

Eidgenössisches Personalamt EPA  
Frau Natascha Nussberger  
Herr Thomas Wettstein  
Eigerstrasse 71  
3003 Bern  
[thomas.wettstein@epa.admin.ch](mailto:thomas.wettstein@epa.admin.ch)

Bern, 31. Mai 2024

## **2. Ämterkonsultation (ÄK): Revision Bundespersonalgesetz – Stellungnahme IG Bundespersonal**

Sehr geehrte Frau Nussberger  
Sehr geehrter Herr Wettstein

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit Stellung nehmen zu können. Wir nehmen Bezug auf Ihre Mail vom 10. Mai 2024 und stellen Ihnen nachfolgend die Stellungnahme der IG Bundespersonal zur oben genannten 2. Ämterkonsultation zu. Wir haben unsere Stellungnahme wiederum zweigeteilt.

### **Teilbereich Datenschutz/übrige Anpassungen**

#### **Bundespersonalgesetz BPG**

##### **Art 6b Personalverleihverträge**

Wir ziehen unsere Forderung zu Artikel 6b zugunsten des Kompromissvorschlages des EPA zurück. Wir erachten den Vorschlag, wonach das EPA bei Personalleihverträge jeweils Musterverträge ausarbeiten würde, als zweckdienlich.

##### **Art. 10 Beendigung unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Bis anhin spricht Artikel 10 in Absatz 2 von *sachlich hinreichenden Gründen*, welche eine Kündigung durch den Arbeitgeber erlauben, dabei unter anderem, unter Buchstabe e, von *schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen*. Im Revisionsentwurf wird der Wortlaut an beiden Stellen modifiziert. Anstelle der *sachlich hinreichenden* Gründe sind neu nur noch *sachliche* Gründe vorgesehen, die *wirtschaftlichen und betrieblichen* Gründe müssen nicht mehr *schwerwiegend* sein.

Aus Sicht der Personalverbände handelt es sich in beiden Fällen um klare Verschlechterungen, die den Kündigungsschutz für das Personal der Bundesverwaltung aufweichen. Es gibt keine Gründe, weshalb der Kündigungsschutz des Bundespersonals aufgeweicht werden sollte, da bereits heute ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann, sofern eine Notwendigkeit besteht und die entsprechenden Sachgründe vorliegen. Weiter gilt zu beachten, dass der erhöhte Kündigungsschutz als Gegenstück der doppelten Treuepflicht (gegenüber der Arbeitgeberin sowie dem Bund) zu verstehen ist, welche in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht besteht (Artikel 20 Absatz 1 BPG). Wird auf der einen Seite geschraubt, müssen konsequenterweise auf der anderen Seite auch die Treuepflichten des Bundespersonals gemildert werden. Die Personalverbände lehnen diese beiden Anpassungen entsprechend dezidiert ab. Die restlichen Anpassungen in Artikel 10 werden hingegen nicht bestritten.

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

Die Personalverbände begrüssen die vorgesehene Anpassung in Absatz 1, wonach die Arbeitgeberin bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit vor einer Kündigung nach Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung suchen muss, ausdrücklich.

Hingegen sind sie mit den vorgesehenen Anpassungen in Absatz 7 nur bedingt einverstanden. Der zweite Entwurf weist aus Sicht der Personalverbände Verbesserungen im Vergleich zu Artikel 19a im ersten Konsultationsentwurf vor, weiterhin aber soll auch beim durch den Arbeitnehmenden unverschuldeten Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung (Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f) keine Entschädigung durch die Arbeitgeberin geschuldet sein. Diese Verschlechterung lehnen die Personalverbände weiterhin klar ab. Der Verweis auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f ist deshalb zu streichen.

#### **Art. 26 Verjährung der personalrechtlichen Massnahmen**

Die Erhöhung der Fristen bei personalrechtlichen Massnahmen wird insbesondere damit begründet, dass durch längere Erkrankungen Angestellte nach einer Pflichtverletzung der Kündigung entgehen könnten. Dieses Problem liesse sich allerdings im Absatz 2 dadurch lösen, dass auch während längeren Erkrankungen (üblicherweise ab 30 Tagen) die Fristen nach Absatz 1 ruhen.

Die Personalverbände lehnen die massive Erhöhung der Fristen bei personalrechtlichen Massnahmen ab.

### **Art. 27 Personaldatenmanagement**

Mit den vorgeschlagenen Anpassungen an Artikel 27 erhält die Bundesverwaltung weitreichende Möglichkeit zur Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten. Dies löst bei den Personalverbänden grundsätzlich grosses Unbehagen aus. Es ist essenziell, dass die Zugriffsrechte auf diese Daten eindeutig geregelt sind sowie zurückhaltend gewährt werden. Zudem muss sichergestellt sein, dass effektiv nur notwendige Daten bearbeitet werden. Nicht notwendige Daten dürfen, auch wenn es grundsätzlich erlaubt wäre, nicht auf Vorrat erfasst werden.

Nicht nachvollziehbar sind für die Personalverbände zudem die vorgeschlagenen Anpassungen in Absatz 2, Buchstabe a, Ziffer 1, Absatz 2, Buchstabe b, Ziffer 1 sowie Absatz 2bis, Buchstabe a, Ziffer 1. Es erschliesst sich den Verbänden nicht, inwiefern religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten und Tätigkeiten für die Belange der jeweiligen Aufgaben von Relevanz sein sollten. Dass solche Daten auf öffentlichen Profilen von Arbeitnehmenden auffindbar sind, kann allein noch keine Grundlage dafür bilden, dass diese Daten von der Bundesverwaltung verwendet werden. Die drei genannten Ziffern sind entsprechend zu streichen.

### **Art. 34b Beschwerdeentscheid bei Kündigungen**

Die vorgeschlagenen Anpassungen in Absatz 2 stellen eine deutliche Verschlechterung gegenüber den heutigen Regelungen dar. So soll einerseits die minimale Entschädigung von sechs Monatslöhnen wegfallen, zudem soll die maximale Entschädigung nur noch acht anstelle der bisherigen zwölf Monatslöhne betragen. Dies ist für die Personalverbände nicht akzeptabel, sie fordern weiterhin die Beibehaltung der heutigen Ansätze mit einer minimalen Entschädigung von sechs, und einer maximalen Entschädigung von zwölf Monatslöhnen.

### **Teilbereich berufliche Vorsorge**

Die Trennung von Finanzierungsbestimmungen einerseits und Leistungsbestimmungen andererseits sowie die Fokussierung der Arbeitgeberin auf die Finanzierungsbestimmungen bleiben aus Sicht der Personalverbände weiterhin die zentralen Punkte zur Lösung des bestehenden Normenkonflikts. Die Personalverbände vermissen aber auch in der zweiten Ämterkonsultation weiterhin die konsequente Umsetzung in der Behebung des Normenkonfliktes.

Die Rückmeldungen zu den einzelnen Artikeln sind nachfolgend aufgeführt.

## Bundespersonalgesetz BPG

### Art. 32a Versichertes Personal und anwendbares Recht

Der Entwurf für Artikel 32a Absatz 3 BPG führt weiterhin folgende Regelung aus: « Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, gelten für die berufliche Vorsorge die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)». In der Botschaft wird dann weiter festgehalten, dass mit Artikel 32a Absatz 3 BPG, das BPG als Spezialgesetz dem BVG vorgeht. Die Personalverbände teilen diese Ansicht weiterhin nicht und stellen sich gegen jedwede Regelung, welche legitimieren will, dass es sich beim BVG um einen Rahmenerlass handelt, von dem der Bund mittels anderslautender Regelungen im Bundespersonalrecht abweichen kann. Eine solche Regelung hätte präjudizierenden Charakter und würde das BVG als Gesetz grundsätzlich schwächen. Die in der Botschaft als *vermeintliche* Normenkollision ausgeführte, bleibt für die Personalverbände eine *tatsächliche* Normenkollision, welche durch diese Revision nicht behoben wird. Im Gegenteil verschärft sich die Situation, da der Gesetzgeber mit der vorliegenden Revision den Normenkonflikt formaljuristisch zwar als behoben sieht, aber aus BVG-Sicht der Konflikt um die Kompetenzaufteilung bestehen bleibt, da eine paritätische Führung der Pensionskasse Publica schlicht nicht mehr gewährleistet ist.

Artikel 50 Absatz 2 BVG enthält die zentrale Bestimmung bezüglich der Kompetenzaufteilung zwischen dem Gemeinwesen und der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen. Diese Regelungen richten sich gezielt an öffentlich-rechtliche Körperschaften und Vorsorgeeinrichtungen und regelt deren Kompetenzen. Genannter Artikel ist deshalb als die eigentliche Spezialnorm für das öffentliche Gemeinwesen mit ihren öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen zu qualifizieren – und nicht das Bundespersonalgesetz. Sollte vorliegende Revision in dieser Form umgesetzt werden, dann würde absurderweise eine neue Spezialnorm in einer bereits bestehenden Spezialnorm geschaffen.

### Art. 32c Anschluss an PUBLICA

Die Personalverbände begrüßen die Entkoppelung von Vorsorgereglementen und Anschlussverträgen weiterhin. Die Streichung der Absätze 2 und 4 bleiben entsprechend folgerichtig.

Hingegen sind die Personalverbände skeptisch, wie trennscharf die Abgrenzung zwischen Finanzierungs- und Leistungsbestimmungen ausgelegt werden kann. So soll der Bundesrat künftig auch dann einen Genehmigungsvorbehalt auf Leistungen vorbringen können, *sofern indirekte finanzielle Folgen für den Arbeitgeber* resultieren können. Auf Basis einer solchen Definition bleibt eine Intervention des Bundesrates bei Leistungsanpassungen

praktisch jederzeit möglich und der Grundsatz der paritätischen Führung einer Vorsorgeeinrichtung würde ausgeschaltet. Die Personalverbände lehnen einen solcherart gestalteten Genehmigungsvorbehalt daher weiterhin entschieden ab.

Zudem ist eine eindeutige Abgrenzung und klare Definition von Finanzierungs- und Leistungsbestimmungen notwendig. Aus Sicht der Personalverbände handelt es sich dann um Finanzierungsbestimmungen, wenn Beiträge festgesetzt werden, namentlich bei der Festlegung der Spar- und Risikobeiträge, zudem bei der Festlegung von Beginn und Ende der Beitragspflicht für die versicherten Risiken.

Die Finanzierungsbestimmungen sollen künftig auf Verordnungsebene oder in Personalreglementen festgehalten werden. Aus Sicht der Personalverbände ist wichtig, dass dabei auch der Einbezug des Personals und seiner Organisationen gewährleistet bleibt. Dieser muss in den entsprechenden Verordnungen und Reglementen festgehalten und danach auch umgesetzt werden. Weiter muss auch der Einbezug der relevanten Organe der PUBLICA – der Kassenkommission und des zuständigen Paritätischen Organs – gewährleistet sein.

Aus Sicht der Personalverbände lassen sich die restlichen Bestimmungen von Artikel 32c im PUBLICA-Gesetz abbilden, wodurch der gesamte Artikel 32c gestrichen werden könnte.

### **Art. 32g Finanzierung der Vorsorge**

Die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge bewegen sich seit geraumer Zeit nahezu auf Höhe der in Artikel 32g fixierten Obergrenze. Eine Anpassung dieser Grenzwerte ist deshalb zwingend. Aktuell besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitgeberin bei einer Sanierung oder bei einer Anpassung der technischen Grundlagen nicht an den Abfederungsmaßnahmen beteiligen kann. Eine solche Situation muss unbedingt vermieden werden.

Die Personalverbände sind hier aber bereit, dazu erst die Resultate der Vergleichsstudie zu den Anstellungsbedingungen im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor (in Beantwortung der Postulate Bauer und Nantermod) abzuwarten. Aus Sicht der Personalverbände macht es dann allerdings Sinn, zu diesem Zeitpunkt den Artikel 32g in seiner Gesamtheit zu prüfen und allfällig zu revidieren – auch um zu vermeiden, dass die vorgeschlagenen Anpassungen unbeabsichtigt doch noch zu einer Diskussion über die Beitragsbandbreite führen.

Die vorgeschlagenen Anpassungen lehnen die Personalverbände deshalb zum jetzigen Zeitpunkt weiterhin ab. Die in der zweiten ÄK aufgenommene Beschneidung der Kompetenzen der Kassenkommission, welche sich für das finanzielle Gleichgewicht der Kasse verantwortlich zeichnet, ist für die Personalverbände nicht nachvollziehbar.

Die vorgeschlagene Regelung unter Artikel 32g Absatz 1ter, welche vorsieht dem Parlament jährlich über die Beitragssätze Bericht zu erstatten und bei einer allfälligen Überschreitung diese zu begründen ist hinsichtlich der aktuellen, politischen parlamentarischen Hochwetterlage nicht nur bedenklich, sondern aus personalpolitischer Sicht ein schon fast fahrlässig anmutender Vorschlag, ausser man wolle damit willentlich die Vorsorgeleistungen des Bundespersonals, der Abbaupolitik des Parlamentes aussetzen.

#### **Art. 32i Altersvorsorge**

Artikel 32i ist nicht Teil des Revisionsentwurfes. Allerdings handelt es sich dabei um Regelungen, die entweder die Finanzierung der beruflichen Vorsorge – Absatz 1 und 2 – oder dann die Leistungsbestimmungen – Absatz 3 und 4 – betreffen. Diese Regelungen könnten deshalb ohne weiteres in die entsprechenden Personalverordnungen oder -reglementen, respektive Vorsorgereglemente verschoben werden.

Die Personalverbände schlagen deshalb eine Streichung von Artikel 32i vor.

#### **Art. 32j Vorsorge für Invalidität und Tod**

Im Prinzip handelt es sich bei der vorgeschlagenen Anpassung um eine Leistungsbestimmung, welche in der Kompetenz der Organe der PUBLICA liegen würde. Die Personalverbände sehen allerdings auch Vorteile darin, wenn der Grundsatz, wonach Leistungen bei Invalidität und Tod im Betrags- oder Leistungsprimat oder einem Mix davon erbracht werden können, auf Stufe Bundespersonalgesetz festgehalten wird.

Die Personalverbände unterstützen deshalb diese Anpassung.

#### **Art. 32l Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA**

Die Personalverbände haben keine Einwände gegen die vorgeschlagene Anpassung. Hingegen sind die Personalverbände weiterhin dezidiert der Meinung, dass der zweite Passus in Absatz 1 (*Eine Teuerungsanpassung darf erst nach erfolgtem Aufbau einer mindestens 15 %igen Schwankungsreserve erfolgen*) gestrichen wird. Es ist nicht nachvollziehbar – und auch nicht BVG-konform – dass die Konditionen für einen ordentlichen Teuerungsausgleich auf Stufe Bundespersonalgesetz in dieser Absolutheit festgelegt werden. Es

handelt sich dabei um eine Regelung, welche in die Kompetenz der Organe der PUBLICA fällt.

Die Personalverbände fordern deshalb, dass der zweite Passus von Artikel 32I, Absatz 1 gestrichen wird.

## **PUBLICA-Gesetz**

### **Art. 9 Paritätisches Organ**

Die Anpassung von Vorsorgereglementen liegt in der Kompetenz der Paritätischen Organe. Diese bedürfen daher nicht der *Zustimmung* durch das Paritätische Organ, sondern sind durch diese zu *erlassen*. Die Formulierung in Artikel 9 Absatz 2bis ist entsprechend anzupassen.

Wie in der Rückmeldung zu Artikel 32c BPG erwähnt, sollten die Organe der PUBLICA – in diesem Falle die Paritätischen Organe – bei Anpassungen der Finanzierungsbestimmungen angehört werden. Artikel 9 ist deshalb entsprechend zu ergänzen.

### **Art. 11 Aufgaben der Kassenkommission**

Wie in der Rückmeldung zu Artikel 32c BPG erwähnt, sollten die Organe der PUBLICA – in diesem Falle die Kassenkommission – bei Anpassungen der Finanzierungsbestimmungen angehört werden. Artikel 11 ist deshalb ebenfalls entsprechend zu ergänzen.

Gemäss der zweiten ÄK (Artikel 11 Absatz 2 lit. h PUBLICA-Gesetz) kann die Kassenkommission eine Änderung im Vorsorgereglement nur noch verweigern, wenn eine Gesetzeswidrigkeit besteht. Diese Regelung stände jedoch im Widerspruch zur eigentlichen Hauptaufgabe der Kassenkommission, nämlich der Gesamtleitung der Sammeleinrichtung. Daher muss für die Kassenkommission weiterhin die Möglichkeit bestehen bleiben, Reglement zu erlassen oder zu ändern. Die Personalverbände sind wie unter Artikel 9 bereits ausgeführt zwar der Meinung, dass die paritätischen Organe Vorsorgereglemente erlassen sollen, dies muss aber immer im Rahmen der durch die Kassenkommission definierten Möglichkeiten und Eckwerte erfolgen. Die angedachte Regelung würde jedoch der strukturellen Funktionsweise widersprechen und gehört aus Sicht der Personalverbänden nochmals überprüft.



Soweit die Rückmeldungen der Personalverbände der IG Bundespersonal. Wir danken Ihnen für deren wohlwollende Prüfung und stehen gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

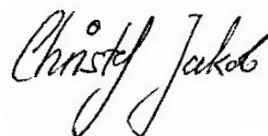
**Im Namen der IG Bundespersonal**



Matthias Humbel  
Leiter öff. Verwaltung transfair  
VPOD



Jérôme Hayoz  
Generalsekretär PVB



Christof Jakob  
Gewerkschaftssekretär



Heidi Rebsamen  
Zentralsekretärin Garanto



Etienne Bernard  
Zentralsekretär swissPersona