



## Änderung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Erweiterung des "OR-Fensters" für Post und SBB)

### Erläuternder Bericht

---

#### 1. Ausgangslage

Am 18. Dezember 2002 hat der Bundesrat Artikel 5 der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vom 20. Dezember 2000 (Rahmenverordnung BPG, SR 172.220.11) mit einem Absatz 3bis ergänzt und damit die den Unternehmen Post und SBB in den entsprechenden Organisationsgesetzen (Bundesgesetz über die Organisation der Postunternehmung des Bundes vom 30. April 1997 [Postorganisationsgesetz, POG, SR 783.21]; Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]) und im Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1)<sup>1</sup> eingeräumte Kompetenz zur Anstellung von Personal nach Obligationenrecht (sogenanntes "OR-Fenster") präzisiert und den Geltungsbereich einheitlich festgelegt. Den beiden Unternehmen wurde damals für die Anwendung der neuen Bestimmung ein Umfang von 2% des gesamten Personalbestandes als Richtwert vorgegeben. Diese Quote haben beide Unternehmen seit einiger Zeit ausgeschöpft.

In einer Eingabe an das UVEK haben die SBB daher das Begehren unterbreitet, den Anwendungsbereich dieser Bestimmung mit einer Revision der Rahmenverordnung BPG auf 5% auszudehnen. Die SBB begründen dies zusammenfassend wie folgt:

- Die Umstrukturierungen der letzten Jahre haben teilweise zu grossen Bereichen mit zusätzlichen Hierarchiestufen geführt. Einzelne davon haben eine grosse Führungsspanne und hohe Ergebnisverantwortung. Nach GAV ist es jedoch nur sehr bedingt möglich, Kaderleute am Unternehmenserfolg zu beteiligen und finanzielle Anreize für die Zielerreichung zu setzen. Das wirtschaftliche Umfeld hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die SBB stellen zunehmend Mitarbeitende in spezialisierten Funktionen (z.B. Finanzen / Controlling) an. Rekrutierungen auf dem externen Markt nehmen auf Grund der veränderten Anforderungen zu. Flexible und wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen sind Voraussetzungen, um Rekrutierungen am externen Markt tätigen zu können.
- Im Blickfeld sollen die folgenden Personenkreise liegen: Angestellte im mittleren Kader mit Einfluss auf den finanziellen Erfolg und einer gewissen Führungsspanne; an-

---

<sup>1</sup> Art. 15 Abs. 3 SBBG: *In begründeten Einzelfällen können Verträge nach Obligationenrecht abgeschlossen werden.*

Art. 15 Abs. 2 POG: *Die Post kann in begründeten Fällen Bedienstete nach dem Obligationenrecht anstellen.*

Art. 6 Abs. 5 BPG: *Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten sowie im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.*

Art. 6 Abs. 6 BPG: *Die Arbeitgeber können in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.*



dere Funktionen in begründeten Einzelfällen (z.B. Key Account Manager, IT-Spezialisten), in Abhängigkeit von der Marktsituation; GL und oberes Kader.

- Die Lohnhöhe (Grundlohn) ist nicht erster Beweggrund, vielmehr die angestrebte Flexibilität durch Verstärkung des Leistungsanteils (im einem moderaten, mit der Praxis bei Teilen der Privatwirtschaft keineswegs vergleichbaren Ausmass). Wichtig ist und bleibt in diesem Zusammenhang die in Art. 5 Abs. 3bis stipulierte Reglementierungs- und Anhörungspflicht.

Das UVEK hat in der Folge das Begehren der SBB eingehend geprüft und grundsätzlich befürwortet. Es hat dazu auch die Stellungnahmen der Post eingeholt.

Die Post unterstützt dieses Vorhaben ohne Vorbehalt. Für das Unternehmen besteht nach dem Entscheid des Bundesrates betreffend die Senkung des Briefmonopols auf den 1. Juli 2009 auch eine hohe Dringlichkeit, um sich gegenüber den Mitbewerbern auf dem Postmarkt behaupten zu können. Die vorgeschlagene Ausweitung des OR-Fensters ermöglicht es der Post, bei Kadern und Spezialisten in arbeitsrechtlicher Hinsicht die notwendige Flexibilität zu gewinnen obwohl die vorgesehene Begrenzung auf 5% der Personalbestandes des Stammhauses den Wettbewerbsnachteil am Arbeitsmarkt nur geringfügig vermindert.

Mit der vorliegenden Teilrevision der Rahmenverordnung BPG soll den beiden Unternehmen Post und SBB ermöglicht werden, wenigstens in einem gewissen Umfang rasch auf veränderte Verhältnisse und Anforderungen reagieren zu können und so ihre dringendsten Bedürfnisse abzudecken.

Die vorgeschlagene Änderung ermöglicht den beiden Unternehmen Regelungen, wie sie auch bei Konkurrenten und Mitbewerbern auf den Markt üblich sind. Insbesondere erhalten sie damit

- eine erhöhte Flexibilität bei der Festlegung der Anstellungsbedingungen (v.a. Lohnfestsetzung und -entwicklung, Funktionsbewertung),
- einen grösseren Spielraum im Bereich der Kündigungen,
- den Verzicht auf ein aufwendiges Beschwerdeverfahren,
- mehr Rechtssicherheit aufgrund einer gefestigten Rechtssprechung zum OR,
- die Möglichkeit, mit den Personalverbänden über die Anstellung von Kadern und Spezialisten/Spezialistinnen ausserhalb des GAV ohne übergeordnete Einschränkungen zu verhandeln.

Ein erster Entwurf des Verordnungstextes wurde vom UVEK zusammen mit den beiden Unternehmen ausformuliert und den Personalverbänden zur Anhörung unterbreitet. Über die Ergebnisse wurde unter der Leitung des UVEK zusätzlich noch eine gemeinsame Aussprache geführt. Unter der Voraussetzung einer verstärkten Mitwirkung an der Ausarbeitung der Anstellungsbedingungen für die betroffenen Personalkategorien zeigten sich die Personalverbände mit der angestrebten Ausweitung des Geltungsbereiches auf 5% des gesamten Personalbestandes schliesslich einverstanden. Der vorliegende Verordnungstext trägt diesem Anliegen Rechnung.



## 2. Erläuterungen zum Verordnungstext

### Art. 5 Abs. 3<sup>bis</sup>

Die neue (ergänzte) Bestimmung umschreibt den betroffenen Personenkreis präzise, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Buchstabe a nennt das oberste Kader. Es handelt sich dabei um die Mitglieder der Konzernleitung, deren Anstellungsstatus nach Obligationenrecht bisher nie zur Diskussion stand. Für deren Anstellung und Entlöhnung gelten im übrigen die Bestimmungen von Artikel 6a BPG sowie der Verordnung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbestimmungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes vom 19. Dezember 2003 (Kaderlohnverordnung, SR 172.220.12). Die Mitglieder der Konzernleitung sind somit von der Regelung der Anstellungsbedingungen gemäss Artikel 5 Absatz 3<sup>ter</sup> Rahmenverordnung ausgeschlossen.

Buchstabe b umfasst die Mitglieder der nächsthöheren Kaderstufe, die allesamt nach Obligationenrecht angestellt werden. Beim Personal nach den Buchstaben c und d ist dies nur eingeschränkt der Fall, wobei die Abgrenzungskriterien im Verordnungstext explizit festgehalten werden. Beim mittleren Kader (Bst. c) ist der Grad des Einflusses auf den finanziellen Erfolg sowie die Führungs- und Fachverantwortung massgebend, zu verstehen als sachliche und personelle Führungsverantwortung. Buchstabe d umfasst Spezialisten, die auf dem Arbeitsmarkt oft schwer zu rekrutieren sind.

### Art. 5 Abs. 3<sup>ter</sup>

Mit Ausnahme des obersten Kaderns (Konzernleitung), für das die Bestimmungen der Kaderlohngesetzgebung gelten, sollen die Anstellungsbedingungen für diese Angestellten unter Beteiligung der Personalverbände, welche die Kader vertreten, erarbeitet werden. Diese Bestimmung geht über die bisherige blosser Anhörungspflicht hinaus. Dies bedeutet, dass den Personalverbänden die Möglichkeit eingeräumt wird, eigene Vorschläge einzureichen, die diskutiert werden müssen. Die Leitung bleibt dennoch bei den Unternehmen; sie regeln die Anstellungsbedingungen und entscheiden bei Differenzen abschliessend.

Der Geltungsbereich soll 5% des gesamten Personalbestandes nicht überschreiten. Dieser Richtwert wird nach dem Inkrafttreten der neuen Bestimmung den Unternehmen vom UVEK schriftlich und verbindlich mitgeteilt. Auf die Festschreibung im Verordnungstext wird aus gesetzestechnischen Gründen wie bisher verzichtet. Die Verbindlichkeit ist mit der Veröffentlichung der Erläuterungen zusätzlich sichergestellt. Die Unternehmen sind zudem in den jährlichen Reportings zur Berichterstattung verpflichtet.