

Revision des Bundespersonalgesetzes

Das Wichtigste in Kürze

Das seit 2002 geltende Bundespersonalgesetz (BPG) regelt die Arbeitsverhältnisse der rund 36 000 Angestellten des Bundes. Die Revision des BPG sieht eine Modernisierung und weitere Annäherung an das Obligationenrecht (OR) vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen mehr Handlungsspielraum und Flexibilität erhalten. Damit kann der Bund als Arbeitgeber auch langfristig den Anforderungen des Arbeitsmarkts genügen und im Sinne der «Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015» seine Wettbewerbsfähigkeit stärken. Das revidierte BPG ist seit 1. Juli 2013 in Kraft.

Wettbewerbsfähigeres Bundespersonalgesetz

Der Bund steht auf dem Arbeitsmarkt mit zahlreichen anderen Arbeitgebern in Konkurrenz und sieht sich auch mit zunehmendem Leistungs- und Qualitätsdruck konfrontiert. Die Grösse des Handlungsspielraums stellt im Wettbewerb ein entscheidendes Kriterium zur raschen Anpassung an sich laufend ändernde Verhältnisse dar. Deshalb ist die Vergrösserung des Entscheidungs- und Handlungsspielraums ein vorrangiges Ziel der Revision des BPG. Die Möglichkeiten von Sozialpartnern und Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der Arbeitsverhältnisse sollen an jene der privatwirtschaftlichen Akteure angenähert werden. Der Bundesrat erhofft sich damit mehr Flexibilität. Der Bund und seine Mitarbeitenden sollen auf dem Arbeitsmarkt als gleichberechtigte Partner auftreten, genügend Freiraum erhalten sowie über ein angemessenes Handlungsinstrumentarium verfügen.

Die Revision des BPG wird eine Dynamisierung und Modernisierung der Bundesverwaltung zur Folge haben. Sie führt zu einem Abbau von komplizierten und unnötigen Verfahren und verschafft dem Bund die nötigen Spielräume, um rasch und gezielt handeln zu können.

Die vorgesehene weitere Annäherung des Bundespersonalrechts an die in der Privatwirtschaft geltenden arbeitsrechtlichen Bedingungen verbessert die Durchlässigkeit zwischen Bund und Privatwirtschaft. Sie erleichtert den Wechsel von Arbeitskräften zwischen Bundesverwaltung und Privatwirtschaft. Von dem damit verbundenen Erfahrungstransfer können sowohl der Bund als auch die Privatwirtschaft profitieren.

Die wichtigsten Punkte der Revision

- Weitere Harmonisierung des BPG mit dem OR (z.B. Anpassung der Probezeiten und Kündigungsfristen).



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD

- Praxisgerechtere Lösungen für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen:
 - Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen wird flexibler geregelt. Zwar werden die Kündigungsgründe wie bisher genannt, die Aufzählung ist jedoch nicht mehr abschliessend. Der Kündigungsschutz ist beim Bund aber auch in Zukunft besser als in der Privatwirtschaft. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur aus «sachlich hinreichenden Gründen» kündigen und ist an übergeordnete Verfassungsprinzipien gebunden (z.B. Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeit).
 - Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neben der Weiterbeschäftigung neu eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen im Vordergrund (z.B. Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung).
 - Eine Weiterbeschäftigung ist nur noch bei der Aufhebung einer Kündigung möglich, die einen schwerwiegenden Verstoß gegen das geltende Recht darstellt (z.B. missbräuchliche Kündigung).
- Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens: Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten.
- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für den Elternurlaub. Das geltende BPG kennt nur den Mutterschaftsurlaub.
- Flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge.

Fahrplan der Revision

Der Bundesrat hat am 31. August 2011 die Botschaft zur Revision BPG verabschiedet. Die Vorlage wurde mit Änderungen im Dezember 2012 vom Parlament angenommen. Das revidierte BPG ist am 1. Juli 2013 in Kraft getreten.