

**Nationalrat**

Wintersession 2012

**11.049 s Bundespersonalgesetz. Änderung (Differenzen)**

Geltendes Recht	Entwurf des Bundesrates	Beschluss des Ständerates	Beschluss des Nationalrates	Beschluss des Ständerates	Antrag der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates
	vom 31. August 2011	vom 13. März 2012	vom 17. September 2012	vom 4. Dezember 2012	vom 5. Dezember 2012
					<i>Zustimmung</i>

**Bundespersonalgesetz  
(BPG)****Änderung vom ...**

*Die Bundesversammlung  
der Schweizerischen Eid-  
genossenschaft,*

nach Einsicht in die  
Botschaft des Bundesrates  
vom 31. August 2011<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

|

|

|

|

Das Bundespersonalge-  
setz vom 24. März 2000<sup>2</sup>  
wird wie folgt geändert:

<sup>1</sup> BBl 2011 6703

<sup>2</sup> SR 172.220.1

**Kommission  
des Nationalrates****Geltendes Recht**

**Art. 19** Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden ohne deren Verschulden kündigt.

<sup>2</sup> Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft, so erhält sie eine Entschädigung:  
a. wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;  
b. wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

<sup>3</sup> Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absätze 1 oder 3 Buchstabe a aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die nicht sie zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiterbeschäftigt wird.

<sup>4</sup> Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absatz 3 Buchstabe b aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung,

**Bundesrat**

**Art. 19** Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schöpft alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.

<sup>2</sup> Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen.

<sup>3</sup> Er richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn:  
a. sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;  
b. das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

<sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen.

**Ständerat**

**Art. 19**

<sup>4bis</sup> Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

**Nationalrat**

**Art. 19**

<sup>4bis</sup> ...

... höchstens einem Jahreslohn, inklusive der Lohnfortzahlung im Falle einer Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist.

**Ständerat**

**Art. 19**

<sup>4bis</sup> *Festhalten*

**Kommission  
des Nationalrates****Geltendes Recht**

wenn der Arbeitgeber sie nicht mit der bisherigen Arbeit weiterbeschäftigen kann.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal Entschädigungen vorsehen. Er regelt den Rahmen für allfällige Abgangsentschädigungen bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen nach Artikel 10 Absatz 1.

<sup>6</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln:  
a. den Mindest- und den Höchstbetrag der Entschädigung;  
b. die Rückerstattung der Entschädigung, wenn die nach den Absätzen 2, 3 oder 5 entlassene Person bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 angestellt wird.

<sup>7</sup> Für die Fälle nach den Absätzen 2, 3 und 5 können die Ausführungsbestimmungen auch die Anrechnung von gesetzlichen Leistungen obligatorischer Versicherungen regeln.

<sup>8</sup> Die Ausführungsbestimmungen können die Ausrichtung der Entschädigung als Rente vorsehen.

**Bundesrat**

<sup>5</sup> Die Ausführungsbestimmungen:  
a. legen den Rahmen für die Entschädigungen fest;  
b. regeln die Kürzung, Aufhebung oder Rückerstattung der Entschädigung, wenn die betroffene Person ein anderes Arbeitsverhältnis eingeht.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

**Ständerat****Nationalrat****Ständerat**

<b>Geltendes Recht</b>	<b>Bundesrat</b>	<b>Ständerat</b>	<b>Nationalrat</b>	<b>Ständerat</b>	<b>Kommission des Nationalrates</b>
	II	II	II	II	
	Die nachstehenden Bundesgesetze werden wie folgt geändert:				
	<b>2. ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991<sup>3</sup></b>	<b>2. ...</b>	<b>2. ...</b>	<b>2. ...</b>	
	Art. 28 Schulleitung	Art. 28	Art. 28	Art. 28	
	<sup>1</sup> Die Schulpräsidenten werden auf Antrag des ETH-Rates vom Bundesrat gewählt. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Die Wiederwahl ist möglich.				
	<sup>2</sup> Die Wahl und die Nichtwiederwahl erfolgen nach Ermessen der Wahlbehörde. Eine Nichtwiederwahl ist vier Monate im Voraus anzukündigen. Die gewählte Person kann nach Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 <sup>4</sup> unter Einhaltung einer viermonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.				
	<sup>3</sup> Der Bundesrat regelt die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.				
	<sup>3</sup> SR 414.110				
	<sup>4</sup> SR 172.220.1				

**Geltendes Recht****Bundesrat****Ständerat****Nationalrat****Ständerat****Kommission  
des Nationalrates**

<sup>4</sup> Die übrigen Mitglieder der Schulleitungen werden vom ETH-Rat angestellt. Die Leitungsfunktion kann durch einen separat kündbaren Zusatzvertrag zu einem bestehenden Arbeitsvertrag begründet werden. Der Arbeitsvertrag kann die Aufrechterhaltung der funktionsfähigen Führung und den Wegfall der gedeihlichen Zusammenarbeit mit dem Schulpräsidenten als Grund für eine ordentliche Kündigung festhalten.

<sup>5</sup> Der ETH-Rat erlässt die Ausführungsbestimmungen zu Absatz 4. Er regelt darin die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>5bis</sup> Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

<sup>5bis</sup> ...

<sup>5bis</sup> *Festhalten*

... höchstens einem Jahreslohn, inklusive der Lohnfortzahlung im Falle einer Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist..

<sup>6</sup> Die Absätze 1–5 gelten sinngemäss für die Mitglieder der Direktionen der Forschungsanstalten.

<sup>6</sup> Die Absätze 1–<sup>5bis</sup> gelten ...