



*Dieser Text ist ein Vorabdruck.
Verbindlich ist die Version, welche
im Bundesblatt veröffentlicht wird.*

zu 23.432

Parlamentarische Initiative Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader der Bundes- verwaltung und bundesnaher Betriebe

**Bericht der Staatspolitischen Kommission des Ständerates vom
17. Februar 2026**

Stellungnahme des Bundesrates

vom 15. April 2026

Sehr geehrter Herr Ständeratspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Zum Bericht der Staatspolitischen Kommission des Ständerates vom 17. Februar 2026¹ betreffend die parlamentarische Initiative 23.432 «Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader der Bundesverwaltung und bundesnaher Betriebe» nehmen wir nach Artikel 112 Absatz 3 des Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002² nachfolgend Stellung.

Wir versichern Sie, sehr geehrter Herr Ständeratspräsident, sehr geehrte Damen und Herren, unserer vorzüglichen Hochachtung.

...

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Guy Parmelin

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

¹ BBl 2026 ...
² SR 171.10

Stellungnahme

1 Ausgangslage

Abgangsentschädigungen an das Topkader der Bundesverwaltung sind immer wieder Gegenstand politischer und öffentlicher Diskussionen.

Am 30. Mai 2023 reichte der damalige Ständerat Thomas Minder eine parlamentarische Initiative ein. Diese fordert ein Verbot von Abgangsentschädigungen an 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. Nach dem Ausscheiden von Thomas Minder aus dem Ständerat wurde die parlamentarische Initiative von Ständerat Jakob Stark aufgenommen.

Die Staatspolitische Kommission des Ständerates (SPK-S) nahm an ihrer Sitzung vom 9. April 2024 die Vorprüfung der Initiative vor und beantragte ihrem Rat, der Initiative keine Folge zu geben. Ausschlaggebend dafür war neben den, gemessen am gesamten Personalaufwand, relativ geringen Beträgen insbesondere die Anerkennung der Abgangsentschädigungen als Instrument einer flexiblen Personalpolitik. Denn Abgangsentschädigungen sind im Bundespersonalrecht für bestimmte Funktionen im Zusammenhang mit vereinfachten Kündigungen vorgesehen.

Der Ständerat folgte der Minderheit seiner Kommission und gab der Initiative an seiner Sitzung vom 6. Juni 2024 Folge. Auch die Staatspolitische Kommission des Nationalrates stimmte der parlamentarischen Initiative zu (Sitzung vom 14. November 2024).

In der Folge wurde ein Entwurf für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000³ (BPG) sowie der entsprechenden Spezialgesetze und ein erläuternder Bericht erarbeitet. Diesem Vorentwurf und dem dazugehörigen Bericht stimmte die Kommission am 17. Februar 2026 mit 10 zu 0 Stimmen und einer Enthaltung zu. Auf die Durchführung einer Vernehmlassung wurde verzichtet. Der Bundesrat wurde jedoch gebeten, die Vorlage auch den bundesnahen Unternehmen und Anstalten für eine Stellungnahme zukommen zu lassen. Die SPK-S beantragt dem Ständerat, der Vorlage zuzustimmen.

Mit Schreiben der SPK-S vom 19. Februar 2026 wurde der Bundesrat zur Stellungnahme eingeladen. Die Stellungnahmen der bundesnahen Unternehmen und Anstalten sind in die Stellungnahme des Bundesrates zu integrieren.

³ SR 172.220.1

2 Stellungnahme des Bundesrates

2.1 Bundesverwaltung

Der Bundesrat lehnt das Verbot von Abgangsentschädigungen ans Topkader ab. Er unterstützt das Ansinnen, dass diese massvoll einzusetzen sind, vertritt jedoch die Ansicht, dass Abgangsentschädigungen situativ angebracht sein können. Diese konkreten Fälle sind im BPG und in der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001⁴ (BPV) festgehalten.

Die Vorlage zielt auf die Abgangsentschädigungen im Zusammenhang mit vereinfachten Kündigungen: Gemäss BPV können Abgangsentschädigungen insbesondere für die obersten Kader (Staatssekretärinnen oder Staatssekretäre, Amtsdirektorinnen oder Amtsdirektoren, Generalsekretärinnen oder Generalsekretäre etc.) im Zusammenhang mit einer vereinfachten Kündigung infolge Wegfalls der gedeihlichen Zusammenarbeit oder Wegfalls des Willens der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers zur Zusammenarbeit ausgerichtet werden (Art. 26 Abs. 1 und 3 sowie Art. 78 Abs. 2 BPV). In diesen Fällen braucht es keinen sachlichen Grund und keine weitere Begründung für die Kündigung. Die BPV sieht zwar vor, dass eine Abgangsentschädigung auch dann ausgerichtet werden kann, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich erfolgt (Art. 19 Abs. 4 BPG in Verbindung mit Art. 78 Abs. 2^{bis} BPV); aber auch bei einer einvernehmlichen Auflösung muss der Anstoss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgehen. Bei einem freiwilligen Rücktritt gibt es keine Abgangsentschädigung.

Die Abgangsentschädigung ist somit als Gegenleistung für das Risiko der vereinfachten Kündigung zu betrachten. Damit soll ein reibungsloser Wechsel an der Spitze von Verwaltungseinheiten ermöglicht und der Entstehung langwieriger und kostspieliger Rechtsstreitigkeiten vorgebeugt werden. Die Anwendungsfälle entstehen in der Regel bei einem Wechsel der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers.

Bei einem Wegfall der Abgangsentschädigungen dürfte die erleichterte Kündigung aus Sicht der Arbeitnehmenden zu einem grösseren Risiko werden. Ein Abgangsentschädigungsverbot ohne alternative Massnahmen dürfte sich somit negativ auf die Attraktivität von Topkaderpositionen auswirken. Zumal die Bundesverwaltung in diesen Kaderbereichen in der Honorierung mit vergleichbaren Unternehmen der Privatwirtschaft nicht Schritt halten kann, wie die bisherigen Vergleichsstudien⁵ aufzeigen.

Der Bundesrat erachtet das Instrument der vereinfachten Kündigung nach wie vor als wichtig und zielführend. Er anerkennt, dass ein Ausgleich für dieses Risiko anzubieten ist. Aus seiner Perspektive erscheint eine Abschaffung der Abgangsentschädigung ohne die Implementierung alternativer Massnahmen daher personalpolitisch nicht adäquat. In der Privatwirtschaft haben sich im Zuge der sogenannten «Abzocker-Initiative», mit der Abgangsentschädigungen für börsenkotierte Unternehmen verboten wurden, ebenfalls alternative Mechanismen wie längere Kündigungsfristen, Freistellungsfristen, Cooling-off-Perioden etc. etabliert. Im Falle der Annahme der parlamen-

⁴ SR 172.220.111.3

⁵ Die Vergleichsstudie über die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung gegenüber dem öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor vom Juni 2024 kann eingesehen werden unter: www.epa.admin.ch > Themen > Lohnsystem.

tarischen Initiative behält sich der Bundesrat daher vor, alternative Möglichkeiten zu prüfen und diese auf Verordnungsstufe zu regeln.

Der Bundesrat ist jedoch überzeugt, dass die aktuelle Regelung der Abgangsentschädigung am zielführendsten ist. Die geltenden Rechtsgrundlagen stellen durch die klare Definition der möglichen Anwendungsbereiche, der betroffenen Personalkategorien und der Höhe der Entschädigung sicher, dass Abgangsentschädigungen nur in begründeten Einzelfällen ausgerichtet werden können. Ausserdem besteht eine Rückzahlungspflicht für Abgangsentschädigungen, welche der Bundesrat auf den 1. Januar 2026 nochmals erweitert hat (Art. 78a BPV). Zudem wird im Rahmen der Berichterstattung zum Personalmanagement transparent über die Anwendung dieses Instrumentes informiert. Bei allfälligen Alternativen müsste erst geprüft werden, ob und wie dies gewährleistet werden kann.

2.2 Bundesnahe Unternehmen und Anstalten

Gemäss Schreiben der SPK-S vom 19. Februar 2026 sollen in die Stellungnahme des Bundesrates auch die Meinungen der von der Vorlage betroffenen bundesnahen Unternehmen und Anstalten einfließen.

Die bundesnahen Unternehmen und Anstalten wurden mit Schreiben der Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes vom 20. Februar 2026 via die Generalsekretärinnen und Generalsekretäre der jeweils zuständigen Departemente zur Stellungnahme eingeladen. Die beim Eidgenössischen Personalamt eingegangenen Stellungnahmen ergeben folgendes Bild:

Das Interesse der bundesnahen Unternehmen und Anstalten an der Vorlage ist unterschiedlich und hängt davon ab, wie stark die Einheit und ihr Handeln davon betroffen sind. In den meisten Einheiten sind keine vertraglich vereinbarten oder statutarisch festgelegten Abgangsentschädigungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung vorgesehen. Diese Einheiten nehmen denn auch eine neutrale Haltung zur Vorlage ein.

In einzelnen Einheiten ist die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen aktuell möglich. Diese stehen entweder – wie in der Bundesverwaltung – im Zusammenhang mit vereinfachten Kündigungen oder können bei einvernehmlichen Auflösungen des Arbeitsverhältnisses eingesetzt werden, um eine reibungslose Ablösung zu ermöglichen und langwierige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Die betroffenen Einheiten teilen die Einschätzung des Bundesrates und lehnen das Abgangsentschädigungsverbot ab.

In mehreren bundesnahen Unternehmen und Anstalten sind alternative Instrumente für die vereinfachte Vertragsauflösung mit Mitgliedern der Geschäftsleitung im Einsatz, wie beispielsweise Lohnfortzahlungen während einer Freistellung. Diese Einheiten weisen explizit darauf hin, dass solche Zahlungen weiterhin zulässig sind und nicht unter das Abgangsentschädigungsverbot gemäss der vorliegenden parlamentarischen Initiative fallen. Gleiches gilt für die Karenzfrist (cooling-off) für Behörden mit Aufsichts- und Regulierungsfunktionen und damit verbundene Entschädigungen.

3 Antrag des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Vorlage.