

Wolfgang Portmann – Andreas Holenstein

DAS ÖFFENTLICHE PERSONALRECHT DER SCHWEIZ

EINE DARSTELLUNG AUFGRUND DES BUNDESPERSONALRECHTS

A svájci közzolgálati jog bemutatása a szövetségi személyügyi jog alapján

Civil Service Law in Switzerland

Presentation Based on Federal Civil Service Law

Wolfgang Portmann, Dr. iur., Rechtsanwalt, ordentlicher Professor für Privat- und Arbeitsrecht an der Universität Zürich

Andreas Holenstein, MLaw, selbständiger Rechtsanwalt in Aarau, wissenschaftlicher Assistent am Rechtswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich

Der vorliegende Beitrag vermittelt eine Übersicht über verschiedene Bereiche des öffentlichen Personalrechts, dargestellt am Beispiel des Bundespersonalgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen, die für die öffentlich-rechtlich angestellten Personen des Bundes gelten. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt heute zunehmend durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag und nicht mehr durch eine Verfügung. Zulässig sind befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse. Eine Entlassung ist, anders als bei einem Arbeitsverhältnis im privaten Sektor, nur im Fall eines sachlich hinreichenden Grundes zulässig. Der Beitrag beleuchtet neben der Entstehung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zahlreiche weitere Bereiche wie Lohn, Ferien, Fragen der Verantwortlichkeit, die Rechtstellung der obersten Beamten und das Pensionssystem.

SCHLÜSSELWÖRTER:

Beamte, Bund, Bundespersonal, Bundespersonalgesetz, Bundespersonalverordnung, öffentliches Personalrecht, öffentlich-rechtlich angestellte Personen, Schweiz

This article provides an overview of various areas of public personnel law, using the example of the Federal Personnel Act and the associated Ordinances, which apply to public employees of the Swiss Confederation. Nowadays, the public employment relationship is increasingly based on an employment contract and no longer on an order. Both fixed-term and open-ended employment relationships are permitted. In contrast to the private sector, a dismissal requires a sufficient cause. In addition to the establishment and termination of the employment relationship, the article examines numerous other areas such as wages, holidays, liability issues, the legal status of supreme civil servants and the pension system.

KEYWORDS:

civil servants, Federal Personnel, Federal Personnel Act, Federal Personnel Ordinance, public employees, public personnel law, Swiss Confederation, Switzerland

A tanulmány áttekintést nyújt a közjogi személyzeti jog különböző területeiről, a Szövetségi Személyügyi Törvény és a kapcsolódó rendeletek példáján keresztül, amelyek a Svájci Államszövetség közszolgálati munkaviszonyaira vonatkoznak. Manapság a közjogi foglalkoztatási jogviszony egyre inkább közjogi szerződésen és nem kinevezésen alapszik. A határozott idejű és határozatlan idejű jogviszony egyaránt megengedett. A magánszektortól eltérően az elbocsátáshoz megfelelő okra van szükség. A tanulmány a munkaviszony létesítése és megszüntetése mellett számos egyéb területet is megvizsgál, így például a juttatásokat, a szabadedőt, a felelősség kérdését, a legfelsőbb szintű köztisztviselők jogállását és a nyugdíjrendszert.

KULCSSZAVAK:

köztisztviselők, szövetség, szövetségi alkalmazottak, Szövetségi Személyügyi Törvény, Szövetségi Személyügyi Rendelet, közjogi alkalmazottak, Svájci Államszövetség, Svájc

1. EINLEITUNG

1.1 Allgemeines

In der Schweiz leben rund 8.6 Millionen Einwohner.¹ Die Schweiz ist ein *Bundesstaat*. Der Bund umfasst das gesamte Staatsgebiet, auf dem sich 26 Kantone und 2202 Gemeinden befinden. Die Aufgaben und Befugnisse sind zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden aufgeteilt. Die Kantone und die Gemeinden haben grosse Spielräume bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Dieser Föderalismus ermöglicht es, dass die Schweiz trotz vier Landessprachen und unterschiedlicher regionaler Eigenheiten als Einheit bestehen kann.² Die Schweiz ist auch ein *Rechts- und Sozialstaat*.

Auf Bundesebene ist die Staatsgewalt wie in jedem modernen Staat in die Legislative (Parlament), in die Exekutive (Regierung) und in die Judikative (Gerichte) unterteilt.³ Das Parlament umfasst zwei Kammern, den Nationalrat und den Ständerat. Die Räte sind grundsätzlich gleichberechtigt und bilden zusammen die Vereinigte Bundesversammlung.⁴ Im Nationalrat ist die Bevölkerung proportional vertreten, während im Ständerat alle Kantone unabhängig von ihrer Grösse grundsätzlich mit zwei Ständeräten vertreten sind; aus historischen Gründen haben indessen sechs Kantone nur eine halbe Stimmstimme und somit nur einen Vertreter im Ständerat.⁵ Die Landesregierung besteht aus dem Bundesrat mit sieben Mitgliedern. Die Bundesverwaltung ist in Departemente unterteilt, wobei jeder der sieben Bundesräte einem Departement vorsteht.⁶ Gerichte gibt es sowohl in den Kantonen wie auch im Bund. Die Kantone kennen untere Gerichte (Amtsgerichte, Bezirksgerichte, Arbeitsgerichte, Mietgerichte usw.) und obere Gerichte (Kantonsgerichte, Obergerichte, Handelsgerichte). Auf Bundesebene gibt es ein Bundesverwaltungsgericht, ein Bundesstrafgericht und ein Bundespatentgericht sowie – als höchstes Gericht – das Schweizerische Bundesgericht.⁷

Die Schweiz ist sodann eine *direkte Demokratie*. Die Bürgerinnen und Bürger können nicht nur Mitglieder des Parlaments wählen, sondern sich in Abstimmungen auch zu Sachfragen äussern (beispielsweise darüber, ob die Mehrwertsteuer erhöht werden soll). Änderungen der Bundesverfassung müssen zwingend von der Mehrheit der Stimmenden (Volksmehr) und der Mehrheit der Kantone (Ständemehr) angenommen werden (obligatorisches

¹ Bundesamt für Statistik, Bevölkerung, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/standentwicklung.html (Stand: 28. Mai 2020).

² Bundeskanzlei, Der Bund kurz erklärt 2020, S. 12 f., www.bk.admin.ch/bund-kurz-erklaert (Stand: 28. Mai 2020); Bundesamt für Statistik, Karten, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/karten.assetdetail.11407588.html (Stand: 28. Mai 2020).

³ Art. 148, 174 und 188 BV (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101).

⁴ Art. 148 Abs. 2 und Art. 157 BV.

⁵ Art. 149 f. BV.

⁶ Art. 175 Abs. 1 und Art. 178 Abs. 2 BV.

⁷ Bundeskanzlei, Der Bund kurz erklärt 2020 (Fn. 2), S. 79.

Referendum).⁸ Als direktdemokratische Instrumente bestehen namentlich die Volksinitiative und das fakultative Referendum. Durch eine Volksinitiative können 100'000 Stimmberechtigte über eine von ihnen vorgeschlagene Verfassungsänderung abstimmen lassen,⁹ während bereits 50'000 Stimmberechtigte mittels eines fakultativen Referendums ein vom Parlament verabschiedetes oder geändertes Gesetz dem Volk zur Abstimmung vorlegen lassen können.¹⁰

Die Schweiz hatte im Jahr 2018 ein Bruttoinlandprodukt von rund 690 Milliarden Franken.¹¹ Im Jahr 2017 betrug das Bruttoinlandprodukt CHF 79'200. – pro Person.¹² Heute sind etwa 5 Millionen Menschen in der Schweiz erwerbstätig.¹³ In der öffentlichen Verwaltung arbeiteten im Jahr 2019 rund 230'000 Arbeitnehmer.¹⁴ Im Jahr 2019 waren in der Bundesverwaltung 38'765 Mitarbeitende tätig.¹⁵ Hinzu kommen die Angestellten der Kantone und Gemeinden sowie weiterer öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten,¹⁶ die etwa den Bereichen der Erziehung und des Unterrichts oder des Sozial- und Gesundheitswesens angehören. Da die meisten dieser Gebilde mindestens teilweise eigene Regeln für die Arbeitsverhältnisse ihrer Angestellten erlassen haben, existieren allein in der Schweiz über 2'000 verschiedene öffentliche Dienstrechte.¹⁷

In rechtlicher Hinsicht sind öffentlich-rechtlich Angestellte grundsätzlich einer verstärkten Befehlsgewalt des Staates unterstellt. So trifft sie eine besondere Treuepflicht gegenüber dem Gemeinwesen, eine Schweigepflicht und zusätzliche Einschränkungen von Freiheitsrechten.¹⁸ Auf der anderen Seite sind öffentlich-rechtlich Angestellte in vielen Bereichen gegenüber den privatrechtlich Angestellten privilegiert. Beispielsweise müssen bei der Kündigung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses bestimmte Kündigungsgründe vorliegen,¹⁹ während im privatrechtlichen Arbeitsvertrag gemäss dem Obligationenrecht (OR)²⁰ das Prinzip der Kündigungsfreiheit

⁸ Art. 136 ff. BV, insbesondere Art. 140 Abs. 1 lit. a BV.

⁹ Art. 138 und 139 BV.

¹⁰ Art. 141 BV.

¹¹ Bundesamt für Statistik, Taschenstatistik der Schweiz 2020, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen/uebersichtsDarstellungen/taschenstatistik-schweiz.assetdetail.11587671.html (Stand: 28. Mai 2020), S. 14.

¹² Bundesamt für Statistik, Taschenstatistik der Schweiz 2020 (Fn. 11), S. 15.

¹³ Bundesamt für Statistik, Taschenstatistik der Schweiz 2020 (Fn. 11), S. 11.

¹⁴ Bundesamt für Statistik, Tabelle abrufbar unter: www.bfs.admin.ch/asset/de/je-d-03.02.01.20 (Stand: 28. Mai 2020).

¹⁵ Angaben des Eidgenössischen Personalamts für das Jahr 2019, abrufbar unter: www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/das-bundespersonal-in-zahlen.html (Stand: 28. Mai 2020).

¹⁶ Zum Begriff der Anstalten und Körperschaften I Häner, A Lienhard, P Tschannen, F Uhlmann und S Vogel, *Ausgewählte Gebiete des Bundesverwaltungsrechts*, 8. Aufl. (Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag, 2014), S. 5 f.

¹⁷ Für eine Übersicht über die unterschiedlichen öffentlichen Dienstrechte verschiedener Kantone U Bürgi und G Bürgi-Schneider, *Handbuch öffentliches Personalrecht* (Zürich: Schulthess Verlag, 2017).

¹⁸ U Häfelin, G Müller und F Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7. Aufl. (Zürich, St. Gallen: Dike 2016), N 2005.

¹⁹ Art. 10 Abs. 3 BPG (Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000, SR 172.220.1); Häfelin et al. (Fn. 18), N 2018.

²⁰ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220).

gilt und der Arbeitsvertrag daher grundsätzlich auch durch den Arbeitgeber ohne besonderen Grund gekündigt werden kann.²¹

Die Schweiz ist weder Mitglied der Europäischen Union (EU) noch des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR). Daher ist sie grundsätzlich nicht an das europäische Recht mit seinen Verordnungen und Richtlinien gebunden. Immerhin bestehen zahlreiche Abkommen zwischen der Schweiz und der EU (bilaterale Verträge), zu denen etwa auch das Abkommen über den freien Personenverkehr zählt (FZA).²² Ausserdem hat die Schweiz teilweise EU-Recht freiwillig übernommen (sogenannter autonomer Nachvollzug), so etwa in den Bereichen des Betriebsübergangs und der Massenentlassung, deren Regelung eng an die entsprechenden europäischen Richtlinien angelehnt ist.²³

1.2. Öffentliches Dienstrecht des Bundes

Da wie erwähnt in der Schweiz über 2'000 verschiedene öffentliche Dienstrechte bestehen,²⁴ ist eine flächendeckende Darstellung nicht möglich. Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich daher auf die Regelungen, die für die Bundesangestellten gelten. Diese ergeben sich primär aus dem Bundespersonalgesetz²⁵ und den dazugehörigen Verordnungen.²⁶

Das Bundespersonalgesetz gilt für das Personal der Bundesverwaltung, der Parlamentsdienste, der dezentralisierten Verwaltungseinheiten, des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesstrafgerichts, des Bundespatentgerichts, des Bundesgerichts, des Sekretariats der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft und der Bundesanwaltschaft.²⁷ Das BPG gilt jedoch insbesondere nicht für die Mitglieder des Bundesrats

²¹ W Portmann und I Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht*. 4. Aufl. (Zürich, St. Gallen: Dike, 2020), N 666. Die Kündigung darf allerdings nicht missbräuchlich erfolgen. Art. 336 OR enthält einen Katalog mit Beispielen zu missbräuchlichen Kündigungsgründen. Darüber hinaus existiert nach Art. 336c OR unter gewissen Umständen ein zeitlicher Kündigungsschutz.

²² Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (SR 0.142.112.681).

²³ Vgl. Art. 333a und 333b OR mit der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; vgl. ferner Art. 335d–335g OR mit der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

²⁴ Vgl. o. Ziff. 1.1.

²⁵ Vgl. o. Fn. 19.

²⁶ Insbesondere aus der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) und aus der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vom 20. Dezember 2000 (Rahmenverordnung BPG, SR 172.220.11).

²⁷ Für den genauen Geltungsbereich und gewisse Einschränkungen vgl. Art. 2 Abs. 1 BPG. Für Angestellte der Post gilt Art. 9 Abs. 1 POG (Bundesgesetz vom 17. Dezember 2010 über die Organisation der Schweizerischen Post, Postorganisationsgesetz, SR 783.1), wonach das Personal der Post privatrechtlich angestellt ist. Angestellte der Swisscom sind nach Art. 25 Abs. 2 und Abs. 3 TUG (Bundesgesetz vom 30. April 1997 über die Organisation

(der Regierung) und des Bundesgerichts, für die Lehrlinge,²⁸ für das im Ausland rekrutierte und eingesetzte Personal sowie für das Personal der Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts ausserhalb der Bundesverwaltung, die mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, mit Ausnahme der Schweizerischen Bundesbahnen.²⁹ Untersteht das Arbeitsverhältnis dem BPG, aber bestimmt dieses nichts Abweichendes, gelten die einschlägigen Bestimmungen des (privatrechtlichen) Obligationenrechts sinngemäss.³⁰ Der Bundesrat kann ausserdem in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien (namentlich Aushilfspersonal und Praktikanten) dem OR³¹ unterstellen; ebenso können die anderen im BPG definierten Arbeitgeber in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.³²

Als Arbeitgeber nach BPG gelten der Bundesrat als oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung, die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste, die Schweizerischen Bundesbahnen, das Bundesgericht, die Bundesanwaltschaft und die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.³³ Das Bundesverwaltungsgericht, das Bundesstrafgericht und das Bundespatentgericht gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen die einschlägigen Gesetze oder der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse übertragen.³⁴ Die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten nur dann als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.³⁵

2. DIE ENTSTEHUNG DES ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN DIENSTVERHÄLTNISSES

Offene Stellen müssen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden.³⁶ Das Arbeitsverhältnis entsteht beim Bund durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags,³⁷ der eine besondere Art des verwaltungsrechtlichen Vertrags

der Telekommunikationsunternehmung des Bundes, Telekommunikationsunternehmungsgesetz, SR 784.11) seit dem Jahr 2001 ebenfalls privatrechtlich angestellt.

²⁸ Für Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG, SR 412.10) unterstehen.

²⁹ Art. 2 Abs. 2 BPG.

³⁰ Art. 6 Abs. 2 BPG; W Portmann, *Zum Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes und der Bundespersonalverordnung – Darstellung einiger Schwerpunkte mit Hinweisen zur obligationenrechtlichen Regelung des Arbeitsvertrages* (ARV 2001), S. 179; P Helbling in W Portmann und F Uhlmann (Hrsg.), *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz (BPG)* (Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013), vor Art. 1–7 N 1.

³¹ Art. 6 Abs. 5 BPG.

³² Art. 6 Abs. 6 BPG.

³³ Art. 3 Abs. 1 BPG.

³⁴ Art. 3 Abs. 3 BPG.

³⁵ Art. 3 Abs. 2 BPG.

³⁶ Art. 7 BPG.

³⁷ Art. 8 Abs. 1 BPG. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis kann hingegen nach Art. 320 Abs. 1 OR formfrei begründet werden, Portmann (Fn. 30), S. 180. Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben

darstellt.³⁸ Früher waren Verträge im Personalrecht des öffentlichen Dienstes verpönt; vielmehr wurde im Hinblick auf die Streiterledigung der Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung verlangt. Seit dem Inkrafttreten des BPG steht auf Bundesebene aber der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag zur Verfügung.³⁹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Die Probezeit dauert in der Regel drei Monate⁴⁰; sie kann indessen auf maximal sechs Monate verlängert werden.⁴¹

3. RECHTE UND PFLICHTEN DER ÖFFENTLICH-RECHTLICH ANGESTELLTEN

3.1. Lohn

Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.⁴² Es bestehen 38 Lohnklassen. Der Lohn für 18-jährige vollzeitbeschäftigte Angestellte ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens CHF 38'000.– brutto.⁴³ In der tiefsten Lohnklasse (Lohnklasse 1) können maximal CHF 60'764.– erreicht werden, in der höchsten (Lohnklasse 38) maximal CHF 370'568.–⁴⁴. Jede Funktion wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.⁴⁵

Zusätzlich zum Lohn können Ortszuschläge ausgerichtet werden, die nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des Arbeitsortes abgestuft werden. Der Ortszuschlag darf jedoch CHF 6'000.– nicht übersteigen.⁴⁶ Weiter kann der Bundesrat den Umfang eines Teuerungsausgleichs nach Verhandlungen mit den Personalverbänden bestimmen.⁴⁷ Zusätzliche Vergütungen können für Sonntags- und Nacharbeit, Pikettdienst oder Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen ausgerichtet werden.⁴⁸ An Angestellte, die

keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung, Art. 34 Abs. 3 BPG. Bei einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GLG (Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, Gleichstellungsgesetz, SR 151.1) besteht hingegen ein Rechtsmittel und es kann eine Entschädigung zugesprochen werden, Häfelin et al. (Fn. 18), N 2014. Eine Anstellung durch privatrechtlichen Vertrag erfolgt beim Bund nur noch in seltenen Ausnahmefällen, Häner et al. (Fn. 16), S. 13.

³⁸ Häner et al. (Fn. 16), S. 14.

³⁹ Helbling (Fn. 30), Art. 8 N 34. Am 1. Januar 2001 trat das BPG für die Schweizerischen Bundesbahnen und am 1. Januar 2002 für die ganze Bundesverwaltung in Kraft, vgl. dazu Portmann (Fn. 30), S. 179.

⁴⁰ Art. 27 Abs. 1 BPV.

⁴¹ Art. 8 Abs. 2 BPG. Die Probezeit im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beträgt grundsätzlich einen Monat und kann nach Art. 335b Abs. 2 OR auf maximal drei Monate verlängert werden; vgl. dazu auch Portmann (Fn. 30), S. 180.

⁴² Art. 15 Abs. 1 BPG.

⁴³ Art. 36 BPV; Art. 7 Abs. 1 Rahmenverordnung BPG; Portmann (Fn. 30), S. 182.

⁴⁴ Art. 36 BPV.

⁴⁵ Art. 52 Abs. 1 BPV.

⁴⁶ Art. 43 BPV.

⁴⁷ Art. 44 BPV.

⁴⁸ Art. 45 BPV.

Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass eine dauerhafte Höhereinreihung gerechtfertigt ist, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.⁴⁹ Zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse können Sonderzulagen ausgerichtet werden.⁵⁰ Weiter existieren Leistungsprämien, Spontanprämien, eine Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals sowie Familienzulagen für Kinder der öffentlich-rechtlich Angestellten.⁵¹

Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn während 12 Monaten. Nach Ablauf dieser Frist bezahlt der Arbeitgeber während 12 Monaten 90 Prozent des Lohns.⁵² Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls beginnen die Fristen neu zu laufen. Das erneute Auftreten einer Krankheit oder von Unfallfolgen gilt als neue Krankheit beziehungsweise neuer Unfall, wenn die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt.⁵³ Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft werden der Angestellten während vier Monaten der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet. Die Angestellte kann auf Wunsch maximal zwei Wochen vor der errechneten Geburt die Arbeit aussetzen.⁵⁴

3.2. Arbeits- und Ruhezeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41,5 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen für das Kader. Wo besondere Verhältnisse eine längere Arbeitszeit erfordern, kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf höchstens 45 Stunden verlängert werden. Der entsprechende Ausgleich hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen.⁵⁵ Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing angeboten.⁵⁶

Für regelmässige und angeordnete Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr erhalten die Angestellten einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.⁵⁷ Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zwischen 24 und 4 Uhr beträgt 30 Prozent. Er wird ebenfalls für Nachtarbeit zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern der Arbeitsbeginn auf die Zeit vor 4 Uhr fällt. Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die angestellte Person das 55. Altersjahr vollendet, wird der Zeitzuschlag von 30 auf 40 Prozent

⁴⁹ Art. 46 Abs. 1 BPV.

⁵⁰ Art. 48 Abs. 1 BPV.

⁵¹ Art. 49, 49a, 50 und 51 BPV.

⁵² Art. 56 Abs. 1–2 BPV.

⁵³ Art. 56a Abs. 2 BPV.

⁵⁴ Art. 60 Abs. 1–2 BPV.

⁵⁵ Art. 64 Abs. 1 und 2 BPV.

⁵⁶ Art. 64a Abs. 1 BPV.

⁵⁷ Art. 64 Abs. 3 BPV.

erhöht.⁵⁸ Für Sonntagsarbeit können Vergütungen ausgerichtet werden. Das Eidgenössische Finanzdepartement regelt die Anrechnungsweise und die Höhe der Vergütung.⁵⁹

Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit kompensieren. Für Angestellte der Lohnklassen 30–38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch. Angestellte der Lohnklassen 24–29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.⁶⁰ Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 6 Prozent des Jahreslohns. Die Angestellten können sich im Einvernehmen mit den Vorgesetzten anstelle der Barvergütung ausnahmsweise zehn Ausgleichstage oder 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen.⁶¹

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes⁶² sinngemäss.⁶³ Nach dem Arbeitsgesetz beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte (mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels) sowie 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.⁶⁴ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise aus bestimmten Gründen und in bestimmten Grenzen überschritten werden (sogenannte Überzeit).⁶⁵ Geleistete Überzeitarbeit ist grundsätzlich zwingend durch einen entsprechenden Freizeitausgleich oder durch Lohn mit einem Zuschlag von 25% abzugelten.⁶⁶ Die Arbeitszeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs wird durch ein Spezialgesetz, das Arbeitszeitgesetz,⁶⁷ geregelt.⁶⁸

3.3. Ferien

Die Angestellten haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- 6 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
- 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden;
- 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- 7 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.⁶⁹

⁵⁸ Art. 64 Abs. 4 BPV.

⁵⁹ Art. 45 BPV.

⁶⁰ Art. 64b Abs. 2–3 BPV.

⁶¹ Art. 64b Abs. 5 BPV.

⁶² Bundesgesetz vom 13.3.1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11).

⁶³ Art. 17 BPG.

⁶⁴ Art. 9 ArG.

⁶⁵ Art. 12 ArG.

⁶⁶ Art. 13 ArG.

⁶⁷ Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG, SR 822.21).

⁶⁸ Art. 17 BPG.

⁶⁹ Art. 67 Abs. 1 BPV. Diese Regelung gilt seit dem 1.1.2014. Zur früheren Regelung vgl. Portmann (Fn. 30), S. 183. Soweit zulässigerweise von diesen Ansätzen abgewichen wird, richtet sich der Mindestanspruch auf

Diese Regelung erweist sich damit als wesentlich grosszügiger als jene im privaten Sektor. Nach dem dort anwendbaren Obligationenrecht hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.⁷⁰

3.4. Weitere Rechte und Pflichten

Ausser den bereits genannten bestehen zahlreiche weitere Rechte und Pflichten, die hier nicht alle aufgezählt werden können. Als Beispiel einer Pflicht des Arbeitgebers kann das Gebot genannt werden, wonach der Arbeitgeber alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen muss, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.⁷¹ Der Angestellte kann beispielsweise die Pflicht haben, an einem bestimmten Ort zu wohnen und sich an andere Arbeitsorte versetzen zu lassen.⁷² Zahlreiche besondere Pflichten des Angestellten ergeben sich auch im Zusammenhang mit Fragen der Berufsethik.⁷³ Ausserdem ist daran zu erinnern, dass für öffentlich-rechtlich angestellte Personen besondere Beschränkungen der Freiheitsrechte bestehen.⁷⁴ Die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten kann neben der Kündigung⁷⁵ eine Disziplinaruntersuchung zur Folge haben.⁷⁶

4. SICHERHEIT DER LAUFBAHN, FÖRDERUNGSSYSTEM UND BELOHNUNG

Die Personalpolitik des Bundes soll zur Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt führen. Die Arbeitgeber haben ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise einzusetzen.⁷⁷ Sie treffen geeignete Massnahmen:

- zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
- zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Aus- und Weiterbildung und Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;
- zur Kaderförderung und Managemententwicklung;
- für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;

Ferien nach den Art. 329a ff. OR, vgl. Art. 8 Rahmenverordnung BPG. Die Mindestferien würden auch schon nach Art. 6 Abs. 1 BPG gelten, Helbling (Fn. 30), Art. 17 N 41.

⁷⁰ Art. 329a Abs. 1 OR.

⁷¹ Art. 19 Abs. 1 BPG.

⁷² Art. 21 Abs. 1 lit. a BPG, Art. 89 BPV.

⁷³ Vgl. u. Ziff. 6 und 8.2.

⁷⁴ Häfelin et al. (Fn. 18), N 2041 ff.

⁷⁵ Vgl. dazu u. Ziff. 9.

⁷⁶ Art. 98 BPV. Für die vermögensrechtliche, disziplinarische und strafrechtliche Verantwortlichkeit vgl. u. Ziff. 8.

⁷⁷ Art. 4 Abs. 1 und 2 BPG.

- zur Sicherstellung der Vertretung der Sprachgemeinschaften im Personal entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung sowie zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen;
- für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
- zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals;
- zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;
- zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen sowie zu einer umfassenden Information des Personals.⁷⁸

Ausserdem haben die Arbeitgeber für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis zu sorgen und ein Beurteilungssystem einzuführen, das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut; dieses bildet die Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.⁷⁹

Die Lohnentwicklung korreliert unter anderem mit der zugewiesenen Beurteilungsstufe. Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 4 wird der Lohn jährlich um 3–4% und bei der Beurteilungsstufe 3 um 1.5–2.5% erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist. Bei der Beurteilungsstufe 2 kann der Lohn jährlich um höchstens 1% erhöht werden, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist. Bei der Beurteilungsstufe 1 kann der Lohn jährlich um höchstens 4 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse gesenkt werden.⁸⁰

Nach 10 Anstellungsjahren und jeweils nach 5 weiteren Anstellungsjahren wird bis zur Vollendung des 45. Anstellungsjahres eine Treueprämie ausgerichtet. Die Treueprämie entspricht der Hälfte des Monatslohns nach 10 und nach 15 Anstellungsjahren sowie einem Monatslohn nach jeweils fünf weiteren Anstellungsjahren.⁸¹

Neben den erwähnten Leistungen (Lohn, Ferien, Treueprämien) bestehen weitere Leistungen und Massnahmen zu Gunsten des Personals im Zusammenhang mit Arbeitsgeräten, Material, Dienstkleidung, persönlichen Dienstfahrzeugen, Spesen, Erfindungen und Verbesserungsvorschlägen, Einrichtungen wie der familienergänzenden Kinderbetreuung, dem Betrieb von Personalrestaurants, der Beschaffung von Wohnraum, der Gewährung vorteilhafter Konditionen auf Sparkapitalien oder für Hypothekarzinsen, Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen sowie Kostengutsprachen und Rückerstattung von Verfahrens- und Parteikosten an Angestellte, die infolge Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt wurden.⁸²

⁷⁸ Art. 4 Abs. 2 BPG.

⁷⁹ Art. 4 Abs. 3 BPG.

⁸⁰ Art. 39 Abs. 2–5 BPV.

⁸¹ Art. 73 Abs. 1–2 BPV.

⁸² Art. 69–77 BPV; Portmann (Fn. 30), S. 184.

5. LEISTUNGSBEWERTUNG UND PERSONALBEURTEILUNG

Die Personalpolitik nach BPG statuiert, wie bereits erwähnt, dass die Arbeitgeber für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis sorgen und ein Beurteilungssystem einführen, das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut; dieses bildet die Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.⁸³ Die Vorgesetzten führen jährlich ein Mitarbeitergespräch und eine Personalbeurteilung mit ihren Mitarbeitenden durch.⁸⁴ Zur Personalbeurteilung und Lohnfestsetzung dürfen keine sachfremden Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, Sprache, Position, Nationalität oder Religion herangezogen werden. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Beurteilungsgespräche sowie der entsprechenden Ausbildung ist allfälligen Einflüssen dieser Kriterien auf die Wahrnehmung und Urteilsbildung besondere Beachtung zu schenken. Die Mitarbeitenden erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitergespräch, die Personalbeurteilung und die Entlohnung massgebend sind.⁸⁵ Die Leistungen und das Verhalten der Angestellten werden wie folgt beurteilt: Beurteilungsstufe 4: sehr gut; Beurteilungsstufe 3: gut; Beurteilungsstufe 2: genügend; Beurteilungsstufe 1: ungenügend.⁸⁶

6. BERUFSETHIK

Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes bzw. ihres Arbeitgebers zu wahren. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Angestellten keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treupflicht verletzen.⁸⁷ Weiter können die Pflichten bestehen, für Nebenbeschäftigungen eine Bewilligung einzuholen⁸⁸ und allenfalls Nebeneinkünfte abzuliefern.⁸⁹ Sodann besteht das Verbot der Vorteilsannahme mit Ausnahme von geringfügigen, sozial üblichen Vorteilen⁹⁰ sowie die Pflicht zur Wahrung des Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnisses.⁹¹ Öffentlich-rechtlich Angestellte müssen in den Ausstand treten, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund.⁹²

⁸³ Art. 4 Abs. 3 BPG.

⁸⁴ Art. 15 Abs. 1 BPV.

⁸⁵ Art. 16 BPV.

⁸⁶ Art. 17 BPV.

⁸⁷ Art. 20 BPG. Diese Regelungen entsprechen den privatrechtlichen Regelungen von Art. 321a Abs. 1 und 3 OR, Portmann (Fn. 30), S. 179.

⁸⁸ Art. 91 BPV.

⁸⁹ Art. 92 BPV.

⁹⁰ Art. 21 Abs. 3 BPG; Art. 93 BPV.

⁹¹ Art. 22 BPG; Art. 94 BPV; Häfelin et al. (Fn. 18), N 2032 ff.

⁹² Art. 20 BPG; Art. 94a BPV.

Im Zuge der nationalen und internationalen Anstrengungen zur Bekämpfung der Korruption ist in neuerer Zeit insbesondere die Thematik des Whistleblowing ins Blickfeld gerückt.⁹³ Die Gerichte hatten sich verschiedentlich mit solchen Fällen im Bereich des öffentlichen Dienstrechts zu befassen. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber spezifische Regelungen im BPG verankert. Die Angestellten sind *verpflichtet*, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen. Vorbehalten bleiben Anzeigepflichten aus anderen Bundesgesetzen. Die Anzeigepflicht entfällt jedoch bei einem Aussage- oder Zeugnisverweigerungsrecht.⁹⁴ Die Angestellten sind *berechtigt*, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.⁹⁵ Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.⁹⁶

7. BILDUNG UND WEITERBILDUNG

Die Arbeitgeber treffen geeignete Massnahmen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Weiterbildung und Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit.⁹⁷ Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Er kann die Kosten für die bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeber kann aber Aus- und Weiterbildungskosten von den Angestellten zurückfordern, wenn diese die Aus- oder Weiterbildung abrechnen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Zeitrahmen seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung auflösen.⁹⁸

Ein erheblicher Teil der Schweiz ist deutschsprachig, der westliche Teil ist französischsprachig, im Süden spricht ein Teil der Bevölkerung italienisch und im Südosten existiert ein kleiner Teil der Bevölkerung, der rätoromanisch spricht. Alle vier Sprachen sind

⁹³ Art. 22a BPG; Locher, Whistleblowing durch Staatsangestellte, *digma* 2016, S. 26. Weiterführend auch Künzler, Korruptionsprävention aus der Sicht der Arbeitgeberin Bundesverwaltung, in Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht (Hrsg.), *Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht*, Jahrbuch 2014, Bern 2015, S. 21 ff.

⁹⁴ Art. 22a Abs. 1–3 BPG; die Meldepflicht wurde in erster Linie zur Korruptionsbekämpfung eingeführt, Häfelin et al. (Fn. 18), N 2034.

⁹⁵ Art. 22a Abs. 4 BPG.

⁹⁶ Art. 22a Abs. 5 BPG. Darüber hinaus besteht ein spezieller Kündigungsschutz für Whistleblower gemäss Art. 34c Abs. 1 lit. a BPG.

⁹⁷ Art. 4 Abs. 2 lit. b BPG.

⁹⁸ Art. 4 Abs. 4–5 BPV.

Amtssprachen. Deshalb ist in der Verwaltung auf Bundesebene vorgesehen, dass die Departemente Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit treffen.⁹⁹

Weiter hat das Parlament gestützt auf die Bundesverfassung¹⁰⁰ ein Weiterbildungs-gesetz verabschiedet,¹⁰¹ das grundsätzlich für den gesamten Bereich der Weiterbildung gilt.¹⁰² Das Weiterbildungsgesetz legt die Grundsätze über die Weiterbildung und die Voraussetzungen für die Ausrichtung von Finanzhilfen durch den Bund fest. Es bestimmt, wie der Bund die Erforschung und Entwicklung der Weiterbildung fördert und regelt die Förderung des Erwerbs und des Erhalts von Grundkompetenzen durch den Bund.¹⁰³

8. VERANTWORTLICHKEIT

8.1. Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit

Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit für den im Arbeitsverhältnis angerichteten oder erlittenen Schaden richtet sich in erster Linie nach dem Verantwortlichkeitsgesetz,¹⁰⁴ nach den bereichsspezifischen haftpflichtrechtlichen Normen sowie nach den gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG subsidiär anzuwendenden haftungsrechtlichen Bestimmungen des OR. Nach VG haftet primär der Bund für den von seinem Arbeitnehmer in Ausübung seiner Arbeit angerichteten Schaden.¹⁰⁵ Dabei handelt es sich um eine Kausalhaftung, die neben weiteren Voraussetzungen zwar Widerrechtlichkeit, aber kein Verschulden voraussetzt. Unter engen Voraussetzungen kann der Bund im internen Verhältnis auf den schadensverursachenden Arbeitnehmer Rückgriff nehmen. Die öffentlich-rechtlich Angestellten des Bundes haben nur bei einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Verletzung ihrer Dienstpflichten für Schädigungen einzustehen.¹⁰⁶

⁹⁹ Art. 7 BPV.

¹⁰⁰ Art. 64a BV.

¹⁰¹ Bundesgesetz vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung (WeBiG, SR 419.1). Dieses ist am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. In dessen Anhang ist ersichtlich, dass Art. 4 Abs. 2 lit. b BPG derart geändert worden ist, dass neben der Weiterbildung auch die Ausbildung genannt wird, AS 2014, 697.

¹⁰² Art. 2 WeBiG.

¹⁰³ Art. 1 Abs. 2 WeBiG.

¹⁰⁴ Bundesgesetz vom 14. März 1958 über die Verantwortlichkeit des Bundes sowie seiner Behördenmitglieder und Beamten (VG, SR 170.32).

¹⁰⁵ Helbling (Fn. 30), Art. 25 N 20 f.; Art. 101 BPV.

¹⁰⁶ Art. 3 Abs. 1, Art. 7 und 8 VG; Häfelin et al. (Fn. 18), N 2129 und N 2192.

8.2. Disziplinarische Verantwortlichkeit

Die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten kann neben der Kündigung¹⁰⁷ eine Disziplinaruntersuchung zur Folge haben.¹⁰⁸ Im Anschluss an die Untersuchung können Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden.¹⁰⁹ Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen. Dazu gehören können namentlich Unterstützungs- und Entwicklungsmassnahmen, Verwarnungen, Lohnkürzungen, Bussen, Freistellungen sowie Änderungen des Aufgabenkreises, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.¹¹⁰ Bei Fahrlässigkeit kann eine Verwarnung ausgesprochen oder eine Änderung des Aufgabenkreises verfügt werden, bei vorsätzlicher oder grobfahrlässiger Pflichtverletzung können ausserdem auch der Lohn während längstens eines Jahres um höchstens 10% gekürzt werden, eine Busse bis CHF 3'000.– ausgesprochen werden sowie die Arbeitszeit oder der Arbeitsort geändert werden.¹¹¹

8.3. Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der öffentlich-rechtlichen Angestellten richtet sich primär nach dem Strafgesetzbuch¹¹² und dem Nebenstrafrecht.¹¹³ Wenn bei einer Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach eidgenössischem oder kantonalem Strafrecht in Betracht kommt, überweisen die Departemente die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft.¹¹⁴ Zu den Amtsdelikten gehören beispielsweise der Amtsmissbrauch (Art. 312 StGB), die ungetreue Amtsführung (Art. 314 StGB), die Urkundenfälschung im Amt (Art. 317 StGB), die Verletzung des Amtsgeheimnisses (Art. 320 StGB) oder das Sich-bestechen-lassen schweizerischer Amtsträger (Art. 322^{quater} StGB).

9. DIE AUFLÖSUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSSES

9.1. Beendigungsgründe

Das *unbefristete* Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich durch ordentliche Kündigung.¹¹⁵ Die Frist für die ordentliche Kündigung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhält-

¹⁰⁷ Vgl. u. Ziff. 9.

¹⁰⁸ Art. 98 BPV.

¹⁰⁹ Art. 99 Abs. 1 BPV.

¹¹⁰ Art. 25 Abs. 1 und 2 BPG.

¹¹¹ Art. 99 BPV.

¹¹² Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311).

¹¹³ Helbling (Fn. 30), Art. 25 N 18.

¹¹⁴ Art. 102 Abs. 1 BPV.

¹¹⁵ Art. 10 und Art. 12 Abs. 1 BPG. Zur Systematik der Beendigungsgründe vgl. Portmann (Fn. 30), S. 180.

nisses nach BPG beträgt nach Ablauf der Probezeit höchstens sechs Monate.¹¹⁶ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ordentlich gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen: zwei Monate im ersten Dienstjahr; drei Monate im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr; vier Monate ab dem zehnten Dienstjahr. Kündigt der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit einer angestellten Person, die in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht und der nur bei einer Verwaltungseinheit nach Art. 1 Abs. 1 BPV ausgeübt werden kann (Monopolberufe), so verlängern sich die Kündigungsfristen: im ersten bis und mit dem neunten Dienstjahr um einen Monat; ab dem zehnten Dienstjahr um zwei Monate.¹¹⁷ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen¹¹⁸ und wird durch den Arbeitgeber in Form einer Verfügung im Sinne des Verwaltungsverfahrensgesetzes¹¹⁹ erlassen.¹²⁰

Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet sodann nach Art. 10 Abs. 1 BPG ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung.¹²¹

Der ordentliche Beendigungsgrund bei *befristeten* Arbeitsverhältnissen besteht im Ablauf der Vertragsdauer. Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden; dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.¹²² Spezialgesetzliche Regelungen gelten für Personen, die auf eine Amtsdauer gewählt werden.¹²³

Sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann eine ausserordentliche Kündigung aus wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis fristlos beenden.¹²⁴

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann auch im gegenseitigen Einvernehmen stattfinden.¹²⁵

¹¹⁶ Art. 12 Abs. 1 BPG.

¹¹⁷ Art. 30a BPV.

¹¹⁸ Art. 13 BPG.

¹¹⁹ Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), insb. Art. 5 VwVG.

¹²⁰ Häner et al. (Fn. 16), S. 17.

¹²¹ Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10). Die Altersgrenze erreichen Männer mit Vollendung des 65. Altersjahrs, Frauen mit Vollendung des 64. Altersjahrs, Art. 21 Abs. 1 AHVG. Seit dem 1. Januar 2020 haben Frauen allerdings einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum 65. Lebensjahr gemäss Art. 35 Abs. 2 BPV.

¹²² Art. 9 Abs. 1 BPG; Häfelin et al. (Fn. 18), N 2013.

¹²³ Art. 14 Abs. 1 BPG.

¹²⁴ Art. 10 Abs. 4 BPG.

¹²⁵ Art. 19 Abs. 4 BPG; Art. 78 Abs. 2bis BPV.

9.2. Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber hat alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung auszuschöpfen, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.¹²⁶ Er kann das unbefristete Arbeitsverhältnis (nur) aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen,¹²⁷ insbesondere¹²⁸ wegen: Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; Mängeln in der Leistung oder im Verhalten; mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten; mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit; schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann; Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.¹²⁹ Diese Regelung steht im Gegensatz zur Kündigungsfreiheit beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, in dem grundsätzlich auch ohne hinreichenden Grund gekündigt werden kann.¹³⁰

Allerdings gilt seit dem revidierten BPG der Grundsatz „*Entschädigung vor Weiterbeschäftigung*“, ausser es liegt eine Ausnahme gemäss Art. 34c Abs. 1 lit. a–d BPG vor.¹³¹ Im Fall einer solchen *qualifiziert fehlerhaften Kündigung*¹³² hat der Arbeitgeber der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus einem der folgenden Gründe gutgeheissen hat:

- Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil die angestellte Person in guten Treuen eine Anzeige nach Art. 22a Abs. 1 BPG oder eine Meldung nach Art. 22a Abs. 4 BPG (Anzeigepflichten und Anzeigerechte) erstattet oder weil sie als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat;
- die Kündigung ist missbräuchlich nach Art. 336 OR;¹³³
- die Kündigung ist während eines in Art. 336c Abs. 1 OR genannten Zeitraums ausgesprochen worden;¹³⁴
- die Kündigung ist diskriminierend nach Art. 3 oder 4 GIG.

¹²⁶ Art. 19 Abs. 1 BPG.

¹²⁷ In der Probezeit ist die Kündigung hingegen auch aus anderen als den in Art. 10 Abs. 3 BPG genannten Gründen zulässig, wenn sie sich auf objektive Gründe stützt, insbesondere auch aus persönlichen Gründen, Häner et al. (Fn. 16), S. 18.

¹²⁸ Die Aufzählung der Kündigungsgründe ist nicht mehr abschliessend, Häfelin et al. (Fn. 18), N 2018.

¹²⁹ Art. 10 Abs. 3 BPG.

¹³⁰ Portmann und Wildhaber (Fn. 21), N 666.

¹³¹ Häner et al. (Fn. 16), S. 19.

¹³² Vgl. dazu Häfelin et al. (Fn. 18), N 2021.

¹³³ Hierbei handelt es sich um den *sachlichen* Kündigungsschutz der privatrechtlichen Regelung, der wie erwähnt Kündigungsfreiheit zu Grunde liegt; die Kündigung kann jedoch durch bestimmte Motive missbräuchlich werden. Die missbräuchliche Kündigung beendet das privatrechtliche Arbeitsverhältnis gleich wie eine Kündigung aus zulässigen Motiven, zieht jedoch Entschädigungsfolgen nach sich, Portmann und Wildhaber (Fn. 21), N 686 ff., insb. N 700 und 702.

¹³⁴ Hierbei handelt es sich um den *zeitlichen* Kündigungsschutz der privatrechtlichen Regelung, der während bestimmter Fristen insbesondere im Fall von Krankheit, Unfall und Schwangerschaft greift, Portmann und Wildhaber (Fn. 21), N 705 ff.

Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen.¹³⁵

Bei einer fristlosen Kündigung durch die Vertragsparteien ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes¹³⁶ erforderlich.¹³⁷

9.3. Entschädigung

Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen und richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht, oder wenn das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.¹³⁸ Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen. Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.¹³⁹

10. RECHTSTREITIGKEITEN

Während im Privatrecht für arbeitsrechtliche Streitigkeiten in der Regel Arbeitsgerichte zuständig sind (Zivilrechtspflege), kommen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsrecht regelmässig Verwaltungsgerichte zum Einsatz (Verwaltungsrechtspflege). Streitigkeiten sind in erster Linie einvernehmlich zu lösen. Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nach BPG keine Einigung zustande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.¹⁴⁰ Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.¹⁴¹ Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts kann in der Folge teilweise

¹³⁵ Art. 31a BPV.

¹³⁶ Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann, Häner et al. (Fn. 16), 18.

¹³⁷ Art. 10 Abs. 4 BPG.

¹³⁸ Art. 19 Abs. 2–3 BPG.

¹³⁹ Art. 19 Abs. 4–5 BPG.

¹⁴⁰ Art. 34 Abs. 1 BPG; Häfelin et al. (Fn. 18), N 2076.

¹⁴¹ Art. 36 Abs. 1 BPG. In Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile ist die Beschwerde an eine richterliche Instanz nur zulässig, soweit sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft, Art. 36a BPG. Im Übrigen unterliegen diese Streitigkeiten aber immerhin der Beschwerde an den Bundesrat, Art. 72 lit. b VwVG; Häfelin et al. (Fn. 18), N 2076. Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32) nichts anderes bestimmt, Art. 2 Abs. 4 VwVG, Art. 37 VGG. Die interne Beschwerdeinstanz wurde grundsätzlich abgeschafft, ebenso das Spezialanfechtungsverfahren nach der früheren Fassung von Art. 14 BPG bei Verdacht auf eine nichtige Kündigung, Häner et al. (Fn. 16), 25.

beim Bundesgericht angefochten werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Anfechtung möglich, wenn der Streitwert mindestens CHF 15'000 beträgt.¹⁴² Gegen Entschiede, die eine nicht vermögensrechtliche Angelegenheit betreffen, ist die Beschwerde unzulässig, ausser wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht.¹⁴³

11. DIE RECHTSSTELLUNG DER OBERSTEN BEAMTEN

In der Schweiz werden die obersten Beamten „*Magistratspersonen*“ genannt. Zu ihnen gehören¹⁴⁴ die sieben Mitglieder des Bundesrates (Regierung), die ordentlichen Richter des Bundesgerichts und der Bundeskanzler.¹⁴⁵ Der Bundesrat, der Bundeskanzler und die Bundesrichter werden von der vereinigten Bundesversammlung auf eine feste Amtsdauer gewählt.¹⁴⁶ Sie unterstehen dem BPG nicht.¹⁴⁷ Ein Bundesratsmitglied erhält eine jährliche Besoldung von CHF 404'791.–. Die übrigen Magistratspersonen erhalten 81.6 Prozent und die Bundesrichter erhalten 80 Prozent dieses Betrags.¹⁴⁸ Die Magistratspersonen erhalten nach dem Ausscheiden aus dem Amt ein Ruhegehalt in der Höhe der halben Besoldung einer amtierenden Magistratsperson. Der Anspruch auf das volle Ruhegehalt entsteht für Mitglieder des Bundesrates nach vier, für den Bundeskanzler nach acht und für Mitglieder des Bundesgerichts nach 15 Amtsjahren¹⁴⁹ und dauert für alle ehemaligen Magistratspersonen bis zu deren Tod.¹⁵⁰

¹⁴² Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG (Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht, Bundesgerichtsgesetz, BGG, SR 173.110). Erreicht der Streitwert den massgebenden Betrag nach Abs. 1 nicht, so ist die Beschwerde dennoch zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, Art. 85 Abs. 2 BGG. Neben dem erforderlichen Streitwert und der Zulässigkeit nach Ausnahmekatalog müssen weitere Eintretensvoraussetzungen erfüllt sein, wie das Vorhandensein eines zulässigen Anfechtungsobjekts, einer bestimmten Vorinstanz, zulässiger Beschwerdegründe, der Beschwerdelegitimation sowie die Einhaltung von Form und Frist.

¹⁴³ Art. 83 lit. g BGG.

¹⁴⁴ Gemäss Art. 1 Abs. 1 Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen (SR 172.121).

¹⁴⁵ Die Bundeskanzlei ist die allgemeine Stabsstelle des Bundesrates. Sie wird von einer Bundeskanzlerin oder einem Bundeskanzler geleitet, Art. 179 BV.

¹⁴⁶ Art. 168 BV; für Bundesräte und den Bundeskanzler beträgt die Amtsdauer vier Jahre, für Richter des Bundesgerichts sechs Jahre, Art. 145 BV.

¹⁴⁷ Art. 2 Abs. 2 lit. a BPG.

¹⁴⁸ Art. 1 Abs. 1 und Art. 1a der Verordnung der Bundesversammlung vom 6. Oktober 1989 über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen (SR 172.121.1).

¹⁴⁹ Art. 3 der Verordnung der Bundesversammlung vom 6. Oktober 1989 über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen.

¹⁵⁰ Art. 6 der Verordnung der Bundesversammlung vom 6. Oktober 1989 über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen.

12. PENSIONSSYSTEM IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Die öffentlich-rechtlich Angestellten des Bundes sind bei der PUBLICA (Pensionskasse des Bundes) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.¹⁵¹ In der Regel sind auch die öffentlich-rechtlich Angestellten von Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung bei der PUBLICA versichert.¹⁵²

Das ordentliche Rentenalter beträgt für Männer 65 und für Frauen 64 Jahre.¹⁵³ Der Anspruch auf eine Altersleistung beginnt frühestens am ersten Tag des Monats nach vollendetem 60. Altersjahr der versicherten Person mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und spätestens am ersten Tag des Monats nach vollendetem 70. Altersjahr.¹⁵⁴ Ein Kapitalbezug an Stelle einer Rente ist möglich. Ebenfalls möglich ist ein teilweiser Kapitalbezug.¹⁵⁵ Eine generelle Höhe der Altersrente in Prozent des Lohns kann seit dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat nicht allgemeingültig eruiert werden.¹⁵⁶ Der Betrag der jährlichen Altersrente bestimmt sich nach dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Altersguthaben,¹⁵⁷ erhöht um ein Sondersparguthaben,¹⁵⁸ multipliziert mit dem für das Pensionierungsalter massgebenden Umwandlungssatz.¹⁵⁹

13. SOZIALER DIALOG

Es bestehen Informations-, Konsultations- und Verhandlungspflichten der Arbeitgeber gegenüber dem Personal und dessen Organisationen.¹⁶⁰ Die Arbeitgeber informieren das Personal und seine Organisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen

¹⁵¹ Art. 32a BPG. Dies gilt nicht für Personal der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB), Art. 32a Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 lit. d BPG. Für die Angestellten der zentralen Bundesverwaltung gilt im Verhältnis zur PUBLICA der Bundesrat als Arbeitgeber, Art. 32b Abs. 1 BPG.

¹⁵² Art. 32a Abs. 2 BPG. Im Gegensatz zu Angestellten der zentralen Bundesverwaltung sind die Verwaltungseinheiten der dezentralen Verwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung gegenüber der PUBLICA selbst Arbeitgeber.

¹⁵³ Art. 10 Abs. 1 BPG: Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Art. 21 AHVG. Die Altersgrenze ist in Art. 21 Abs. 1 AHVG geregelt.

¹⁵⁴ Art. 37 Abs. 1 des Vorsorgereglements vom 15. Juni 2007 für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund (VRAB, SR 172.220.141.1).

¹⁵⁵ Art. 40 Abs. 1–2 VRAB.

¹⁵⁶ Zum Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat vgl. z.B. die Übergangsbestimmungen in Art. 41a BPG.

¹⁵⁷ Im Sinne von Art. 36 VRAB.

¹⁵⁸ Gemäss Art. 36a VRAB.

¹⁵⁹ Art. 39 VRAB. Die Umwandlungssätze sind aus Anhang 3 der VRAB ersichtlich. Bei 60 Jahren beträgt der Umwandlungssatz 4.47%, bei 64 Jahren 5.09% für Frauen und 4.96% für Männer (Unterscheidung nach Art. 41a Abs. 2 BPG), bei 65 Jahren beträgt er 5.09% und bei 70 Jahren 6.96%.

¹⁶⁰ Portmann (Fn. 30), S. 184; Art. 33 BPG.

Personalangelegenheiten.¹⁶¹ Im Interesse der Mitsprache und Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen, werden sie frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.¹⁶² Als vertrauensbildende Massnahme wird ein Begleitausschuss der Sozialpartner eingesetzt, der insbesondere die Praxis der Mitarbeitergespräche, Personalbeurteilungen und der Entlohnung begleitet. Er kann Verantwortliche nötigenfalls auch zu einer Anhörung einladen und Verbesserungen vorschlagen oder zur Behandlung von Einzelfällen gar einen paritätischen Ausschuss einsetzen.¹⁶³ Um die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsleitungen der Verwaltungseinheiten und dem Personal zu fördern, können Personalkommissionen gebildet werden, wenn die Mehrheit der Angestellten der Verwaltungseinheit dies wünscht.¹⁶⁴ Die Personalkommissionen begutachten zuhanden der Geschäftsleitungen allgemeine Personalfragen ihrer Verwaltungseinheiten, Anregungen zu betrieblichen Vereinfachungen und Verbesserungen sowie zu baulichen Massnahmen und Anregungen zu Gesundheits- und Ausbildungsfragen.¹⁶⁵

Die Schweizerischen Bundesbahnen sowie allfällige weitere vom Bundesrat dazu ermächtigte Arbeitgeber schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.¹⁶⁶ Muss infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so erlässt der Arbeitgeber einen Sozialplan. Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist, legen die Vertragsparteien den Sozialplan gesamtarbeitsvertraglich fest. Können sie sich nicht einigen, so legt ein Schiedsgericht den Sozialplan fest.¹⁶⁷

Im Gegensatz zu früher besteht heute kein allgemeines Streikverbot mehr für öffentlich-rechtlich angestellte Personen. Streik und Aussperrung sind allgemein zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Kollektive Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Vermittlung beizulegen. Das Gesetz kann indessen bestimmten Kategorien von Personen den Streik verbieten.¹⁶⁸ Von dieser Verfassungsermächtigung wurde im BPG Gebrauch gemacht. Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und

¹⁶¹ Art. 33 BPG.

¹⁶² Art. 107 BPV.

¹⁶³ Art. 108 BPV; Portmann (Fn. 30), S. 184.

¹⁶⁴ Art. 109 Abs. 1 BPV.

¹⁶⁵ Art. 109 Abs. 3 BPV.

¹⁶⁶ Art. 38 Abs. 1 BPG; weiterführend L Grebski in W Portmann und F Uhlmann (Hrsg.), *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz (BPG)* (Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013), Art. 38 N 1 ff. Vgl. den Text des GAV für die Schweizerischen Bundesbahnen unter www.transfair.ch/Ressourcen/PDF/Branchen/Off-Verkehr/GAV/GAV_SBB_D_web (Stand: 28. Mai 2020).

¹⁶⁷ Art. 31 Abs. 3 und 4 BPG.

¹⁶⁸ Art. 28 Abs. 2–4 BV.

Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben.¹⁶⁹ Dies hat er in der Bundespersonalverordnung (BPV) getan, indem er den Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente, den Strafverfolgungsbehörden des Bundes und weiteren sensiblen Funktionsträgern den Streik untersagt hat.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Art. 24 Abs. 1 BPG; Art. 96 BPV.

¹⁷⁰ Art. 96 BPV.

VERWEISE

1. Bürgi, U und G Bürgi-Schneider, *Handbuch öffentliches Personalrecht*. Zürich: Schulthess Verlag, 2017.
2. Grebski, L in Portmann, W und F Uhlmann (Hrsg.), *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz (BPG)*. Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013, Art. 38.
3. Häfelin, U, G Müller und F Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*. 7. Aufl., Zürich, St. Gallen: Dike, 2016.
4. Häner, I, A Lienhard, P Tschannen, F Uhlmann und S Vogel, *Ausgewählte Gebiete des Bundesverwaltungsrechts*. 8. Aufl., Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag, 2014.
5. Helbling, P in Portmann W und F Uhlmann (Hrsg.), *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz (BPG)*. Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013, vor Art. 1–7.
6. Portmann, W, *Zum Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes und der Bundespersonalverordnung – Darstellung einiger Schwerpunkte mit Hinweisen zur obligationenrechtlichen Regelung des Arbeitsvertrages*. ARV, 2001.
7. Portmann, W und I Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht*. 4. Aufl., Zürich, St. Gallen: Dike, 2020.
8. Bundesamt für Statistik, Bevölkerung, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung.html (Stand: 28. Mai 2020).
9. Bundeskanzlei, Der Bund kurz erklärt 2020, S. 12 f., www.bk.admin.ch/bund-kurz-erklaert (Stand: 28. Mai 2020)
10. Bundesamt für Statistik, Karten, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/karten.assetdetail.11407588.html (Stand: 28. Mai 2020).
11. Bundesamt für Statistik, Taschenstatistik der Schweiz 2020, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen/uebersichtsdarstellungen/taschenstatistik-schweiz.assetdetail.11587671.html (Stand: 28. Mai 2020).
12. GAV SBB., Gesamtarbeitsvertrag 2019, www.transfair.ch/Ressourcen/PDF/Branchen/Off-Verkehr/GAV/GAV_SBB_D_web (Stand: 28. Mai 2020).

Wolfgang Portmann, Dr. iur., Rechtsanwalt, ist ordentlicher Professor für Privat- und Arbeitsrecht an der Universität Zürich, Mitglied des European Labour Law Network (Frankfurt) und Mitglied des Comparative Civil Service Network (Budapest). Er ist Autor und Herausgeber zahlreicher Publikationen mit Schwerpunkt im schweizerischen, vergleichenden, europäischen und internationalen Arbeitsrecht. Ausserdem ist er vorsitzender Herausgeber der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) und leitet die Ausbildung der Fachanwälte und Fachanwältinnen im Arbeitsrecht im Auftrag des Schweizerischen Anwaltsverbandes.

Andreas Holenstein, MLaw, ist selbständiger Rechtsanwalt in Aarau und wissenschaftlicher Assistent am Rechtswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich.