



23.432

Parlamentarische Initiative
Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader der Bundes-
verwaltung und bundesnaher Unternehmen
Bericht der Staatspolitischen Kommission des Ständerates

vom 17. Februar 2026

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit diesem Bericht unterbreiten wir Ihnen den Entwurf für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes. Gleichzeitig erhält der Bundesrat Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die Kommission beantragt, dem beiliegenden Entwurf zuzustimmen.

17. Februar 2026

Im Namen der Kommission
Die Präsidentin, Heidi Z'graggen

Übersicht

Abgangsentschädigungen an Topkader der Bundesverwaltung und bundesnaher Unternehmen gaben in den letzten Jahren immer wieder zu Diskussionen in der Öffentlichkeit und auch im Parlament Anlass. Die Praxis wurde als zu grosszügig kritisiert. Mit den vorgeschlagenen Änderungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) sollen Abgangsentschädigungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (respektive der obersten operativen Stufe) und des Verwaltungsrates (respektive des übergeordneten strategischen Organs) weitgehend untersagt werden.

Ausgangslage

Das geltende Recht sieht vor, dass an bestimmte, in der Bundespersonalverordnung (BPV) aufgeführte Kategorien des Bundespersonals bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungen ausgerichtet werden können (Art. 19 Abs. 4 BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 2 BPV). Diese Entschädigungen sind insbesondere im Zusammenhang mit der Möglichkeit der vereinfachten Kündigung für dieses Personal zu sehen (Art. 26 Abs. 1 bis 5 BPV). Dadurch soll es einfacher sein, sich aufgrund geänderter Umstände von gewissen Mitarbeitenden trennen zu können.

Ebenso ist es gemäss geltendem Recht möglich, dass mit Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates von Unternehmen und Anstalten des Bundes Abgangsentschädigungen vertraglich vereinbart oder solche statutarisch festgehalten werden.

Inhalt der Vorlage

Artikel 19 Absatz 4 BPG soll weiterhin die Möglichkeit enthalten, dass bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Entschädigungen ausgerichtet werden können. Allerdings wird neu festgehalten, dass an Mitglieder der Geschäftsleitung keine Entschädigungen ausgerichtet werden, auch wenn die Möglichkeit einer vereinfachten Kündigung nach wie vor besteht. Entschädigungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung sollen nur noch in wenigen besonderen Fällen möglich sein, z.B. wenn das Arbeitsverhältnis in Folge einer Reorganisation aufgelöst wurde und die Voraussetzungen gemäss Artikel 78 Absatz 1 BPV erfüllt sind.

Zudem wird in Artikel 6a BPG sowie in verschiedenen Spezialgesetzen betreffend die Unternehmen und Anstalten des Bundes neu festgehalten, dass für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates keine Abgangsentschädigungen vereinbart werden und auch keine solchen statutarisch vorgesehen werden dürfen. Dadurch wird eine Angleichung an die Regelungen im OR für börsennotierte Gesellschaften vorgenommen.

Bericht

1 Entstehungsgeschichte

1.1 Die parlamentarische Initiative 23.432 (Minder) Stark

Am 30. Mai 2023 reichte der damalige Ständerat Thomas Minder (SH) eine parlamentarische Initiative ein, mit welcher er ein Verbot von Abgangsentschädigungen ans Topkader der Bundesverwaltung und bundesnaher Unternehmen forderte. Danach sollen Mitglieder der Geschäftsleitung (respektive der obersten operativen Stufe) und des Verwaltungsrates (respektive des übergeordneten strategischen Organs) der Bundesverwaltung und der Unternehmen und Anstalten des Bundes keine Abgangsentschädigungen erhalten. Dabei gelten Vergütungen, die bis zur Beendigung des Vertrags geschuldet sind, nicht als Abgangsentschädigung.

Der Initiant begründete sein Anliegen mit den Regelungen für börsennotierte Gesellschaften, welche seit etwa zehn Jahren ein Verbot von Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte kennen. In Anlehnung an dieses Verbot bei privatrechtlichen Unternehmungen sollte ein solches Verbot auch beim Bund eingeführt werden. Der Initiant zählt verschiedene Beispiele von Entschädigungen auf, die an Topkader der Bundesverwaltung und von Unternehmen und Anstalten des Bundes gezahlt wurden und zum Teil den Umfang eines ganzen Jahreslohnes von über 300'000 Franken hatten.

Nach dem Ausscheiden von Thomas Minder aus dem Ständerat wurde die parlamentarische Initiative von Ständerat Jakob Stark (TG) aufgenommen.

1.2 Vorprüfung der parlamentarischen Initiative

1.2.1 Ablehnung in der Kommission des Ständerates

Die Staatspolitische Kommission des Ständerates (SPK-S) nahm an ihrer Sitzung vom 9. April 2024 die Vorprüfung der Initiative vor. Die Kommission beantragte ihrem Rat mit 7 zu 3 Stimmen bei 2 Enthaltungen, der Initiative keine Folge zu geben (vgl. Bericht der SPK-S vom 9. April 2024). Die Kommission liess sich über die zwischen 2014 und 2023 geleisteten Abgangsentschädigungen informieren. Sie stellte fest, dass es Schwankungen gibt, über eine längere Zeitspanne hinweg jedoch keine kontinuierliche Zunahme der ausbezahlten Abgangsentschädigungen festgestellt werden kann. Zwischen 2014 und 2023 bewegte sich die Gesamtsumme der jährlich an Angehörige der Lohnklassen 30–38 ausbezahlten Abgangsentschädigungen zwischen 0,05 und 1,7 Millionen Franken. Im Vergleich zum gesamten Personalaufwand sind das sehr geringe Beträge.

Die SPK-S sprach sich noch aus einem weiteren Grund gegen die Initiative aus: Ihrer Ansicht nach macht es das Instrument der Abgangsentschädigungen leichter, sich aufgrund geänderter Umstände von gewissen Mitarbeitenden trennen zu können. So wünschen z.B. neue Departementsvorsteherinnen und -vorsteher häufig personelle Änderungen in ihrem näheren Umfeld. Das Bundespersonalrecht sieht deshalb für bestimmte Funktionen erleichterte Kündigungsvoraussetzungen vor, um solche unkomplizierten Abgänge zu ermöglichen. Die Abgangsentschädigungen würden somit

auch ein Instrument für eine flexible Personalpolitik des Bundes darstellen. Im Übrigen sei die Kombination von vereinfachter Kündigung mit Abgangsentschädigungen transparenter als die sofortige Freistellung aufgrund längerer Kündigungsfristen, wie dies in der Privatwirtschaft aufgrund des Verbots von Abgangsentschädigungen vor kommt.

Die Minderheit der Kommission wies darauf hin, dass die hohen Abgangsentschädigungen von der Bevölkerung nicht verstanden würden. Auch wenn der finanzielle Aufwand insgesamt nicht von grosser Bedeutung ist, wecke doch jede einzelne Abgangsentschädigung Irritationen bei den Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern. Solche Entschädigungen würden als «goldene Fallschirme» wahrgenommen. Immer wieder würden in den Medien konkrete Fälle publik, welche kein gutes Licht auf die Personalpolitik des Bundes werfen würden. Der Bund sollte sich vermehrt an der Privatwirtschaft orientieren.

1.2.2 Zustimmung im Ständerat

Die Debatte im Ständerat vom 6. Juni 2024 (AB 2024 S 500) war dann auch geprägt von neuen Medienberichten über die Abgangsentschädigung von über 300'000 Franken an die scheidende Direktorin des Bundesamtes für Polizei. Der Sprecher der Kommissionsminderheit und auch weitere Votanten zeigten sich irritiert über die Ausrichtung dieser Entschädigung. Der Minderheitensprecher listete eine ganze Reihe von ehemaligen Kaderleuten auf, die Abgangsentschädigungen erhalten haben. Diese Entschädigungen seien insbesondere vor dem Hintergrund der sicheren Arbeitsverhältnisse und die vergleichsweisen hohen ordentlichen Entschädigungen beim Bund nicht gerechtfertigt.

Die Minderheit der Kommission setzte sich in der Abstimmung durch und der Rat gab der Initiative mit 20 zu 16 Stimmen bei einer Enthaltung Folge (AB 2024 S 501).

1.2.3 Zustimmung der Kommission des Nationalrates

Das Anliegen eines Verbots von Abgangsentschädigungen für Topkader der Bundesverwaltung ist in der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-N) schon immer auf offene Ohren gestossen. So hatte sie nur zwei Jahre vorher selber eine Kommissionsinitiative mit dieser Forderung eingereicht (Pa.Iv. SPK-N 22.453 «Keine Abgangsentschädigungen für Kader in der Bundesverwaltung sowie in Unternehmen und Anstalten des Bundes»), welche sie dann allerdings aufgrund der negativen Rückmeldung aus der ständerätlichen Kommission zurückzog (vgl. Kapitel 1.3). Es erstaunt denn auch nicht, dass die SPK-N an ihrer Sitzung vom 14. November 2024 der parlamentarischen Initiative 23.432 ohne grosse Diskussion mit 20 zu 2 Stimmen zustimmte.

Die Frage der Abgangsentschädigungen war inzwischen auch mehrmals im Plenum des Nationalrates diskutiert worden. So wurden Fragen gestellt zur Entschädigung der abtretenden Direktorin des Bundesamtes für Polizei (Fragen 24.7476 Aeschi und 24.7268 Wyssmann). Der Nationalrat stimmte am 25. September 2024 zudem einer Motion von Nationalrat Golay zu (24.3481 «Goldenen Fallschirmen in der Bundesverwaltung ein Ende setzen») (AB 2024 N 1907). Der Ständerat lehnte diese Motion ab, weil sie eine Doppelspurigkeit zu der Initiative 23.432 darstellt (AB 2025 S 228).

1.2.4 Ausarbeitung einer Vorlage durch die SPK-S

Indem der Ständerat der Initiative Folge gegeben und die SPK-N diesem Entscheid zugestimmt hatte, erhielt die SPK-S den Auftrag, eine Vorlage zur Umsetzung der Initiative auszuarbeiten. An ihrer Sitzung vom 11. Februar 2025 hat sich die Kommission mit dem weiteren Vorgehen befasst. Sie hat sich dagegen ausgesprochen, das Anliegen in die zu dieser Zeit in den Räten hängigen Vorlage für verschiedene Änderungen des BPG (24.068) einzubringen. Vielmehr hat sie dem Sekretariat den Auftrag erteilt, in Zusammenarbeit mit der Verwaltung einen Vorentwurf für eine Änderung des BPG und der entsprechenden Spezialgesetze samt erläuternden Bericht zu erarbeiten. An ihrer Sitzung vom 17. Februar 2026 konnte die Kommission die Beratung des Vorentwurfs vornehmen. Sie hat diesen in der Gesamtabstimmung mit 10 zu 0 Stimmen und einer Enthaltung angenommen. Die Kommission hat auf die Durchführung einer Vernehmlassung verzichtet: Gemäss Artikel 3a Absatz 1 Buchstabe a des Vernehmlassungsgesetzes (SR 172.061) kann auf die Durchführung eines Vernehmlassungsverfahrens verzichtet werden, «wenn das Vorhaben vorwiegend die Organisation oder das Verfahren von Bundesbehörden ... betrifft.» Die vorliegende Gesetzesänderung betrifft einen kleinen Kreis von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und bundesnahen Betrieben. Es ist nicht unüblich, dass bei Änderungen des BPG auf eine Vernehmlassung verzichtet wird (vgl. z.B. Vorlage 24.068).]

1.2.5 Übersicht über ausgerichtete Entschädigungen

Die nachfolgenden Zahlen sollen einen Eindruck vermitteln über den Umfang der seit 2014 geleisteten Abgangsentschädigungen. Über alle Lohnklassen hinweg bewegte sich die Gesamtsumme aller Abgangsentschädigungen zwischen 0,8 bis 3,4 Millionen Franken. Die jährliche Anzahl lag zwischen 15 und 58 Abgangsentschädigungen. Was die Topkader der Lohnklassen 30–38 betrifft, betrug die jährliche Gesamtsumme zwischen 0,05 und 1,7 Millionen Franken. Die jährliche Anzahl lag hier zwischen einer und zehn Abgangsentschädigungen.

	Bundesverwaltung total (alle Lohnklassen)				Topkader (Lohnklassen 30–38)			
	Anzahl	Betrag in CHF	Ø in CHF	Median in CHF	Anzahl	Betrag in CHF	Ø in CHF	Median in CHF
2025	19	1'489'780	78'409	63'115	4	741'780	185'445	164'862
2024	30	2'875'257	95'842	72'023	10	1'449'776	144'978	143'467
2023	22	2'352'007	106'909	65'997	5	1'364'540	272'908	322'681
2022	15	839'479	55'965	41'230	1	49'173	49'173	49'173
2021	33	2'919'181	88'460	70'517	9	1'667'796	185'311	159'573
2020	39	1'329'762	34'096	13'686	1	73'288	73'288	73'288
2019	25	2'160'175	86'407	59'000	6	995'026	165'838	143'824
2018	29	2'171'135	74'867	56'438	4	610'477	152'619	159'202
2017	50	3'356'722	67'134	53'486	6	921'780	153'630	130'662
2016	58	2'892'432	49'870	41'391	3	497'066	165'689	108'639
2015	39	3'122'344	80'060	63'821	5	980'993	196'199	168'445
2014	35	1'431'126	40'889	40'000	2	102'160	51'080	51'080

1.3 Frühere Diskussionen

Diskussionen über Abgangsentschädigungen an Topkader der Bundesverwaltung und von Unternehmen und Anstalten des Bundes sind nicht neu und beschäftigten die Öffentlichkeit und das Parlament immer wieder. So stellte der damalige Nationalrat Rudolf Joder in der Begründung seiner Motion 13.3208 vom 21. März 2013 fest: «In letzter Zeit häuften sich die Abgänge von Kaderleuten der Bundesverwaltung unter dem Rechtstitel ‘Im gegenseitigen Einvernehmen’ mit hohen Abgangsentschädigungen.». Seine Motion mit den Forderungen nach einer Einschränkung dieser Abgangsentschädigungen fand jedoch am 21. Juni 2013 im Nationalrat keine Mehrheit.

Auch bei der Beratung der Vorlage 11.049 für eine Änderung des BPG wurden im Ständerat bei Artikel 19 ein Antrag gestellt, wonach Abgangsentschädigungen «weder vereinbart noch ausgerichtet werden dürfen» (AB 2012 S 201). Der Antrag fand jedoch mit 25:7 Stimmen keine Mehrheit.

Ein paar Jahre später war ein Verbot für Abgangsentschädigungen Bestandteil der Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Betrieben». Diese Vorlage hatte zum Ziel, Lohnobergrenzen festzulegen. Da es thematisch passte, wurde das Anliegen der parlamentarischen Initiative 18.428 «Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmungen. Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader» auch in diese Vorlage aufgenommen, indem entsprechende Vorschläge für die Änderung von Artikel 6a und Artikel 19 des BPG ausgearbeitet wurden. Obwohl die SPK-S der Initiative 18.428 ursprünglich zugestimmt hatte, konnte sie sich mit der konkreten Regelung nicht anfreunden und lehnte diese in der Detailberatung der Vorlage 16.438 – welche schliesslich sowieso scheiterte – ab. Der Rat stimmte in der Folge dem Antrag der Kommission auf Abschreibung der Initiative 18.428 zu (AB 2021 S 867).

Nur ein Jahr später nahm die SPK-N wieder einen Anlauf und reichte die parlamentarische Initiative 22.453 «Keine Abgangsentschädigungen für Kader in der Bundesverwaltung sowie in Unternehmen und Anstalten des Bundes» ein. Da die Schwesterkommission am 8. November 2022 die Zustimmung zu dieser Initiative mit 9 zu 2 Stimmen deutlich verweigerte, zog die SPK-N die Initiative zurück.

2 Geltendes Recht und geltende Praxis

2.1 Abgangsentschädigungen in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten

In Artikel 6a Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) werden die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes geregelt. Abgangsentschädigungen werden darin nicht explizit geregelt. Jedoch hält die Verordnung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung; SR 172.220.12) fest, dass beim Austritt grundsätzlich keine Abgangsentschädigungen vorzusehen sind.

In Bezug auf Unternehmen und Anstalten des Bundes gibt es eine grundlegende Unterscheidung:

- Es gibt Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten *dem BPG unterstehen*. Auf diese sind die Kaderlohnbestimmungen des BPG unmittelbar anwendbar.

Darunter fallen die folgenden Unternehmen und Anstalten: Compenswiss, SNM, SIR, METAS, PUBLICA, EHB, Innosuisse, ETH-Bereich, TVS und SBB AG.

- Es gibt Unternehmen und Anstalten des Bundes, die *dem BPG nicht direkt unterstehen*. Für diese Einheiten braucht es im jeweiligen Spezialgesetz einen Verweis auf Artikel 6a BPG, damit auch für sie die Kaderlohnbestimmungen sinngemäss Anwendung finden.

Darunter fallen die folgenden Unternehmen und Anstalten: Pro Helvetia, Swissmedic, IGE, RAB, FINMA, SERV, Schweiz Tourismus, SGH, SIFEM AG, ENSI, Schweizerische Post AG, Skyguide AG, SRG, RUAG MRO AG, RUAG International AG, Identitas AG, SUVA und SNB.

2.2 Abgangsentschädigungen in der Bundesverwaltung

In der Bundesverwaltung sind Abgangsentschädigungen nur in bestimmten Fällen zulässig. Die entsprechenden Regelungen sind in Artikel 19 BPG festgehalten:

- Artikel 19 Absatz 3 BPG sieht eine Entschädigung vor, wenn der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt. Meist stehen solche Kündigungen in Verbindung mit Reorganisationen oder der Aufhebung von Stellen und unterstützen die sozialverträgliche Umsetzung solcher Vorhaben. Für die Gewährung der Entschädigung sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen: Eine Entschädigung wird der angestellten Person dann ausgerichtet, wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht, das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. In der Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) werden der Rahmen und die Höhe der Entschädigung festgelegt (Art. 78 und 79 i.V.m. Anhang 3 BPV). Die maximale Entschädigung gemäss Anhang 3 beträgt acht Monatslöhne. Die Entschädigung dient als Überbrückungshilfe und gleicht den mit dem Verlust der Arbeitsstelle einhergehende Wegfall des Einkommens zu einem gewissen Teil aus.
- Darüber hinaus können die Ausführungsbestimmungen für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen (Art. 19 Abs. 4 BPG). Unter weiteres Personal fallen die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, die Amtsdirektorinnen und Amtsdirektoren, die Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, die Vizekanzlerinnen und Vizekanzler, sowie auch höhere Stabsoffiziere, Informationschefinnen und Informationschefs der Departemente sowie persönliche Mitarbeitende der Departementschefinnen und Departementschefs. Die Entschädigungen für diese Personalkategorien stehen im Zusammenhang mit einer vereinfachten Kündigung infolge Wegfalls der gedeihlichen Zusammenarbeit oder Wegfalls des Willens der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers zur Zusammenarbeit (Art. 10 Abs. 3 Buchstabe f BPG sowie Art. 26 Abs. 1 bis 5 BPV). Der Wegfall dieser Bedingungen gilt

nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG als Grund für die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber. Eine weitere Begründung für die Kündigung ist nicht erforderlich. Die Entschädigung stellt dabei einen Ausgleich für das Risiko der vereinfachten Kündigung dar. So sollen reibungslose Wechsel an der Spitze von Verwaltungseinheiten ermöglicht und langwierigen Rechtsstreitigkeiten vorgebeugt werden. Die Entschädigung entspricht höchstens einem Jahreslohn (bei Staatssekretär/innen, Amtsdirektor/innen, Vizekanzenler/innen, Generalsekretär/innen entspricht die Entschädigung stets einem Jahreslohn [Art. 79 Abs. 2 BPV]). Die BPV sieht vor, dass eine Entschädigung auch dann ausgerichtet werden kann, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich erfolgt (Art. 19, Abs. 4 BPG i.V.m. Art. 78 Abs. 2^{bis} BPV). Aber auch bei einer einvernehmlichen Auflösung muss der Anstoss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgehen und die Kündigung unverschuldet sein. Bei einem freiwilligen Rücktritt (Kündigung durch die angestellte Person) gibt es keine Entschädigung.

Da die Entschädigung einen Ausgleich für das Risiko der vereinfachten Kündigung darstellt, wird der Bundesrat mit dem Wegfall dieser Leistung prüfen müssen, ob entweder die vereinfachte Kündigung aufzuheben ist oder ob alternative Massnahmen für die Abgeltung des Risikos der vereinfachten Kündigung angezeigt sind.

In der Privatwirtschaft, in der im Zuge der sogenannten «Abzocker-Initiative» die Abgangsentschädigungen verboten wurden, haben sich alternative Mechanismen wie längere Kündigungsfristen, Freistellungsfristen, Cooling-off-Perioden etc. etabliert.

2.3 Rückzahlungspflicht

Wie einleitend erwähnt, dienen Abgangsentschädigungen dazu, das Wegfallen des Einkommens für eine gewisse Zeitdauer zu kompensieren. Sobald jedoch die betroffenen Personen nach dem Verlust der Stelle eine neue Anstellung gefunden haben, bedarf es keiner Kompensation mehr. In der BPV ist daher eine Rückzahlungspflicht für die Entschädigungen nach Artikel 19 BPG festgeschrieben (Art. 78 Abs. 4 und 4^{bis}). Gehen Personen während der Zeit, für die sie eine Entschädigung erhalten, ein neues Arbeits- oder Auftragsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ein, so müssen sie die Entschädigung pro rata temporis zurückzahlen. Ab dem 1. Januar 2026 wird diese Rückzahlungspflicht ausgeweitet. Neu sollen Entschädigung pro rata temporis zurückbezahlt werden, wenn während dieser Zeit ein Einkommen aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit erzielt wird, unabhängig davon, ob es ein Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ist.

3 Grundzüge der Vorlage

Mit dem vorliegenden Erlassentwurf wird die parlamentarische Initiative 23.432 umgesetzt, welche ein Verbot von Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung (respektive der obersten operativen Stufe) und des Verwaltungsrates (respektive des übergeordneten strategischen Organs) der Bundesverwaltung und der

bundesnahen Unternehmen und Anstalten fordert. Dieses Verbot wird im BPG sowie in ausgewählten Spezialgesetzen (direkt oder mittels Verweises auf das BPG) festgehalten. Die Regelungen orientieren sich dabei sowohl am Obligationenrecht (OR; SR 220) – für die Gleichbehandlung mit der Privatwirtschaft – als auch an der Bundesverfassung (BV; SR 101) – für das Gebot der Rechtsgleichheit unter den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

3.1 Umsetzung bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten

Für die Umsetzung in den *bundesnahen Unternehmen und Anstalten* ist eine Anpassung von Artikel 6a BPG notwendig. In diesem Artikel werden die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes geregelt. Für die Anpassung in Artikel 6a BPG wird die gleiche Formulierung wie im OR verwendet.

Beim obersten Kader wird von der Geschäftsleitung im engeren Sinne ausgegangen, Mitglieder von erweiterten Geschäftsleitungen sind nicht betroffen.

3.2 Umsetzung in der Bundesverwaltung

Um ein Abgangsentschädigungsverbot für die Mitglieder der Geschäftsleitung der *zentralen Bundesverwaltung* umzusetzen, ist ein zusätzlicher Absatz in Artikel 19 BPG erforderlich.

Dort soll neu festgehalten werden, dass Mitglieder der Geschäftsleitung grundsätzlich keine Entschädigung erhalten. Betroffen sind Mitglieder der Geschäftsleitung, welche nach geltendem Recht einen Arbeitsvertrag mit einer vereinfachten Kündigung nach Artikel 26 Absatz 1 oder 3 BPV haben (vgl. Kapitel 2.2). Vom Abgangsentschädigungsverbot ausgenommen sind Kündigungen, die ausserhalb der vereinfachten Kündigungsmöglichkeiten als unverschuldet gelten (vgl. Ziff. 3.2.1).

Da es in der zentralen Bundesverwaltung keine Verwaltungsräte gibt, betrifft die Umsetzung lediglich die Geschäftsleitungsmitglieder. Dabei wird von der Geschäftsleitung im engeren Sinne ausgegangen, Mitglieder von erweiterten Geschäftsleitungen sind nicht betroffen.

3.2.1 Entschädigung bei Kündigung ohne Verschulden

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Verschulden des Personals gemäss Artikel 19 Absatz 3 BPG – beispielsweise bei Reorganisationen – sollen Abgangsentschädigungen weiterhin zulässig sein. Dies soll auch für das oberste Kader der Bundesverwaltung gelten (Staatssekretärin oder Staatssekretär, Amtsdirektorin oder Amtsdirektor, Generalsekretärin oder Generalsekretär, Vizekanzlerin oder Vizekanzler), sofern die notwendigen Voraussetzungen gegeben sind (kaum/keine Nachfrage nach Beruf, lange Dauer des Arbeitsverhältnisses, bestimmtes Alter; vgl. Kapitel 2.1). Damit wird die Rechtsgleichheit zwischen den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung gewährleistet. Zudem ist diese Regelung kongruent zum OR, in welchem entsprechende Entschädigungen für langjährige, ältere Mitarbeitende ebenfalls zulässig sind.

Auf Verordnungsstufe ist zu regeln, dass vereinfachte Kündigungen nach Artikel 26 BPV nicht unter die Definition von *Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Verschulden* gemäss Artikel 19 Absatz 3 BPG fallen.

3.2.2 **Entschädigung im Zusammenhang mit vereinfachter Kündigung**

Die parlamentarische Initiative 23.432 fokussiert auf die Mitglieder von Geschäftsleitung der zentralen Bundesverwaltung und bezieht sich somit auf Entschädigungen, die mit einer vereinfachten Kündigung im Zusammenhang stehen.

Die vereinfachte Kündigung an sich ist von der parlamentarischen Initiative nicht tangiert. Mit der oben erwähnten Anpassung entfällt jedoch der finanzielle Ausgleich für das Risiko dieser vereinfachten Kündigung für die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Höhere Stabsoffiziere, Informationschefinnen und Informationschefs der Departemente, persönliche Mitarbeitende etc., denen gemäss Artikel 78 Absatz 2 BPV ebenfalls eine Entschädigung ausgerichtet wird, sind vom Abgangsentschädigungsverbot nicht tangiert, sofern sie nicht Teil der Geschäftsleitung sind.

3.3 **Übergangsbestimmungen**

Wie in Ziffer 2.1 beschrieben, stellt die Abgangsentschädigung in der Bundesverwaltung einen Ausgleich für das Risiko der vereinfachten Kündigung dar. Sie ist somit ein integraler und wesentlicher Vertragsbestandteil. Damit Rechtsstreitigkeiten und Gerichtsfälle ausgeschlossen werden können, sind alle bei Inkrafttreten der Gesetzesänderung geltenden Verträge nach altem Recht weiterzuführen. Dies gilt auch für die Arbeits- bzw. Mandatsverträge mit den obersten Kadern sowie den Mitgliedern der obersten Leitungsorgane bundesnaher Unternehmen und Anstalten.

Die Fortführung der bisherigen Regelungen für bestehende Arbeits- und Mandatsverträge rechtfertigt sich dadurch, dass es sich um rechtmässig erworbene Rechtspositionen handelt, die gemäss altem Recht entstanden sind. Ein unmittelbarer Übergang in die neue Regelung würde das schutzwürdige Vertrauen jener Personen beeinträchtigen, die ihre Dispositionen auf Basis des alten Rechts getroffen haben. Die Beschränkung der Besitzstandsgarantie auf bestehende Arbeits- und Mandatsverträge verhindert die Entstehung neuer Ansprüche und gewährleistet einen rechtssicheren Übergang.

4 **Erläuterungen zu einzelnen Artikeln**

Es werden folgende Gesetze geändert: Im Bundespersonalgesetz wird neu ein Verbot von Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung (respektive der obersten operativen Stufe) sowie des Verwaltungsrates (respektive des übergeordneten strategischen Organs) der Bundesverwaltung und der bundesnahen Unternehmen und Anstalten festgelegt.

Das Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) sah als einziges Spezialgesetz Abgangsentschädigungen bisher explizit vor. Infolgedessen ist eine Aufhebung der entsprechenden Bestimmungen erforderlich, da andernfalls trotz des Abgangsentschädigungsverbots von Artikel 6a BPG eine Zahlung solcher Entschädigungen zulässig wäre (vgl. Kapitel 4.4).

In den entsprechenden Spezialgesetzen der Skyguide AG, der Identitas AG, der Rüstungsunternehmen des Bundes und von Schweiz Tourismus fehlt gegenwärtig der Verweis auf Artikel 6a BPG. Somit würden die Bestimmungen über das Verbot von Abgangsentschädigungen für diese Unternehmen nicht gelten. In diese Gesetze sind demzufolge die Verweise auf Artikel 6a BPG aufzunehmen (vgl. Kapitel 4.7, 4.12, 4.13 und 4.15). In den Gesetzen, die den Verweis auf Artikel 6a BPG bereits enthalten und die sinngemässe Anwendung des Artikels bereits geregelt ist, sind lediglich die Übergangsbestimmungen neu aufzunehmen (vgl. Kapitel 4.2, 4.3, 4.5, 4.6, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.14, 4.16, 4.17, 4.18 und 4.19).

4.1 Bundespersonalgesetz (BPG)

Art. 6a Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes

Abs. 2

Wie bisher erhält der Bundesrat die Kompetenz, Grundsätze über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen für die Artikel 6a BPG unterstehenden Personen zu erlassen. In Umsetzung der vorliegenden parlamentarischen Initiative entfällt jedoch künftig die Möglichkeit, in den Grundsätzen und Ausführungsbestimmungen Abgangsentschädigungen für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder vorzusehen.

Abs. 2^{bis} (neu)

Dieser Absatz ist Artikel 735c Ziffer 1 OR nachgebildet. Demnach sind vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen bei börsenkotierten Gesellschaften unzulässig. Nicht als Abgangsentschädigungen gelten Vergütungen, die in Erfüllung des Arbeitsvertrages bzw. des Mandatsvertrages bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind. Dies sind reguläre Entgeltleistungen, wie etwa Gehalt/Lohn, Boni, Honorare, Umsatzbeteiligungen, Dienst- und Sachleistungen sowie variable Gehaltsbestandteile. In diesem Absatz erfolgt eine bewusste Einschränkung des Personenkreises im Vergleich zu Absatz 1. Gemäss Initiativtext findet das Abgangsentschädigungsverbot ausschliesslich auf Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates Anwendung. Personal, welches in vergleichbarer Höhe wie das oberste Kader entlohnt wird, ist nicht betroffen (die Stellung bzw. die Funktion ist relevant, nicht die Höhe der Entlöhnung).

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Für weiteres Personal wie beispielsweise höhere Stabsoffiziere, Informationschefinnen und Informationschefs der Departemente, persönliche Mitarbeitende sollen nach wie vor Entschädigungen ausgerichtet werden können, sofern diese Personen nicht Teil der Geschäftsleitung sind. Daher bleibt Absatz 4 unverändert.

Abs. 4^{bis} (neu)

Mit der Aufnahme von Absatz 4^{bis}, erster Satzteil, werden die Mitglieder der Geschäftsleitung von allfälligen Entschädigungen ausgenommen. Diese Ergänzung führt

zu einer Gleichbehandlung des Topkaders der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung mit den Mitgliedern der Geschäftsleitungen von börsenkotierten Gesellschaften gemäss Artikel 735c Ziffer 1 OR. Gemäss dieser Bestimmung sind vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen unzulässig.

Die Verwaltungsräte werden in diesem Zusammenhang nicht erwähnt, da es in der zentralen Bundesverwaltung keine Verwaltungsräte gibt.

Der Vorbehalt im zweiten Satzteil ist nötig, um den in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Rechtsgleichheit zwischen den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung nicht zu verletzen (vgl. Artikel 8 Absatz 1 BV). Im Falle einer Kündigung und unter der Voraussetzung, dass die betroffene Person die Vorgaben gemäss Artikel 19 Absatz 3 BPG erfüllt (kaum/keine Nachfrage nach Beruf, lange Dauer des Arbeitsverhältnisses, bestimmtes Alter), ist auch im Topkaderbereich eine Entschädigung zu leisten. Deren Höhe ist in Anhang 3 BPV festgelegt. Diese Regelung ist ebenfalls dem OR nachgebildet. Abgangsentschädigungen nach Artikel 339b Absatz 1 OR fallen nicht unter das Verbot für vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen im Sinne von Artikel 735c Ziffer 1 OR. Gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen, wie sie in Artikel 339b OR für langjährige, ältere Mitarbeitende geregelt sind, bleiben davon unberührt und sind weiterhin zulässig, da sie nicht auf einer individuellen Vereinbarung oder einer statutarischen Regelung beruhen, sondern direkt aus dem Gesetz resultieren. Die Regelungen im BPG sollen folglich keine Schlechterstellung gegenüber dem OR mit sich bringen.

Diese Bestimmungen gelten aufgrund der Unterstellung unter das BPG für die Geschäftsleitungen:

- der zentralen Bundesverwaltung (Art. 7 RVOV);
- der Sekretariate ausserparlamentarischer Kommissionen (Art. 7a Abs. 1 Bst. a RVOV i.V.m. Art. 81^{bis} Absatz 2 und 3 RVOV), z.B. Geschäftsleitungsmitglieder der WEKO, ELCOM, ComCom, PostCom, SUST, OAK, UBI, ESBK;
- der dezentralen Verwaltungseinheiten, die organisatorisch verselbstständigt sind, jedoch keine Rechtspersönlichkeit haben (Art. 7a Abs. 1 Bst. b RVOV), z.B. EFK, EDÖB, ÜPF, Kommission zur Verhütung von Folter, Unabhängige Aufsichtsbehörde über nachrichtendienstliche Tätigkeiten;
- der dezentralen Verwaltungseinheiten, die dem BPG unterstehen (z.B. SNM, METAS, PUBLICA, Compenswiss, Innosuisse, SIR, EHB). Bei diesen Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten sind Abgangsentschädigungen jedoch bereits aufgrund des neuen Artikel 6a Absatz 2^{bis} BPG ausgeschlossen.

Eine gewisse Überlappung des Personenkreises, der bereits durch Artikel 6a BPG dem Abgangsentschädigungsverbot untersteht, kann nicht ausgeschlossen werden. Um jedoch alle relevanten Funktionen der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung vom Verbot zu erfassen, bedarf es einer entsprechenden Regelung sowohl in Artikel 6a als auch in Artikel 19 BPG (vgl. Ausführungen zu Artikel 6a BPG).

Art. 41b (neu) Übergangsbestimmung zur Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderungen bereits Bestand hatten, werden nach bisherigem Recht weitergeführt.

Die BPV sowie die Verordnung über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung; SR 172.220.12) werden entsprechend anzupassen sein.

4.2 Bundesgesetz über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum

Art. 17a (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.3 Revisionsaufsichtsgesetz

Art. 43c (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.4 ETH-Gesetz

Art. 16b Arbeitsverhältnisse der Mitglieder des ETH-Rates, der Schulpräsidenten und der Anstaltsdirektoren

Abs. 2 dritter Satz

Für die Mitglieder des ETH-Rates, welche in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen, werden vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsschädigungen explizit verboten.

Art. 28 Schulleitung

Abs. 3 zweiter Satz

Für die Schulpräsidenten werden vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsschädigungen explizit verboten.

Abs. 5 dritter Satz

Für die übrigen Mitglieder der Schulleitungen werden vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsschädigungen explizit verboten.

3d. Abschnitt (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Abs. 40j

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.5 **Kulturförderungsgesetz**

Art. 47a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.6 **Bundesgesetz über das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat**

Art. 25a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.7 **Luftfahrtgesetz**

Art. 40a^{bis} 2. *Übertragung der Flugsicherungsdienste auf eine Gesellschaft*

Abs. 2^{bis} (neu)

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Absatz 6 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1–5 BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von vertraglich vereinbarten und statutarisch vorgesehenen Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Bundesgesetz über die Luftfahrt (SR 748.0) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesänderung würde für die Skyguide AG somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie von der Pa.Iv. 23.432 erfasst wird.

(neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.8 **Postorganisationsgesetz**

Art. 16a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.9 **Bundesgesetz über Radio und Fernsehen**

Art. 113a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.10 Heilmittelgesetz

Art. 95c (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.11 Bundesgesetz über die Unfallversicherung

(neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.12 Tierseuchengesetz

Art. 7a *Identitas AG*

Abs. 3^{bis} (neu)

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Absatz 6 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1–5 BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von vertraglich vereinbarten und statutarisch vorgesehenen Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Tierseuchengesetz (SR 916.40) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesänderung würde für die Identitas AG somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie eine dezentrale Verwaltungseinheit ist und damit von der Pa.Iv. 23.432 erfasst wird.

Art. 60a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.13 **Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes**

Art. 1 *Rüstungsunternehmen*

Abs. 2^{bis} (neu)

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Absatz 6 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1–5 BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von vertraglich vereinbarten und statutarisch vorgesehenen Abgangsschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes (SR 934.21) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesänderung würde für die RUAG MRO AG und die RUAG International AG somit künftig auch das Abgangsschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie von der Pa.Iv. 23.432 erfasst werden.

Art. 7a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

Hinweis: Der Bundesrat will die RUAG MRO in eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft des öffentlichen Rechts überführen und hat am 26. November 2025 die Vernehmlassung zur Revision des Bundesgesetzes über die Rüstungsunternehmen eröffnet. Eine allfällige Revision wäre bei der Umsetzung der hier vorliegenden Vorlage zu berücksichtigen.

4.14 **Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft**

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft momentan revidiert wird. Der Bundesrat hat am 16. April 2025 die entsprechende Botschaft zur Totalrevision des Bundesgesetzes über die Förderung der Beherbergungswirtschaft verabschiedet. Die genannte Totalrevision umfasst auch den Verweis auf die sinngemässe Anwendung von Artikel 6a BPG (vgl. dazu Artikel 22 Absatz 2 Entwurf Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft, BBl 2025 1548).

Art. 28a (neu) *Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx*

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.15 Bundesgesetz über Schweiz Tourismus

Art. 5a (neu)

Die sinngemässe Anwendung von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von vertraglich vereinbarten und statutarisch vorgesehenen Abgangsentschädigungen – bedarf bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Bundesgesetz über Schweiz Tourismus (SR 935.21) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Schweiz Tourismus war bisher freiwillig im Kaderlohnreporting aufgeführt.

Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesänderung würde für Schweiz Tourismus somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie von der Pa.Iv. 23.432 erfasst wird.

Art. 7 (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.16 Exportrisikoversicherungsgesetz

Art. 38a (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.17 Nationalbankgesetz

Art. 58a (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.18 Finanzmarktaufsichtsgesetz

Art. 58a (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4.19 SIFEM-Gesetz

Art. 16a (neu) Übergangsbestimmung für die Änderungen vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits Bestand hatten, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

5 Auswirkungen

5.1 Auswirkungen auf den Bund

Werden innerhalb der zentralen Bundesverwaltung keine Abgangsentschädigungen an Topkader mehr bezahlt, kann mit durchschnittlichen Entlastungen von ca. 0,9 Millionen Franken¹ pro Jahr gerechnet werden.

Die Abgangsentschädigungen an Topkader stellen - wie in Ziffer 3.2.2 erwähnt - einen finanziellen Ausgleich für das Risiko der vereinfachten Kündigung dar. Sollte der finanzielle Ausgleich künftig mit einem anderen Instrument geschaffen werden, dürfte damit die oben erwähnte Entlastung (zumindest teilweise) entfallen.

Das Verbot von Abgangsentschädigungen an das Topkader kann bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten zu geringfügigen Kostenveränderungen führen². Der Umfang der Kostenveränderungen kann nicht beziffert werden.

6 Rechtliche Aspekte

6.1 Verfassungsmässigkeit

Die verfassungsrechtliche Grundlage für die Änderungen im BPG ergibt sich aus Artikel 173 Absatz 2 BV. Die verfassungsrechtliche Grundlage der weiteren Gesetzesänderungen ergibt sich aus den Verfassungsbestimmungen, die den jeweiligen Bundesgesetzen zugrunde liegen: Artikel 122 Absatz 1 BV für das Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes und das Bundesgesetz über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum, Artikel 63a Absatz 1 und Artikel 64 Absatz 3 BV für das ETH-Gesetz, Artikel 87 BV für das Bundesgesetz über die Luftfahrt, Artikel 92 Absatz 1 BV für das Postorganisationsgesetz, Artikel 71, Artikel 92 und Artikel 93 Absatz 1 BV für das Bundesgesetz über Radio und Fernsehen, Artikel 103 BV für das Bundesgesetz über Schweiz Tourismus und das Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft, Artikel 110 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 117 Absatz 1 BV für das Bundesgesetz über die Unfallversicherung, Artikel 54 BV für das SIFEM-Gesetz, Artikel 95 Absatz 1 und Artikel 118 Absatz 2 Buchstabe b BV für das Tierseuchengesetz, Artikel 95 Absatz 1, Artikel 122 Absatz 1 und Artikel 123 Absatz 1 BV für das Revisionsaufsichtsgesetz, Artikel 67a Absätze 1 und 3, Artikel 69 Absatz 2 und Artikel 70 Absatz 3 BV für das Kulturförderungsgesetz, Artikel 95 Absatz 1 und Artikel 118 Absatz 2 BV für das Heilmittelgesetz, Artikel 100 Absatz 1 und Artikel 101 Absatz 1 BV für das Exportrisikoversicherungsgesetz, Artikel 99, Artikel 100 und Artikel 123 BV für das Nationalbankgesetz sowie Artikel 95 und Artikel 98 BV für das Finanzmarktaufsichtsgesetz.

¹ Dies entspricht dem Durchschnitt der von 2020 bis 2024 in den Lohnklassen 30–38 ausgerichteten Abgangsentschädigungen.

² Gemäss den Angaben im Kaderlohnreporting werden bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten insgesamt ca. CHF 1,1 Millionen Franken pro Jahr an Abgangsentschädigungen ausgerichtet (Durchschnitt der Jahre 2020–2024).

Die vorgeschlagenen Anpassungen sind verfassungskonform.

6.2 Erlassform

In der Vorlage geht es um Rechte und Pflichten von Angestellten der Bundesverwaltung und von Unternehmen und Anstalten des Bundes. Somit sind die Regelungen gemäss Artikel 164 Absatz 1 Buchstabe c BV in der Form eines Bundesgesetzes zu erlassen.

6.3 Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen

Die BPV sowie die Verordnung über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung; SR 172.220.12) werden entsprechend anzupassen sein. Zudem ist zu prüfen ob weitere spezialrechtliche Verordnungen der bundesnahen Unternehmen und Anstalten einer Anpassung bedürfen.



Bundespersonalgesetz

Entwurf

(BPG)

Änderung vom ...

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in den Bericht der Staatspolitischen Kommission des Ständerates vom
17. Februar 2026¹
und in die Stellungnahme des Bundesrates vom [Datum]²,
beschliesst:

I

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000³ wird wie folgt geändert:

Art. 6a Abs. 2 und 2^{bis}

² Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge.

^{2bis} Für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder von Unternehmen und Anstalten nach Absatz 1 sind vertraglich vereinbarte und statutarisch vorgesehene Abgangsschädigungen unzulässig.

Art. 19 Abs. 4^{bis}

^{4bis} Für Mitglieder der Geschäftsleitung sind Entschädigungen nach Absatz 4 unzulässig; vorbehalten bleibt Absatz 3.

Art. 41b Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

¹ BBl 2026 ...

² BBl 2026 ...

³ SR 172.220.1

II

Die Änderung anderer Erlasse wird im Anhang geregelt.

III

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Änderung anderer Erlasse

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. **Bundesgesetz vom 24. März 1995⁴ über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum**

Gliederungstitel nach Art. 17

5. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 17a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

Art. 19 Sachüberschrift und Abs. 1

Referendum und Inkrafttreten

¹ *Betrifft nur den französischen Text.*

2. **Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005⁵**

Art. 43c Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

3. **ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991⁶**

Art. 16b Abs. 2 dritter Satz

² ... Vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen sind unzulässig.

⁴ SR 172.010.31

⁵ SR 221.302

⁶ SR 414.110

Art. 28 Abs. 3 zweiter Satz und 5 dritter Satz

³ ... Vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen sind unzulässig.

⁵ ... Vertraglich vereinbarte oder statutarisch vorgesehene Abgangsentschädigungen sind unzulässig.

Gliederungstitel nach Art. 40i

3d. Abschnitt: Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Art. 40j

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

4. Kulturförderungsgesetz vom 11. Dezember 2009⁷

Art. 47a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

5. Bundesgesetz vom 22. Juni 2007⁸ über das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat

Art. 25a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

6. Luftfahrtgesetz vom 21. Dezember 1948⁹

Art. 40a^{bis} Abs. 2^{bis}

^{2bis} Im Falle einer Übertragung gilt für die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlohnnten Personals sowie für die Mitglieder des Verwaltungsrates Artikel 6a Absätze 1–5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁰ sinngemäss.

⁷ SR 442.1

⁸ SR 732.2

⁹ SR 748.0

¹⁰ SR 172.220.1

Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

7. Postorganisationsgesetz vom 17. Dezember 2010¹¹

Art. 15

Bisheriger Artikel 16

Art. 16

Bisheriger Artikel 15

Art. 16a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

8. Bundesgesetz vom 24. März 2006¹² über Radio und Fernsehen

Art. 113a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

9. Heilmittelgesetz vom 15. Dezember 2000¹³

Einfügen vor dem Gliederungstitel des 2. Abschnitts des 9. Kapitels

Art. 95c Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

¹¹ SR 783.1

¹² SR 784.40

¹³ SR 812.21

10. Bundesgesetz vom 20. März 1981¹⁴ über die Unfallversicherung

Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

11. Tierseuchengesetz vom 1. Juli 1966¹⁵

Art. 7a Abs. 3^{bis}

^{3bis} Für die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlohnnten Personals sowie der Mitglieder des Verwaltungsrates der Identitas AG gilt Artikel 6a Absätze 1–5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁶ sinngemäss.

Art. 60a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

12. Bundesgesetz vom 10. Oktober 1997¹⁷ über die Rüstungsunternehmen des Bundes

Art. 1 Abs. 2^{bis}

^{2bis} Für die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlohnnten Personals sowie der Mitglieder des Verwaltungsrates der Rüstungsunternehmen gilt Artikel 6a Absätze 1–5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁸ sinngemäss.

Art. 7a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

¹⁴ SR 832.20

¹⁵ SR 916.40

¹⁶ SR 172.220.1

¹⁷ SR 934.21

¹⁸ SR 172.220.1

13. Bundesgesetz vom 20. Juni 2003¹⁹ über die Förderung der Beherbergungswirtschaft

Art. 28a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

14. Bundesgesetz vom 21. Dezember 1955²⁰ über Schweiz Tourismus

Art. 5a

Für die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlohnten Personals sowie der Mitglieder des Vorstandes gilt Artikel 6a Absätze 1–5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000²¹ sinngemäss.

Art. 7 Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

15. Exportrisikoversicherungsgesetz vom 16. Dezember 2005²²

Art. 38a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

16. Nationalbankgesetz vom 3. Oktober 2003²³

Gliederungstitel nach Art. 58

2a. Abschnitt: Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Art. 58a

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

¹⁹ SR 935.12

²⁰ SR 935.21

²¹ SR 172.220.1

²² SR 946.10

²³ SR 951.11

17. Finanzmarktaufsichtsgesetz vom 22. Juni 2007²⁴

Art. 58a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

18. SIFEM-Gesetz vom 14. Juni 2024²⁵

Gliederungstitel nach Art. 16

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16a Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

Arbeitsverträge und Mandate, die vor Inkrafttreten der Änderung vom [Datum] bestehen, werden nach dem bisherigen Recht weitergeführt.

Art. 17 Sachüberschrift

Referendum und Inkrafttreten

²⁴ SR 956.1

²⁵ SR 974.4