

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 9. Dezember 2008

### **1957. Revision des Bundespersonalgesetzes (Vernehmlassung)**

Mit Schreiben vom 19. September 2008 eröffnete das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) das Vernehmlassungsverfahren für eine Revision des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2004 (BPG; SR 172.220.1)

Mit der Schaffung des BPG wurden als wesentliche Änderung gegenüber dem früheren Beamtengesetz die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit Vertrag statt mit Verfügung, die Berücksichtigung der Leistung bei der Lohngestaltung, die Anstellung mit Kündigungsmöglichkeit unter Aufzählung der Kündigungsgründe anstelle der bisherigen Beamtenwahl auf Amtsdauer sowie die subsidiäre Anwendbarkeit des Obligationenrechts (OR; SR 220) eingeführt. Der vorliegende Revisionsentwurf strebt eine weitere Flexibilisierung und einen Abbau der Regelungsdichte an, um eine rasche Anpassung an die sich laufend ändernden Verhältnisse zu ermöglichen. Mit der Vergrößerung des Entscheidungs- und Handlungsspielraums will der Bund weiterhin ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bleiben. Vorgesehen sind eine weitere Harmonisierung des BPG mit dem OR, eine flexiblere Regelung bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens, die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für Elternurlaub sowie für das Personalinformationssystem und die elektronischen Bewerbungs- und Personaldossiers, die flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge und eine klarere Regelung der Ausführungsbestimmungen zum BPG. Die mit der Revision des BPG angestrebten Ziele bezüglich Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitgebermarkt werden auch vom Kanton Zürich als Arbeitgeber verfolgt. Verschiedene der vorgesehenen Änderungen wie etwa jene betreffend Probezeit, Entzug der aufschiebenden Wirkung von Rechtsmitteln oder die offene Formulierung der sachlich zureichenden Kündigungsgründe kennt das kantonale Personalgesetz in ähnlicher Weise bereits. Der Revisionsentwurf ist deshalb grundsätzlich zu begrüßen. Eine noch weiter gehende Annäherung an das OR drängt sich nicht auf bzw. kann insofern nicht ohne Weiteres umgesetzt werden, als die öffentliche Hand als Arbeitgeber an die rechtsstaatlichen Grundsätze wie das Legalitätsprinzip, das Gleichbehandlungsgebot, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsgebot gebunden ist.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Schreiben an das Eidgenössische Finanzdepartement (Zustelladresse: Eidgenössisches Personalamt, Eigerstrasse 71, 3003 Bern):

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) und äussern uns dazu wie folgt:

Die mit der Revision des BPG angestrebte Flexibilisierung und Verringerung der Regelungsdichte des Personalrechts sind Ziele, die auch der Kanton Zürich im Hinblick auf einen sowohl attraktiven als auch wettbewerbsfähigen Arbeitgeber verfolgt. Wir begrüssen deshalb grundsätzlich die Stossrichtung der Gesetzesrevision.

#### **Zu den einzelnen Bestimmungen**

##### *1. Probezeit (Art. 8 Abs. 1 und 2 E-BPG)*

Das Personalrecht des Kantons Zürich kennt für die Probezeit dieselbe Regelung wie das OR. In der Regel gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Eine längere Probezeit für Spezialfunktionen drängt sich nach unseren Erfahrungen nicht auf.

##### *2. Altersgrenze (Art. 10 Abs. 1 und 2 E-BPG)*

Unser Personalgesetz stellt nicht auf das massgebende AHV-Alter ab, sondern bestimmt unabhängig vom Geschlecht als ordentliches Pensionierungsalter das vollendete 65. Altersjahr. Vorzeitige Altersentlassungen sowie der vorzeitige Altersrücktritt sind ebenfalls unabhängig vom Geschlecht möglich. Mit dieser einheitlichen Regelung für Frauen und Männer wird dem Gleichbehandlungsgebot Rechnung getragen, was unseres Erachtens einem modernen Arbeitgeberverständnis entspricht. Wir regen deshalb an, eine entsprechende Regelung im Bundespersonalrecht zu prüfen.

##### *3. Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 10 Abs. 3 und 4 E-BPG)*

Aus dem Willkürverbot ergibt sich die Voraussetzung des sachlichen Grundes für eine Kündigung. Wir begrüssen deshalb, dass im BPG nach wie vor sachlich hinreichende Gründe vorausgesetzt werden. In der Vollzugsverordnung zu unserem Personalgesetz werden einzelne Gründe namentlich, aber nicht abschliessend aufgelistet, wie zum Beispiel Mängel

in Leistung oder im Verhalten, Aufhebung der Stelle aus wirtschaftlichen Gründen oder lang andauernde Krankheit. Insbesondere der Grund der Krankheit führte immer wieder zu Unsicherheiten, weshalb sich die Auflistung und Nennung der Voraussetzung bewährt hat. Die nicht abschliessende Nennung der möglichen sachlichen Kündigungsgründe erscheint uns im Sinne der Rechtssicherheit sinnvoll, weshalb wir anregen, dies in den Ausführungsbestimmungen zum BPG entsprechend aufzunehmen.

#### *4. Elternurlaub (Art. 17 Abs. 2 E-BPG)*

Die neue Bestimmung ermächtigt den Bundesrat, den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption zu regeln. Gemäss unseren Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz bestehen neben dem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen sowie ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von einem Monat; beide sind im ersten Lebensjahr des Kindes zu beziehen. Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption werden die Bestimmungen des Mutterschaftsurlaubs sinngemäss angewendet. Der Urlaub der Elternteile wird im Einzelfall festgelegt. Die geänderte Bestimmung im Bundespersonalgesetz erlaubt es dem Bundesrat, ähnliche Regelungen wie im Kanton Zürich einzuführen.

#### *5. Aufschiebende Wirkung und richterliche Beschwerdeinstanzen (Art. 34 Abs. 2, 34a und 36 E-BPG)*

Die Vorlage will für personalrechtliche Streitigkeiten die interne Beschwerde abschaffen und sieht als Erstinstanz das Bundesverwaltungsgericht vor. Zudem soll der Beschwerde nur noch dann aufschiebende Wirkung zukommen, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Parteiantrag anordnet. Wir begrüssen grundsätzlich dieses Vorgehen. Unser Verwaltungsrechtspflegegesetz enthält eine ähnliche Regelung, wonach den Beschwerden gegen Kündigung, Einstellung im Amt und vorzeitiger Entlassung an das Verwaltungsgericht keine aufschiebende Wirkung zukommt. Anders verhält es sich im verwaltungsinternen Verfahren, wo dem Rekurs die aufschiebende Wirkung zukommt, sofern die verfügende Instanz nicht etwas anderes bestimmt hat. In der Praxis wurden den verwaltungsinternen Rekursen gegen Kündigungen stets die aufschiebende Wirkung entzogen, da kein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht.

II. Mitteilung an die Geschäftsleitung des Kantonsrates, die Mitglieder des Regierungsrates und die Finanzdirektion.



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**