Antrag der Mehrheit / Proposition de la majorité  
Bedeutung Nein / Signification de non: Antrag der Minderheit (Thanei) / Proposition de la minorité (Thanei)



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)  
**Gegenstand:** Art. 32, Abs. 3  
**Objet du vote:** Art. 32, al. 3

**Abstimmung vom / Vote du:** 06.03.2000 17:33:53

Aeppli Wartmann	*	S	ZH	Fehr Hans	=	V	ZH	Kofmel	=	R	SO	Schmid Odilo	+	C	VS
Aeschbacher	+	U	ZH	Fehr Hans-Jürg	+	S	SH	Kunz	=	V	LU	Schmied Walter	*	V	BE
Antille	=	R	VS	Fehr Jacqueline	+	S	ZH	Kurus	=	R	BL	Schneider	=	R	BE
Baader Caspar	=	V	BL	Fehr Lisbeth	=	V	ZH	Lachat	+	C	IU	Schwaab	+	S	VD
Bader Elvira	=	C	SO	Fehr Mario	+	S	ZH	Lalive d'Épinay	=	R	SZ	Seiler Hanspeter	#	V	BE
Banga	+	S	SO	Fetz	+	S	BS	Laubacher	=	V	LU	Siegrist	*	V	AG
Bangerter	=	R	BE	Fischer-Seengen	=	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	+	C	TI
Baumann Alexander	=	V	TG	Föhn	=	V	SZ	Leu	=	C	LU	Sommaruga	+	S	BE
Baumann Ruedi	+	G	BE	Freund	=	V	AR	Leutenegger Hajo	=	R	ZG	Speck	=	V	AG
Baumann Stephanie	+	S	BE	Frey Claude	*	R	NE	Leutenegger Susanna	+	S	BL	Spielmann	+	-	GE
Beck	+	L	VD	Frey Walter	=	V	ZH	Leuthard	+	C	AG	Spuhler	*	V	TG
Berberat	+	S	NE	Gadient	=	V	GR	Löpfle	=	C	AI	Stahl	=	V	ZH
Bernasconi	=	R	GE	Galli	*	C	BE	Lustenberger	=	C	LU	Stamm Luzi	*	R	AG
Bezzola	=	R	GR	Garbani	+	S	NE	Maillard	+	S	VD	Steinegger	*	R	UR
Bigger	=	V	SG	Gendotti	=	R	TI	Maitre	+	C	GE	Steiner	=	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	+	G	ZH	Mariétan	=	C	VS	Strahm	+	S	BE
Binder	=	V	ZH	Giezendanner	*	V	AG	Marti Werner	+	S	GL	Studer Heiner	+	U	AG
Blocher	=	V	ZH	Glasson	=	R	FR	Maspoli	*	-	TI	Stump	+	S	AG
Borer	=	V	SO	Glur	=	V	AG	Mathys	=	V	AG	Suter	=	R	BE
Bortoluzzi	=	V	ZH	Goll	+	S	ZH	Maurer	*	V	ZH	Teuscher	+	G	BE
Bosshard	=	R	ZH	Gonseth	+	G	BL	Maury Pasquier	+	S	GE	Thanei	+	S	ZH
Brunner Toni	=	V	SG	Grobet	+	S	GE	Meier-Schatz	=	C	SG	Theiler	=	R	LU
Bugnon	=	V	VD	Gross Andreas	*	S	ZH	Ménétreay Savary	+	G	VD	Tillmanns	+	S	VD
Bühlmann	+	G	LU	Gross Jost	+	S	TG	Messmer	=	R	TG	Tréponez	=	R	BE
Bührer	=	R	SH	Guisan	=	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	*	S	BE
Cavalli	*	S	TI	Günter	+	S	BE	Mörgeli	=	V	ZH	Tschuppert	=	R	LU
Chappuis	+	S	FR	Gutzwiller	*	R	ZH	Mugny	+	G	GE	Vallender	=	R	AR
Chevrier	*	C	VS	Gysin Hans Rudolf	=	R	BL	Müller Erich	=	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	=	C	GE
Chiffelle	*	S	VD	Gysin Remo	+	S	BS	Müller-Hemmi	+	S	ZH	Vaudroz René	=	R	VD
Christen	=	R	VD	Haering Binder	+	S	ZH	Nabholz	*	R	ZH	Vermot	+	S	BE
Cina	+	C	VS	Haller	=	V	BE	Neiryneck	+	C	VD	Vollmer	+	S	BE
Cuche	+	G	NE	Hämmerle	+	S	GR	Oehrl	=	V	BE	Waber Christian	+	U	BE
de Dardel	+	S	GE	Hassler	=	V	GR	Pedrina	+	S	TI	Walker Félix	=	C	SG
Decurtins	=	C	GR	Heberlein	=	R	ZH	Pelli	=	R	TI	Walter Hansjörg	=	V	TG
Dormann Rosemarie	=	C	LU	Hegetschweiler	=	R	ZH	Pfister Theophil	=	V	SG	Wandfluh	=	V	BE
Dormond Marlyse	+	S	VD	Heim	=	C	SO	Polla	+	L	GE	Wasserfallen	=	R	BE
Dunant	=	V	BS	Hess Bernhard	*	-	BE	Raggenbass	=	C	TG	Weigelt	=	R	SG
Dupraz	=	R	GE	Hess Peter	*	C	ZG	Randegger	=	R	BS	Weyeneth	=	V	BE
Durrer	*	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	*	S	SG	Widmer	+	S	LU
Eberhard	*	C	SZ	Hofmann Urs	+	S	AG	Rechsteiner-Basel	+	S	BS	Widrig	=	C	SG
Egerszegi	=	R	AG	Hollenstein	+	G	SG	Rennwald	+	S	IU	Wiederkehr	*	U	ZH
Eggly	+	L	GE	Hubmann	+	S	ZH	Riklin	*	C	ZH	Wittenwiler	=	R	SG
Ehrler	*	C	AG	Imhof	=	C	BL	Robbiani	+	C	TI	Wyss Ursula	*	S	BE
Engelberger	=	R	W	Janiak	+	S	BL	Rossini	+	S	VS	Zäch	=	C	AG
Estermann	=	C	LU	Joder	=	V	BE	Ruey	+	L	VD	Zanetti	+	S	SO
Eymann	+	L	BS	Jossen	+	S	VS	Sandoz Marcel	=	R	VD	Zapfl	*	C	ZH
Fasel	+	G	FR	Jutzet	+	S	FR	Schenk	=	V	BE	Zbinden	=	S	AG
Fässler	+	S	SG	Kaufmann	=	V	ZH	Scherer Marcel	=	V	ZG	Zisayadis	+	-	VD
Fattebert	=	V	VD	Keller Robert	=	V	ZH	Scheurer Rémy	*	L	NE	Zuppiger	=	V	ZH
Favre	=	R	VD	Koch	+	S	ZH	Schlüer	=	V	ZH	Zwyzgart	+	U	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
= nein / non / no                      hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
o enth. / abst. / ast.                      # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo	C	D	F	G	L	R	S	U	V	-
ja / oui / si	77	ja / oui / si	11	0	0	10	5	0	45	4	0	2
nein / non / no	92	nein / non / no	16	0	0	0	0	38	0	0	38	0
enth. / abst. / ast.	0	enth. / abst. / ast.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
entschuldigt / excusé / scusato	30	entschuldigt / excusé / scusato	8	0	0	0	1	5	7	1	5	3

Bedeutung Ja / Signification de oui: Antrag der Mehrheit / Proposition de la majorité  
Bedeutung Nein / Signification de non: Antrag der Minderheit (Antille) / Proposition de la minorité (Antille)



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)

**Gegenstand:** Vorlage 21 "Personalgesetz. Änderung." "Gesamtabstimmung"  
**Objet du vote:** Projet 21 "Statut des fonctionnaires. Modification." "Vote sur l'ensemble"

**Abstimmung vom / Vote du:** 06.03.2000 17:44:40

Aeppli Wartmann	+	S	ZH	Fehr Hans	*	V	ZH	Kofmel	+	R	SO	Schmid Odilo	+	C	VS
Aeschbacher	*	U	ZH	Fehr Hans-Jürg	*	S	SH	Kunz	+	V	LU	Schmied Walter	+	V	BE
Antile	+	R	VS	Fehr Jacqueline	*	S	ZH	Kurrus	+	R	BL	Schneider	+	R	BE
Baader Caspar	+	V	BL	Fehr Lisbeth	+	V	ZH	Lachat	*	C	IU	Schwaab	=	S	VD
Bader Elvira	+	C	SO	Fehr Mario	*	S	ZH	Lalive d'Epinay	+	R	SZ	Seiler Hanspeter	#	V	BE
Banga	*	S	SO	Fetz	*	S	BS	Laubacher	+	V	LU	Siegrist	*	V	AG
Bangerter	+	R	BE	Fischer-Seengen	+	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	+	C	TI
Baumann Alexander	+	V	TG	Föhn	+	V	SZ	Leu	+	C	LU	Sommaruga	+	S	BE
Baumann Ruedi	=	G	BE	Freund	+	V	AR	Leutenegger Hajo	+	R	ZG	Speck	+	V	AG
Baumann Stephanie	+	S	BE	Frey Claude	*	R	NE	Leutenegger Susanne*	S	BL	Spielmann	=	-	GE	
Beck	+	L	VD	Frey Walter	+	V	ZH	Leuthard	+	C	AG	Spuhler	*	V	TG
Berberat	=	S	NE	Gadlent	+	V	GR	Loepfe	+	C	AI	Stahl	+	V	ZH
Bernasconi	+	R	GE	Galli	*	C	BE	Lustenberger	+	C	LU	Stamm Luzi	*	R	AG
Bezzola	*	R	GR	Garbani	=	S	NE	Maillard	=	S	VD	Steinegger	*	R	UR
Bigger	+	V	SG	Gendotti	+	R	TI	Maitre	+	C	GE	Steiner	+	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	=	G	ZH	Mariétan	+	C	VS	Strahm	+	S	BE
Binder	+	V	ZH	Glezendanner	*	V	AG	Marti Werner	+	S	GL	Studer Heiner	+	U	AG
Blocher	+	V	ZH	Glasson	+	R	FR	Maspoli	*	-	TI	Stump	+	S	AG
Borer	+	V	SO	Glur	+	V	AG	Mathys	+	V	AG	Suter	+	R	BE
Bortoluzzi	+	V	ZH	Goll	=	S	ZH	Maurer	*	V	ZH	Teuscher	=	G	BE
Bosshard	+	R	ZH	Gonseth	=	G	BL	Maury Pasquier	=	S	GE	Thanei	+	S	ZH
Brunner Toni	+	V	SG	Grobet	=	S	GE	Meier-Schatz	+	C	SG	Theller	+	R	LU
Bugnon	+	V	VD	Gross Andreas	*	S	ZH	Ménétreay Savary	=	G	VD	Tillmanns	=	S	VD
Bühmann	=	G	LU	Gross Jost	+	S	TG	Messmer	+	R	ITG	Triponoz	+	R	BE
Bührer	+	R	SH	Guisan	+	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	*	S	BE
Cavalli	*	S	TI	Günter	*	S	BE	Mörgeli	+	V	ZH	Tschuppert	+	R	LU
Chappuis	=	S	FR	Gutzwiller	*	R	ZH	Mugny	=	G	GE	Vallender	+	R	AR
Chevrier	+	C	VS	Gysin Hans Rudolf	+	R	BL	Müller Erich	+	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	+	C	GE
Chiffelle	*	S	VD	Gysin Remo	*	S	BS	Müller-Hemmi	+	S	ZH	Vaudroz René	+	R	VD
Christen	+	R	VD	Haering Binder	+	S	ZH	Nabholz	*	R	ZH	Vermot	+	S	BE
Cina	+	C	VS	Haller	+	V	BE	Neiryneck	+	C	VD	Vollmer	+	S	BE
Cuche	=	G	NE	Hämmerle	o	S	GR	Oehrl	+	V	BE	Waber Christian	*	U	BE
de Dardel	*	S	GE	Hassler	+	V	GR	Pedrina	=	S	TI	Walker Félix	+	C	SG
Decurtins	+	C	GR	Heberlein	+	R	ZH	Pelli	+	R	TI	Walter Hansjörg	+	V	TG
Dormann Rosemarie	+	C	LU	Hegetschweiler	+	R	ZH	Pfister Theophil	+	V	SG	Wandfluh	+	V	BE
Dormond Marlyse	=	S	VD	Heim	+	C	SO	Polla	+	L	GE	Wasserfallen	+	R	BE
Dunant	+	V	BS	Hess Bernhard	+	-	BE	Ragenbass	+	C	ITG	Weigelt	+	R	SG
Dupraz	+	R	GE	Hess Peter	*	C	ZG	Randegger	*	R	BS	Weyeneth	+	V	BE
Durrer	+	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	*	S	SG	Widmer	+	S	LU
Eberhard	+	C	SZ	Hofmann Urs	+	S	AG	Rechsteiner-Basel	+	S	BS	Widrig	+	C	SG
Egerszegi	+	R	AG	Hollenstein	+	G	SG	Rennwald	=	S	IU	Wiederkehr	*	U	ZH
Eggy	*	L	GE	Hubmann	+	S	ZH	Riklin	*	C	ZH	Wittenwiler	+	R	SG
Ehrlé	*	C	AG	Imhof	+	C	BL	Robbiani	+	C	TI	Wyss Ursula	*	S	BE
Engelberger	+	R	W	Janiak	+	S	BL	Rossini	=	S	VS	Zäch	*	C	AG
Estermann	+	C	LU	Joder	+	V	BE	Ruey	+	L	VD	Zanetti	*	S	SO
Eymann	+	L	BS	Jossen	+	S	VS	Sandoz Marcel	+	R	VD	Zapfl	+	C	ZH
Fasel	+	G	FR	Jutzet	+	S	FR	Schenk	+	V	BE	Zbinden	+	S	AG
Fässler	+	S	SG	Kaufmann	+	V	ZH	Scherer Marcel	+	V	ZG	Zisayadis	=	-	VD
Fattebert	+	V	VD	Keller Robert	+	V	ZH	Scheurer Rémy	*	L	NE	Zuppiger	+	V	ZH
Favre	+	R	VD	Koch	=	S	ZH	Schlüer	+	V	ZH	Zwygart	*	U	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
= nein / non / no                    hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
o enth. / abst. / ast.                # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo										
ja / oui / si		C	D	F	G	L	R	S	U	V	-	
ja / oui / si	132	29	0	0	2	4	36	21	1	38	1	
nein / non / no	24	0	0	0	8	0	0	14	0	0	2	
enth. / abst. / ast.	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
entschuldigt / excusé / scusato	42	6	0	0	0	2	7	16	4	5	2	

Bedeutung Ja / Signification de oui:  
Bedeutung Nein / Signification de non:



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)  
**Gegenstand:** Schlussabstimmung  
**Objet du vote:** Vote final

**Abstimmung vom / Vote du:** 24.03.2000 09:37:29

Aeppli Wartmann	o	S	ZH	Fehr Hans	*	V	ZH	Kofmel	+	R	SO	Schmid Odilo	o	C	VS
Aeschbacher	o	E	ZH	Fehr Hans-Jürg	=	S	SH	Kunz	+	V	LU	Schmied Walter	+	V	BE
Antille	+	R	VS	Fehr Jacqueline	*	S	ZH	Kurrus	+	R	BL	Schneider	+	R	BE
Baader Caspar	+	V	BL	Fehr Lisbeth	+	V	ZH	Lachat	+	C	IU	Schwaab	=	S	VD
Bader Elvira	+	C	SO	Fehr Mario	o	S	ZH	Lalive d'Epinay	+	R	SZ	Seiler Hanspeter	#	V	BE
Banga	=	S	SO	Fetz	o	S	BS	Laubacher	+	V	LU	Siegrist	*	V	AG
Bangerter	+	R	BE	Fischer-Seengen	+	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	+	C	TI
Baumann Alexander	+	V	TG	Föhn	+	V	SZ	Leu	+	C	LU	Sommaruga	o	S	BE
Baumann Ruedi	=	G	BE	Freund	+	V	AR	Leutenegger Hajo	+	R	ZG	Speck	*	V	AG
Baumann Stephanie	=	S	BE	Frey Claude	*	R	NE	Leutenegger Susanne	=	S	BL	Spielmann	=	-	GE
Beck	+	L	VD	Frey Walter	+	V	ZH	Leuthard	+	C	AG	Spuhler	+	V	TG
Berberat	=	S	NE	Gadlent	+	V	GR	Loepfe	+	C	AI	Stahl	+	V	ZH
Bernasconi	*	R	GE	Galli	+	C	BE	Lustenberger	+	C	LU	Stamm Luzi	+	R	AG
Bezzola	+	R	GR	Garbani	=	S	NE	Maillard	=	S	VD	Steinegger	+	R	UR
Bigger	+	V	SG	Gendotti	*	R	TI	Maitre	*	C	GE	Steiner	+	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	=	G	ZH	Mariétan	+	C	VS	Strahm	o	S	BE
Binder	+	V	ZH	Giezendanner	+	V	AG	Martli Werner	o	S	GL	Studer Heiner	+	E	AG
Blocher	+	V	ZH	Glasson	+	R	FR	Maspoli	=	-	TI	Stump	=	S	AG
Borer	+	V	SO	Glur	+	V	AG	Mathys	+	V	AG	Suter	+	R	BE
Bortoluzzi	+	V	ZH	Goll	=	S	ZH	Maurer	+	V	ZH	Teuscher	=	G	BE
Bosshard	+	R	ZH	Gonseth	=	G	BL	Maury Pasquier	=	S	GE	Thanei	=	S	ZH
Brunner Toni	+	V	SG	Grobet	=	S	GE	Meier-Schatz	+	C	SG	Theiler	+	R	LU
Bugnon	+	V	VD	Gross Andreas	*	S	ZH	Ménétreay Savary	=	G	VD	Tillmanns	=	S	VD
Bühmann	=	G	LU	Gross Jost	*	S	TG	Messmer	+	R	TG	Triponoz	+	R	BE
Bührer	+	R	SH	Guisan	+	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	o	S	BE
Cavalli	=	S	TI	Günter	=	S	BE	Mörgeli	*	V	ZH	Tschuppert	+	R	LU
Chappuis	=	S	FR	Gutzwiller	+	R	ZH	Mugny	=	G	GE	Vallender	+	R	AR
Chevrier	o	C	VS	Gysin Hans Rudolf	+	R	BL	Müller Erich	+	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	+	C	GE
Chiffelle	=	S	VD	Gysin Remo	=	S	BS	Müller-Hemmi	=	S	ZH	Vaudroz René	+	R	VD
Christen	+	R	VD	Haering Binder	=	S	ZH	Nabholz	+	R	ZH	Vermot	=	S	BE
Cina	*	C	VS	Haller	*	V	BE	Neiryck	+	C	VD	Vollmer	o	S	BE
Cuche	=	G	NE	Hämmerle	=	S	GR	Oehrl	*	V	BE	Waber Christian	+	E	BE
de Dardel	=	S	GE	Hassler	*	V	GR	Pedrina	=	S	TI	Walker Félix	+	C	SG
Decurtins	+	C	GR	Heberlein	+	R	ZH	Pelli	+	R	TI	Walter Hansjörg	+	V	TG
Dormann Rosemarie	+	C	LU	Hegetschweiler	+	R	ZH	Pfister Theophil	+	V	SG	Wandfluh	+	V	BE
Dormond Marlyse	=	S	VD	Heim	+	C	SO	Polla	+	L	GE	Wasserfallen	+	R	BE
Durant	+	V	BS	Hess Bernhard	*	-	BE	Raggenbass	+	C	TG	Weigelt	+	R	SG
Dupraz	+	R	GE	Hess Peter	+	C	ZG	Rechtdegger	+	R	BS	Weyeneth	+	V	BE
Durrer	+	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	=	S	SG	Widmer	=	S	LU
Eberhard	+	C	SZ	Hofmann Urs	=	S	AG	Rechsteiner-Basel	=	S	BS	Widrig	+	C	SG
Egerszegi	+	R	AG	Hollenstein	=	G	SG	Rennwald	=	S	IU	Wiederkehr	*	E	ZH
Eggly	*	L	GE	Hubmann	=	S	ZH	Riklin	+	C	ZH	Wittenwiler	+	R	SG
Ehrl	+	C	AG	Imhof	+	C	BL	Robbiani	o	C	TI	Wyss Ursula	=	S	BE
Engelberger	+	R	W	Janiak	o	S	BL	Rossini	=	S	VS	Zäch	+	C	AG
Estermann	+	C	LU	Joder	+	V	BE	Ruey	*	L	VD	Zanetti	=	S	SO
Eymann	+	L	BS	Jossen	=	S	VS	Sandoz Marcel	+	R	VD	Zapfl	*	C	ZH
Fasel	o	G	FR	Jutzet	=	S	FR	Schenk	+	V	BE	Zbinden	o	S	AG
Fässler	=	S	SG	Kaufmann	+	V	ZH	Scherer Marcel	+	V	ZG	Zisayadis	=	-	VD
Fattebert	+	V	VD	Keller Robert	+	V	ZH	Scheurer Rémy	+	L	NE	Zuppiger	+	V	ZH
Favre	+	R	VD	Koch	=	S	ZH	Schlüer	+	V	ZH	Zwygart	+	E	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
 = nein / non / no                      hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
 o enth. / abst. / ast.                      # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto		Fraktion / Groupe / Gruppo	C	D	F	G	L	R	S	E	V	-
ja / oui / si	112	ja / oui / si	29	0	0	0	4	40	0	3	36	0
nein / non / no	51	nein / non / no	0	0	0	9	0	0	39	0	0	3
enth. / abst. / ast.	15	enth. / abst. / ast.	3	0	0	1	0	0	10	1	0	0
entschuldigt / excusé / scusato	21	entschuldigt / excusé / scusato	3	0	0	0	2	3	3	1	7	2

Bedeutung Ja / Signification de oui:  
 Bedeutung Nein / Signification de non:



**Geschäft:** Bundespersonalgesetz (BPG)  
**Objet:** Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)

**Gegenstand:** Beamtengesetz Schlussabstimmung  
**Objet du vote:** Statut des fonctionnaires Vote final

**Abstimmung vom / Vote du:** 24.03.2000 09:38:22

Aeppli Wartmann	o	S	ZH	Fehr Hans	+	V	ZH	Kofmel	+	R	SO	Schmid Odilo	o	C	VS
Aeschbacher	o	E	ZH	Fehr Hans-Jürg	=	S	SH	Kunz	+	V	LU	Schmid Walter	+	V	BE
Antille	+	R	VS	Fehr Jacqueline	*	S	ZH	Kurrus	+	R	BL	Schneider	+	R	BE
Baader Caspar	+	V	BL	Fehr Lisbeth	+	V	ZH	Lachat	o	C	IU	Schwaab	=	S	VD
Bader Elvira	+	C	SO	Fehr Mario	o	S	ZH	Lalive d'Epinay	+	R	SZ	Seiler Hanspeter	#	V	BE
Banga	=	S	SO	Fetz	+	S	BS	Laubacher	+	V	LU	Siegrist	*	V	AG
Bangerter	+	R	BE	Fischer-Seengen	+	R	AG	Lauper	+	C	FR	Simoneschi-Cortesi	+	C	TI
Baumann Alexander	+	V	TG	Föhn	+	V	SZ	Leu	+	C	LU	Sommaruga	o	S	BE
Baumann Ruedi	=	G	BE	Freund	+	V	AR	Leutenegger Hajo	+	R	ZG	Speck	*	V	AG
Baumann Stephanie	=	S	BE	Frey Claude	*	R	NE	Leutenegger Susanne	=	S	BL	Spielmann	=	-	GE
Beck	+	L	VD	Frey Walter	+	V	ZH	Leuthard	+	C	AG	Spuhler	+	V	TG
Berberat	=	S	NE	Gadient	+	V	GR	Loepfe	+	C	AI	Stahl	+	V	ZH
Bernasconi	*	R	GE	Galli	+	C	BE	Lustenberger	+	C	LU	Stamm Luzi	+	R	AG
Bezzola	+	R	GR	Garbani	=	S	NE	Maillard	=	S	VD	Steinegger	+	R	UR
Bigger	+	V	SG	Gendotti	*	R	TI	Maitre	*	C	GE	Steiner	+	R	SO
Bignasca	*	-	TI	Genner	=	G	ZH	Mariétan	+	C	VS	Strahm	o	S	BE
Binder	+	V	ZH	Giezendanner	+	V	AG	Marti Wemer	o	S	GL	Studer Heiner	+	E	AG
Blocher	+	V	ZH	Glasson	+	R	FR	Maspoli	=	-	TI	Stump	=	S	AG
Borer	+	V	SO	Glur	+	V	AG	Mathys	+	V	AG	Suter	+	R	BE
Bortoluzzi	+	V	ZH	Goll	=	S	ZH	Maurer	+	V	ZH	Teuscher	=	G	BE
Bosshard	+	R	ZH	Gonseth	=	G	BL	Maury Pasquier	=	S	GE	Thanei	=	S	ZH
Brunner Toni	+	V	SG	Grobet	=	S	GE	Meier-Schatz	+	C	SG	Theiler	+	R	LU
Bugnon	+	V	VD	Gross Andreas	*	S	ZH	Ménétreay Savary	=	G	VD	Tillmanns	=	S	VD
Bühlmann	=	G	LU	Gross Jost	*	S	TG	Messmer	+	R	TG	Triponoz	+	R	BE
Bührer	+	R	SH	Guisan	+	R	VD	Meyer Thérèse	+	C	FR	Tschäppät	o	S	BE
Cavalli	=	S	TI	Günter	o	S	BE	Mörgeli	+	V	ZH	Tschuppert	+	R	LU
Chappuis	=	S	FR	Gutzwiller	+	R	ZH	Mugny	=	G	GE	Vallender	+	R	AR
Chevrier	o	C	VS	Gysin Hans Rudoif	+	R	BL	Müller Erich	+	R	ZH	Vaudroz Jean-Claude	+	C	GE
Chiffelle	=	S	VD	Gysin Remo	=	S	BS	Müller-Hemmi	=	S	ZH	Vaudroz René	*	R	VD
Christen	+	R	VD	Haering Binder	o	S	ZH	Nabholz	+	R	ZH	Vermot	=	S	BE
Cina	*	C	VS	Haller	*	V	BE	Neiryneck	+	C	VD	Volmer	o	S	BE
Cuche	=	G	NE	Hämmerle	=	S	GR	Oehrl	*	V	BE	Waber Christian	+	E	BE
de Dardel	=	S	GE	Hassler	*	V	GR	Pedrina	=	S	TI	Walker Félix	+	C	SG
Decurtins	+	C	GR	Heberlein	+	R	ZH	Pelli	+	R	TI	Walter Hansjörg	+	V	TG
Dormann Rosemarie	+	C	LU	Hegetschweiler	+	R	ZH	Pfister Theophil	+	V	SG	Wandfluh	+	V	BE
Dormond Marlyse	=	S	VD	Heim	+	C	SO	Polia	+	L	GE	Wasserfallen	+	R	BE
Dunant	+	V	BS	Hess Bernhard	*	-	BE	Raggenbass	+	C	TG	Weigelt	+	R	SG
Dupraz	+	R	GE	Hess Peter	+	C	ZG	Randegger	+	R	BS	Weyeneth	+	V	BE
Durrer	+	C	W	Hess Walter	+	C	SG	Rechsteiner Paul	=	S	SG	Widmer	=	S	LU
Eberhard	+	C	SZ	Hofmann Urs	=	S	AG	Rechsteiner-Basel	=	S	BS	Widrig	+	C	SG
Egerszegi	+	R	AG	Hollenstein	=	G	SG	Rennwald	=	S	IU	Wiederkehr	*	E	ZH
Eggly	*	L	GE	Hubmann	o	S	ZH	Riklin	+	C	ZH	Wittenwiler	+	R	SG
Ehrler	+	C	AG	Imhof	+	C	BL	Robbiani	o	C	TI	Wyss Ursula	=	S	BE
Engelberger	+	R	W	Janiak	o	S	BL	Rossini	=	S	VS	Zäch	+	C	AG
Estermann	+	C	LU	Joder	+	V	BE	Ruey	*	L	VD	Zanetti	=	S	SO
Eymann	+	L	BS	Jossen	=	S	VS	Sandoz Marcel	+	R	VD	Zapfl	*	C	ZH
Fasel	o	G	FR	Jutzet	=	S	FR	Schenk	+	V	BE	Zbinden	=	S	AG
Fässler	=	S	SG	Kaufmann	+	V	ZH	Scherer Marcel	+	V	ZG	Zisayadis	=	-	VD
Fattebert	+	V	VD	Keller Robert	+	V	ZH	Scheurer Rémy	+	L	NE	Zuppiger	+	V	ZH
Favre	+	R	VD	Koch	=	S	ZH	Schlüer	+	V	ZH	Zwygart	+	E	BE

+ ja / oui / si                      \* entschuldigt / excusé / scusato, abwesend / absent / assente  
= nein / non / no                    hat nicht teilgenommen / n'ont pas voté / non ha votato  
o enth. / abst. / ast.                # Der Präsident stimmt nicht / Le président ne prend pas part aux votes

**Ergebnisse / Résultats:**

Gesamt / Complète / Tutto	Fraktion / Groupe / Gruppo	C	D	F	G	L	R	S	E	V	-
ja / oui / si	ja / oui / si	28	0	0	0	4	39	1	3	38	0
nein / non / no	nein / non / no	0	0	0	9	0	0	37	0	0	3
enth. / abst. / ast.	enth. / abst. / ast.	4	0	0	1	0	0	11	1	0	0
entschuldigt / excusé / scusato	entschuldigt / excusé / scusato	3	0	0	0	2	4	3	1	5	2

Bedeutung Ja / Signification de oui:  
Bedeutung Nein / Signification de non: