



24.068

Bundespersonalgesetz (BPG). Änderung

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

Zweitrat – Deuxième Conseil

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 06.03.25 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 10.06.25 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 20.06.25 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 20.06.25 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)

Z'graggen Heidi (M-E, UR), für die Kommission: Am 28. August 2024 hat der Bundesrat die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes verabschiedet. Da die Vorlage keine Auswirkungen auf Dritte hat, wurde auf eine formelle Vernehmlassung verzichtet. Wichtig ist aber, dass die Personalverbände sich im Rahmen der Ämterkonsultation zu den vorgeschlagenen Änderungen äussern konnten.

In der Frühjahrssession 2025 hat der Nationalrat die Vorlage mit 190 zu 2 Stimmen bei 3 Enthaltungen angenommen, einschliesslich mehrerer Änderungen, die auch Ihre Kommission unterstützt.

Das Eintreten war in unserer Kommission unbestritten. Die Kommission hat die Vorlage an ihrer Sitzung vom 28. April 2025 beraten, übernimmt die Änderungen des Nationalrates und empfiehlt eine Anpassung in Artikel 34; ich werde in der Detailberatung noch darauf zu sprechen kommen. Schliesslich empfiehlt Ihnen die Kommission mit 8 zu 0 Stimmen bei 2 Enthaltungen, die Vorlage anzunehmen.

Was sind die Schwerpunkte der Revision? Der Bundesrat schlägt Anpassungen in mehreren zentralen Bereichen vor; ich nenne fünf: berufliche Vorsorge, Datenschutz, Digitalisierung, rechtliche Klarstellungen und Flexibilisierungen, Massnahmen bei der Disziplinaruntersuchung.

1. Bei der beruflichen Vorsorge schlägt der Bundesrat eine Anpassung der vorsorgepolitischen Steuerung vor. Er will in Zukunft ausschliesslich die Finanzierungsbestimmungen genehmigen, also zum Beispiel die Höhe der Spar- und Risikobeiträge sowie Beginn und Ende der Versicherungspflicht. Die Genehmigung von Leistungsbestimmungen hingegen obliegt künftig der Kassenkommission Publica als oberstem Organ der Vorsorgeeinrichtung. Damit kann der vermeintliche Normenkonflikt zwischen dem Bundespersonalgesetz und dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge gelöst und das Verfahren bei Reglementsänderungen vereinfacht werden. Bezüglich Invalidität und Tod soll die Möglichkeit geschaffen werden, vom Beitragsprimat abzuweichen. Verschiedene grosse Pensionskassen in der Schweiz wenden heute in diesen Vorsorgebereichen ebenfalls das Leistungsprimat an. Auf weitere Anpassungen verzichtet der Bundesrat. Er will, bevor er weitere Anpassungen vorsehen möchte, die Vergleichsstudie "Anstellungsbedingungen im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Bereich" abwarten.

2. Beim Datenschutz geht es um eine notwendige Anpassung an das Datenschutzgesetz, das seit dem 1. September 2023 in Kraft ist. In diesem Gesetz wird der Begriff "Persönlichkeitsprofil" abgeschafft. Dies macht es notwendig, dass im vorliegenden Gesetz die Einführung des Begriffs "Profiling" statt "Persönlichkeitsprofil" vorgenommen wird. Es werden klare Regeln dazu festgelegt, welche Daten zu welchen Zwecken vom Arbeitgeber verarbeitet werden dürfen, inklusive neuer Regelungen für Krisensituationen. Das Ziel ist, dass man insbesondere die Grundlagen für moderne Rekrutierungsmassnahmen in den sozialen Medien oder auch bei Assessments hat. Es gibt allerdings keine Ausweitung der Datenbearbeitung über den heutigen Stand hinaus.

AB 2025 S 486 / BO 2025 E 486

3. Im Bereich der Digitalisierung schlägt der Bundesrat vor, auf 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. Der Bundes-





rat wird die Vorgänge auf Verordnungsstufe regeln. Mündliche Verträge werden nach wie vor nicht zugelassen sein.

4. Zum Bereich "rechtliche Klarstellungen und Flexibilisierungen": Befristete Arbeitsverträge können künftig regulär gekündigt werden, wenn dies vertraglich vereinbart ist. Bisher war das nur fristlos oder im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Dann gab es einen weiteren wichtigen Punkt, der auch in der Kommission zu reden gab – ich werde in der Detailberatung noch darauf zu sprechen kommen -: Der Bundesrat will bei ungerechtfertigter Kündigung die maximale Entschädigung von 12 auf 8 Monatslöhne reduzieren. Bei missbräuchlicher Kündigung wird die Entschädigung bei 6 bis 12 Monatslöhnen belassen.

Neu wird ein Whistleblowing-Artikel eingeführt. Whistleblowing-Dokumente sollen vom Öffentlichkeitsgesetz ausgenommen werden.

5. Wichtig für uns sind schliesslich die Massnahmen bei der Disziplinaruntersuchung. Sie sind wichtig, weil die GPK-N am 19. November 2019 einen Bericht zu Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung mit Empfehlungen zur Überprüfung dieser Verfahren verabschiedete. Sie regte an, zu prüfen, ob Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in einem gemeinsamen Instrument zusammengeführt werden können. Der Bundesrat setzte eine Arbeitsgruppe ein, die empfahl, die Disziplinaruntersuchung abzuschaffen und stattdessen das personalrechtliche Verfahren anzuwenden. Gestützt auf diese Empfehlung beauftragte der Bundesrat im August 2021 das EFD, eine Änderung von Artikel 25 des Bundespersonalgesetzes vorzubereiten und eine Verlängerung der Verjährungsfrist für personalrechtliche Massnahmen zu prüfen. Mit der Abschaffung sollen auch die disziplinarischen Massnahmen wie Lohnkürzungen und Bussen entfallen. Künftig können Verstösse gegen arbeitsrechtliche Pflichten über personalrechtliche Massnahmen wie Mahnungen oder eine Änderung des Aufgabenbereichs geregelt werden.

Bei der Eintretensdebatte wurden von Ihrer Kommission diverse Fragen geklärt. Warum will der Bundesrat künftig nur über die Finanzierungsbestimmungen der beruflichen Vorsorge entscheiden und nicht mehr über die Leistungsbestimmungen? Die Antwort der Vertretung des Bundesrates war: Zwischen dem Bundespersonalgesetz und dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bestehe ein Rechtskonflikt. Öffentlich-rechtliche Körperschaften dürfen entweder Finanzierungs- oder Leistungsbestimmungen erlassen, aber nicht beides. Zur Lösung schlägt der Bundesrat vor, die Finanzierungsbestimmungen selbst zu regeln und die Leistungsbestimmungen der Kassenkommission Publica zu überlassen. Der Bundesrat bleibt aber über Abstimmungsmechanismen in die Gesamtvorsorge eingebunden und kann im Fall von finanziellen Auswirkungen auch bei Leistungsänderungen indirekt mitwirken.

Eine Frage in der Kommission war, ob das jetzt nur eine Minirevision sei bzw. wann die nächste Revision komme. Hierzu wurde ausgeführt, dass die aktuelle Revision alle Punkte umfasse, die als dringend regelungsbedürftig gelten. Die Annahme der parlamentarischen Initiative zur Abgangsentschädigung könnte hingegen zu weiteren Gesetzesänderungen führen. Zudem würden fast jährlich Anpassungen an der Bundespersonalverordnung erfolgen.

Eine Frage zum Whistleblowing-Artikel lautete, ob die Vertrauensstellen des Bundes von der Pflicht befreit werden sollen, Verbrechen und Vergehen zu melden, und wie sich das mit den Regeln in der Privatwirtschaft vereinbaren lasse. Die Antwort von Frau von Kaenel, der Vertretung des Bundesrates, war, dass Vertrauensstellen künftig nicht verpflichtet seien, Meldungen zu Verbrechen weiterzuleiten. Mitarbeitende könnten solche Meldungen machen, und die Vertrauensstellen dürften sie weitergeben, müssten es aber nicht. Das solle das Vertrauen in diese Stellen stärken. Bei Gefahr für Leib und Leben würde eine Meldung möglich bleiben. Die Regelung betreffe nur das Dienstverhältnis nach dem Bundespersonalgesetz, nicht hingegen das Strafrecht. Im Privatsektor würden ähnliche Regeln gelten.

Auch Personalverleihverträge wurden noch diskutiert. In der Botschaft wird Artikel 6b als deklaratorische Bestimmung bezeichnet, die es dem Bund ermögliche, auch Personalverleihverträge abzuschliessen. Es wurde gefragt, wie dabei mit dem Amtsgeheimnis, der Vertraulichkeit und anderen Verpflichtungen umgegangen werde, ob diese sichergestellt seien und ob diese Ausgaben Teil des Personalkredits seien oder dazu dienen würden, das maximale Personalbudget zu umgehen. Ebenfalls wurde gefragt, wie viele Personen das betreffen würde.

Die Antwort hierzu war, dass Artikel 6b aufgrund der Motion 19.4382 der GPK-S entstanden sei. Er stelle klar, dass Personalverleih nur zulässig sei, wenn kein festangestelltes Personal verfügbar sei. Die Subsidiarität ist also hier entscheidend. Musterverträge wurden zur Verfügung gestellt. Genaue Zahlen zu den beschäftigten Personen liegen nicht vor. Im Jahr 2020 beliefen sich die Ausgaben für den Personalverleih auf 60 Millionen Franken, 2023 waren es "nur" noch 37 Millionen Franken. Dieser Rückgang sei auf das Ziel zurückzuführen, wieder mehr Aufgaben intern zu erledigen.



Zur zusammenfassenden Bewertung durch Ihre Kommission: Die Revision des Bundespersonalgesetzes stellt eine notwendige Anpassung an die aktuellen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen dar. Die neuen Regelungen ermöglichen eine moderne, digitalisierte und effiziente Verwaltung, die gleichzeitig den Datenschutz stärkt und die Flexibilität in den Arbeitsverhältnissen erhöht. Besonders hervorzuheben ist die Neuregelung im Bereich der beruflichen Vorsorge. Auch die Datenschutzbestimmungen und die Digitalisierung von Arbeitsverträgen sind wichtige Fortschritte, die den Bundesangestellten zugutekommen werden. Die Kommission befürwortet die Vorlage; sie schafft eine solide und zukunftsfähige Rechtsgrundlage für die Bundesverwaltung. Mit dieser Reform wird die Schweiz nicht nur in der Verwaltungsführung, sondern auch im Bereich des Datenschutzes und der digitalen Transformation des öffentlichen Sektors nachhaltig gestärkt. Ich bitte Sie einzutreten.

Keller-Sutter Karin, Bundespräsidentin: Sie haben es gehört: Das Bundespersonalgesetz soll revidiert werden. Es werden Ihnen Änderungen in vier Themenfeldern vorgeschlagen. Ich gehe kurz darauf ein.

Zuerst zur beruflichen Vorsorge: Im Themenfeld berufliche Vorsorge schlägt der Bundesrat eine Anpassung der vorsorgepolitischen Steuerung der dezentralen Verwaltungseinheiten vor. Er will in Zukunft ausschliesslich Bestimmungen genehmigen, welche die Finanzierung betreffen. Dazu gehören beispielsweise die Höhe der Beiträge oder der Beginn der Versicherungspflicht. Die Genehmigung von Bestimmungen über die Leistungen 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 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 diesem Vorsorgebereich das Leistungsprimat an.

Dann zum Datenschutz: Eine weitere Änderung betrifft den Datenschutz. Sie wissen, dass das neue Datenschutzgesetz am 1. September 2023 in Kraft getreten ist. Dabei wurde der Begriff "Persönlichkeitsprofil" abgeschafft, und es wurde der neue Begriff "Profiling" bzw. "Profiling mit hohem Risiko" eingeführt. Das Bundespersonalrecht muss an diese neue

AB 2025 S 487 / BO 2025 E 487

Begrifflichkeit angepasst werden. Diese Anpassung ist wichtig. Die Arbeitgeber nach dem Bundespersonalgesetz können ansonsten zum Beispiel 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.

Dann zur Digitalisierung: Hier sieht 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.

Schliesslich wurden noch weitere Punkte, die in der Praxis zu Unsicherheiten geführt haben, angepasst, und es wurden auch gewisse Flexibilisierungen eingeführt.

Auf die verschiedenen Minderheiten respektive Mehrheiten werde ich in der Detailberatung eingehen.

Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen

L'entrée en matière est décidée sans opposition

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; Gliederungstitel vor Art. 8; 8 Abs. 1, 1bis, 2, 2bis; 8a

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates



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 ; 8 al. 1, 1bis, 2, 2bis ; 8a

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 10 Titel, Abs. 1, 2, 3 Einleitung, Bst. e, 4

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag der Minderheit

(Maillard Pierre-Yves, Jositsch, Zopfi)

Gemäss geltendem Recht

Art. 10 titre, al. 1, 2, 3 introduction, let. e, 4

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition de la minorité

(Maillard Pierre-Yves, Jositsch, Zopfi)

Selon droit en vigueur

Z'graggen Heidi (M-E, UR), für die Kommission: Die Mehrheit unterstützt den Entwurf des Bundesrates, wie er vorliegt. Wenn in einer grossen Verwaltung wie in der Bundesverwaltung eine einzelne Stelle aus wirtschaftlichen Gründen gestrichen wird, fällt das nicht unter wirtschaftliche Umstrukturierung. Es besteht das Risiko, dass dieser Begriff genutzt wird, um sich von Mitarbeitern aus anderen Gründen zu trennen. Leistungsdefizite können jedoch bereits heute ein Entlassungsgrund sein.

Der Bundesrat möchte den Begriff "schwerwiegend" streichen, weil er in der Praxis für Verwirrung sorgte. Das Bundesverwaltungsgericht hat ihn so ausgelegt, dass Reorganisationen immer ein grösseres Ausmass haben müssen. Der Bundesrat findet jedoch, es sollten auch bei kleineren Umstrukturierungen einzelne Stellen aufgehoben werden können. Der Schutz für Mitarbeitende bleibt unverändert. Der Arbeitgeber muss sechs Monate lang nach einer zumutbaren neuen Stelle suchen. Es bestehen weiterhin Regelungen für Abgangsentschädigungen. Eine Kündigung ist nur mit sachlichem Grund möglich. Reorganisationen dürfen nicht vorgeschoben werden, um sich von jemandem zu trennen.

Die Mehrheit unserer Kommission ist für den Beschluss des Nationalrates, gemäss Entwurf des Bundesrates, und möchte das Wort "schwerwiegend" streichen. Die Minderheit Maillard Pierre-Yves möchte es beibehalten.

Maillard Pierre-Yves (S, VD): Pour cet article 10, il y a trois modifications. Les arguments que je vais donner pour cet article pourraient être répétés pour les deux articles suivants. Je n'aurai pas besoin de réintervenir, si vous le souhaitez, Monsieur le président, cela écartera les débats. La vice-présidente, notre collègue Z'graggen, a donné les principaux motifs, mais il faut quand même bien regarder à quel point le Conseil fédéral va dans le détail et nous propose une modification légale pour des motifs qui nous paraissent assez peu convaincants.

La première modification vise à donner la possibilité de résilier de manière ordinaire un contrat de travail pour les motifs que l'on connaît déjà, mais d'en ajouter un : le décès. On part de l'idée que le Conseil fédéral n'a sans doute pas dû payer beaucoup de fonctionnaires décédés jusqu'à présent, mais il semblait important de préciser ceci. Évidemment, ce n'est pas contre cela que j'interviens, mais cela montre à quel point on a été dans le détail dans cette révision législative.

La deuxième modification consiste à changer un argument pour pouvoir supprimer un poste de travail, en passant de "motifs objectivement suffisants" à "motifs objectifs". On ne voit pas tellement pourquoi il faut passer de "motifs objectivement suffisants" à "motifs objectifs". Un motif objectif est assez faible comme motif pour pouvoir justifier une suppression de poste de travail.

La troisième modification consiste à changer "impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs", en enlevant l'adjectif "majeur", c'est-à-dire en passant à "impératifs économiques ou impératifs d'exploitation". Quand on demande à l'administration pourquoi ces suppressions d'adjectifs ou d'adverbes sont importantes,



on nous répond qu'il y aurait eu des cas où des fonctionnaires auraient empêché un licenciement, parce qu'ils auraient été interprétés par le Tribunal fédéral. Quand on demande combien de cas étaient concernés, on n'a pas eu de réponse. Cela doit donc être des cas franchement très rares. Simplement, on a aussi l'impression que, avant le processus d'économies proposé par le Conseil fédéral – cela nous a d'ailleurs été dit –, le Conseil fédéral a essayé d'assouplir les motifs de licenciement, sans nous apporter beaucoup d'arguments objectifs pour justifier que la pratique actuelle ne fonctionne pas. La pratique actuelle me semble pouvoir permettre de gérer des mesures d'économie sans forcément que l'on ait à changer la loi et à affaiblir les critères qui justifient des suppressions de postes de travail.

C'est pourquoi je vous invite à en rester au droit en vigueur qui me paraît suffisant pour les objectifs de gestion que se donne le Conseil fédéral.

Keller-Sutter Karin, Bundespräsidentin: Ich werde es machen wie Herr Maillard mit seiner Minderheit, ich werde mich gleich zu allen drei Artikeln äussern, also zu den Artikeln 10, 11 und 14. Ich bitte Sie, bei diesen Artikeln der Mehrheit zu folgen.

Das Gesetz sagt heute, dass eine Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen möglich ist, wenn diese Gründe schwerwiegend sind. Der Begriff "schwerwiegend" führt in der Praxis zu gewissen Unsicherheiten. Das Bundesverwaltungsgericht hat den Begriff "schwerwiegend" so interpretiert, dass solche Kündigungsgründe grundsätzlich nur bei einer Reorganisation oder Umstrukturierung grösseren Ausmasses bestehen. Die betrieblichen Bedürfnisse eines Arbeitgebers können sich ändern und Umstrukturierungen zur Folge haben. In der Praxis kann eine Reorganisation, die betrieblich nötig ist, aber auch zum Umbau oder eben zum Abbau nur einer oder weniger Stellen führen. Es ist somit wichtig, dass Rechtssicherheit dahin gehend besteht, dass nicht nur Reorganisationen grösseren Ausmasses zu einer Kündigung führen können.

AB 2025 S 488 / BO 2025 E 488

Auch bei einer kleinen Organisation muss der Arbeitgeber während mindestens sechs Monaten aktiv nach einer neuen zumutbaren Stelle suchen. Es ist selbstverständlich zuerst intern zu suchen und in kleineren Verwaltungseinheiten. Sie können sich vorstellen, dass es z. B. für Ämter mit weniger als 50 Mitarbeitenden nicht immer möglich ist, eine geeignete Funktion innerhalb der eigenen Verwaltungseinheit zu finden. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber bei einer anderen Einheit der Bundesverwaltung suchen, und wenn diese Suche ergebnislos ist, kann der Arbeitgeber kündigen, aber er muss das wirtschaftliche Fortkommen der betroffenen Person unterstützen. Diese Person hat dann Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Ich möchte auch noch festhalten, dass Reorganisationen – das hat Ständerätin Z'graggen auch erwähnt – nicht vorgeschoben werden dürfen, um einer angestellten Person ohne sachlichen Grund zu kündigen. Eine solche Vorgehensweise würde vom Gericht als willkürlich beurteilt.

Weiter wird auch der Entwurf des Bundesrates zu Artikel 11 bekämpft. Abgesehen von den formellen Änderungen geht es bei diesem Artikel darum, dass sowohl Arbeitgeber als auch Angestellte einen befristeten Vertrag ordentlich kündigen können, wenn sie diese Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben. Heute können befristete Verträge nur aus wichtigen Gründen gekündigt werden. Die neue Möglichkeit ist aber auch für die Angestellten attraktiv, weil sie nicht mehr mit dem Arbeitgeber verhandeln müssen, wenn sie vor Ablauf der Vertragsdauer eine andere Stelle gefunden haben.

Ich bitte Sie, bei den Artikeln 10, 11 und 14 durchgehend der Mehrheit zu folgen.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/7447)

Für den Antrag der Mehrheit ... 32 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 11 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 11

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag der Minderheit

(Maillard Pierre-Yves, Zopfi)

Streichen



Art. 11

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition de la minorité

(Maillard Pierre-Yves, Zopfi)

Biffer

Z'graggen Heidi (M-E, UR), für die Kommission: Zu diesem Artikel wurden bereits von der Frau Bundespräsidentin und vom Minderheitssprecher Begründungen abgegeben. Ich habe keine Bemerkungen.

Präsident (Caroni Andrea, Präsident): Herr Maillard verzichtet auf ein Votum.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/7448)

Für den Antrag der Mehrheit ... 32 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 11 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 13

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Art. 14 Abs. 2 Bst. c

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Antrag der Minderheit

(Maillard Pierre-Yves, Zopfi)

Gemäss geltendem Recht

Art. 14 al. 2 let. c

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil national

Proposition de la minorité

(Maillard Pierre-Yves, Zopfi)

Selon droit en vigueur

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/7449)

Für den Antrag der Mehrheit ... 33 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 11 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 21a

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté



Art. 22a Abs. 1–7

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 22a al. 1–7

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Z'graggen Heidi (M-E, UR), für die Kommission: Hier hat der Nationalrat eine neue Bestimmung eingefügt. Der Bundesrat schlägt in seinem Entwurf vor, Whistleblowing vom Öffentlichkeitsprinzip auszunehmen, um sowohl die Meldenden als auch die Gemeldeten besser zu schützen und somit das Whistleblowing zu stärken.

Der Nationalrat folgte einem Antrag der SPK-N, der den Fokus speziell auf den Schutz der Daten und der Privatsphäre der Meldenden legt. Dieser Beschluss wird vom Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten ausdrücklich unterstützt.

Die Frau Bundespräsidentin hat in der Ratsdebatte im Nationalrat diese Version als Schritt in die richtige Richtung bezeichnet. Weitere Änderungsanträge wurden auch bei uns in der Kommission nicht gestellt, und so stimmt Ihre Kommission dem Beschluss des Nationalrates zu.

Angenommen – Adopté

Art. 25 Abs. 2 Bst. b; 26; 27 Abs. 1 Einleitung, Bst. a-c, g-l, 2, 2bis, 5 Bst. a, c, 6; 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; 32l Abs. 1; 32m Abs. 1; 34 Abs. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 25 al. 2 let. b ; 26 ; 27 al. 1 introduction, let. a-c, g-l, 2, 2bis, 5 let. a, c, 6 ; 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 ; 32l al. 1 ; 32m al. 1 ; 34 al. 1

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

AB 2025 S 489 / BO 2025 E 489

Art. 34b Abs. 1 Bst. a, 2, 3

Antrag der Mehrheit

Gemäss geltendem Recht

Antrag der Minderheit

(Schwander, Engler)

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Art. 34b al. 1 let. a, 2, 3

Proposition de la majorité

Selon droit en vigueur

Proposition de la minorité

(Schwander, Engler)

Adhérer à la décision du Conseil national

Z'graggen Heidi (M-E, UR), für die Kommission: Die Kommission beantragt Ihnen hier, beim bestehenden Recht zu bleiben.

Es wurde nämlich hinterfragt, warum der Begriff "schwerwiegend" aus dem Gesetz gestrichen wurde, obwohl dadurch die Kündigungsmöglichkeiten erleichtert werden. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass Gerichte Kündigungen weiterhin als ungerechtfertigt oder missbräuchlich einstufen könnten. In solchen Fällen sieht



das geltende Recht, und das ist hier der entscheidende Punkt, eine Entschädigung von sechs bis zwölf Monatslöhnen vor, die als notwendige Unterstützung für den Neustart nach einer ungerechtfertigten Kündigung betrachtet wird. Eine Entschädigung von null bis acht Monatslöhnen, wie es der Bundesrat vorsieht, wurde in unserer Kommission als zu gering kritisiert.

Weiter wurde diskutiert, warum denn die Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung nicht erhöht, sondern gesenkt werden soll, zumal das Gesetz mit sechs bis zwölf Monatslöhnen bereits heute eine Differenzierung vorsieht. Zudem wurde gefragt, wie oft solche Fälle vorkommen würden.

Da es relativ selten vorkommt, beantragt Ihnen die Kommission, beim bisherigen Recht zu bleiben.

Schwander Pirmin (V, SZ): Ich beantrage Ihnen namens der Minderheit, dem Bundesrat zu folgen. Warum?

De facto ist die Entschädigung bei ungerechtfertigten Kündigungen im geltenden Recht praktisch gleich hoch wie bei missbräuchlichen Kündigungen. Die Kommissionssprecherin ist darauf in der Ausgangsdiskussion bereits eingegangen. Es stellt sich die Frage, was der Gesetzgeber damals meinte. Man kann fragen: Wo liegt für die Betroffenen der Unterschied zwischen "missbräuchlich" und "ungerechtfertigt"? Wenn man von "missbräuchlich" spricht, geht es um die Frage der Rechtmässigkeit. Ist die Rechtmässigkeit gegeben oder nicht? Ist sie nicht gegeben, soll der Arbeitgeber eine entsprechende Entschädigung bezahlen. Bei einer ungerechtfertigten Kündigung geht es jedoch vielfach nicht um die Frage der Rechtmässigkeit, sondern darum, ob etwas gerecht oder ungerecht ist. Die Frage, ob etwas gerecht ist oder nicht, kann schnell auf etwas Subjektives hinauslaufen.

In dieser Diskussion will der Bundesrat eine Abstufung vornehmen. Bei einer missbräuchlichen Kündigung muss eine höhere Entschädigung bezahlt werden als bei einer ungerechtfertigten Kündigung. Dass man hier eine Unterscheidung macht, scheint der Minderheit gerechtfertigt zu sein. Es ist nicht so, dass wir die Entschädigung gänzlich streichen. Nach wie vor ist eine Kumulation mit Abgangsentschädigung möglich. Das heisst, bei einer ungerechtfertigten Kündigung ist es durchaus möglich, dass sechzehn bis zwanzig Monatslöhne bezahlt werden müssen. Es geht um eine Abstufung; es geht darum, dass wir sagen: Eine missbräuchliche Kündigung hat eine höhere Entschädigung zur Folge als eine ungerechtfertigte Kündigung. Das scheint der Minderheit gerechtfertigt zu sein.

Ich bitte Sie deshalb, dem Bundesrat zu folgen.

Jositsch Daniel (S, ZH): Die Überlegung von Kollege Schwander kann man durchaus nachvollziehen. Aber schauen Sie sich die Situation einmal von der Seite des oder der Betroffenen her an. Egal, ob Ihnen missbräuchlich oder ungerechtfertigterweise gekündigt wird, das Resultat ist das Gleiche. Sie stehen auf der Strasse, und Sie haben keine Stelle mehr. Und eine solche Entschädigung, ob sie jetzt sechs oder acht Monatslöhne oder einen Jahreslohn beträgt, kann unter Umständen einen Härtefall nicht wirklich entschädigen. Wenn Sie mit 50 oder 55 Jahren eine Stelle verlieren, ist es relativ schwierig, wieder eine Stelle zu erlangen. Das ist der Grund, warum die Mehrheit an dieser Entschädigung festhalten möchte. Wir betrachten sie eher als eine Minimallinie, als dass sie zu hoch wäre. Sie müssen sich einfach vergegenwärtigen: In solchen Situation – ich hoffe, solche Fälle sind sehr selten – handelt es sich um ein Fehlverhalten des staatlichen Arbeitgebers. Hier jetzt ein Zeichen zu setzen und zu sagen, wir gehen mit der Entschädigung noch herunter, scheint der Mehrheit nicht gerechtfertigt zu sein.

Deshalb möchte ich Sie bitten, dem Antrag der Mehrheit zu folgen.

Keller-Sutter Karin, Bundespräsidentin: Ich bitte Sie, der Minderheit Schwander zu folgen und damit beim Nationalrat bzw. beim Bundesrat zu bleiben.

Sie haben es gehört: Heute beträgt die gerichtlich ausgesprochene Entschädigung bei ungerechtfertigten Kündigungen in der Regel sechs bis zwölf Monatslöhne. Der Bundesrat sieht hier maximal acht Monatslöhne vor. Die Änderung bezieht sich aber nur auf ungerechtfertigte Kündigungen. Bei missbräuchlichen Kündigungen soll die gerichtlich ausgesprochene Entschädigung bei sechs bis zwölf Monatslöhnen bleiben.

Der Grund, warum der Bundesrat dies vorsieht, ist die Verhältnismässigkeit. Die Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung ist heute praktisch gleich geregelt wie die Entschädigung für die missbräuchliche Kündigung, und dies, obwohl der Unrechtsgehalt bei der missbräuchlichen Kündigung natürlich ungleich grösser ist. Dies, Herr Ständerat Jositsch, war der Beweggrund. Die gerichtlich ausgesprochene Entschädigung hat dann strafenden Charakter für den Arbeitgeber, und als solche muss sie im Einzelfall auch verhältnismässig sein.

Selbst das Gericht hat in verschiedenen Fällen erkannt, dass der vom Bundespersonalgesetz festgelegte Rahmen zu hoch ist, und ist auch schon nach unten davon abgewichen. Es ist aus Sicht des Bundesrates nicht angemessen, dass beispielsweise auch wegen kleiner Formfehler im Kündigungsverfahren ein Strafrah-



men von in der Regel sechs bis zwölf Monatslöhnen ausgesprochen wird. Wenn man die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts der letzten Jahre anschaut, sieht man, dass es nur wenige Fälle gibt – es sind drei bis fünf Fälle pro Jahr –, in denen gerichtlich eine Entschädigung ausgesprochen wird. Es geht dem Bundesrat aber nicht um die Anzahl der Gerichtsfälle, sondern um die Frage der Verhältnismässigkeit der Strafe. Viele Fälle werden aussergerichtlich gelöst, weil das auch günstiger ist.

Nun, wie steht es um den Kündigungsschutz? Mitarbeitende, denen ungerechtfertigterweise und unverschuldet gekündigt wurde, erhalten in der Regel zusätzlich zur gerichtlich ausgesprochenen Entschädigung auch noch eine Abgangsentschädigung. Das ist generell bei Angestellten ab dem Alter 50 oder nach 20 Dienstjahren der Fall. Bei Mitarbeitenden in Monopolberufen oder bei Reorganisationen gilt dies bereits ab dem Alter 40 oder nach 10 Dienstjahren. Wie Sie sehen, sind ältere Mitarbeitende und auch langjährige Mitarbeitende im Bundespersonalrecht besonders geschützt. Diese Entschädigung kommt kumulativ zur gerichtlich ausgesprochenen Entschädigung hinzu. Sie kann bei einer sozialen Härte bis zu zwölf Monatslöhnen betragen. Insgesamt könnte das Gericht mit dem Entwurf des Bundesrates also immer noch eine Entschädigung von bis zu zwanzig Monatslöhnen aussprechen.

Ich möchte Sie bitten, hier der Minderheit Schwander, dem Nationalrat und damit dem Bundesrat zu folgen.

AB 2025 S 490 / BO 2025 E 490

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 24.068/7450)

Für den Antrag der Minderheit ... 29 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit ... 14 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 Beschluss des Nationalrates

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 à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Änderung anderer Erlasse

Modification d'autres actes

Ziff. 1–14

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Nationalrates

Ch. 1–14

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil national

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 24.068/7451)

Für Annahme des Entwurfes ... 40 Stimmen

(Einstimmigkeit)

(2 Enthaltungen)



AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Ständerat • Sommersession 2025 • Fünfte Sitzung • 10.06.25 • 15h15 • 24.068
Conseil des Etats • Session d'été 2025 • Cinquième séance • 10.06.25 • 15h15 • 24.068



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

Präsident (Caroni Andrea, Präsident): Das Geschäft ist bereit für die Schlussabstimmung.

