

Eidgenössisches Personalamt EPA
Frau Natascha Nussberger
natascha.nussberger@epa.admin.ch

Bern, 5. Juni 2025

Konsultation zur BPV-Revision, Stellungnahme IGB

Sehr geehrte Frau Nussberger

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, in obengenannter Sache Stellung nehmen zu können und äussern uns wie folgt dazu.

Grundsätzliche Bemerkungen

Wir bedauern, dass das neue Lohnsystem ohne Verhandlungen mit den Personalverbänden verabschiedet wurde. So blieben die Anliegen der Verbände unberücksichtigt. Wir haben deshalb weiterhin erhebliche Vorbehalte gegen das neue Lohnsystem. Diese beinhalten dabei vor allem die Ablehnung des Mechanismus, wonach der realistischere erreichbare Ziellohn künftig 10 Prozentpunkte unter dem Maximallohn zu liegen kommt. Die Leidtragenden dieses Systemwechsels sind die aktuellen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, welche das Maximum ihrer Lohnklasse noch nicht erreicht haben. Dies umso mehr, da es für diese Personalkategorie auch keine Abfederungsmassnahmen gibt. Da gleichermassen der Lohnanstieg gegenüber heute auch verlangsamt wird, akzentuiert sich die Situation zusätzlich. Einzig für die Angestellten in den obersten Lohnklassen werden die Ziellöhne und die Maximallöhne angehoben: Das ist sozialpolitisch stossend und dürfte bei den übrigen Angestellten auf Unverständnis stossen.

Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Artikel 15

Aus Sicht der IGB kann der Verzicht auf die Zielvereinbarung zu Unklarheiten und Willkür bei der Leistungserwartung und -beurteilung führen. Es ist daher zentral, dass die Entwicklungsgespräche für die Mitarbeitenden klar aufgebaut und nachvollziehbar sind. Geplant ist, dass als Basis für die künftigen Entwicklungsgespräche der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung dienen soll. Dies öffnet aus Sicht der IGB der Subjektivität Tür und Angel und den Vorgesetzten wird eine nicht kontrollierbare Macht zugespielt. Dieses Ansinnen ist für die IGB daher inakzeptabel. Im Verhaltenskodex wird beispielsweise ohne weitere Präzisierung die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber ausgeführt. Was bedeutet dies nun für die Mitarbeitenden im Rahmen der Entwicklungsgespräche? Kann eine kritische Äusserung als Illoyalität gewertet werden? Es braucht daher dazu überprüfbare Parameter im Sinne von mit der SMART-Methode definierten Zielen. Die IGB wünscht sich dazu im Rahmen der geplanten paritätischen Begleitgruppe eine vertiefte Diskussion.

Was die IGB nachvollziehen kann, sind hingegen der Wegfall der Beurteilungsstufen, die Förderung eines kontinuierlichen Dialogs sowie das gegenseitige Feedback entsprechen eher einem modernen Beurteilungsverständnis. Jedoch müssen die Vorgesetzten sowie die Mitarbeitenden in dieser Frage ausführlich und fortlaufend geschult werden. Die IGB bezweifelt, dass dies heute bereits der Fall ist.

Rückmeldungen sollen jedoch nicht mündlich gegeben werden. Rückmeldungen sind immer schriftlich festzuhalten, insbesondere wenn daraus negative Konsequenzen (z. Bsp. keine Lohnentwicklung) für die Mitarbeitenden entstehen können. Es ist explizit zu vermerken, dass Rückmeldungen, die ausschliesslich mündlich geäussert wurden, nicht für disziplinarische Massnahmen verwendet werden dürfen und in einem allfälligen Streitfall unzulässig sind.

In der Auflistung in Absatz 4 ist aus unserer Sicht zwingend auch die Gewerkschaftszugehörigkeit aufzuführen.

Artikel 16

Eine Überprüfung der Beurteilung (gemäss Artikel 6 VBPV) muss auch weiterhin möglich sein. Da die Leistungsbeurteilung weiterhin eine Lohnrelevanz haben kann, ist ein solcher Überprüfungsprozess weiterhin zwingend notwendig.

Artikel 31

Wir lehnen die Anpassung in Absatz 1, Buchstabe a entschieden ab. Dass künftig auch im Falle eines Wegfalls von gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingungen (Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG) die Leistungen des Arbeitgebers nach Artikel 19 BPG nicht mehr in Anspruch genommen werden sollen, ist eine klare Verschlechterung für die Mitarbeitenden und in Anbetracht der aktuellen geplanten Beurteilungsmechanismen willkürlich.

Ebenfalls abgelehnt von uns wird der neue Absatz 2. Der Auslöser einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit liegt zumindest in wesentlichen Teilen nicht im Verschulden der Mitarbeitenden, sondern an der Situation am Arbeitsplatz – und damit im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Es ist für uns nicht ersichtlich, weshalb der Arbeitgeber sich hier nun von seiner Verpflichtung, gegebenenfalls eine Abgangschädigung zu entrichten, entbinden will. Weiter delegiert damit der Bund als Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht an den Mitarbeitenden, was auch juristisch betrachtet unhaltbar ist.

Artikel 32

Grundsätzlich begrüßen wir, dass die Mahnung neu auf Stufe Verordnung geregelt wird. Dies schafft Klarheit über den Prozess. Während hingegen nach geltendem Gesetz jeweils die Personalbeurteilung am Jahresende für das Aussprechen einer Mahnung relevant ist, soll dies künftig auch unterjährig möglich sein. Eine Kündigung kann bereits nach einer einmaligen Mahnung erfolgen. Dies führt dazu, dass künftig Mitarbeitende erheblich schneller und einfacher entlassen werden könnten. Dies stellt ebenfalls eine erhebliche Verschlechterung für die Mitarbeitenden dar, die wir in dieser Form ablehnen. Wir fordern, dass die bisherige Praxis beibehalten werden soll.

Vorbehalte haben wir auch gegen Absatz 2 Buchstabe c. Diese Regelung bietet einiges an Interpretationsspielraum und kann daher auch missbräuchlich und zu Ungunsten der Mitarbeitenden verwendet werden. Es muss sichergestellt werden, dass diese Regelung nicht zu leichtfertig verwendet wird, sondern nur – wie in den Erläuterungen aufgeführten Beispielen – in eindeutigen Fällen zur Anwendung kommt. Im Zweifelsfalle soll immer erst eine Mahnung ausgesprochen werden müssen.

Zur Präzisierung fordern wir folgende Korrekturen, die die Gründe enger fassen und sich stärker an der im Kommentar erwähnten Gerichtspraxis orientieren:

- a) *sie von vornherein aussichtslos ist*
- b) *(unverändert)*
- c) *das Vertrauensverhältnis infolge wiederholter Pflichtverletzungen trotz Rügen und Ermahnungen bereits definitiv zerstört ist*

Artikel 36

Wir wiederholen unsere grundsätzliche Kritik an der Lohnentwicklung im neuen Lohnsystem. Wir erachten den Ansatz, wonach künftig nur noch ein um 10 Prozentpunkte unter dem Maximallohn liegender Ziellohn erreicht werden kann, als falsch und demotivierend für die Mitarbeitenden. Weiter schränkt sich der Bund als Arbeitgeber in seiner Arbeitgeberattraktivität ein. Verschiedene Funktionen werden damit in Zukunft de facto schlechter bezahlt als in den umliegenden Kantonen, wenn wir beispielsweise den Standort Bern nehmen. Dabei richtet sich unsere Kritik nicht gegen das Modell per se. Ein solches Modell kann durchaus funktionieren. Was aus unserer Sicht aber stossend ist, ist dass dieser Modellwechsel – welcher zudem ohne Abfederungsmassnahmen durchgezogen werden soll – zu Lasten all derjenigen Mitarbeitenden geht, die heute in der Bundesverwaltung tätig sind und noch nicht im Maximum ihres Lohnbandes angelangt sind. Aus unserer Sicht müssten die Werte für alle Lohnklassen (und nicht nur im oberen Kaderbereich) im Vergleich zu heute um idealerweise 10 Prozentpunkte erhöht werden.

Weiter haben wir Vorbehalte, inwiefern die Zusicherung, wonach die Anfangslöhne im Vergleich zu heute höher ausfallen würden, auch tatsächlich stimmen. Bereits festgestellt wurde, dass dies für das Reinigungspersonal in der Lohnklasse 1 aber vermutlich auch bei anderen Angestellten in unteren Lohnklassen nicht der Fall ist. Aktuell ist der Einstiegslohn in der untersten Lohnklasse 52'112 Franken. Gemäss neuer Lohntabelle wären es nur noch 45'227 Franken! Da braucht es unbedingt Korrekturen. Ein Abgleich der Referenzfunktionen mit den Richtwerten für Anfangslöhne nährt die Zweifel, ob dieses zentrale Versprechen des EPA tatsächlich eingehalten wird. So wird beispielsweise für Tätigkeiten in der Lohnklasse 16 eine höhere Berufsbildung vorausgesetzt – was ohne anrechenbare Erfahrung am Arbeitsort Bern heute einem Anfangslohn von 80'212 Franken pro Jahr entsprechen würde. Künftig liegt das Minimum der Lohnklasse 16 bei 72'883 Franken pro Jahr. Hier verlangen wir vom EPA zusätzliche Erklärungen und die Garantie, dass die Mindestlöhne künftig tatsächlich über den heutigen Mindestlöhnen zu liegen kommen – je Lohnklasse und nicht nur im Verhältnis zum Mindestlohn gemäss Artikel 7 Rahmenverordnung BPG.

Artikel 39

Die Korrektur der Systemvorschläge durch Vorgesetzte soll jährlich ausgewertet werden aufgrund der Geschlechter, der Sprache und der Lohnklasse. Bei ungleicher Behandlung sind umgehend Massnahmen zu ergreifen und den Personalverbänden ist Bericht zu erstatten.

Ergänzungsvorschlag Abs. 3:

...auf die Lohnentwicklung. Die Korrekturen des systembasierten Vorschlages durch die Vorgesetzten werden statistisch ausgewertet.

Die Mitarbeitenden müssen transparent über ihre Position im Lohnband, den Verlauf der Modellaufbahn und den erfolgten Systemvorschlag informiert werden. Diese Schritte müssen nachvollziehbar offengelegt werden.

Ergänzungsvorschlag Abs. 4)

Die Mitarbeitenden sind über ihre Position im Lohnband, den Verlauf der Modellaufbahn, den systembasierten Vorschlag umfassend zu informieren. Die Abweichungen nach Absatz 2 und 3 sind den Mitarbeitenden schriftlich zu begründen. Die Mitarbeitenden haben bei einer Differenz die Möglichkeit den Rechtsweg einzuschlagen.

Die Mitarbeitenden müssen zudem auch bei einem vom Systemvorschlag abweichenden Vorschlag der Vorgesetzten eine Überprüfung verlangen können (Siehe auch unsere obigen Anmerkungen zu Artikel 16)

Artikel 49

Die Auswertungen zur Vergabe der Leistungsprämien zeigen seit Jahren eine Verzerrung auf. Der Anteil an Mitarbeitenden, welche in den Genuss einer Leistungsprämie kommen ist stark davon abhängig in welcher Lohnklasse sich diese Mitarbeitenden befinden¹. Aus Sicht der IGB sind deshalb die Leistungsprämien in den Lohnklassen, bei denen das neue Lohnbandmaximum dem heutigen entspricht (Ziellohn = Maximallohn bei Leistung gut) und/oder höher ausfällt, zu streichen. Diese Lohnklassen können bereits durch den Systemwechsel profitieren. Auf alle Fälle aber muss ein Kontrollmechanismus eingeführt

¹ So haben im letzten Jahr weniger als 20 Prozent der Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1 bis 17 eine Leistungsprämie erhalten, gegenüber 31 Prozent der Mitarbeitenden in den Lohnklassen 24 bis 38. Gleichermassen werden Mitarbeitende in höheren Lohnklassen besser beurteilt als diejenige in tieferen Lohnklassen. Ähnlich verhält es sich beim Geschlecht, Männer werden gegenüber Frauen bevorzugt.

werden, welcher korrigierend auf solche Verzerrungen einwirkt. Gerade auch wenn künftig der Maximallohn nur noch durch ein konstantes Übertreffen der Anforderungen erreicht werden kann, darf es in der Leistungsbeurteilung und bei der Vergabe der Leistungsprämien keine Diskriminierung nach Geschlecht und Lohnklasse geben. Die IGB erwartet vom EPA einen entsprechenden Vorschlag wie ein solcher Korrekturmechanismus aussehen könnte.

Artikel 49b

Durch den Wegfall des bisherigen Maximums für Leistungsprämien gemäss Absatz 1 Buchstabe b wird hier ein moderater Ausbau der Prämien eingeführt. Unsere Vorbehalte gegenüber diesem Instrument haben wir in unseren Anmerkungen zu Artikel 49 bereits formuliert. Wir sind mit diesem Ausbau daher nur einverstanden, wenn zumindest die von uns bei besagtem Artikel geforderten Kontroll- und Korrekturmechanismen eingeführt werden.

Artikel 52a Abs. 1bis

Die neue Regelung führt dazu, dass neu auch bei Mitarbeitenden im Aufstieg der Lohn nominell eingefroren wird – bisher war dies nur der Fall, wenn der Lohn der Mitarbeitenden über dem neuen Maximallohn war. Die IGB ist der Meinung, dass diese Verschlechterung durch eine Verlängerung des Besitzstandes auf drei Jahre zu kompensieren ist.

Artikel 64b

Wir schlagen vor, dass die Alternativen zum Lohnzuschlag gemäss Absatz 5 Buchstaben a bis c nicht nur ausnahmsweise ermöglicht werden, sondern dass die Mitarbeitenden hier eine frei wählen können, wie sie für die Inkonvenienz der Vertrauensarbeitszeit entschädigt werden möchten. Wenn von den Mitarbeitenden über dieses Arbeitszeitmodell mehr Flexibilität eingefordert wird, kann auch etwas mehr Flexibilität vom Arbeitgeber bei der Entschädigung erwartet werden.

Artikel 78a

Wir schlagen vor, dass diese Rückzahlungspflicht erst ab Lohnklasse 28 angewandt wird. Dass im Topkaderbereich die Rückzahlungsverpflichtung geprüft wird, deckt sich auch mit den Forderungen aus Politik und Gesellschaft. Tiefere Lohnklassen sollen nicht ebenfalls dafür büssen müssen. Die IGB geht davon aus, dass eine entsprechende Rückzahlungspflicht die tieferen und mittleren Lohnklassen in materielle Bedrängnis bringen könnte.

Artikel 115

Wie bereits bei anderer Gelegenheit vorgebracht, möchten wir auch hier daran erinnern, dass die Personalverbände der Bundesverwaltung bei der Ausarbeitung der Bestimmungen des VBS für das im Ausland tätige Personal involviert werden sollen.

Artikel 116m

Wir fordern, dass nicht nur die Löhne aller Mitarbeitenden unterhalb der Einstelllohnkurve angehoben werden sollen, sondern die Löhne aller Mitarbeitenden, welche sich unterhalb des Modellverlaufs befinden.

Soweit die Rückmeldungen der Personalverbände der IG Bundespersonal. Wir danken Ihnen für deren wohlwollende Prüfung und stehen gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

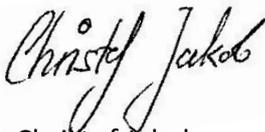
Im Namen der IG Bundespersonal



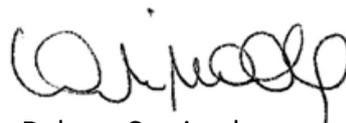
Matthias Humbel
Leiter öff. Verwaltung transfair



Jérôme Hayoz
Generalsekretär PVB



Christof Jakob
Gewerkschaftssekretär VPOD



Debora Caminada
Zentralsekretärin Garanto