

**Regierungsrat**

*Rathaus/Barfüssergasse 24  
4509 Solothurn  
www.so.ch*

Eidgenössisches Personalamt  
Eigerstrasse 71  
3003 Bern

9. Dezember 2008

**Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zum Revisionsentwurf des Bundespersonalgesetzes Stellung zu nehmen. Gerne führen wir zu einzelnen Themen folgendes aus:

**Weitergehende Annäherung an das Obligationenrecht (OR)**

Unter dem Aspekt der Flexibilisierung und der Durchlässigkeit zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern begrüssen wir grundsätzlich eine weitergehende Annäherung an das Privatrecht. Es gilt jedoch insofern Mass zu halten, als die Besonderheiten des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses in jedem Fall beachtet werden müssen. Auch bei der angestrebten Annäherung an das Privatrecht bleibt der Staat an die ihn verpflichtenden rechstaatlichen und verfassungsmässigen Grundsätze, insbesondere an das Legalitätsprinzip, das Gleichbehandlungsgebot und das Willkürverbot gebunden.

Ob die weitergehende Annäherung der Anstellungsverhältnisse des Bundes an das Privatrecht tatsächlich zur Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber beiträgt, lässt sich nicht vorhersagen. Die Anwendung der privatrechtlichen Bestimmungen auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse beim Bund bringt den Arbeitnehmenden des Bundes in entscheidenden Bereichen nicht nur Vorteile. Vor allem die Annäherung an das Privatrecht im Bereich des Kündigungsverfahrens schwächt die Stellung des Bundes als sicherer und beständiger Arbeitgeber.

**Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens**

Die Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens gegen eine Kündigung durch den automatischen Entzug der aufschiebenden Wirkung begrüssen wir sehr. Damit wird die Handlungsfähigkeit des Arbeitgebers gestärkt, weil die Stellen früher wieder besetzt werden können. Die Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betrieb kann damit auch in Kündigungssituationen gewährleistet werden.

**Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses**

Bei der Abschaffung der Kündigungsgründe sind wir eher zurückhaltend. Wir befürworten die ausdrückliche Nennung der einzelnen Kündigungsgründe. Die bloss allgemeine Formulierung des "sachlich hinreichenden Grundes" bedarf der Konkretisierung durch die Rechtsprechung, die in diesem Fall nicht einfach vom Obligationenrecht übernommen werden kann. Im Obligationenrecht kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bekanntlich von jeder Vertragspartei ohne Angabe des Grundes gekündigt werden. Um der Rechtssicherheit und Klarheit willen ziehen wir daher die Nennung der Kündigungsgründe vor.

**Unterstützung des beruflichen Fortkommens**

Der Ersatz der Weiterbeschäftigungspflicht bei mangelhafter oder nichtiger Kündigung durch die Pflicht zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens wird begrüsst.

**Personalinformationssystem und Personaldossiers**

Die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für das Personalinformationssystem und die elektronischen Personaldossiers erachten wir als notwendig. Der mögliche Inhalt des Personaldossiers ist sehr detailliert, aber transparent geregelt.

Nicht geregelt ist, was mit den Leistungsbeurteilungsf formularen geschehen soll, wenn eine Person aus dem Bundesdienst austritt.

Wir danken Ihnen nochmals für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig.  
Esther Gassler  
Frau Landammann

sig.  
Andreas Eng  
Staatsschreiber