

11.049 s Bundespersonalgesetz. Änderung

Geltendes Recht

Entwurf des Bundesrates

Anträge der Staatspolitischen Kommission
des Ständerates

vom 31. August 2011

vom

**Bundespersonalgesetz
(BPG)**

Änderung vom ...

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011¹,

beschliesst:

¹ BBl 2011 6703

Geltendes Recht

Art. 8 Entstehung und Anstellungsbedingungen

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht unter Vorbehalt von Artikel 9 Absätze 3–5 durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Probezeit; diese dauert höchstens sechs Monate.

³ Wenn dies für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist, regelt der Bundesrat durch Verordnung:

- a. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen mit Schweizer Bürgerrecht zugänglich sind;
- b. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen zugänglich sind, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen.

Art. 9 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

² Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach fünf Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

³ ...

Bundesrat

Art. 8 Abs. 1 und 2

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Probezeit. Sie können für Spezialfunktionen eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vorsehen.

Art. 9

Aufgehoben

Kommission des Ständerates

Geltendes Recht

⁴ Die Bundesversammlung und das Bundesgericht können je für ihren Bereich regeln, welches Personal auf Amtsdauer gewählt wird.

⁵ Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal, das vom Anstellungsorgan unabhängig sein muss, die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

⁶ Die Wahlbehörde kann das Dienstverhältnis der nach den Absätzen 3–5 gewählten Personen aus wichtigen Gründen vor Ablauf der Amtsdauer umgestalten oder auflösen.

Art. 10 Beendigung

¹ Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beendigen.

² Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);
- b. beim Tod der angestellten Person;
- c. mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

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.

Bundesrat

Art. 10 Beendigung

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946⁷ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

² Die Ausführungsbestimmungen können:

- a. für bestimmte Personalkategorien einen Altersrücktritt vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen;
- b. die Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

³ Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

- a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängeln in der Leistung oder im Verhalten;

Kommission des Ständerates

Geltendes Recht

Bundesrat

Kommission des Ständerates

- c. mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

⁴ Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

Art. 11 Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse

Art. 11

Die Vertragsparteien können das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Artikel 12 Absatz 7 fristlos kündigen.

Aufgehoben

Art. 12 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

Art. 12 Kündigungsfristen

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Länge der Kündigungsfristen.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten auf Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem dritten Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.

³ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen:

Geltendes Recht

Bundesrat

Kommission des Ständerates

- a. drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren;
- b. vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr;
- c. sechs Monate ab dem elften Dienstjahr.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen können längere Mindestfristen festlegen, als die Absätze 2 und 3 vorsehen.

⁵ Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

⁶ Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

⁷ Als Grund für die fristlose Kündigung durch die Vertragsparteien gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Geltendes Recht

Art. 13 Formvorschriften

¹ Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, die Befristung, die Beendigung nach Artikel 10 Absatz 1 sowie die Auflösung nach den Artikeln 11 und 12 haben schriftlich zu erfolgen.

² Angestellte müssen ihre fristlose Kündigung auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich begründen.

³ Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung.

Art. 14 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

¹ Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn sie innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber schriftlich und glaubhaft geltend macht, die Kündigung sei nichtig, weil sie:

- a. wichtige Formvorschriften verletzt;
- b. nach Artikel 12 Absätze 6 und 7 nicht begründet ist;
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR erfolgt ist; oder
- d. deshalb ausgesprochen wurde, weil die betroffene Person in guten Treuen eine Anzeige nach Artikel 22a Absatz 1 oder eine Meldung nach Artikel 22a Absatz 4 erstattet oder weil sie als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

² Verlangt der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen nach Eingang der geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit

Bundesrat

Art. 13 Formvorschriften

Die Verlängerung, die Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jede Änderung des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

Art. 14 Auf Amtsdauer gewählte Personen

¹ Für Personen, die auf Amtsdauer gewählt werden, gelten die entsprechenden spezialgesetzlichen Regelungen und die gestützt darauf erlassenen Ausführungsbestimmungen.

² Fehlen spezialgesetzliche Regelungen, so gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes unter Vorbehalt der folgenden Abweichungen:

- a. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet, die der Zustimmung der gewählten Person bedarf.
- b. Die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR⁸ über die ordentliche Kündigung sind nicht anwendbar.
- c. Die Wahlbehörde kann von einer Wiederwahl absehen, wenn dafür sachlich hinreichende Gründe vorliegen. Verfügt sie nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer die Nichtwiederwahl, so gilt die betreffende

⁸ SR 220

Kommission des Ständerates

Geltendes Recht

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.

³ 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 aufgehoben hat, insbesondere weil sie:
a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist; oder
b. diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist.

⁴ Für die Kündigung zur Unzeit durch die angestellte Person gilt Artikel 336d OR.

⁵ Vorbehalten bleibt die Entschädigung nach Artikel 19 des vorliegenden Gesetzes.

⁶ Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist anwendbar; der Rechtsweg richtet sich nach dem vorliegenden Gesetz.

Art. 15 Lohn

¹ Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

² Der Bundesrat regelt Mindestlöhne.

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

⁴ Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen an die

Bundesrat

Person als wiedergewählt. Im Beschwerdeverfahren sind Artikel 34b Absätze 1 Buchstabe a und 2 sowie Artikel 34c Absatz 1 Buchstaben a, b und d und Absatz 2 anwendbar.

d. Die gewählte Person kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

³ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

Art. 15 Abs. 4

⁴ Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die

Kommission des Ständerates