



Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (November 2008)

I. Grundsätzliches

Die in dieser Vorlage (Art. 17 Abs. 2) neu vorgesehene gesetzliche Verankerung eines Mindesturlaubs von Eltern bei Geburt und Adoption wird von der EKF ausdrücklich begrüsst. Diese Neuerung wäre aber auch in einer kleinen, schnellen Teilrevision möglich. Die vorliegende umfassendere Revision ist für eine zügige Umsetzung dieses Anliegens weder nötig noch sinnvoll.

Darüber hinaus lehnt die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF die vorgeschlagene Revision des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) ab. Das Gesetz ist für die SBB erst seit dem 1. Januar 2001 und für die übrigen Bereiche des Bundes seit dem 1. Januar 2002 in Kraft (und in Teilbereichen seither bereits revidiert). Vor einer weiteren Revision müssen zunächst die (bisher nicht vorliegenden) Resultate des Evaluationsberichts zum geltenden Gesetz abgewartet und analysiert werden. Dieser Evaluationsbericht wird im Auftrag der Geschäftsprüfungskommission der Eidgenössischen Räte im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle zur Zeit erstellt. Eine vorherige erneute Revision drängt sich weder auf, noch ist sie aus den genannten Gründen derzeit sinnvoll.

Die EKF hatte bereits im Juni 1998 in ihrer Stellungnahme zur damals geplanten BPG-Revision auch auf die grundsätzliche Bedeutung der Personalpolitik des Bundes hingewiesen (vgl. die Stellungnahme der EKF im Vernehmlassungsverfahren, publiziert in «Frauenfragen» 2.1998). Der Bund steht auf dem Arbeitsmarkt nicht nur in Konkurrenz mit zahlreichen anderen Arbeitgebern und muss daher flexibel auf die aktuellen Leistungs- und Qualitätsanforderungen reagieren, wie dies im erläuternden Bericht unter Punkt 2, S. 3 erwähnt wird. Er hat auch seiner Rolle als öffentlicher Arbeitgeber gerecht zu werden und seine damit verbundene Vorbildfunktion für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber als verantwortungsvoller, sozialer und zuverlässiger Arbeitgeber wahrzunehmen. In diesem Sinne nimmt die EKF inhaltlich wie folgt Stellung:

II. Zu den einzelnen Artikeln

1. Kündigungsschutz (Art. 12 BPG, Revisionsvorlage Art. 10 Abs. 3)

Die EKF ist gegen eine Aufhebung oder Verschlechterung des heutigen Kündigungsschutzes. Sie ist der Überzeugung, dass insbesondere Frauen heute nach wie vor aus Gleichstellungsgründen, respektive aus Gründen der Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung, dieses Kündigungsschutzes in besonderem Masse bedürfen. Frauen sind einem erhöhten Kündigungsrisiko ausgesetzt, insbesondere in der Form der indirekten Benachteiligung. So trifft beispielsweise Teilzeitangestellte in wirtschaftlich schlechteren Zeiten ein erhöhtes Entlassungsrisiko. Auch beim Bund sind Teilzeitangestellte weit überwiegend Frauen. Ebenso trifft beispielsweise in aller Regel diejenigen Personen ein höheres Entlassungsrisiko, die ein

tieferes Dienstalter haben, wodurch aufgrund der gegebenen gesellschaftlichen Situation wiederum vorab Frauen nachteilig betroffen sind. Das «Doppelverdiener»-Argument hat in der gesellschaftlichen Realität leider ebenfalls noch nicht ausgedient und auch die Tatsache, dass überwiegend Frauen Betreuungsaufgaben wahrnehmen (und dadurch häufig weniger flexibel einsetzbar sind) verleitet oft dazu, vorab solchen Frauen zu kündigen oder sie je nachdem durch nicht in dieser Weise belastete Personen zu ersetzen. Nicht zu vergessen ist zudem die Tatsache, dass die vorgesetzten Personen, die über Entlassungen entscheiden, nach wie vor überwiegend Männer sind. Frauen sind aus diesen Gründen einem im Vergleich zu Männern erhöhten Kündigungsrisiko ausgesetzt. Der bestehende Kündigungsschutz trägt zur Begrenzung des Risikos von Geschlechterdiskriminierung im Bereich von Kündigungen/Entlassungen bei.

Aus diesen Gründen beantragt die EKF, am bisherigen Artikel 12 BPG festzuhalten.

2. Elternurlaub (Revisionsvorlage Art. 17 Abs. 2)

Die in diesem Artikel neu vorgesehene gesetzliche Verankerung eines Mindesturlaubs von Eltern bei Geburt und Adoption, das heisst ein gesetzlich verankerter Elternurlaub auch für Väter und auch für Adoptiveltern, wird von der EKF wie bereits erwähnt ausdrücklich begrüsst.

3. Treuepflicht (Art. 20 BPG, Revisionsvorlage: Aufhebung)

Art. 20 BPG sieht eine umfassendere Treuepflicht der Angestellten vor, als dies im Privatrecht (Art. 321a OR) der Fall ist. Diese Treuepflicht und der damit verbundene Kündigungsschutz haben besondere Bedeutung unter anderem in Zusammenhang mit dem Aufdecken von Missständen durch Angestellte (sogenannter «whistle-blower»-Schutz). Gerade im Bereich gleichstellungsrelevanter Themen wie beispielsweise dem Bekämpfen aller Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz inklusive sexueller Belästigung am Arbeitsplatz etc. ist es besonders wichtig, dass Personen, die solche Missstände aufdecken und benennen, auch klar und spezifisch vor Kündigung geschützt sind.

Die EKF beantragt aus diesen Gründen, den bisherigen Artikel 20 BPG beizubehalten.

4. Beschwerdeentscheid bei Kündigungen (Revisionsvorlage Art. 34b)

Der neue Art. 34b sieht vor, dass auch bei Gutheissung einer Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber keine Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers mehr besteht. Das heisst, auch bei willkürlichen Kündigungen würde das Arbeitsverhältnis aufgelöst und dem Arbeitnehmenden stünde einzig eine Entschädigung zu. Auch ein positiver Beschwerdeentscheid würde somit gemäss Revisionsvorlage keine Weiterbeschäftigungspflicht für den Arbeitgeber auslösen. Finanzielle Entschädigungen sind jedoch nach Ansicht der EKF, gerade und im besonderen Masse auch für Frauen, kein Ersatz für einen verlorenen Arbeitsplatz. Der Bund ist zudem ein grosser Arbeitgeber, so dass selbst im Falle, dass eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz aus guten Gründen (wie beispielsweise zu stark gestörtes Vertrauensverhältnis) tatsächlich nicht mehr zumutbar sein sollte, der betroffenen Person ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann.

Die EKF kann Art. 34b daher nicht zustimmen.