32

Auszug aus dem Urteil der Abteilung I
i.S. A. gegen Bundesanwaltschaft
A–2970/2015 vom 12. August 2015

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einer auf Amtsdauer gewählten Person bei Erreichen des Rentenalters. Staatsanwalt des Bundes.

Art. 10 Abs. 1 und Art. 14 BPG. Art. 22 StBOG.

1. **Auslegung von Art. 14 BPG. Das BPG findet umfassend Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhen, soweit keine spezialrechtlichen Regelungen bestehen. Nicht anwendbar sind jedoch die Vorschriften des BPG und des OR über die ordentliche Kündigung. Für Staatsanwälte des Bundes besteht keine Sonderregelung. Das Amtsdauerverhältnis ist keine Unterart des befristeten Arbeitsverhältnisses (E. 3.4).**
2. **Das Erreichen des Rentenalters stellt im Bundespersonalrecht einen gesetzlichen Beendigungsgrund für Arbeitsverhältnisse dar, wobei keine Kündigung erforderlich oder vorgesehen ist. Davon ist die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung zu unterscheiden. Der Ausschluss der Bestimmungen über die ordentliche Kündigung für Amtsdauerverhältnisse erfasst einzig die Auflösung, nicht aber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sofern keine abweichende spezialrechtliche Regelung besteht, endet das Amtsdauerverhältnis bei Erreichen des Rentenalters und nicht erst am Ende der Amtsdauer (E. 3.5).**

Fin des rapports de travail d'une personne nommée pour une durée de fonction lorsqu'elle a atteint l'âge de la retraite. Procureur fédéral.

Art. 10 al. 1 et art. 14 LPers. Art. 22 LOAP.

1. **Interprétation de l'art. 14 LPers. En l'absence de dispositions spéciales, la LPers s'applique de manière générale aux rapports de travail fondés sur la nomination pour une durée de fonction. En revanche, les prescriptions de la LPers et du CO sur la résiliation ordinaire ne sont pas applicables. Pour les procureurs fédéraux, il n'existe pas de réglementation spéciale. Le contrat de travail lié à une durée de fonction ne constitue pas une sous-catégorie du contrat de travail de durée déterminée (consid. 3.4).**

2. En droit du personnel de la Confédération, atteindre l'âge de la retraite constitue un motif légal de cessation des rapports de travail sans qu'aucune résiliation ne soit nécessaire ou prévue. Ce cas doit être distingué de la dissolution des rapports de travail suite à une résiliation. L'exclusion des dispositions sur la résiliation ordinaire au contrat de travail lié à une durée de fonction porte uniquement sur la dissolution, mais non pas sur la fin des rapports de travail. A défaut de réglementations spéciales contraires, le contrat de travail lié à une durée de fonction prend fin à l'âge de la retraite et non pas à l'échéance de la durée de fonction (consid. 3.5).

Fine del rapporto di lavoro di una persona nominata per la durata della funzione per raggiungimento dell'età di pensionamento. Procuratore federale.

Art. 10 cpv. 1 e art. 14 LPers. Art. 22 LOAP.

1. Interpretazione dell'art. 14 LPers. Salvo disposizioni speciali, la LPers si applica integralmente ai rapporti di lavoro delle persone nominate per la durata della funzione. Tuttavia, le disposizioni della LPers e del CO sulla disdetta ordinaria non sono applicabili. Per i procuratori federali non vi è alcuna regolamentazione speciale. Il rapporto fondato sulla durata della funzione non è una sottocategoria del rapporto di lavoro a tempo determinato (consid. 3.4).

2. Secondo la legislazione applicabile al personale federale, il raggiungimento dell'età di pensionamento costituisce un motivo legale di cessazione del rapporto di lavoro, per cui una disdetta non è necessaria o prevista. Tale ipotesi va distinta dal caso della risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a disdetta. L'esclusione delle disposizioni sulla disdetta ordinaria nel caso delle nomine per la durata della funzione riguarda soltanto la risoluzione, ma non la fine del rapporto di lavoro. Salvo disciplinamento contrario previsto in una legge speciale, il rapporto di lavoro per la durata della funzione cessa al raggiungimento dell'età di pensionamento e non soltanto al termine della durata della funzione (consid. 3.5).

A. ist seit 2008 auf Amtsdauer gewählter Staatsanwalt des Bundes. Mit Schreiben vom 21. Juli 2011 wurde A. vom damaligen Bundesanwalt die Erneuerung der Amtsdauer von 4 Jahren per 1. Januar 2012 mitgeteilt.

Im ersten Halbjahr 2015 wurde A. 65 Jahre alt. Mit Schreiben vom 9. September 2014 hatte er um Fortführung seines Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters für 12 Monate, bis Anfang 2016 ersucht. Der direkte Vorgesetzte und Abteilungsleiter unterstützte dieses Gesuch. Mit E-Mail vom 14. November 2014 wurde A. darüber informiert, dass die Geschäftsleitung der Bundesanwaltschaft das Gesuch abgelehnt hat. In der Folge war umstritten, ob A. bis zum Ende der Amtsdauer, also bis 31. Dezember 2015, im Amt verbleibe oder ob seine Anstellung am Ende des Monats, in dem er das AHV-Rentenalter erreicht, ende.

Auf Verlangen von A. verfügte die Bundesanwaltschaft am 26. März 2015, dass sein Arbeitsverhältnis mit Erreichen des AHV-Alters automatisch und ohne Kündigung ende und dass keine Pflicht zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bestehe.

A. erhebt gegen diese Verfügung Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht und beantragt deren Aufhebung sowie die Feststellung, dass er bis zum Ablauf seiner Amtsdauer am 31. Dezember 2015 bei der Bundesanwaltschaft angestellt sei.

Das Bundesverwaltungsgericht weist die Beschwerde ab.

Aus den Erwägungen:

3.3 Art. 14 BPG (SR 172.220.1) regelt einige Aspekte der Arbeitsverhältnisse, die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhen (nachfolgend auch Amtsdauerverhältnisse genannt), wobei spezialgesetzliche Regelungen einschliesslich gestützt darauf erlassener Ausführungsbestimmungen gemäss Abs. 1 Vorrang haben. Soweit diese fehlen, erklärt Art. 14 Abs. 2 BPG dieses Gesetz für anwendbar, vorbehältlich der in Bst. a–d genannten Abweichungen. So sind gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR über die ordentliche Kündigung nicht anwendbar. Art. 14 BPG äussert sich nicht zu den Folgen, wenn während laufender Amtsdauer das Rentenalter erreicht wird.

3.4 Zu prüfen ist somit, ob die Vorinstanz Art. 14 Abs. 2 Bst. b und Art. 10 Abs. 1 BPG richtig ausgelegt und angewandt hat. Ausgangspunkt jeder Gesetzesauslegung ist der Wortlaut einer Bestimmung, wobei die

französisch- und italienischsprachigen Versionen ebenso massgebend sind wie der deutsche Text (vgl. zu diesem auch im Verwaltungsrecht geltenden Grundsatz Art. 1 Abs. 1 ZGB; HAUSHEER/JAUN, Die Einleitungsartikel des ZGB, 2003, Art. 1 N. 6 S. 14). Ist der Text nicht ohne Weiteres klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss unter Berücksichtigung aller Auslegungsmethoden (grammatikalische, systematische, historische und teleologische) nach seiner wahren Tragweite gesucht werden; dabei kommt es namentlich auf den Zweck der Regelung, die dem Text zugrunde liegenden Wertungen sowie auf den Sinnzusammenhang an, in dem die Norm steht. Im Sinne eines pragmatischen Methodenpluralismus ist es abzulehnen, einzelne Auslegungsmethoden einer hierarchischen Prioritätenordnung zu unterstellen (vgl. BGE 131 III 33 E. 2; 130 II 202 E. 5.1).

Die grammatikalische Auslegung stellt auf Wortlaut, Wortsinn und Sprachgebrauch ab. Bei der systematischen Auslegung wird der Sinn einer Rechtsnorm bestimmt durch ihr Verhältnis zu anderen Rechtsnormen und durch den systematischen Zusammenhang, in dem sie sich in einem Gesetz präsentiert. Die historische Auslegung stellt auf den Sinn und Zweck ab, den man einer Norm zur Zeit ihrer Entstehung gab. Dabei ist eine Abgrenzung zur teleologischen Auslegung, die auf den Regelungszweck abstellt, bei jüngeren Erlassen kaum möglich. Es gilt somit insgesamt, die mit den Normen verbundenen Zweckvorstellungen (ratio legis) zu ermitteln (vgl. BVGE 2010/49 E. 9.3.1; Urteile des BVGer A–8666/2010 vom 2. Mai 2013 E. 8; A–2812/2010 vom 11. Februar 2013 E. 5.3).

3.4.1 Art. 14 BPG trägt den Titel « auf Amtsdauer gewählte Personen » und der hier relevante Abs. 2 Bst. b lautet wie folgt:

> Fehlen spezialgesetzliche Regelungen, so gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes unter Vorbehalt der folgenden Abweichungen: Die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR über die ordentliche Kündigung sind nicht anwendbar.

Aufgrund des Wortlauts – dessen Inhalt den französischen und italienischen Sprachfassungen entspricht – ist zu schliessen, dass dieser grundsätzlich auf sämtliche Bestimmungen des BPG verweist, soweit die betreffenden Arbeitsverhältnisse nicht spezialgesetzlich geregelt sind und soweit es sich nicht um eine Regelung über die ordentliche Kündigung handelt.

3.4.2 In systematischer Hinsicht fällt auf, dass Art. 14 BPG am Ende des 2. Abschnitts des BPG mit dem Titel « Entstehung, Beendigung und

Auflösung des Arbeitsverhältnisses » zu finden ist und als einzige Bestimmung in diesem Gesetz die Amtsdauerverhältnisse zum Gegenstand hat. Der Verweis ist allgemein gehalten, denn er bezieht sich auf « die Bestimmungen dieses Gesetzes » und nicht bloss auf gewisse Abschnitte oder gar auf abschliessend aufgezählte Artikel. Er erfasst demnach auch die Regelungen des 2. Abschnitts, wobei auch verschiedene Abweichungen festgelegt sind. Da somit Amtsdauerverhältnisse einzig in Art. 14 BPG behandelt werden, ist deren konsequente Nichterwähnung in den vorangehenden Artikeln beziehungsweise in allen übrigen Bestimmungen des Gesetzes folgerichtig und kann nicht als Hinweis auf fehlende Anwendbarkeit verstanden werden. Ebenso wenig ist in Art. 14 Abs. 2 BPG eine umfassende und abschliessende Regelung der Beendigung auszumachen, die die diesbezüglichen Bestimmungen des BPG gänzlich verdrängen könnte. Im Übrigen erklärt auch Art. 22 Abs. 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010 (StBOG, SR 173.71), dass für die übrigen Staatsanwälte und Staatsanwältinnen sowie für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesanwaltschaft das Bundespersonalrecht gelte, soweit jenes Gesetz, das heisst das StBOG, nichts anderes bestimmt. Auch insofern ist von einer umfassenden Anwendbarkeit des BPG auszugehen.

Auffallend ist dennoch, dass die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen in Art. 14 Abs. 3 BPG mit nahezu identischem Wortlaut wie in Art. 10 Abs. 4 BPG wiederholt wird, was bei Anwendbarkeit von Art. 10 BPG an sich nicht erforderlich wäre. Indessen ist eine fristlose Kündigung die schwerstwiegende arbeits- beziehungsweise personalrechtliche Massnahme, die sich erheblich auf die wirtschaftlichen Interessen und das berufliche Fortkommen des Betroffenen auswirken kann. Eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage beziehungsweise deren Wiederholung und Klarstellung erscheint daher durchaus sinnvoll und sachgerecht, während umgekehrt eine zusätzliche Erwähnung der auf Amtsdauer gewählten Personen in Art. 10 Abs. 4 BPG dem gesetzgeberischen Konzept widerspräche, diese in Art. 14 BPG zusammenzufassen. Auch redaktionell wäre eine solche Lösung problematisch, würde sie doch zu Unklarheiten zum Umfang des Verweises in Art. 14 Abs. 2 BPG führen.

3.4.3 Aus historisch-teleologischer Sicht ist festzustellen, dass das BPG in der ursprünglichen Fassung (AS 2001 894) keine mit dem aktuellen Art. 14 BPG direkt vergleichbare Bestimmung enthalten hatte, hingegen in aArt. 8 und aArt. 9 BPG gewisse Aspekte dieser besonderen Arbeitsverhältnisse regelte. Die Botschaft vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG (BBl 2011 6703, nachfolgend: Botschaft Änderung)

erwähnt einleitend, dass das BPG die Amtsdauerwahl für die meisten Bundesangestellten abgeschafft habe. Als eine der Ausnahmen wird das StBOG erwähnt, das die Amtsdauer für den Bundesanwalt und dessen Stellvertretung sowie für die übrigen Staatsanwälte des Bundes regle. Für solche Arbeitsverhältnisse gelte grundsätzlich weiterhin das BPG, wobei dieses in Art. 14 durch besondere Vorschriften über die Auflösung derartiger Arbeitsverhältnisse ergänzt werde. Schliesslich wird ausgeführt, dass in Fällen, in denen kein eigenes Personalreglement geschaffen werde, im Spezialgesetz auf die sinngemässe Anwendbarkeit des Bundespersonalrechts hingewiesen werden sollte, falls dieses nichts Abweichendes bestimmt (Botschaft Änderung, BBl 2011 6703, 6716). In der Botschaft wird schliesslich in den Ausführungen zu Art. 9 BPG noch darauf hingewiesen, dass die übrigen Bestimmungen von Art. 9 bisherigen Rechts über die auf Amtsdauer gewählten Personen neu in Art. 14 zusammengefasst werden (Botschaft Änderung, BBl 2011 6703, 6713). Art. 14 BPG wurde sowohl vom Stände- als auch vom Nationalrat diskussionslos angenommen (AB 2012 S 200; AB 2012 N 1441).

Wie nachfolgend noch darzulegen ist, unterscheidet das BPG zwischen Beendigung und Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Art. 14 BPG ergänzt gemäss den Ausführungen in der Botschaft die Vorschriften über die Auflösung, die Beendigung wird demgegenüber nicht thematisiert. Diesem gesetzgeberischen Willen entsprechend regelt Art. 14 BPG somit einzig die Auflösung.

Amtsdauerverhältnisse wurden im ursprünglichen BPG als Unterkategorie des befristeten Arbeitsverhältnisses betrachtet (vgl. PETER HELBLING, in: Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 9 N. 37). Dies wurde etwa aus der damaligen Systematik von aArt. 9 BPG abgeleitet, der in Abs. 1 das unbefristete, in Abs. 2 das befristete Arbeitsverhältnis und in Abs. 3–6 das Amtsdauerverhältnis regelte, aber auch aus dem Umstand, dass das Gesetz einzig die vorzeitige Auflösung und Umgestaltung vorsah (aArt. 9 Abs. 6 BPG), nicht aber eine Regelung über die (Nicht-)Wiederwahl.

Mit der Revision hat das Amtsdauerverhältnis zahlreiche Änderungen erfahren, namentlich mit Art. 14 BPG einen eigenen Artikel sowie eine Regelung auf Gesetzesstufe über die (stillschweigende) Wiederwahl beziehungsweise die an die ordentliche Kündigung angenäherten Gründe für eine Nichtwiederwahl, wobei Letzteres bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer erfolgen muss (Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG). Die Annäherung der Nichtwiederwahl an die Kündigung ist ferner auch am Rechtsschutz ersichtlich, erklärt doch Art. 14 Abs. 2 Bst. c BPG die

meisten Bestimmungen über den Beschwerdeentscheid bei Kündigungen (Art. 34*b* und Art. 34*c* BPG) für anwendbar. Die Wiederwahl dürfte somit nach dem Willen des Gesetzgebers den Normalfall darstellen. Ferner verfügt die gewählte Person über ein kündigungsähnliches Recht, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist um Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu ersuchen. Amtsdauern betragen von Gesetzes wegen vier bis sechs Jahre und beginnen üblicherweise an einem im einschlägigen Recht definierten Tag, oft einem 1. Januar. Mit der Wahl auf Amtsdauer wird eine gewisse Unabhängigkeit von der Wahlbehörde beziehungsweise Schutz vor Einflussnahme sichergestellt. Das Amtsdauerverhältnis gemäss revidiertem BPG weist hingegen kaum mehr Gemeinsamkeiten mit einem befristeten Arbeitsverhältnis auf: So wurde die Zulässigkeit befristeter Verträge grundsätzlich auf eine Maximaldauer von zuvor fünf auf nun drei Jahre reduziert (Art. 9 Abs. 1 BPG), sie sind also deutlich kürzer als Amtsdauerverhältnisse und auf eine eher kurze, üblicherweise nicht zu verlängernde Dauer angelegt. Sie bezwecken die Abdeckung eines vorübergehenden Personalbedarfs, etwa für ein Projekt. Innerhalb der Maximaldauer können die Parteien Beginn und Ende frei vereinbaren und dabei etwa auch das Erreichen des Rentenalters berücksichtigen. Das befristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien einzig aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Aufgrund dieser gewichtigen Unterschiede erscheint das Amtsdauerverhältnis als eigenständiges Arbeitsverhältnis, das an das unbefristete angelehnt ist, und kann nicht mehr als Unterart des befristeten Arbeitsverhältnisses erachtet werden.

Historisch-teleologische Gesichtspunkte lassen somit darauf schliessen, dass auf die wenigen Arbeitsverhältnisse, die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhen, das BPG nach dem Willen des Gesetzgebers zwar subsidiär, aber bei fehlenden anderen Regelungen umfassend anwendbar sein soll. Wesentlich erscheint, dass der Gesetzgeber das BPG mit besonderen Vorschriften zur Auflösung von Amtsdauerverhältnissen in Art. 14 BPG ergänzen wollte, also diese nicht als vollumfänglichen Ersatz erachtete. Die zuvor erwähnte Wiederholung der fristlosen Kündigung in Art. 14 Abs. 3 BPG ist demnach als Ergänzung oder Präzisierung, nicht aber als Hinweis auf einen generellen Ausschluss von Art. 10 BPG zu verstehen. Art. 14 BPG enthält schliesslich keine ergänzende oder abweichende Regelung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weshalb kein Wille erkennbar ist, Art. 10 Abs. 1 BPG für Amtsdauerverhältnisse auszuschliessen oder zu ersetzen.

3.4.4 Die verschiedenen Auslegungsmethoden ergeben allesamt, dass Art. 14 Abs. 2 BPG für die auf einer Wahl auf Amtsdauer beruhenden Arbeitsverhältnisse grundsätzlich umfassend auf dieses Gesetz verweist, ebenso Art. 22 Abs. 2 StBOG. Das BPG ist jedoch insofern subsidiär, als es nur anwendbar ist, wenn keine spezialgesetzliche Regelung besteht. Ausgeschlossen sind ferner die Vorschriften des BPG und des OR über die ordentliche Kündigung. Art. 14 BPG enthält keine Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.5 Gemäss Art. 10 Abs. 1 BPG endet das unbefristete Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Art. 21 AHVG (SR 831.10).

3.5.1 Dem Wortlaut nach, welchem die französische und italienische Sprachfassung entspricht, ist diese Bestimmung nur auf unbefristete Arbeitsverhältnisse anwendbar, wobei das Erreichen der Altersgrenze einen Beendigungsgrund darstellt, der keine Kündigung erfordert. Somit handelt es sich nicht um eine ordentliche Kündigung, sondern um einen eigenständigen, von Gesetzes wegen eintretenden Beendigungsgrund. Dies schliesst freilich eine bloss sinngemässe beziehungsweise analoge Anwendung auf Amtsdauerverhältnisse nicht aus.

3.5.2 In systematischer Hinsicht fällt auf, dass das Erreichen des AHV-Alters an erster Stelle genannt wird, was auf dessen Bedeutung schliessen lässt. Aufgrund des Verweises in Art. 6 Abs. 2 BPG auf das OR beenden ferner der Tod des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR) und der Zeitablauf, soweit es sich um einen befristeten Vertrag handelt (Art. 334 Abs. 1 OR).

Nur öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Bundes sowie der meisten Kantone kennen den Altersrücktritt; im OR findet sich für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse keine vergleichbare Bestimmung (vgl. HARRY NÖTZLI, in: Bundespersonalgesetz, a.a.O., Art. 10 N. 4 und 18). Einzelne Spezialgesetze beziehungsweise diesbezügliche Ausführungsbestimmungen sehen eine Regelung über den Altersrücktritt von auf Amtsdauer gewählten Personen vor, sei es das Ausscheiden am Ende des Jahres, in dem das ordentliche Rücktrittsalter erreicht wird (z. B. Art. 4 Abs. 2 der Verordnung der Bundesversammlung über das Arbeitsverhältnis und die Besoldung des Bundesanwalts oder der Bundesanwältin sowie der Stellvertretenden Bundesanwälte oder Bundesanwältinnen vom 1. Oktober 2010, SR 173.712.23), sei es das Ausscheiden am Ende des Jahres, in dem das 68. Altersjahr vollendet wird (insb. Richter, vgl. Art. 9 Abs. 2 BGG;

Art. 48 Abs. 2 StBOG; Art. 9 Abs. 2 VGG). Das Erreichen eines gewissen Alters stellt somit grundsätzlich einen Beendigungsgrund für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse beim Bund dar.

Gemäss Art. 10 Abs. 2 Bst. b BPG können die Ausführungsbestimmungen eine Beschäftigung über das Rentenalter hinaus vorsehen. Von dieser Ermächtigung wurde in Art. 35 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) insofern Gebrauch gemacht, als dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt wurde, im Einvernehmen mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus längstens bis zum 70. Altersjahr zu verlängern. In der Botschaft wird dazu ausgeführt, aufgrund der Alterspyramide und des Arbeitsmarktes, der bei vielen Menschen im Alter anhaltenden Arbeitsfähigkeit und des Revisionsziels der Flexibilisierung bedürfe es eines solchen Regelungs- und Handlungsspielraums; er ermögliche den Arbeitgebern beziehungsweise Sozialpartnern situativ angemessenes Handeln. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters stellt demnach nach dem Willen des Gesetzgebers nach wie vor die Regel dar, von der im konkreten Einzelfall abgewichen werden kann. Soll hingegen eine ganze Kategorie von Mitarbeitenden darüber hinaus arbeiten, bedarf es einer Grundlage in einem Spezialgesetz, die Regelung im BPG bietet hierfür keine Grundlage. Systematische Gesichtspunkte ergeben keine Hinweise, dass das Rentenalter für Amtsdauerverhältnisse unbeachtlich wäre.

3.5.3 Vor der Gesetzesrevision vom 14. Dezember 2012 galt das Erreichen des Rentenalters ganz allgemein für dem BPG unterstehende Arbeitsverhältnisse als Beendigungsgrund (aArt. 10 Abs. 2 Bst. a BPG). Laut Botschaft Änderung (BBl 2011 6703, 6713) handle es sich bei dieser Änderung um einen ergänzenden Hinweis; befristete Verträge endeten mit dem darin festgelegten Datum. Die Amtsdauerverhältnisse werden in diesem Zusammenhang nicht thematisiert. Auch diese Bestimmung wurde im Parlament ohne Diskussion angenommen (AB 2012 S 199; AB 2012 N 1441). Aus der Entstehungsgeschichte ergibt sich demnach, dass der Gesetzgeber den Eintritt des Rentenalters als (vorzeitigen) Beendigungsgrund für die ohnehin eher kurzen, befristeten Arbeitsverhältnisse ausschliessen wollte. Dieses gesetzgeberische Anliegen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen lässt sich nach dem Gesagten nicht auf Amtsdauerverhältnisse übertragen; es ergeben sich namentlich keinerlei Anhaltspunkte, dass auf Amtsdauer gewählte Personen mitunter mehrere Jahre über das AHV-Alter hinaus beschäftigt werden sollten. Der Wortlaut von

Art. 10 Abs. 1 BPG « Das unbefristete Arbeitsverhältnis… » dürfte denn auch aus sprachlichen und redaktionellen Gründen gewählt worden sein, ist er doch deutlich einfacher, kürzer und eleganter als etwa die Formulierung einer Ausnahme für befristete Arbeitsverhältnisse. Zudem schliesst der Wortlaut die sinngemässe oder analoge Anwendung der Bestimmung auf Amtsdauerverhältnisse nicht aus.

Die ursprüngliche Fassung des BPG hatte eine deutliche Unterscheidung zwischen Beendigung und Auflösung eines Arbeitsverhältnisses getroffen und diese Tatbestände in verschiedenen Artikeln geregelt: aArt. 10 BPG (AS 2001 894, 898) trug den Titel « Beendigung » und definierte vier Beendigungsgründe: das gegenseitige Einvernehmen (Abs. 1), das Erreichen des Rentenalters, den Tod der angestellten Person und den Ablauf der Vertragsdauer (Abs. 2). In den Fällen von Abs. 2 war ausdrücklich keine Kündigung erforderlich, die Beendigung tritt vielmehr ohne Weiteres ein (vgl. Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum BPG, BBl 1998 1597, 1613). Demgegenüber war die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Folge einer Kündigung gemäss aArt. 11 oder aArt. 12 BPG. Der aktuelle Art. 10 BPG trägt zwar nach wie vor den Titel « Beendigung », vereint jedoch die Beendigungs- und Auflösungsgründe. Immerhin bleibt die Trennung zwischen Beendigung ohne Kündigung (Abs. 1 und 2), Auflösung mittels ordentlicher Kündigung (Abs. 3) und Auflösung durch fristlose Kündigung (Abs. 4) insofern bestehen, als diese Tatbestände in verschiedenen, voneinander unabhängigen Absätzen geregelt sind und auch der Titel des betreffenden Gesetzesabschnitts weiterhin beide Begriffe verwendet.

Auch in der Botschaft wird im Übrigen diese Unterscheidung weitergeführt, wird doch im Entwurf im Zusammenhang mit Art. 10 Abs. 1 BPG der Begriff « enden » (Botschaft Änderung, BBl 2011 6703, 6713), bezüglich der Abs. 3 und 4 sowie des Art. 14 BPG hingegen konsequent « auflösen » verwendet (Botschaft Änderung, BBl 2011 6703, 6713 f. und 6716).

Der Ausschluss der Bestimmungen über die ordentliche Kündigung in Art. 14 Abs. 2 Bst. b BPG bezieht sich demzufolge auch unter historisch-teleologischen Gesichtspunkten einzig auf die Auflösung und damit bloss auf Art. 10 Abs. 3 BPG sowie auf die entsprechenden Bestimmungen des OR. Demgegenüber ist kein Grund für eine Nichtanwendbarkeit von Art. 10 Abs. 1 BPG ersichtlich, des einzigen im BPG noch aufgeführten Beendigungsgrunds ohne Kündigung.