

Zertifikatsstudiengang Arbeitsrecht Zürich

## **Die Revision des Bundespersonalgesetzes**

---

**Wylér Wolf Nötzli Wüstiner**

RA Dr. iur. Harry Nötzli

WWNW Rechtsanwälte, Stadthausquai 1, 8001 Zürich  
Telefon +41 44 212 70 70, Fax +41 44 212 70 80, [www.arbeitsrechtfachanwalt.ch](http://www.arbeitsrechtfachanwalt.ch),  
[info@arbeitsrechtfachanwalt.ch](mailto:info@arbeitsrechtfachanwalt.ch)

---

# Inhalt

<b>I.</b>	<b>Ausgangslage und Überblick</b> .....	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Probezeit</b> .....	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>Befristung</b> .....	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>Beendigungsgründe</b> .....	<b>5</b>
	<b>1. Erreichen des AHV-Alters</b>	<b>5</b>
	<b>2. Ordentliche Kündigungsgründe</b>	<b>6</b>
	<b>3. Ausserordentliche Kündigungsgründe</b>	<b>8</b>
<b>V.</b>	<b>Kündigungsfristen</b> .....	<b>8</b>
<b>VI.</b>	<b>Kündigungsverfahren/aufschiebende Wirkung</b> .....	<b>9</b>
<b>VII.</b>	<b>Folgen der unrechtmässigen Kündigung</b> .....	<b>10</b>
<b>VIII.</b>	<b>Folgen der rechtmässigen Kündigung</b> .....	<b>11</b>

## **I. Ausgangslage und Überblick**

Das revidierte Bundespersonalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen sind am 1. Juli 2013 in Kraft getreten. Das Bundespersonalrecht wird modernisiert, indem es dem Obligationenrecht (OR) weiter angenähert wird. Zudem werden bestimmte Verfahren, insbesondere das Kündigungsverfahren, vereinfacht, um die Umsetzung des Personalrechts für die Führungskräfte und Personalverantwortlichen in der Praxis zu erleichtern. Die Revision des BPG und seiner Ausführungsbestimmungen für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung umfasst im Wesentlichen die folgenden Bereiche<sup>1</sup>:

- Annäherung des BPG an das OR, z.B. im Bereich der Dauer von Probezeit und Kündigungsfristen.
- Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis neu aus „sachlich hinreichenden Gründen“ kündigen. Die bisherigen Kündigungsgründe werden zwar noch aufgeführt, sind aber nicht mehr abschliessend zu verstehen.
- Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neben der Weiterbeschäftigung neu eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen zur Verfügung (z. B. Umschulung, Outplacement).
- Eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeitenden ist nur noch bei der Aufhebung einer Kündigung möglich, die einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht darstellt (z. B. Kündigung zur Unzeit oder missbräuchliche Kündigung). In den anderen Fällen besteht bei Gutheissung der Beschwerde ein Anspruch auf eine Entschädigung von in der Regel sechs bis zwölf Monatslöhnen.
- Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens: Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Die aufschiebende Wirkung wird von Gesetzes wegen entzogen.
- Beiden Elternteilen wird ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades um maximal 20 Prozent nach der Geburt oder Adoption eines

---

<sup>1</sup> Medienmitteilung des Bundesrats vom 1. Mai 2013.

Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60 Prozent nicht unterschreitet.

- Zehn Tage Vaterschaftsurlaub (bisher fünf Tage).
- Flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge. Möglichkeit von durchgehend überparitätischen Beiträgen.
- Stärkere Förderung der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden. Die neuen Gesetzesbestimmungen stärken auch die Vertretung der nationalen Sprachgemeinschaften.
- Einführung der Pflicht von kranken und verunfallten Mitarbeitenden zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen.
- Vereinfachung der Bestimmungen zu Arbeitszeit, Ferien und Feiertagen. Diese werden aus systemtechnischen Gründen erst auf 1. Januar 2014 umgesetzt.
- Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, werden nicht mehr mit zusätzlichen freien Tagen kompensiert. Im Gegenzug wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde auf 41,5 Wochenstunden gesenkt.
- Die Mitarbeitenden leisten ihre Arbeitszeit generell mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit.

## **II. Probezeit**

Gemäss dem bisherigen Art. 8 Abs. 2 BPG dauert die Probezeit beim Bund höchstens sechs Monate. In der Privatwirtschaft gilt nach Art. 335b OR der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit; durch Vertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden. Gründe für eine längere Probezeit beim Bund sind kaum ersichtlich. Die längere Probezeit kann sich insbesondere für die Angestellten nachteilig auswirken.

Es sollen daher für das Probeverhältnis beim Bund grundsätzlich die gleichen Bestimmungen gelten wie in der Privatwirtschaft. Das OR sieht für die Probezeit eine Dauer von mindestens einem und höchstens drei Monaten vor. In diesem Rahmen wird der Bundesrat als Arbeitgeber die Dauer der Probezeit in den Ausführungsbestimmungen festlegen. Die anderen Arbeitgeber, die dem BPG unterstellt sind, können die Probezeit in ihren Ausführungsbestimmungen oder Ge-

samtarbeitsverträgen ebenfalls innerhalb des oben erwähnten Rahmens bestimmen.

Art. 8 Abs. 2 ermöglicht aber immerhin vom OR abweichende längere Probezeiten von bis zu sechs Monaten. Solche Ausnahmen sind jedoch nur beschränkt möglich. Die neue Bestimmung lässt drei Monate übersteigende Probezeiten (maximal sechs Monate) nur für Spezialfunktionen zu (z.B. Gerichtsschreiber beim Bundesgericht). Solche Ausnahmen können nur durch generell-abstrakte Normen (Ausführungsbestimmungen) eingeführt werden, nicht aber im Einzelfall durch Verfügung oder Vertrag.

### **III. Befristung**

Die zulässige Höchstdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses von fünf Jahren wird neu auf drei Jahre reduziert. Art. 9 Abs. 1 BPG lautet neu wie folgt: „Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden; dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.“ Abs. 2 von Art. 9 BPG hält fest, dass der Bundesrat für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen kann.

### **IV. Beendigungsgründe**

#### *1. Erreichen des AHV-Alters*

Nach Art. 10 Abs. 2 lit. a aBPG endete das Arbeitsverhältnis beim Bund ohne Kündigung beim Erreichen des AHV-Rentenalters nach Artikel 21 AHVG<sup>17</sup>. Die geltende Regelung wird in Art. 10 Abs. 1 BPG übernommen und mit dem Hinweis ergänzt, dass sie nur für unbefristete Verträge gilt. Befristete Verträge enden mit dem darin festgelegten Datum.

Nach Artikel 10 Abs. 3 aBPG konnte der Bundesrat das Rücktrittsalter für bestimmte Personalkategorien senken, und die Arbeitgeber konnten in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen. Der neue Art. 10 Abs. 2 BPG delegiert die bisher auf den Bundesrat und die Arbeitgeber verteilten Kompetenzen ausschliesslich an die Arbeitgeber. Diese können in generell-abstrakten Normen (Ausführungsbestimmungen, GAV) für bestimmte Personalkategorien ein früheres Rücktrittsalter vorsehen (lit. a) oder die Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen (lit b). Aufgrund der

Entwicklung der Alterspyramide und des Arbeitsmarktes, der bei vielen Menschen im Alter anhaltenden Arbeitsfähigkeit und des dieser Revision zugrunde liegenden Flexibilisierungsziels bedarf es eines solchen Regelungs- und Handlungsspielraums. Er ermöglicht den Arbeitgebern bzw. den Sozialpartnern situativ angemessenes Handeln. So können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und des Betriebes sowie die individuellen Gegebenheiten besser berücksichtigt werden.

## 2. *Ordentliche Kündigungsgründe*

Bis anhin konnten die Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nur aus einem in Art. 12 aBPG aufgezählten Grund ordentlich (Abs. 6) oder ausserordentlich (Abs. 7) auflösen. Den Arbeitgebern soll deshalb mehr Flexibilität eingeräumt werden.

Art. 10 Abs. 3 lit. a-f BPG nennt zwar die gleichen Kündigungsgründe wie Art. 12 Abs. 6 aBPG. Die Aufzählung dieser Kündigungsgründe ist aber neu nicht mehr abschliessend zu verstehen. Eine Kündigung kann daher auch aus einem anderen als in Art. 10 Abs. 3 BPG explizit aufgeführten Grund erfolgen, solange sie sachlich hinreichend begründet ist. Mit dieser nicht abschliessenden und damit auch offeneren Aufzählung erlaubt es Art. 10 Abs. 3 BPG dem Arbeitgeber, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses flexibler zu gestalten. Nach der Botschaft könne aber davon ausgegangen werden, dass nach wie vor hauptsächlich die im heutigen Recht geltenden Auflösungsgründe zur Anwendung gelangen werden<sup>2</sup>.

Zu beachten bleibt aber, dass die staatlichen Organe unabhängig vom Kündigungsgrund bei ihrem Handeln an die verfassungsrechtlichen Grundprinzipien gebunden sind. Insbesondere sind sie verpflichtet, das Gleichbehandlungsgebot, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsprinzip zu respektieren. Selbst wenn die möglichen Kündigungsgründe nun offener definiert werden, sind dem Bund durch diese verfassungsrechtlichen Vorgaben also Schranken gesetzt.

Auffallend ist, dass bei der Aufzählung der bisherigen Kündigungsgründe in Art. 10 Abs. 3 lit. a-f BPG generell darauf verzichtet wird, die Mahnung zu erwähnen. Die Auslassung macht m.E. zwar Sinn, weil es unter dem Blickwinkel eines gesetzgeberischen Konzepts kaum zu rechtfertigen wäre, für einige der bereits bisher bestehenden Kündigungsgründen nach wie vor explizit eine Mahnung zu ver-

---

<sup>2</sup> Botschaft zu einer Änderung der BPG, BBI 2011, 6715

langen, für diejenigen Kündigungsgründe hingegen, welche nicht explizit aufgezählt werden, aber dennoch sachlich begründet sind, auf das Erfordernis einer Mahnung zu verzichten. Die fehlende Erwähnung einer Mahnung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Verhältnismässigkeitsprinzip auch künftig immer dann das Aussprechen einer Mahnung verlangt, wenn eine solche als taugliches Mittel erscheint, um den vom Arbeitgeber verfolgten Zweck zu erfüllen. Eine Kündigung wird immer ultima ratio sein müssen. Das gilt selbstverständlich auch für eine Kündigung aus sachlichen Gründen, die nicht explizit in Art. 10 Abs. 3 BPG erwähnt sind<sup>3</sup>. Die Botschaft hält denn auch fest, dass vor Erlass einer Kündigung aus Gründen, bei denen eine vorgängige Mahnung Sinn macht, eine solche auszusprechen sei. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses werde immer als letztmögliche Massnahme in Betracht gezogen. Zuvor solle alles unternommen werden, damit die Zusammenarbeit fortgesetzt werden könne. Den betroffenen Angestellten müsse die Gelegenheit geboten werden, sich entsprechend zu verbessern. Die Mahnung werde deshalb auch für eine Kündigung aus sachlichen Gründen verlangt, die nicht explizit in Art. 10 Abs. 3 BPG erwähnt seien und für die eine vorgängige Mahnung Sinn mache. Eine Mahnung werde dann notwendig sein, wenn die angestellte Person durch ihr eigenes Verhalten einen möglichen Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 setze und die Mahnung grundsätzlich geeignet sei, eine Änderung des Verhaltens herbeizuführen<sup>4</sup>.

Anders als Art. 12 Abs. 6 aBPG sieht Art. 10 Abs. 3 BPG nicht vor, dass die im Gesetz aufgezählten Kündigungsgründe erst nach Ablauf der Probezeit zur Anwendung gelangen. Daraus aber zu schliessen, dass für die Beendigung von Arbeitsverträgen während der Probezeit die Bestimmungen und die dazugehörige Praxis des OR massgebend seien, ist unzutreffend<sup>5</sup>. Vielmehr gelten die Grundsätze staatlichen Handelns auch während der Probezeit. Daraus folgt, dass auch eine Kündigung während der Probezeit sachlich gerechtfertigt sein muss, wobei an die sachliche Begründetheit der Kündigung allerdings keine allzu hohen Anforderungen zu stellen sind.

---

<sup>3</sup> Botschaft 6715.

<sup>4</sup> Botschaft 6715.

<sup>5</sup> Botschaft 6715.

### 3. *Ausserordentliche Kündigungsgründe*

Art. 10 Abs. 4 BPG verlangt für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses „wichtige“ Gründe, verzichtet aber im Gegensatz zu Art. 12 Abs. 7 aBPG darauf auszuführen, was unter einem wichtigen Grund zu verstehen ist. In Anlehnung an die bisherige Praxis zu Art. 337 OR und Art. 12 Abs. 7 aBPG darf indes davon ausgegangen werden, dass als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch künftig jeder Umstand gilt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf<sup>6</sup>. Befristete Arbeitsverhältnisse können auch inskünftig nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

## **V. Kündigungsfristen**

Die Fristen für die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 12 Abs. 2 und 3 aBPG wichen von jenen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach OR ab; sie waren länger. Mit den längeren Kündigungsfristen kompensierte der Gesetzgeber beim Erlass des BPG insbesondere den Verzicht auf die Amtsdauerwahl. Der Gesetzgeber ist nun indes der Ansicht, dass die längeren Fristen des BPG für die Angestellten oft nachteilig seien, vor allem wenn sie selber kündigen, um eine andere Stelle anzutreten. Die langen Fristen des BPG hemmten, so der Gesetzgeber, die Flexibilität und die rasche Handlungsfähigkeit der Vertragsparteien<sup>7</sup>.

Aus diesen Gründen legt Art. 12 Abs. 1 BPG nur mehr die Höchstdauer der Kündigungsfrist vor. Sie beträgt nach Ablauf der Probezeit höchstens sechs Monate. Im Übrigen wird die Regelung der Dauer der Kündigungsfristen den Ausführungsbestimmungen überlassen (Art. 12 Abs. 2 BPG). Damit besteht die Möglichkeit, kürzere Kündigungsfristen als bisher festsetzen zu können.

Analog der heutigen Regelung wird die Länge der Kündigungsfrist insbesondere vom Dienstalter abhängig sein. Für Angestellte in Monopolberufen werden besondere Kündigungsfristen bzw. Massnahmen geprüft und festgelegt werden, die der speziellen Situation dieser Personalkategorie Rechnung tragen.

---

<sup>6</sup> Botschaft 6714.

<sup>7</sup> Botschaft 6715.



## **VI. Kündigungsverfahren/aufschiebende Wirkung**

Bisher erfolgte die Anfechtung der Kündigung dem Spezialverfahren nach Art. 14 aBPG. Machte die gekündigte Person geltend, die Kündigung sei nichtig, so musste der Arbeitgeber die Beschwerdeinstanz anrufen und die Gültigkeit der Kündigung belegen, wenn er an ihr festhielt (Umkehr der Rollen- und Beweislastverteilung). Bis zum Beschwerdeentscheid musste er die Person weiterbeschäftigen beziehungsweise ihr eine zumutbare andere Arbeit anbieten (was allerdings in der Praxis eher der Ausnahmefall als die Regel gewesen sein dürfte).

Das Spezialanfechtungsverfahren wird nun aufgehoben. Die Anfechtung der Kündigungsverfügung erfolgt neu im gleichen Verfahren wie die Anfechtung anderer arbeitsrechtlicher Verfügungen nach Art. 34b BPG. Die Beschwerde gegen Verfügungen des Arbeitgebers hat nach Art. 34a BPG nur noch dann aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies anordnet. In der Konsequenz muss der Arbeitgeber den Entzug der aufschiebenden Wirkung damit nicht mehr begründen<sup>8</sup>.

Diese Änderung ist fundamental. Bis dato war die aufschiebende Wirkung die Regel, deren Entzug die Ausnahme. Dies bedeutete, dass der gekündigte Angestellte während des oft sehr lange dauernden Beschwerdeverfahrens den Lohn weiterhin erhielt. Bei Gutheissung seiner Beschwerde musste er grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Nur in Ausnahmefällen erhielt er eine Entschädigung. Die Entschädigung konnte zusammen mit der Lohnfortzahlung während des Beschwerdeverfahrens durchaus zwei oder drei Jahreslöhne ausmachen. Indem nun der Entzug der aufschiebenden Wirkung die Regel, deren Erteilung die Ausnahme werden soll, wird das bisherige Kündigungsschutzsystem massiv zu Ungunsten des Angestellten geändert. Der Angestellte wird anders als bisher während der Dauer des Beschwerdeverfahrens, falls keine aufschiebende Wirkung erteilt wird, keinen Lohn mehr erhalten. Er wird im Falle der Gutheissung seiner Beschwerde von den Fällen in Art. 34c BPG abgesehen auch nicht mehr weiter beschäftigt, sondern erhält stattdessen insgesamt eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen bis zu einem Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG).

Bisher konnte die betroffene Person die Verfügung bei der internen Beschwerdeinstanz (Art. 35 aBPG) anfechten. Der Beschwerdeentscheid dieser Instanz

---

<sup>8</sup> Botschaft 6723.

konnte an das Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden (Art. 36 aBPG). Gegen einzelne Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts konnte Beschwerde beim Bundesgericht erhoben werden, wenn sie Fragen der Gleichstellung der Geschlechter betrafen oder wenn zum Beispiel bei Kündigungen der Streitwert 15 000 Franken überstieg (vgl. Art. 83 lit. g und 85 Abs. 1 lit. b BGG).

Neu werden personalrechtliche Streitigkeiten direkt vom Bundesverwaltungsgericht beurteilt.

## **VII. Folgen der unrechtmässigen Kündigung**

Art. 34b Abs. 1 und 2 BPG regelt die Folgen der Gutheissung der Beschwerde gegen eine Kündigung. Im Vordergrund steht neu nun nicht mehr die Weiterbeschäftigung des Angestellten, sondern die Entschädigung. Der Arbeitgeber wird je nach dem Grund für die Gutheissung zur Zahlung einer Entschädigung (Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG), zur Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsverhältnisses im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung (Art. 34b Abs. 1 lit. b BPG) oder zur Erstreckung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer Verletzung von Kündigungsfristen (Art. 34b Abs. 1 lit. c BPG) verpflichtet. Bezüglich der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG steckt Art. 34b Abs. 2 BPG für die Beschwerdeinstanz einen Rahmen von in der Regel mindestens 6 Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn ab. Die Höhe der Entschädigung liegt damit über derjenigen des OR. Nach der Botschaft soll diese Besserstellung der Angestellten im Vergleich zum OR als Gegenleistung für die Flexibilisierung der Auflösung der Arbeitsverhältnisse und den Verzicht auf die Weiterbeschäftigung bei ungültiger Kündigung angemessen sein. Es handle sich um ein bewusstes Abweichen vom OR. Zusätzliche Entschädigungsansprüche nach Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Art. 336a OR seien daher ausgeschlossen<sup>9</sup>.

Die Weiterbeschäftigung der angestellten Person ist dagegen lediglich noch für bestimmte, vom Gesetzgeber genau bezeichnete Fälle vorgesehen (Art. 34c BPG). Das ist dann der Fall, wenn die Kündigung ausgesprochen wurde, weil die angestellte Person in guten Treuen eine Anzeige nach Art. 22a Abs. 1 BPG oder eine Meldung nach Art. 22a Abs. 4 BPG erstattet oder weil sie als Zeuge oder

---

<sup>9</sup> Botschaft 6724.

Zeugin ausgesagt hat (Art. 34c Abs. 1 lit. a BPG). Weiterbeschäftigt werden soll die angestellte Person auch dann, wenn sich die Kündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR erweist (Art. 34c Abs. 1 lit. b BPG), wenn die Kündigung während eines nach Art. 336c Abs. 1 OR genannten Zeitraums ausgesprochen wurde (Art. 34c Abs. 1 lit. c BPG) oder wenn die Kündigung diskriminierend nach Art. 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist (Art. 34c Abs. 1 lit. d BPG).

Eine Kündigung gemäss Art. 34c Abs. 1 lit. a–d BPG stellt nach der geltenden Praxis und Lehre einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht dar. Aus diesem Grund rechtfertigt es sich, dass die Angestellten bei der Gutheissung einer Beschwerde gegen eine solche Kündigung einen speziellen Rechtsschutz geniessen, der von Artikel 34b BPG abweicht. Die Angestellten können dabei wählen, ob sie beim bisherigen Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden beziehungsweise die offerierte zumutbare andere Arbeit annehmen wollen oder ob der Arbeitgeber ihnen eine Entschädigung ausrichten soll. Die Entschädigung wird durch die Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie soll in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn betragen (Art. 34c Abs. 2 BPG).

### **VIII. Folgen der rechtmässigen Kündigung**

Bevor der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt, muss er nach Art. 19 Abs. 1 BPG wie bis anhin alle Möglichkeiten ausschöpfen, um ihr eine zumutbare Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Nach Abs. 19 Abs. 2 BPG unterstützt der Arbeitgeber das berufliche Fortkommen einer angestellten Person, wenn er dieser ohne deren Verschulden kündigt. Diese Unterstützungs-massnahmen können zusätzlich zu der in Art. 19 Abs. 3-6 BPG geregelten Abgangentschädigung gewährt werden. Unterstützung kann z.B. beim Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich oder in eine selbständige Erwerbstätigkeit gewährt werden (Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung, Aufträge usw.)<sup>10</sup>.

Der Arbeitgeber richtet einer angestellten Person, der er ohne deren Verschulden gekündigt hat, eine Entschädigung aus, wenn diese Person in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht oder wenn das

---

<sup>10</sup> Botschaft 6718.

Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat (Art. 19 Abs. 3 lit. a und b BPG). Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn (Art. 19 Abs. 5 BPG). Die Ausführungsbestimmungen legen den Rahmen für die Entschädigung fest und regeln die Kürzung, Aufhebung oder Rückerstattung der Entschädigung, wenn die betroffene Person ein anderes Arbeitsverhältnis eingeht (Art. 19 Abs. 6 lit. a und b BPG).

Art. 19 Abs. 3-6 BPG gewährt den Arbeitgebern Regelungs- und Handlungsspielraum, damit sie die im Einzelfall gegebenen Verhältnisse berücksichtigen können. Insbesondere erhalten sie die Kompetenz, den Kreis der Anspruchsberechtigten durch Ausführungsbestimmungen zu erweitern (Art. 19 Abs. 4 BPG). Ebenso können die Ausführungsbestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen (Art. 19 Abs. 4 BPG). Diese Erweiterung der Arbeitgeberkompetenzen drängt sich nach der Botschaft zu einer Änderung des BPG auf, um vor allem die SBB und den ETH-Rat mit einer Handlungsfähigkeit auszustatten, die ihrer Autonomie entspricht<sup>11</sup>.

Zürich, 15./16. November 2013

RA Dr. iur. Harry F. Nötzli

---

<sup>11</sup> Botschaft 6718.