



24.068

Bundespersonalgesetz (BPG). Änderung

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Modification

Erstrat – Premier Conseil

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 06.03.25 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)

Antrag der Mehrheit
Eintreten

Antrag der Minderheit

(Fischer Benjamin, Bircher, Glarner, Knutti, Marchesi, Riner, Rutz Gregor, Schmid Pascal, Steinemann)
Rückweisung der Vorlage an den Bundesrat
mit dem Auftrag, das Bundespersonalgesetz (BPG) aufzuheben und sich in Zukunft für die Arbeitsverträge des Bundespersonals auf das Obligationenrecht zu stützen.

Proposition de la majorité
Entrer en matière

Proposition de la minorité

(Fischer Benjamin, Bircher, Glarner, Knutti, Marchesi, Riner, Rutz Gregor, Schmid Pascal, Steinemann)
Renvoyer le projet au Conseil fédéral
avec mandat d'abroger la loi sur le personnel de l'Etat de sorte que les contrats de travail du personnel de la Confédération se fondent désormais sur le code des obligations.

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Wir behandeln das Eintreten und die Detailberatung in einer einzigen Debatte.

Gysin Greta (G, TI), per la commissione: Inizio rendendo note le mie relazioni d'interesse: sono presidente di Transfair, associazione del personale che rappresenta fra l'altro gli interessi delle persone alle dipendenze della Confederazione, e che, come tale, ha partecipato in maniera attiva e critica alla consultazione e ai lavori che hanno portato a questa legge.

Oggi però vi parlo come relatrice commissionale e presidente della commissione, non come presidente di Transfair, altrimenti ve lo posso garantire il taglio del mio intervento sarebbe decisamente diverso. Abbiamo suddiviso, il collega Schilliger ed io, i nostri interventi in maniera che io farò l'introduzione generale mentre il collega parlerà alla fine delle minoranze e degli articoli su cui ci sono ancora delle divergenze su cui dobbiamo esprimerci.

Con la revisione della legge sul personale federale si vuole migliorare l'efficienza dell'amministrazione federale, rafforzare la protezione dei dati, adattarsi alle nuove tecnologie, e aumentare la trasparenza e la flessibilità. La maggioranza commissionale ritiene che la revisione della legge sia opportuna, rivolta al futuro, tenendo però conto in maniera sufficiente ed equilibrata della necessità di garantire delle condizioni di lavoro che siano eque, che siano adeguate, per il personale federale. È un aspetto che non possiamo certo dimenticare, considerato la forte penuria di mano d'opera in tutti i settori. È un problema di cui risente anche la Confederazione.

Quali sono i principali cambiamenti che vengono introdotti con questa revisione?

In primo luogo, un adeguamento della previdenza professionale. Si vuole semplificare la gestione della previdenza nel settore pubblico, separando in modo chiaro la regolamentazione sulle prestazioni pensionisti-





che dal loro finanziamento. Il datore di lavoro non avrà più voce in capitolo riguardo alle prestazioni della cassa pensione, ma solo riguardo al finanziamento. È un aspetto che permette di risolvere dei conflitti normativi e di garantire maggiore trasparenza delle decisioni.

In secondo luogo, c'è un adeguamento alla protezione dei dati e alla digitalizzazione. Con l'entrata in vigore della legge federale sulla protezione dei dati è necessario anche aggiornare il diritto del personale. Questo riguarda in particolare il regolamento del profiling, ad esempio l'uso di social media o ricerca online nell'ambito del reclutamento del personale, però anche la gestione delle informazioni sensibili riguardanti il personale della Confederazione. La revisione prevede peraltro che i contratti di lavoro possano essere conclusi elettronicamente senza necessità della forma scritta tradizionale.

In terzo luogo, ci sono delle misure per una migliore e più moderna gestione del personale. Vengono abolite alcune misure disciplinari superate dai tempi, come la riduzione del salario o le multe. Abbiamo anche una migliore regolamentazione delle procedure di whistleblowing: queste vengono chiarite e garantiscono maggiore protezione a chi segnala le irregolarità. A protezione di chi segnala queste irregolarità si esclude anche che i documenti relativi a tali segnalazioni possano essere resi pubblici tramite la legge sulla trasparenza.

La revisione introduce anche maggiore flessibilità nei contratti a tempo determinato, che potranno essere recessi anche anzitempo, prima della scadenza, se questo dovesse rivelarsi necessario.

In quarto luogo, abbiamo un adeguamento delle procedure di licenziamento e delle misure disciplinari. Viene rivisto il sistema delle indennità per licenziamento ingiustificato, con un tetto massimo ridotto a otto mensilità. Rimane invece invariato quello per i licenziamenti abusivi. Anche le scadenze per l'adozione di misure disciplinari vengono prorogate. Il termine attuale è di un anno, ma la pratica ha dimostrato che questo termine spesso non può essere rispettato se è necessario condurre delle indagini interne, o se il dipendente, ad esempio, o la dipendente si ammala. I provvedimenti in materia di diritto del personale dovrebbero ora essere emessi entro i tre anni dalla scoperta della violazione dei doveri lavorativi, ma non oltre cinque anni dal momento in cui si è verificata la violazione.

La revisione della legge è il risultato di un lavoro di concertazione e compromesso in cui non sono mancate le voci critiche. C'è chi teme che alcune delle misure proposte possano indebolire il ruolo della Confederazione come datrice di lavoro modello. Questi timori sono anche riportati da alcune delle minoranze di cui vi parlerà in seguito il collega Schilliger.

Signora presidente, posso parlare un po' più a lungo rinunciando dopo al mio intervento? (*esclamazione della presidente: Noch drei Minuten!*) Grazie signora presidente per la flessibilità. Abbiamo veramente separato e concordato gli interventi in modo da non allungare in maniera non giustificata il dibattito.

A questo punto è importante menzionare la minoranza Fischer Benjamin che chiede il rinvio al Consiglio federale con il mandato di abrogare la legge sul personale federale e di sottoporre in futuro i contratti di lavoro del personale al

AB 2025 N 146 / BO 2025 N 146

Codice delle obbligazioni. La maggioranza commissionale, con 15 voti contro 9, vi invita a bocciare questa proposta di rinvio. Questo significherebbe infatti misconoscere le particolarità dell'amministrazione pubblica che giustificano un quadro normativo specifico, adeguato alle funzioni e alle responsabilità particolari. Un passaggio al Codice delle obbligazioni porterebbe anche ad un carico burocratico e amministrativo molto grande, che in un periodo di tagli a tutti i livelli non sarebbe certo ragionevole. E a questi argomenti si aggiunge che ci troviamo in un periodo di forte penuria di manodopera e di personale, con una grande concorrenza sul mercato del lavoro che tocca anche la Confederazione. Peggiorando le condizioni di lavoro, come lo vuole la minoranza Fischer Benjamin con la sua proposta di rinvio, la Confederazione farà ancora più fatica a trovare personale qualificato e adeguato, e questo non è certo nell'interesse della popolazione.

Il nostro compito oggi è di valutare se questo equilibrio sia adeguato nella revisione della legge. La maggioranza commissionale ritiene che questa revisione, nel suo insieme, sia necessaria per adattare l'amministrazione federale alle sfide del presente e del futuro, e mantenere però in maniera adeguata anche un chiaro impegno per delle condizioni di lavoro che siano giuste, trasparenti e attrattive.

Fischer Benjamin (V, ZH): Die Kommissionssprecherin sagte es, wir behandeln die Revision des Bundespersonalgesetzes. Neben Anpassungen der beruflichen Vorsorge soll der Datenschutz gestärkt und die Digitalisierung im Personalwesen vorangetrieben werden; es werden punktuelle Änderungen vorgenommen, um die Effizienz in der Umsetzung des Bundespersonalrechts zu steigern. Das ist alles schön und gut, und im Grossen und Ganzen befürworten wir diese Massnahmen auch. Wir müssen vorher aber einmal die ganz grundlegende Frage stellen, und das ist hier viel wichtiger: Soll das Bundespersonal überhaupt weiterhin einem speziellen



Gesetz, dem Bundespersonalgesetz (BPG), unterstellt sein, oder sollen sich die Arbeitsverträge der Bundesangestellten wie bei allen anderen Arbeitnehmenden in diesem Land am Obligationenrecht (OR) orientieren? In diesem Sinne beantrage ich die Rückweisung der Vorlage und fordere den Bundesrat auf, das Bundespersonalgesetz aufzuheben und künftig das Obligationenrecht als Basis für die Arbeitsverträge des Personals zu verwenden.

Die Diskussion, ob das BPG durch das OR ersetzt werden soll, ist nicht neu. Wir haben hier schon häufig darüber gesprochen, und der Bundesrat selbst hält in einer Stellungnahme von 2022, als es um diese Frage ging, fest, dass sich das BPG inzwischen weitgehend dem OR angenähert hat. Warum also festhalten an einer Sonderregelung für das Bundespersonal? Das heutige Bundespersonalrecht ist ein Überbleibsel vergangener Zeit. Es macht kaum noch Sinn, zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen eine künstliche Trennung aufrechtzuerhalten, zumal immer mehr Aufgaben des Bundes an Drittunternehmen ausgelagert und von ausgelagerten Einheiten wahrgenommen werden. Hier diesen Unterschied zu machen, ergibt heute keinen Sinn mehr.

Bundesangestellte profitieren von Sonderregelungen. Das betrifft nicht nur den Kündigungsschutz, sondern auch andere Ansprüche und Privilegien, die zum Teil weit über das hinausgehen, was in der Privatwirtschaft in vergleichbaren Positionen üblich ist. Warum soll der Staat seinen Angestellten andere Bedingungen gewähren als die Unternehmen, die ihn finanzieren? Wir haben in der Schweiz im Obligationenrecht ein bewährtes Arbeitsrecht, das für alle gilt. Es ist flexibel, klar geregelt und erprobt. Die Sonderstellung des Bundespersonals kann nicht länger gerechtfertigt werden.

Auch die vorliegende Revision des Bundespersonalgesetzes, ich habe es gesagt, die wir im Grossen und Ganzen an sich unterstützen, ist mit bürokratischen Mehranforderungen verbunden, sei es im Datenschutz, bei neuen Profiling-Regelungen oder der Digitalisierung. Statt immer weiter am alten System herumzudoktern und es komplizierter zu machen, sollten wir einen klaren Schritt nach vorne gehen und das Gesetz einfach abschaffen. Die Überführung des Bundespersonals ins Obligationenrecht würde die Verwaltung verschlanken, unnötige bürokratische Strukturen abbauen und nicht zuletzt auch mehr Flexibilität schaffen. Hier möchte ich der Frau Kommissionsprecherin widersprechen: Wir gehen stark davon aus, dass dies zu einer Vereinfachung, zu einer Verschlinkung führt, aber auch zu mehr Flexibilität.

Im Rahmen des Obligationenrechts kann der Bund weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für sehr, sehr wichtige Mitarbeitende sein, sogar ein attraktiverer Arbeitgeber als jetzt, weil die Flexibilität grösser ist. Die wichtigsten Arbeitsbedingungen sind ohnehin nicht im BPG geregelt, sondern Teil der Personalpolitik des Bundes. Hier ist der ganze Handlungsspielraum, das ganze Instrumentarium des Obligationenrechts, ausreichend.

Bevor wir uns auf eine Detaildiskussion einlassen, geben Sie sich den Ruck und überlegen Sie sich die Grundsatze Frage: Wollen wir ein modernes, einheitliches Arbeitsrecht für alle, oder halten wir aus nostalgischen Gründen an einer Sonderregelung fest, die längst überholt ist?

Ich bitte Sie deshalb, den Minderheitsantrag auf Rückweisung zu unterstützen.

Gysi Barbara (S, SG): Herr Fischer, Sie wissen, dass ich Präsidentin des Personalverbands des Bundes bin, der einer der Sozialpartner der Bundesverwaltung ist. Wären Sie, da Sie zum OR zurückgehen wollen, dann bereit, dass der Bund mit den Sozialpartnern einen Gesamtarbeitsvertrag aushandeln würde? Es sind doch rund 35 000 Menschen, die verlässliche Arbeitsbedingungen brauchen, die mit einem GAV abgesichert werden sollten.

Fischer Benjamin (V, ZH): Ich bin der Meinung, dass das nicht nötig ist, aber es ist möglich. Wenn wir hier die Rückweisung beschliessen, soll der Bundesrat einen Vorschlag machen, wie wir die Arbeitsbedingungen gemäss OR regeln. Man kann diese Frage diskutieren. Ich bin der Meinung, dass kein GAV ausgehandelt werden soll, aber möglicherweise würde man das dann machen.

Fonio Giorgio (M-E, TI): Vi presento la minoranza relativa alla modifica dell'articolo 10 della legge sul personale federale che tratta la fine del rapporto di lavoro. Nel dettaglio la nostra minoranza riguarda il capoverso 3 alla lettera e. Il diritto vigente stabilisce che il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti, in particolare in seguito a gravi motivi di ordine economico o aziendale.

Il Consiglio federale e la maggioranza della commissione propongono di eliminare il termine "gravi motivi", trasformando la disposizione in "a motivi di ordine economico o aziendale".

Nel messaggio che accompagna il disegno di legge il Consiglio federale riconosce che si tratta di un cambiamento sostanziale. Fino ad oggi i tribunali hanno interpretato la disposizione nel senso che il licenziamento era possibile solo in caso di ristrutturazioni di grande portata. La nuova formulazione, invece, consentirebbe



licenziamenti anche in caso di riorganizzazioni minori, come la soppressione di pochi posti di lavoro. Questa modifica solleva seri problemi. In futuro la Confederazione potrebbe procedere con licenziamenti per ragioni economico-aziendali anche in assenza di una ristrutturazione significativa, snaturando il concetto di stabilità occupazionale nel settore pubblico.

Der wahre Kern der Problematik liegt in der Herangehensweise und in der Wertschätzung des Personals des Bundes. Der Bund muss ein vorbildlicher und attraktiver Arbeitgeber bleiben, der in der Lage ist, die besten Fachkräfte des Landes zu gewinnen, indem er hohe Standards beibehält und sich klar vom privaten Sektor abhebt.

Non vediamo quindi nessun motivo valido per questa modifica che rappresenta un allineamento a logiche tipiche dell'economia privata, dove i lavoratori sono spesso esposti a una minore tutela.

Per queste ragioni vi invito a sostenere la proposta della minoranza.

AB 2025 N 147 / BO 2025 N 147

Tschopp Jean (S, VD): La conduite de ce pays est essentielle. Les missions confiées au personnel de la Confédération sont centrales pour la Suisse. La Confédération doit s'entourer de personnes compétentes et nous attendons d'elle qu'elle soit un employeur attractif, avec de bonnes conditions de travail, et qu'elle fasse aussi preuve d'exemplarité. Cela passe par des conditions de travail correctes. Pour cette révision de loi, le Conseil fédéral n'a pas effectué de consultation. Seules les associations du personnel de l'administration ont eu l'occasion de donner leur avis. Il est donc important qu'on s'y attarde. Cette loi prévoit certaines améliorations, s'agissant du "whistleblowing", en protégeant les personnes de confiance et en donnant des responsabilités claires de dépôt de plaintes pénales aux supérieurs hiérarchiques pour combattre les dérapages. Quant aux réductions de salaire et amendes dirigées contre le personnel, elles sont supprimées et remplacées par une procédure relevant du droit du personnel.

Je vous présente mes deux propositions de minorité sur des éléments plus critiques. La première porte, à l'article 26, sur les délais de prescription. Actuellement, le délai de prescription applicable est d'une année pour la responsabilité disciplinaire. Elle ressort de l'article 22 de la loi fédérale sur la responsabilité de la Confédération, des membres de ses autorités et de ses fonctionnaires. La nouvelle prescription pour les mesures fondées sur le droit du personnel passerait à 3 ans dès le jour où la violation des obligations professionnelles aurait été découverte. Cette multiplication par 3 du délai de prescription est disproportionnée. Le message du Conseil fédéral indique qu'il permettrait de licencier une personne, un employé, 3 ans après la découverte des faits. Quant au délai de prescription absolue, il passerait à 5 ans, contre 3 actuellement. Comment établir les faits et réunir les preuves après une période aussi longue? La sécurité du droit applicable aux rapports de travail qui impliquent une activité régulière commande le recours à des délais de prescription plus courts.

Pour la sérénité des rapports avec le personnel et pour éviter des situations litigieuses inutiles, nous vous demandons de renoncer à cette modification de loi.

Je profite d'avoir la parole pour enchaîner avec les propositions à l'article 27 concernant l'administration du personnel. Sous couvert de mise en conformité avec la nouvelle loi fédérale sur la protection des données (LPD), la base légale qui nous est proposée permettra de collecter bien plus de données, y compris sensibles, lors de candidatures pour des postes à pourvoir. Le message du Conseil fédéral indique que "la situation restera en gros la même qu'actuellement". C'est loin d'être le cas. Avec cette proposition de minorité, nous voulons en rester au texte en vigueur pour éviter de donner la possibilité de traiter des données personnelles sensibles et de grande portée concernant les opinions et les activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales. Ces informations ne regardent pas l'administration. Les données non nécessaires ne devraient être ni collectées ni conservées. Nous vous demandons le maintien du texte en vigueur, qui est plus respectueux de la protection des données.

Au nom des neuf membres du Conseil national qui composent ma minorité, nous vous recommandons de rejeter ces deux modifications de loi, qui causeront plus de problèmes qu'elles ne prétendent en résoudre.

Widmer Céline (S, ZH): In Artikel 32I des Bundespersonalgesetzes geht es um Anpassungen der Renten an die Teuerung. Der Bundesrat hat hier in Absatz 1 eine terminologische Anpassung vorgeschlagen. So soll es neu heissen, dass beim Entscheid über eine Teuerungsanpassung der Renten die Gesamtsituation des Vorsorgewerks betrachtet werden soll und nicht nur der zur Verfügung stehende Vermögensertrag, wie es bisher geheissen hat.

Dagegen ist nichts einzuwenden. Wir schlagen Ihnen mit meiner Minderheit aber vor, den darauf folgenden Satz im Gesetz zu streichen. Dort steht heute, dass eine Teuerungsanpassung erst nach erfolgtem Aufbau



einer mindestens 15-prozentigen Schwankungsreserve erfolgen darf. Natürlich ist eine angemessene Reserve wichtig und richtig. Aber es ist nicht nachvollziehbar und auch nicht nötig, dass die Konditionen für einen ordentlichen Teuerungsausgleich auf Stufe Bundespersonalgesetz in dieser Absolutheit festgehalten werden. Diese Regelung sollte in die Kompetenz der Organe der Publica fallen. Es macht unserer Ansicht nach keinen Sinn, dass das Gesetz hier die Arbeit der paritätischen Kommission übersteuert. Seit Jahren erfahren die Renten keinen Teuerungsausgleich. Der Kaufkraftverlust beschäftigt auch die Publica-Rentnerinnen, und es geht hier nicht nur um hohe Renten.

Auf jeden Fall braucht die paritätische Kommission hier mehr Handlungsspielraum. Selbstverständlich wird sie nur bei angemessenen Reserven einen Teuerungsausgleich geben können. Das geht aus dem ersten Satz von Artikel 32I Absatz 1 klar hervor.

Ich bitte Sie daher, den Antrag meiner Minderheit anzunehmen.

Masshardt Nadine (S, BE): Ich spreche zu meiner Minderheit in Artikel 34b Absatz 2. Diese Minderheit will, dass wir hier beim geltenden Recht bleiben. Es geht um die Frage der Entschädigung bei einer unrechtmässigen Kündigung. Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Gemäss Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a muss der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zugesprochen werden, wenn "sachliche Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind".

Gemäss geltendem Recht beträgt die Entschädigung in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Die vorliegende Minderheit will hier beim geltenden Recht bleiben. Der Bundesrat und die Mehrheit der Kommission hingegen wollen die Entschädigung nach Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a auf höchstens acht Monatslöhne begrenzen.

Wie in der Botschaft zu diesem Geschäft ausgeführt wird, bewegen wir uns beim geltenden Recht im Bereich der Regelungen von kantonalen und städtischen Verwaltungen. Einige Kantone sehen maximal sechs Monatslöhne Entschädigung vor, andere Kantone eine Entschädigung von bis zu einem Jahresgehalt. Einzelne Kantone sehen wiederum sogar eine Entschädigung von mehr als einem Jahresgehalt vor. Da scheint uns die bisherige Regelung – in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn – absolut angemessen zu sein.

Ich bitte Sie, diesen Minderheitsantrag zu unterstützen.

Gysi Barbara (S, SG): Der Bundesrat passt das Bundespersonalgesetz und andere Erlasse an neue technische Gegebenheiten und andere Entwicklungen an. Die Änderungen sind mehrheitlich unbestritten.

Dass die SVP-Fraktion nun das Bundespersonalgesetz und somit die Anstellungsbedingungen aushebeln will, ist ein Affront gegenüber dem Personal. Die SVP-Fraktion will nicht etwa einen Gesamtarbeitsvertrag ausarbeiten lassen – wir haben vorhin vom Minderheitensprecher gehört, dass er das nicht unterstützt –, sondern die Anstellungsbedingungen auf das Obligationenrecht reduzieren. Damit drohen nicht nur massive Verschlechterungen, sondern es droht eben auch eine Verunsicherung. Wenn man dann noch hört, dass gerade die Flexibilität des OR betont wird, ergibt das eine Verunsicherung für alle Angestellten, und das brauchen wir nicht.

Die Angestellten brauchen zeitgemässe Anstellungsbedingungen, die aber auch Sicherheit vermitteln, damit sie die Topleistungen erbringen können, die wir auch zu Recht erwarten. Der Spardruck, der derzeit in der ganzen Bundesverwaltung da ist, darf nicht noch durch Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen erhöht werden.

Wie erwähnt, ein grosser Teil der Änderungen ist unbestritten. Es gibt in der Detailberatung diverse Minderheiten, die wir alle unterstützen. Im Bereich der beruflichen Vorsorge wird die seit Jahren monierte Normenkollision mit dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge nun endlich ausgeräumt, was wir sehr begrüssen. Die Formulierung in Artikel 32I BPG zur

AB 2025 N 148 / BO 2025 N 148

Teuerungsanpassung auf Renten ist aber ungenügend. Nach wie vor übersteuert das Bundespersonalgesetz die paritätische Kommission mit einer Vorgabe, wie hoch die Schwankungsreserven sein müssen, bevor eine Teuerungsanpassung gemacht werden kann. Dies zu definieren ist aber Aufgabe der paritätischen Kommission. Gerade in Jahren mit einer hohen Inflation muss hier mehr Spielraum bestehen, um auch auf bestehenden Renten eine Anpassung machen zu können. Der Kaufkraftverlust ist auch für die Publica-Rentnerinnen und -Rentner gross. Ich weiss, wovon ich spreche: Ich bin immer wieder in Kontakt mit Rentnerinnen, die endlich einen Teuerungsausgleich wünschen. Ich bitte daher, die Minderheit Widmer Céline zu unterstützen.



Ebenfalls ist es sehr wichtig, dass Sie der Minderheit Fonio folgen, damit die wirtschaftlichen Gründe eben kein Kündigungsgrund sein dürfen. Die Bundesverwaltung ist gross genug, um Personen, die in einer Abteilung aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr beschäftigt werden können, woanders unterzubringen. Besten Dank für die Unterstützung dieser Minderheiten.

Dandrès Christian (S, GE): J'annonce tout d'abord mon lien d'intérêts: je suis le président du Syndicat des services publics. Le projet, tel qu'il est sorti de commission, ne va pas. Je crois qu'on doit rappeler ici quelques éléments essentiels, à savoir – en particulier en lien avec les licenciements – que protéger les agents de l'Etat, c'est une question de respect minimum. Est-ce que c'est vraiment trop demander, avant de licencier une personne, de disposer d'un objectif suffisant pour le faire? Quel est l'intérêt public, sincèrement, de donner la possibilité de garantir le droit de licencier pour un motif futile? Quelle est la conception des rapports de travail sous-jacente à cette modification? Ça ne va pas.

J'aimerais également relever un autre point: assurer une protection suffisante aux personnes qui travaillent au sein de l'Etat, c'est surtout une question d'Etat de droit et une question de démocratie, parce que les fonctionnaires ont des prérogatives importantes. Ils exercent une part de la puissance publique, doivent mettre en oeuvre des politiques et faire respecter la loi. Or, si le fonctionnaire accomplit correctement son travail, c'est certain qu'il se heurtera potentiellement à des intérêts, notamment économiques, de grandes puissances. On en a parlé hier. Qu'est-ce qui se passe lorsque vous avez un salarié de Swissmedic qui examine l'autorisation de mise sur le marché d'un médicament qui a coûté une fortune à des grandes entreprises pharmaceutiques? Est-ce que vous pensez que cette dernière lui dira: "Non, pas de problème, j'abandonne les quelques centaines de millions de francs"? Evidemment que ça ne va pas se passer comme ça. Il y aura des pressions énormes sur la tête de ces personnes, et ces pressions sont autant d'aspects qui peuvent nuire aux citoyennes et aux citoyens. C'est la même chose pour la Finma. Il faut donc être certain, pour ces fonctionnaires, que, en faisant respecter la loi et les politiques dictées par ce Parlement, la personne ne risque pas sa place de travail. Ça, c'est le minimum.

C'est pour ça que cette loi, telle qu'elle est sortie de commission, on ne peut pas l'accepter.

Jost Marc (M-E, BE): Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP steht der Revision des Bundespersonalgesetzes positiv gegenüber. Die Vorlage ist wichtig für die Modernisierung und auch für die Effizienz unserer Bundesverwaltung als Arbeitgeberin. Wie Sie sehen, ist es eine sehr moderate Revision.

Hingegen ist unseres Erachtens heute nicht der Moment, auf weitere Anträge von links und rechts einzugehen, sei es zur Finanzierung der Vorsorge, sei es in anderen Bereichen. Wir sehen insbesondere deshalb keinen weiteren Handlungsbedarf, weil es dazu keine breite Vernehmlassung, sondern nur eine sehr begrenzte Konsultation mit den Personalverbänden gab. Dabei wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass eine Vergleichsstudie abgewartet werden soll, um dann über weitere Themen zu diskutieren. Diese Studie liegt zwar jetzt vor, wird aber erst in einem nächsten Schritt einbezogen werden. Wir konnten sie in der Kommission noch nicht beraten. Die Studie wird sicher im Zusammenhang mit den Sparmassnahmen von Bedeutung sein.

Der Bundesrat hat, wie gesagt, mit der vorliegenden Revision ein ausgewogenes Paket vorgelegt, das fünf Themenfelder aufgreift:

Erstens schaffen die Anpassungen in der beruflichen Vorsorge Klarheit und vereinfachen aus unserer Sicht die Prozesse. Insbesondere die Trennung von Leistungs- und Finanzierungsbestimmungen löst einen bestehenden Normenkonflikt und ermöglicht eine effizientere Steuerung.

Zweitens sind die Anpassungen des neuen Datenschutzgesetzes unerlässlich. Die Einführung des Begriffs "Profiling" und die transparente Regelung der Datenbearbeitung, insbesondere im Kontext von Assessments und der Personalsuche über soziale Medien, schaffen aus unserer Sicht Rechtssicherheit und tragen den gestiegenen Anforderungen an den Datenschutz Rechnung.

Drittens treibt die Vorlage auch die Digitalisierung im Personalbereich voran. Der Verzicht auf die Schriftlichkeit als Gültigkeitsvoraussetzung für Arbeitsverträge ermöglicht es, moderne elektronische Lösungen einzubeziehen. Die Klarstellung im Bereich des Whistleblowings schafft die nötige Sicherheit für Personen, welche eine Meldung machen. Das ist ein ganz wichtiger Teil.

Viertens sind die Streichung von Lohnkürzungen und Bussen als Disziplinar massnahmen sowie die Anpassung der Fristen bei den personalrechtlichen Massnahmen aus unserer Sicht zeitgemäss und auch praxisgerecht. Man hat hier als Referenz auch den privaten Sektor und andere öffentliche Bereiche genommen.

Fünftens sind die Flexibilisierung bei befristeten Arbeitsverträgen und die Anpassung der Frist bei gerichtlichen Entschädigungen im Falle von ungerechtfertigten Kündigungen aus unserer Sicht ausgewogen und dienen den Interessen sowohl der Arbeitnehmenden wie auch der Arbeitgeber.



Die Mitte-Fraktion wird auf die Revision eintreten, und wir lehnen, wie erwähnt, alle Minderheitsanträge ab. Ich bitte Sie, dies ebenfalls zu tun und der Vorlage dann in dieser Form zuzustimmen.

Marchesi Piero (V, TI): A nome del gruppo UDC sostengo la non entrata in materia sulla revisione della legge sul personale federale, non perché contrario ai principi proposti, ma perché questa riforma non affronta il problema fondamentale, ossia il divario tra le condizioni di lavoro nel settore pubblico e quelle del settore privato. Poi, riconoscendo alcuni miglioramenti, come la facilitazione della digitalizzazione, la semplificazione delle procedure disciplinari, riteniamo che sia necessaria una riforma più profonda e strutturale. Il principio guida dovrebbe essere la progressiva armonizzazione delle condizioni di impiego del personale federale con quelle del settore privato, affinché si elimini una disparità ingiustificata che oggi penalizza il mercato del lavoro e grava sulle finanze pubbliche. Il nostro obiettivo è che il codice delle obbligazioni diventi riferimento per i contratti di lavoro anche nel settore pubblico. Il Consiglio federale stesso ha riconosciuto e sostiene che l'attuale normativa sul personale federale sia già avvicinata al diritto privato e che le differenze residue siano ormai minime.

Per questo motivo riteniamo che non vi sia più alcuna giustificazione per mantenere un regime speciale per i dipendenti della Confederazione. Questa disparità si manifesta in diversi aspetti. Per esempio nella protezione del posto di lavoro: nel settore privato purtroppo si assiste anche a frequenti licenziamenti, invece nel settore pubblico è un'eccezione, perché i licenziamenti sono regolati da vincoli eccessivamente rigidi, garantendo ai collaboratori una sicurezza lavorativa quasi assoluta.

O ancora, nelle condizioni previdenziali: il personale della Confederazione gode di privilegi evidenti rispetto a quelli offerti dai fondi privati, creando un vantaggio ingiustificato rispetto agli altri lavoratori.

Infine, nella flessibilità contrattuale: nel privato le aziende devono poter adattare la propria forza lavoro alle esigenze economiche, mentre nel pubblico la rigidità del sistema impedisce una gestione più efficiente delle risorse umane.

AB 2025 N 149 / BO 2025 N 149

Di fronte a questa realtà riteniamo che il Parlamento debba affrontare prima la questione di fondo e chiedersi perché il personale federale dovrebbe godere di privilegi rispetto agli altri lavoratori del Paese. Se si vuole davvero modernizzare l'amministrazione, la soluzione non è una revisione parziale ma una riforma coraggiosa che elimini le differenze col settore privato e renda dunque la gestione del personale pubblico più efficiente, equa e sostenibile.

Vi cito alcuni dati estratti da un'analisi del professor Schaltegger dell'Università di Lucerna: sostiene che il salario medio nell'economia privata si attesta a circa 90 000 franchi all'anno, nell'amministrazione federale si attesta a 120 000 franchi. A parità di funzione e di curricula, il funzionario della Confederazione percepisce mediamente 14 000 franchi all'anno in più, il che equivale al 12 per cento di salario in più rispetto a chi lavora nell'economia privata. Il dipendente della Confederazione percepisce pertanto una quattordicesima.

E ancora: il numero di impiegati nell'amministrazione pubblica e società affiliate allo Stato nel 1995 era del 20 per cento rispetto all'80 per cento che lavorava nell'economia privata. Nel 2015 questa proporzione è salita al 25 per cento contro il 75 per cento degli impiegati nell'economia privata, e nel 2025 è aumentata al 30 per cento contro il 70 per cento che opera nell'economia privata. Siamo dunque di fronte a un pericoloso aumento del numero di dipendenti pubblici per rapporto a quelli del settore privato. Se nel 1995 il rapporto era di 1 a 4, oggi siamo oltre l'1 a 3, con tendenza a eguagliare presto il numero di dipendenti pubblici con quelli del privato. L'UDC rileva che questi dati siano un campanello d'allarme e che il Parlamento dovrebbe dare una risposta e prendere i giusti provvedimenti. Per questa ragione invitiamo il Consiglio nazionale a non entrare in materia su questa revisione. Se invece decidesse comunque di entrare in materia, chiediamo che il progetto venga rinviato al Consiglio federale con il chiaro mandato di abolire la legge sul personale federale e di applicare il Codice delle obbligazioni ai contratti di lavoro della Confederazione. Rifiutiamo anche tutte le minoranze presentate.

Riteniamo dunque che così si potrà garantire un'amministrazione più moderna, efficiente e allineata alle reali esigenze del mercato del lavoro; così si potrà arrivare ad un'amministrazione equa verso i contribuenti che sono chiamati a sostenere, con le loro imposte, i costi del personale.

Flach Beat (GL, AG): Das Bundespersonalgesetz, über das wir heute beraten, ist 2002 als Ersatz für das damalige Beamtengesetz eingeführt worden. Dieses ist im vorigen Jahrhundert noch unter der Prämisse entstanden, dass Beamte einen Beamtenstatus haben. Diesen hat man damals abgeschafft. Man hat versucht, sich dem Obligationenrecht zu nähern und in den verschiedenen Aufgabenbereichen, die der Staat mit dem



Personal zu erbringen hat, mehr Professionalität hinsichtlich der Akquirierung von Personal, der Personalführung, aber auch hinsichtlich des Umgangs mit Personal herzustellen.

Die von der Minderheit geforderte Rückweisung und die engere Anlehnung an das Obligationenrecht würden dazu führen, dass man versuchen würde, Regelungen gemäss den Einzelarbeitsvertragsbestimmungen des Obligationenrechtes zu finden. Dann würden wahrscheinlich jedes Departement und innerhalb der Departemente die verschiedenen Abteilungen hingehen und eigene Personalreglemente erfinden. Man würde versuchen, das abzubilden, was man jetzt mit der Änderung des Bundespersonalgesetzes machen will.

Wir müssen Anpassungen vornehmen, aber es macht Sinn, wenn man diese zusammen macht. Es macht Sinn, wenn man es klar macht, wenn man es für die gesamte Bundesverwaltung, für alle, die davon betroffen sind, in einem eigenen Gesetz verbindlich macht und nicht irgendwo in einer Verordnung oder womöglich in Personalreglementen, die der parlamentarischen Kontrolle komplett entzogen wären. Das wäre dann wieder wie im vorigen Jahrhundert, es würde irgendwo etwas geschrieben, und wir würden uns wahrscheinlich ab und zu die Augen reiben, wenn wir sähen, was da plötzlich gemacht wird.

Wir haben als Arbeitgeber eine Verpflichtung, wir haben aber auch als Staat eine Verpflichtung. Der Staat ist kein gewinnorientiertes Unternehmen. Der Staat hat Aufgaben zu erfüllen, die nicht nur darin liegen, möglichst effizient und möglichst schnell und möglichst billig zu sein und, in Konkurrenz zu anderen, möglichst gute Produkte zu liefern. Unsere Menschen und die Bevölkerung sind auch keine Konsumenten, die eine Staatsleistung entgegennehmen. Der Staat muss seine Aufgaben für die Bevölkerung selbstverständlich effizient, selbstverständlich möglichst kostengünstig erfüllen. Darum ist auch der Vergleich, der gemacht wurde – der Staat solle sich so verhalten wie die Unternehmer, die ihn bezahlen –, falsch. Der Staat hat die Aufgaben zu übernehmen, die ihm die Staatsbevölkerung gegeben hat. Es sind übrigens auch die natürlichen Personen, die diesen Staat mitfinanzieren und tragen, und es sind einzig und allein die natürlichen Personen, die abstimmen und die entsprechende Rechte, auch natürliche Rechte als Individuen haben.

Ich bitte Sie namens der Grünliberalen Fraktion, überall der Mehrheit zu folgen. Das Bundespersonalgesetz ist kein Beamtenpflegegesetz. Es gibt keine zusätzlichen neuen Privilegien. Wir haben sogar noch etwas mehr angepasst, beispielsweise im Zusammenhang mit den Probezeiten, die die Mehrheit etwas verkürzt hat, um ein wenig einen Angleich zu machen. Selbstverständlich wollen wir hier nicht irgendwelche Vorgärten pflegen, sondern wir wollen moderne, gute, angepasste Anstellungsbedingungen haben, auch hinsichtlich der Konkurrenz zwischen Unternehmen, die Angestellte suchen, und dem Staat. Da soll es auch ein Gleichgewicht von Kräften, Preisen, Voraussetzungen usw. geben.

Aber es gibt auch Regelungen, die wir machen müssen, weil wir besondere Bedürfnisse haben. Das betrifft beispielsweise den Datenschutz für das Personal, der neu und besser geregelt werden muss. Selbstverständlich müssen auch Problematiken wie Kündigungen usw. geregelt werden. Aber auch dort machen wir, so sage ich einmal, eine moderate Angleichung an den übrigen Arbeitsmarkt. Diese erfolgt immer angesichts dessen, dass das Arbeiten für den Staat z. B. Geheimhaltungsverpflichtungen und auch besondere Schutzbedürfnisse von unseren Angestellten in den Bundesbetrieben beinhaltet, die, wenn sie für den Staat arbeiten oder sich äussern, auch einen Schutz haben müssen. Der Datenschutz ist dabei wichtig und wesentlich.

Im Grossen und Ganzen bitte ich Sie, diese Rückweisung, die überhaupt nichts verbessern würde, abzulehnen und überall der Mehrheit zu folgen.

Glättli Balthasar (G, ZH): Auch die Grüne Fraktion empfiehlt Ihnen, hier einzutreten. Ich glaube, die Argumente gegen die Rückweisung wurden schon ausführlich dargelegt. Entsprechend will ich nicht nochmals das Gleiche sagen. Ebenso unterstützen wir alle Minderheitsanträge. Auch hier verweise ich auf die Begründungen der Personen, die diese Minderheitsanträge eingebracht und hier vertreten haben.

Ich habe einzig und allein das Wort ergriffen, um, gerade auch zuhanden des Zweitrates, noch auf etwas aufmerksam zu machen, das in der Kommission nicht umstritten war, aber eine Differenz zum Entwurf des Bundesrates schafft. Es geht um Artikel 22a Absatz 7, das ist auf Seite 16 der deutschen Fahne. Der Kontext sind das Whistleblowing oder, wie es hier auf Deutsch heisst, die Meldungen. Heute haben wir einen Zustand, in dem hier ganz normal das Öffentlichkeitsgesetz (BGÖ) gilt. Das heisst, wenn es Anfragen in Bezug auf das Öffentlichkeitsrecht zu irgendetwas im Kontext mit Whistleblowing gibt, dann gilt wie überall üblich immer die Abwägung, die vom Edöb gemacht werden muss. Das heisst, dass man das Interesse der Öffentlichkeit an einer Information mit dem Interesse des Whistleblowers oder der Whistleblowerin zum Schutz der Persönlichkeit abwägen muss. Das hat bis jetzt gut funktioniert. Seit 2011 ist die Zahl von Whistleblowing-Meldungen sehr deutlich gestiegen. Der Anstieg war stetig. Das finde ich grundsätzlich auch richtig.



Der Bundesrat hat in seinem Entwurf nun aus meiner Sicht und aus Sicht der einstimmigen Kommission eine völlig überschüssende neue Bestimmung eingefügt. Sie lautet so: Alles, was im Kontext einer solchen Meldung steht, soll gänzlich vom Öffentlichkeitsgesetz ausgenommen sein. Was auf den ersten Blick wie ein besserer Schutz von Whistleblowern und Whistleblowerinnen tönt, könnte genau ins Gegenteil verkehrt werden. Die Öffentlichkeit kann ja z. B. ein Interesse daran haben, Dokumente einzusehen, die zeigen, dass wichtige Meldungen nicht an die Hand genommen worden sind. Das wäre gemäss der Fassung des Bundesrates nicht mehr möglich. Man würde also das Kind mit dem Bade ausschütten oder sogar erreichen, dass das Whistleblowing nicht gestärkt, sondern die Meldungen geschwächt werden.

Entsprechend hat die Kommission versucht, das berechtigte Anliegen, dass Meldende von ihrem Schutz Kenntnis haben, ins Gesetz einzufügen. Wir haben in der SPK einen Vorrang des Schutzes der Privatsphäre der Meldenden im einstimmig angenommenen Antrag festgehalten. Das ermöglicht aber trotzdem, dass die Öffentlichkeit unter Berücksichtigung dieses Vorranges und allenfalls auch mit Schwärzungen oder Teilauskünften überprüfen kann, ob in der Verwaltung korrekt mit Whistleblowing-Meldungen umgegangen wird.

In diesem Sinne freue ich mich, dass die Kommission hier zu einer Verbesserung beitragen konnte, und hoffe, das werde so auch im Zweitrat übernommen.

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Die FDP-Liberale Fraktion unterstützt die Anträge der Mehrheit.

Keller-Sutter Karin, Bundespräsidentin: Sie haben es gehört: Das Bundespersonalgesetz soll revidiert werden, und es werden Ihnen Änderungen in vier Themenfeldern vorgeschlagen.

1. Berufliche Vorsorge: In diesem Themenfeld schlägt der Bundesrat eine Anpassung der vorsorgepolitischen Steuerung der dezentralen Verwaltungseinheiten vor. Er will in Zukunft ausschliesslich die Finanzierungsbestimmungen genehmigen. Dazu gehören beispielsweise die Höhe der Beiträge oder der Beginn der Versicherungspflicht. Die Genehmigung von Leistungsbestimmungen obliegt künftig der Kassenkommission Publica als oberstem Organ der Vorsorgeeinrichtung. Die Steuerung der Vorsorge der zentralen Bundesverwaltung soll nach demselben Prinzip ausgestaltet werden. Damit kann der vermeintliche Normenkonflikt zwischen dem Bundespersonalgesetz und dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) gelöst und das Verfahren bei Reglementsänderungen vereinfacht werden. Bezüglich Invalidität und Tod soll zudem die Möglichkeit geschaffen werden, vom Beitragsprimat abzuweichen. Verschiedene grosse Pensionskassen in der Schweiz wenden heute in diesen Vorsorgebereichen das Leistungsprimat an.

2. Datenschutz: Eine weitere Änderung betrifft den Datenschutz. Sie wissen, dass am 1. September 2023 das neue Datenschutzgesetz in Kraft getreten ist. Hier wurde der Begriff des Persönlichkeitsprofils abgeschafft und der neue Begriff des sogenannten Profilings oder des Profilings mit hohem Risiko eingeführt. Das Bundespersonalrecht muss an diese neue Begrifflichkeit angepasst werden. Die Arbeitgeber können sonst nach dem Bundespersonalgesetz z. B. weder Assessments durchführen noch spezialisiertes Personal mithilfe der sozialen Medien suchen. Mit der Anpassung dürfen aber nicht mehr oder andere Daten bearbeitet oder gar gesammelt werden.

3. Digitalisierung: In diesem Themenfeld schlägt der Bundesrat vor, auf die Schriftlichkeit als Gültigkeitsvoraussetzung für den Abschluss von Arbeitsverträgen zu verzichten. So können Arbeitsverträge auch mit sicheren, fortgeschrittenen elektronischen Unterschriften oder mit elektronischen Vorgängen abgeschlossen werden.

4. Es wurden einige Punkte geklärt, die in der Praxis zu Unsicherheit geführt haben.

Ich äussere mich zu ein paar ausgewählten Minderheiten.

Zum Rückweisungsantrag der Minderheit Fischer Benjamin: In den letzten 15 Jahren haben Bundesrat und Parlament die Frage des Obligationenrechts respektive der Beibehaltung des Bundespersonalgesetzes oft diskutiert und sich immer gegen das Obligationenrecht ausgesprochen, zuletzt der Nationalrat im Herbst 2023. Welches sind die Unterschiede zwischen dem Bundespersonalrecht und dem Obligationenrecht? Das Bundespersonalgesetz kennt nur dort eigene Regelungen, wo das Obligationenrecht den speziellen Gegebenheiten bei den Bundesangestellten nicht Rechnung tragen kann. Das wichtigste Beispiel ist die Kündigung. Die Bundesverfassung schränkt die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers Bund ein. Der Bund ist insbesondere an die Grundsätze des Gleichbehandlungsgebots, der Verhältnismässigkeit und des Willkürverbots gebunden. Von einem öffentlichen Arbeitgeber erwartet die Öffentlichkeit im Übrigen auch Transparenz, dies insbesondere hinsichtlich der Löhne – in der Privatwirtschaft ist hier nicht die gleiche Transparenz vorhanden.

Im Übrigen würde diese Umstellung auch zu einem grossen administrativen Mehraufwand führen. Wir haben es gehört, man müsste dann mit dem Bundespersonal einen Gesamtarbeitsvertrag aushandeln, und dieses ist doch sehr divers: sozusagen von der Gärtnerin bis zum Staatssekretär – das sind schon relativ diverse Profile. Das Parlament würde mit der Übernahme des Obligationenrechts seinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen



der Bundesverwaltung verlieren, weil die wesentlichen Inhalte in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt wären. Mit der Änderung in Artikel 8 Absatz 2, mit der Verlängerung der Probezeit, ist der Bundesrat einverstanden. Beim Minderheitsantrag Fonio zu Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe e hingegen bitte ich Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

Noch etwas zu Artikel 22a Absatz 7, zum Whistleblowing: Hierzu haben Sie Ausführungen gehört von Nationalrat Glättli. Ich glaube, die Zielsetzung ist die gleiche. Der Bundesrat und auch Ihre Kommission wollen Whistleblower besser schützen. Ich verlange hier keine Abstimmung, ich denke, die Meinungen in den Fraktionen sind gemacht. Aber es wäre gut, wenn der Zweitrat sich noch einmal mit dieser Frage befassen könnte, denn der Bundesrat ist der Meinung, dass sein Entwurf Whistleblower besser schützt als die Variante, die die Kommission vorschlägt. Denn es ist so, dass bei einer Offenlegung von Dokumenten, wie das gesagt wurde, die Identität von Whistleblowern preisgegeben werden könnte und diese einem gewissen Druck ausgesetzt würden. Es könnte auch sein, dass die Personen, die – ich sage es jetzt so – angeschwärzt werden, nachher in die Öffentlichkeit gelangen. Aber wie gesagt, ich verlange keine Abstimmung. Es scheint mir wichtig, dass der Ständerat das in der Kommission noch einmal genau anschauen kann.

Dann bitte ich Sie, bei Artikel 26 der Mehrheit zu folgen, ebenfalls bei Artikel 27 und bei Artikel 32l Absatz 1 hinsichtlich des Minderheitsantrages Widmer Céline. Dies gilt auch für Artikel 34b Absatz 2 bezüglich des Minderheitsantrages Masshardt.

Schilliger Peter (RL, LU), für die Kommission: Wie es meine Kollegin und Berichterstatterin Frau Greta Gysin bereits gesagt hat, teilen wir uns auf. Ich werde nun die Anträge der Minderheiten erklären.

In der Kommission wurden insgesamt 15 Anträge eingereicht und beraten, zwei davon wurden angenommen, ohne dass ein Minderheitsantrag eingereicht wurde, fünf davon werden nun als Minderheitsanträge der Beratung und Ihrem Entscheid zugeführt.

Ich erkläre in kurzer Form die Anpassungen und die Minderheiten. Vorab möchte ich bemerken: Der Sprecher der SVP-Fraktion hat zwei-, dreimal darauf hingewiesen, dass es einen Antrag auf Nichteintreten gebe. Das ist nicht korrekt formuliert. Es gibt einen Rückweisungsantrag. Die Minderheit Fischer Benjamin möchte mit dem Rückweisungsantrag, dass dieses Gesetz einer Gesamtrevision unterstellt wird und die Arbeitsverträge künftig über das OR geregelt werden. Das wäre eine sehr grosse Übung, und sie würde eigentlich

AB 2025 N 151 / BO 2025 N 151

verhindern, dass wir heute eine zeitgemässe Anpassung des Bundespersonalgesetzes vornehmen können. Der Rückweisungsantrag wurde in der Kommission mit 15 zu 9 Stimmen abgelehnt.

Bei Artikel 8 Absatz 2 wurde, ohne dass ein Minderheitsantrag eingereicht wurde, beschlossen, dass die Dauer der Probezeit aufgrund neuer Anstellungsmodelle und der Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice flexibel gestaltet werden kann, und zwar sowohl in kürzerer als auch in verlängerter Form. Die maximale Dauer der Probezeit beträgt fünf Monate.

Bei Artikel 10 Buchstabe e will eine Minderheit Fonio, dass als möglicher Kündigungsgrund weiterhin das Wort "schwerwiegend" aufgeführt ist. Die Mehrheit teilt die Meinung des Bundesrates, dass dieser Begriff willkürlich angewendet werden kann; dies entspricht nicht dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Der entsprechende Antrag unterlag in der Kommission mit 13 zu 9 Stimmen bei 1 Enthaltung.

Ich komme zu Artikel 22a Absatz 7: Die Frage des Whistleblower-Schutzes und des Datenschutzes wurde sehr intensiv diskutiert. In der Kommissionsberatung wurde die Formulierung leicht angepasst. Sie haben soeben die Wortmeldung der Bundespräsidentin gehört. Es ist auch im Sinne der Kommission, dass der Zweitrat überprüfen kann, ob diese neue, leicht angepasste Formulierung der Gesetzmässigkeit entspricht. Im Zentrum steht ein hoher Schutz des Whistleblowers, darin sind sich alle einig.

Artikel 26 regelt die Fristenberechnung bei personalrechtlichen Massnahmen in differenzierter Form. Die Mehrheit unterstützt den Entwurf des Bundesrates und lehnt den Minderheitsantrag Tschopp mit 14 zu 9 Stimmen ab. Die verlängerte Form der Frist dient auch dazu, dass eine Untersuchung richtig und sachgerecht durchgeführt werden kann, und aus diesem Grund ist diese Fristverlängerung auch notwendig.

In Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a Ziffer 1 und Absatz 2bis Buchstabe a Ziffer 1 will die Minderheit Tschopp weiter, dass gewisse Daten, welche der Mitarbeiter im Rekrutierungsverfahren direkt geliefert hat, nicht gesammelt werden dürfen. Die Kommission unterstützt die Vorlage des Bundesrates mit 15 zu 9 Stimmen.

Zu Artikel 32l Absatz 1: Die Definition der Schwelle für die Anpassung der Teuerung von Renten soll gemäss der Minderheit Widmer Céline aus der Vorlage gestrichen werden. Gemäss Aussage der Verwaltung ist diese Definition nicht neu und gehörte zur bisherigen Anwendung. Die Mehrheit obsiegte mit einem Verhältnis von 13 zu 9 Stimmen.



Zu Artikel 34b Absatz 2: Die Kommissionsmehrheit beantragt gemäss Entwurf des Bundesrates, dass es zwischen einer missbräuchlichen und einer ungerechtfertigten Kündigung in Bezug auf die Entschädigung eine Differenz gibt. Die Minderheit Masshardt will beim geltenden Gesetz bleiben. Die Kommission unterstützt den Entwurf des Bundesrates mit 13 zu 9 Stimmen.

Wir bitten Sie, jeweils der Mehrheit der Kommission zu folgen und in der Gesamtabstimmung der Revision des Bundespersonalgesetzes zuzustimmen. Die Kommission tat dies mit 22 Stimmen ohne Gegenstimmen und Enthaltungen.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen

L'entrée en matière est décidée sans opposition

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Wir stimmen über den Rückweisungsantrag der Minderheit Fischer Benjamin ab.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30283)

Für den Antrag der Minderheit ... 62 Stimmen

Dagegen ... 131 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Bundespersonalgesetz

Loi sur le personnel de la Confédération

Detailberatung – Discussion par article

Titel und Ingress; Ziff. I Einleitung; Art. 1 Abs. 2; 2 Abs. 2 Bst. e; 4 Abs. 2 Bst. f; 6a Abs. 6; 6b; Gliedertitel vor Art. 8

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule; ch. I introduction; art. 1 al. 2; 2 al. 2 let. e; 4 al. 2 let. f; 6a al. 6; 6b; titre précédant l'art. 8

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 8

Antrag der Kommission

Abs. 1, 1bis, 2bis

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Die Probezeit dauert in der Regel drei Monate. Sie kann in begründeten Fällen verlängert oder im Arbeitsvertrag auf eine kürzere oder längere Dauer festgesetzt oder wegbedungen werden. Die Probezeit beträgt höchstens fünf Monate. Die Ausführungsbestimmungen können für Spezialfunktionen ...

Art. 8

Proposition de la commission

Al. 1, 1bis, 2bis

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

La période d'essai dure en principe trois mois. Elle peut être prolongée dans des cas dûment motivés, être fixée dans le contrat de travail pour une durée plus courte ou plus longue, ou être supprimée. La période d'essai dure cinq mois au maximum. Les dispositions d'exécutions peuvent prévoir ...

Angenommen – Adopté



Art. 8a

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 10

Antrag der Mehrheit

Titel, Abs. 1, 2, 3 Einleitung, Bst. e, 4

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Tschopp, Widmer Céline)

Abs. 3 Bst. e

Gemäss geltendem Recht

Art. 10

Proposition de la majorité

Titre, al. 1, 2, 3 introduction, let. e, 4

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Tschopp, Widmer Céline)

Al. 3 let. e

Selon droit en vigueur

AB 2025 N 152 / BO 2025 N 152

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30277)

Für den Antrag der Mehrheit ... 125 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 67 Stimmen

(2 Enthaltungen)

Art. 11; 13; 14 Abs. 2 Bst. c; 21a

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 11; 13; 14 al. 2 let. c; 21a

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 22a

Antrag der Kommission

Abs. 1–6

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 7

Im Zusammenhang mit Meldungen nach dieser Bestimmung überwiegt bei Gesuchen nach dem Öffentlichkeitsgesetz vom 17. Dezember 2004 das Interesse der Privatsphäre der Meldenden das öffentliche Interesse im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 BGÖ.



Art. 22a

Proposition de la commission

Al. 1–6

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 7

Dans le cadre des demandes d'accès fondées sur la loi du 17 décembre 2004 sur la transparence déposées en lien avec des signalements au sens de la présente disposition, la protection de la sphère privée des auteurs de signalements prime l'intérêt public au sens de l'article 7 alinéa 2 LTrans.

Angenommen – Adopté

Art. 25 Abs. 2 Bst. b

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 25 al. 2 let. b

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 26

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Tschopp, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Widmer Céline)
Streichen

Art. 26

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Tschopp, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Widmer Céline)
Biffer

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30278)

Für den Antrag der Mehrheit ... 127 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 67 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 27

Antrag der Mehrheit

Abs. 1 Einleitung, Bst. a-c, g-l, 2, 2bis, 5 Bst. a, c, 6

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Tschopp, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Widmer Céline)

Abs. 2 Bst. a Ziff. 1

Streichen

Abs. 2 Bst. b

Aufheben

Abs. 2bis Bst. a Ziff. 1

Streichen



Art. 27

Proposition de la majorité

Al. 1 introduction, let. a-c, g-l, 2, 2bis, 5 let. a, c, 6

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Tschopp, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Widmer Céline)

Al. 2 let. a ch. 1

Biffer

Al. 2 let. b

Abroger

Al. 2bis let. a ch. 1

Biffer

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30279)

Für den Antrag der Mehrheit ... 128 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 65 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 27a; 27d Titel, Abs. 1 Einleitung, Bst. d, 2, 3, 4 Bst. d, 5, 6 Bst. a, c; 28; 31 Abs. 2, 4, 4bis; 32c Abs. 2–4; 32cbis; 32g Abs. 1, 1bis, 1ter, 2, 2bis, 4; 32i Abs. 2, 4; 32j Abs. 3; 32k Abs. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 27a; 27d titre, al. 1 introduction, let. d, 2, 3, 4 let. d, 5, 6 let. a, c; 28; 31 al. 2, 4, 4bis; 32c al. 2–4; 32cbis; 32g al. 1, 1bis, 1ter, 2, 2bis, 4; 32i al. 2, 4; 32j al. 3; 32k al. 1

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 32l Abs. 1

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Widmer Céline, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Tschopp)

... des Vorsorgewerks fest. (Rest streichen)

Art. 32l al. 1

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Widmer Céline, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Marti Samira, Masshardt, Schläfli, Tschopp)

... de la caisse de prévoyance. (Biffer le reste)

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30280)

Für den Antrag der Mehrheit ... 128 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 65 Stimmen

(0 Enthaltungen)



Art. 32m Abs. 1; 34 Abs. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 32m al. 1; 34 al. 1

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 34b

Antrag der Mehrheit

Abs. 1 Bst. a, 2, 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit

(Masshardt, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Schläfli, Tschopp, Widmer Céline)

Abs. 2

Gemäss geltendem Recht

Art. 34b

Proposition de la majorité

Al. 1 let. a, 2, 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité

(Masshardt, Fonio, Glättli, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini, Schläfli, Tschopp, Widmer Céline)

Al. 2

Selon droit en vigueur

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/30281)

Für den Antrag der Mehrheit ... 128 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 67 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 34c Abs. 1 Bst. a, 3, 4; 39 Abs. 2, 3; 41 Abs. 1–3; 41a Abs. 1, 2 Einleitung; 41b; Ziff. II; III

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 34c al. 1 let. a, 3, 4; 39 al. 2, 3; 41 al. 1–3; 41a al. 1, 2 introduction; 41b; ch. II; III

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Änderung anderer Erlasse

Modification d'autres actes

Ziff. 1–14

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates



Ch. 1–14

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 24.068/30282)

Für Annahme des Entwurfes ... 190 Stimmen

Dagegen ... 2 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse

gemäss Brief an die eidgenössischen Räte (BBI 2024 2316)

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires

selon lettre aux Chambres fédérales (FF 2024 2316)

Angenommen – Adopté

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Das Geschäft geht an den Ständerat.