

Bundespersonalgesetz (BPG)

Änderung vom 14. Dezember 2012

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011¹,
beschliesst:*

I

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000² wird wie folgt geändert:

*Art. 2 Abs. 1 Einleitungssatz (betrifft nur den ital. Text), Bst. b, g und i sowie
Abs. 2 Einleitungssatz (betrifft nur den ital. Text), Bst. b, c und d*

¹ Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsgesetz vom 13. Dezember 2002³;
- g. des Bundesgerichts nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005⁴;
- i. der Bundesanwaltschaft nach Artikel 22 Absatz 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010⁵.

² Es gilt nicht:

- b. für die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002⁶ unterstehen;
- c. für das im Ausland rekrutierte und eingesetzte Personal;
- d. für das Personal der Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts ausserhalb der Bundesverwaltung, die mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, mit Ausnahme der Schweizerischen Bundesbahnen.

1 BBl 2011 6703
2 SR 172.220.1
3 SR 171.10
4 SR 173.110
5 SR 173.71
6 SR 412.10

Art. 4 Abs. 2 Bst. e und e^{bis}

² Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

- e. zur Sicherstellung der Vertretung der Sprachgemeinschaften im Personal entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung;
- e^{bis}. zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen, insbesondere zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache beim höheren Kader;

Art. 5 Abs. 3 und 4

Aufgehoben

Art. 6 Abs. 5

⁵ Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

Art. 6a Abs. 1 Bst. c

¹ Der Bundesrat erlässt Grundsätze über:

- c. die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im Verwaltungsrat oder in einem vergleichbaren obersten Leitungsorgan von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a.

Art. 8 Abs. 1 und 2

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Probezeit. Sie können für Spezialfunktionen eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vorsehen.

Art. 9 Dauer

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden; dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.

² Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

Art. 10 Beendigung

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946⁷ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

² Die Ausführungsbestimmungen können:

- a. für bestimmte Personalkategorien einen Altersrücktritt vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen;
- b. die Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

³ Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

- a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängeln in der Leistung oder im Verhalten;
- c. mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

⁴ Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

*Art. 11**Aufgehoben**Art. 12* Kündigungsfristen

¹ Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt nach Ablauf der Probezeit höchstens sechs Monate.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Kündigungsfristen.

Art. 13 Formvorschriften

Die Verlängerung, die Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jede Änderung des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

Art. 14 Auf Amtsdauer gewählte Personen

¹ Für Personen, die auf Amtsdauer gewählt werden, gelten die spezialgesetzlichen Regelungen und die gestützt darauf erlassenen Ausführungsbestimmungen.

² Fehlen spezialgesetzliche Regelungen, so gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes unter Vorbehalt der folgenden Abweichungen:

- a. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet, die der Zustimmung der gewählten Person bedarf.
- b. Die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR⁸ über die ordentliche Kündigung sind nicht anwendbar.
- c. Die Wahlbehörde kann von einer Wiederwahl absehen, wenn dafür sachlich hinreichende Gründe vorliegen; verfügt sie nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer die Nichtwiederwahl, so gilt die betreffende Person als wiedergewählt; im Beschwerdeverfahren sind Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a und 2 sowie Artikel 34c Absatz 1 Buchstaben a, b und d und 2 anwendbar.
- d. Die gewählte Person kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

³ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

Art. 15 Abs. 4

⁴ Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur oder an branchenspezifische Bedürfnisse anzupassen.

Art. 17 Höchstarbeitszeit

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁹ sinngemäss. Vorbehalten bleibt das Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971¹⁰.

Art. 17a Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

¹ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Arbeitszeit sowie die Ferien und den Urlaub; sie regeln ferner Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit.

² Mehrarbeit und Überzeit werden nur abgegolten, wenn sie angeordnet oder nachträglich anerkannt wurden.

³ Ferientage verjähren gemäss Artikel 128 Ziffer 3 OR¹¹ innert fünf Jahren.

⁸ SR 220

⁹ SR 822.11

¹⁰ SR 822.21

¹¹ SR 220

⁴ Der Bundesrat regelt die Mindestferien sowie den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption.

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Arbeitgeber schöpft alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.

² Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen.

³ Er richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn:

- a. sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;
- b. das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen.

⁵ Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

⁶ Die Ausführungsbestimmungen:

- a. legen den Rahmen für die Entschädigungen fest;
- b. regeln die Kürzung, Aufhebung oder Rückerstattung der Entschädigung, wenn die betroffene Person ein anderes Arbeitsverhältnis einget.

⁷ Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

Art. 21 Abs. 1 Bst. a, c^{bis} und d

¹ Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal die Verpflichtung vorsehen:

- a. an einem bestimmten Ort zu wohnen und sich an andere Arbeitsorte versetzen zu lassen;
- c^{bis}. sich in andere Funktionen beziehungsweise Arbeitsbereiche versetzen zu lassen, sofern das Personal einer Versetzungspflicht gemäss Buchstabe a untersteht;
- d. sich an Massnahmen zu beteiligen, die nach einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zum Ziel haben.

Art. 25 Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs

¹ Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen.

² Er kann insbesondere folgende Massnahmen treffen:

- a. Unterstützungs- und Entwicklungsmassnahmen;
- b. Verwarnung, Kürzung des Lohnes, Busse und Freistellung; sowie
- c. Änderung des Aufgabenkreises, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

³ Soweit die Massnahmen den Arbeitsvertrag betreffen, vereinbart er sie schriftlich mit der angestellten Person. Bei Uneinigkeit richtet sich das Verfahren nach den Artikeln 34 und 36.

Art. 26

Aufgehoben

Art. 27d Dossier der Personal- und Sozialberatung

¹ Die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) bearbeitet in Papierform und in einem Informationssystem die Daten der Personen, die an sie gelangen (Klientinnen und Klienten), für:

- a. die Beratung und Unterstützung der Klientinnen und Klienten in den Bereichen Arbeit, Soziales, Gesundheit und Finanzen;
- b. den Entscheid über Leistungsgesuche nach der Verordnung vom 18. Dezember 2002¹² über den Unterstützungsfonds für das Bundespersonal;
- c. die Mittelzuteilung für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in die Bundesverwaltung;
- d. die Fallführung (*Case Management*).

² Die PSB kann die folgenden für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen besonders schützenswerten Personendaten und Persönlichkeitsprofile der Klientinnen und Klienten bearbeiten:

- a. private Situation;
- b. gesundheitliche Situation;
- c. Leistungsfähigkeit;
- d. Grund und Grad der Invalidität.

³ Die Angestellten der PSB und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten Zugriff auf das Informationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

⁴ Die PSB kann den folgenden Personen und Stellen die in Absatz 2 genannten Personendaten und Persönlichkeitsprofile zugänglich machen, sofern sie diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen:

- a. den direkten Vorgesetzten;
- b. den Personaldiensten;

¹² SR 172.222.023

- c. den zuständigen Stellen der IV, der SUVA und der Militärversicherung;
- d. dem ärztlichen Dienst der Bundesverwaltung;
- e. dem Eidgenössischen Personalamt im Rahmen der Mittelzuteilung für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen;
- f. den Mitgliedern des Fondsrates des Unterstützungsfonds für das Bundespersonal.

⁵ Die PSB ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems.

⁶ Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;
- d. die Datenkataloge.

Art. 27e Dossier der Sparkasse Bundespersonal

¹ Die Sparkasse Bundespersonal der Bundesverwaltung (SKB) bearbeitet in Papierform und in einem Informationssystem die Daten, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, ihrer Kundinnen und Kunden für:

- a. die Förderung der Spartätigkeit ihrer Kundinnen und Kunden und die damit verbundene Beratungstätigkeit;
- b. die Abwicklung des Zahlungsverkehrs für ihre Kundinnen und Kunden und die damit verbundene Beratungstätigkeit.

² Die SKB kann die besonders schützenswerten Personendaten und Persönlichkeitsprofile ihrer Kundinnen und Kunden bearbeiten, die ihr von diesen oder von Strafverfolgungsbehörden zugetragen werden.

³ Das Personal der SKB und die mit dem technischen Betrieb, der Abwicklung des Zahlungsverkehrs und der Datenerfassung beauftragten Dritten erhalten Zugriff auf das Informationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Im Rahmen ihrer Revisionstätigkeit erhält ausserdem die EFK Zugriff auf das Informationssystem der SKB.

⁴ Die SKB tauscht regelmässig Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, zur Abklärung der Berechtigung, ein Konto zu haben, mit dem Eidgenössischen Personalamt, weiteren Arbeitgebern der Kundinnen und Kunden sowie PUBLICA aus.

⁵ Das Personal der SKB kann für die Erfüllung seiner Aufgaben Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, an seine direkten Vorgesetzten weitergeben, auch wenn diese nicht Angestellte der SKB sind.

⁶ Die SKB ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems.

⁷ Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;
- d. die Datenkataloge.

Art. 28 Abs. 1 und 1bis–1quater

¹ Der zuständige ärztliche Dienst bearbeitet diejenigen besonders schützenswerten Personendaten über die Gesundheit, die notwendig sind für:

- a. die Eignungsbeurteilung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Anstellung;
- b. die Eignungsbeurteilung der Angestellten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Beurteilung der Invaliditäts- und Morbiditätsrisiken der Bewerberinnen und Bewerber bei der Anstellung für sicherheitsrelevante Funktionen.

^{1bis} Er kann diese Daten in einem Informationssystem bearbeiten.

^{1ter} Die Angestellten des ärztlichen Dienstes und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten Zugriff auf das Informationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

^{1quater} Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Datenkataloge;
- d. die technischen und organisatorischen Schutzmassnahmen zur Verhinderung der Bearbeitung von Personendaten durch unberechtigte Dritte.

Art. 32a Versichertes Personal

¹ Angestellte der Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a, b und e–i sind bei PUBLICA gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

² Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung, die gestützt auf ein Spezialgesetz ein von diesem Gesetz abweichendes Personalstatut oder nach Artikel 3 Absatz 2 und 37 Absatz 3 eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse haben, versichern ihre Angestellten ebenfalls bei PUBLICA.

Art. 32c Abs. 1 zweiter Satz und 4

¹ ... Für den Bundesrat erfolgt die Vertragsunterzeichnung durch das EFD.

⁴ Änderungen von Anschlussverträgen bedürfen der Genehmigung durch den Bundesrat, wenn sie finanzielle Auswirkungen für den Arbeitgeber, die Angestellten, die Rentenbeziehenden oder das Vorsorgewerk haben.

Art. 32g Abs. 4

⁴ Die Vorsorgereglemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982¹³ über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR¹⁴ Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.

Art. 32j Abs. 2, 2^{bis} und 3

² Invalidenleistungen werden ausgerichtet, wenn die versicherte Person nach Artikel 23 BVG¹⁵ anspruchsberechtigt wird und die Lohnzahlungen des Arbeitgebers durch Beendigung des Anstellungsverhältnisses beziehungsweise die sie ersetzenden Versicherungsleistungen aufhören.

^{2^{bis}} Liegt keine Invalidität nach Absatz 2 vor und besteht nach medizinischer Untersuchung durch den zuständigen ärztlichen Dienst lediglich eine Berufsinvalidität, so kann PUBLICA auf Antrag des Arbeitgebers Invalidenleistungen ausrichten, wenn Eingliederungsmassnahmen erfolglos geblieben sind. Der Arbeitgeber vergütet PUBLICA das dazu notwendige Deckungskapital.

³ Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG¹⁶ erworben werden kann. Die Vorsorgereglemente können für die Ermittlung dieses Guthabens einen Projektionszins vorsehen.

Art. 32m Ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung und einmalige Zulagen durch die Arbeitgeber

¹ Erlauben die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung oder die Ausrichtung einer einmaligen Zulage beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat.

² Der Beschluss der Arbeitgeber nach Absatz 1 hat keine Auswirkungen:

- a. auf die ehemaligen Angestellten, die im Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Massnahme nach Absatz 1 ihre Rente von einer anderen Vorsorgeeinrichtung als PUBLICA oder von einem anderen zu PUBLICA gehörenden

¹³ SR 831.40

¹⁴ SR 220

¹⁵ SR 831.40

¹⁶ SR 831.10

Vorsorgewerk beziehen oder die innerhalb eines gemeinschaftlichen Vorsorgewerks nach Artikel 32d Absätze 1 und 2 einem anderen PUBLICA angeschlossenen Arbeitgeber zugeordnet sind; und

- b. auf die Rentnerinnen und Rentner, die einem geschlossenen Rentnerbestand angehören (Art. 23 Abs. 2 zweiter Satz PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006¹⁷).

³ Die Arbeitgeber vergüten PUBLICA das zur Finanzierung der Massnahmen nach Absatz 1 erforderliche Deckungskapital.

Art. 34 Abs. 1^{bis}, 2 und 3

^{1bis} Versetzungsentscheide oder andere dienstliche Anweisungen an das einer Versetzungspflicht unterstehende Personal gemäss Artikel 21 Absatz 1 Buchstaben a und c^{bis} stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar.

² Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach Artikel 36 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

³ Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Art. 34a Aufschiebende Wirkung

Beschwerden haben nur aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet.

Art. 34b Beschwerdeentscheid bei Kündigungen

¹ Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie:

- a. der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind;
- b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen;
- c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über die Kündigungsfristen verletzt worden sind.

² Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn.

¹⁷ SR 172.222.1

Art 34c Weiterbeschäftigung der angestellten Person

¹ Der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus einem der folgenden Gründe gutgeheissen hat:

- a. Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil die angestellte Person in guten Treuen eine Anzeige nach Artikel 22a Absatz 1 oder eine Meldung nach Artikel 22a Absatz 4 erstattet oder weil sie als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.
- b. Die Kündigung ist missbräuchlich nach Artikel 336 OR¹⁸.
- c. Die Kündigung ist während eines in Artikel 336c Absatz 1 OR genannten Zeitraums ausgesprochen worden.
- d. Die Kündigung ist diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995¹⁹.

² Die Beschwerdeinstanz spricht der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Absatz 1 eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu.

*Art. 35**Aufgehoben**Art. 36 Abs. 1*

¹ Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

Art. 37 Abs. 3, 3^{bis} und 4

³ Die anderen Arbeitgeber erlassen die Ausführungsbestimmungen, soweit dieses Gesetz nicht einzig den Bundesrat dazu ermächtigt.

^{3bis} Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.

⁴ Soweit nach Artikel 6 Absatz 2 sinngemäss das OR²⁰ gilt, können die Arbeitgeber in ihren Ausführungsbestimmungen abweichen:

- a. von den nicht zwingenden Bestimmungen des OR;
- b. von den zwingenden Bestimmungen des OR nur zugunsten des Personals.

¹⁸ SR 220

¹⁹ SR 151.1

²⁰ SR 220

II

Die Änderung bisherigen Rechts wird im Anhang geregelt.

III

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Ständerat, 14. Dezember 2012

Der Präsident: Filippo Lombardi

Der Sekretär: Philippe Schwab

Nationalrat, 14. Dezember 2012

Die Präsidentin: Maya Graf

Der Sekretär: Pierre-Hervé Freléchoz

Ablauf der Referendumsfrist und Inkraftsetzung

¹ Die Referendumsfrist für dieses Gesetz ist am 7. April 2013 unbenützt abgelaufen.²¹

² Es wird auf den 1. Juli 2013 in Kraft gesetzt.

1. Mai 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

²¹ BBl 2012 9705

Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Bundesgesetze werden wie folgt geändert:

1. Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005²²

Art. 26 Sachüberschrift (betrifft nur den franz. Text) und Abs. 2

² Er oder sie und der Stellvertreter oder die Stellvertreterin werden auf Amtsdauer gewählt. Die Amtsdauer entspricht derjenigen der Richter und Richterinnen.

2. ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991²³

Art. 17 Abs. 5

⁵ Das Personal ist bei der Pensionskasse des Bundes (PUBLICA) versichert. Für den ETH-Bereich ist der ETH-Rat Arbeitgeber im Sinne des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006²⁴.

Art. 17b Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

² Das Arbeitsverhältnis darf wiederholt befristet werden für:

- a. Assistenzprofessoren während maximal acht Jahren;
- b. Assistenten sowie die Oberassistenten und weitere Angestellte mit gleichartiger Funktion während maximal sechs Jahren; bei einem Wechsel von einer Assistenten- zu einer Oberassistentenstelle werden die Assistentenjahre nicht angerechnet;
- c. Angestellte in Lehr- und Forschungsprojekten sowie Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden, während maximal neun Jahren;
- d. die übrigen Angestellten während maximal fünf Jahren.

²² SR 173.110

²³ SR 414.110

²⁴ SR 172.222.1

Art. 25 Abs. 1 Bst. e

¹ Der ETH-Rat:

- e. nimmt die in seine Zuständigkeit fallenden Anstellungen und Wahlen vor;

Art. 27 Abs. 3

Aufgehoben

Art. 28 Schulleitung

¹ Die Schulpräsidenten werden auf Antrag des ETH-Rates vom Bundesrat gewählt. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Die Wiederwahl ist möglich.

² Die Wahl und die Nichtwiederwahl erfolgen nach Ermessen der Wahlbehörde. Eine Nichtwiederwahl ist vier Monate im Voraus anzukündigen. Die gewählte Person kann nach Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000²⁵ unter Einhaltung einer viermonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

³ Der Bundesrat regelt die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.

⁴ Die übrigen Mitglieder der Schulleitungen werden vom ETH-Rat angestellt. Die Leitungsfunktion kann durch einen separat kündbaren Zusatzvertrag zu einem bestehenden Arbeitsvertrag begründet werden. Der Arbeitsvertrag kann eine ordentliche Kündigung aus Gründen der Aufrechterhaltung der funktionsfähigen Führung vorsehen. Als Grund für eine ordentliche Kündigung kann auch der Wegfall der gedeihlichen Zusammenarbeit mit dem Schulpräsidenten vorgesehen werden.

⁵ Der ETH-Rat erlässt die Ausführungsbestimmungen zu Absatz 4. Er regelt darin die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.

⁶ Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

⁷ Die Absätze 1–6 gelten sinngemäss für die Mitglieder der Direktionen der Forschungsanstalten.

²⁵ SR 172.220.1

*Gliederungstitel vor Art. 36a***6a. Kapitel: Datenbearbeitung***Art. 36a* Personalinformationssysteme

¹ Der ETH-Rat, die ETH und die Forschungsanstalten betreiben je ein Personalinformationssystem, in welchem auch besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile bearbeitet werden können. Der ETH-Rat kann die Bearbeitung seiner Daten in einem Personalinformationssystem einer ETH oder einer Forschungsanstalt übertragen.

² Die Personalinformationssysteme dienen der Erfüllung der Aufgaben nach dem BPG, insbesondere:

- a. der Verwaltung der Personendaten der Angestellten und der Bewirtschaftung dieser Daten;
- b. der Bearbeitung der Lohndaten und der Durchführung von Evaluationen, Budgetsimulationen und Personalkostenplanungen;
- c. der Integration der Datenverwaltung in das System für das Finanz- und Rechnungswesen;
- d. der Verwaltung von für die Kaderförderung und Managemententwicklung relevanten Daten.

³ In den Personalinformationssystemen werden folgende Datenkategorien bearbeitet, soweit es zur Erfüllung der unter Absatz 2 genannten Aufgaben notwendig ist:

- a. Muttersprache und Geburtsdatum;
- b. Staatsangehörigkeit;
- c. Funktion und Lohn, Erfahrungsjahre, Lohnnebenleistungen;
- d. alle Informationen zur Umsetzung der Quellenbesteuerung;
- e. alle Informationen zur Umsetzung des Familienzulagengesetzes vom 24. März 2006²⁶;
- f. Elternurlaub;
- g. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- h. im Rahmen der Arbeitssicherheit nötige Gesundheitsprüfungen und deren Resultate;
- i. Arbeitszeit, inklusive Absenzen aller Art;
- j. Verhaltens- und Fachkompetenzen sowie Ausbildung;
- k. die Beurteilungsstufe, gestützt auf die Leistungsbeurteilung, sowie die Auswertung der Leistungsbeurteilung;

- l. Daten zur Personalentwicklung, insbesondere zur Kaderförderung, Managemententwicklung und Potenzialerfassung;
 - m. Lohnpfändungen, Scheidungsurteile, Straf- und Betreibungsregisterauszüge, Verrechnungen mit dem Lohn für Schulden gegenüber dem Arbeitgeber;
 - n. Reduktion der Erwerbsfähigkeit;
 - o. medizinisch bedingte Pensionierung;
 - p. Ansprüche aus der Sozialversicherungsgesetzgebung;
 - q. Austrittsgründe;
 - r. weitere in den Ausführungsbestimmungen bezeichnete Daten.
- ⁴ Der ETH-Rat, die ETH und die Forschungsanstalten erfassen die Daten ihrer Angestellten. Sie sind für den Schutz und die Sicherheit der Daten verantwortlich.
- ⁵ Die Personaldienste, die Finanzdienste und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten je an ihrer Institution Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- ⁶ Der ETH-Rat erlässt Ausführungsbestimmungen über:
- a. die Organisation und den Betrieb der Personalinformationssysteme;
 - b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
 - c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;
 - d. die Datenkataloge;
 - e. die Datensicherheit und den Datenschutz;
 - f. die Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Daten aus den Personalinformationssystemen an Organisationen und Personen ausserhalb des ETH-Bereichs im Abrufverfahren.

Art. 36b Studienadministrationssysteme

¹ Jede ETH betreibt für die Verwaltung der Daten der Studienanwärter, Studierenden, Doktoranden und Hörer ein Informationssystem, in welchem auch besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile bearbeitet werden können.

² Die Informationssysteme dienen:

- a. der Zulassung der Studienanwärter zum Studium und zur Immatrikulation;
- b. der Identifizierung der Studierenden und der Kontrolle des Studienfortschritts;
- c. der Bescheinigung von Studienleistungen, der Ausstellung von Diplomen und der Erteilung von akademischen Titeln;
- d. der Erbringung studienbezogener Leistungen;
- e. der Planung sowie der Erstellung von Statistiken.

³ In den Informationssystemen werden insbesondere Daten zur Person, zur Immatrikulation, zum Studienfach, zum Studienverlauf, zu Prüfungsergebnissen, Studienleistungen (credits), Diplomen und akademischen Titeln, zu Stipendien und bezahlten Gebühren sowie zu Disziplinar- und anderen Verwaltungsverfahren bearbeitet.

⁴ Die Daten können ausschliesslich elektronisch verwaltet werden. In diesem Fall werden Dokumente in Papierform nach deren Eingabe in das Informationssystem zurückgegeben oder vernichtet.

⁵ Die in den Informationssystemen enthaltenen Daten können, soweit es zur Erfüllung der unter Absatz 2 genannten Aufgaben notwendig ist, durch ein Abrufverfahren bekannt gegeben werden. Die Bekanntgabe besonders schützenswerter Daten und von Persönlichkeitsprofilen durch ein Abrufverfahren ist nur an die für die Studienadministration zuständigen Stellen innerhalb jeder ETH gestattet.

⁶ Die ETH erlassen Ausführungsbestimmungen über:

- a. die in den Informationssystemen enthaltenen Daten;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Nutzung der Daten;
- d. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;
- e. die Zugriffsberechtigungen innerhalb der ETH;
- f. die Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Daten aus den Informationssystemen an Organisationen und Personen ausserhalb der ETH im Abrufverfahren.

Gliederungstitel vor Art. 40i

3c. Abschnitt: Übergangsbestimmung zur Änderung vom 14. Dezember 2012

Art. 40i

Laufende Amtsperioden der übrigen Mitglieder der Schulleitungen (Art. 28 Abs. 4) enden mit der Ausstellung des neuen Arbeitsvertrages, spätestens aber ein Jahr nach Inkrafttreten des geänderten Artikels 28.

3. Heilmittelgesetz vom 15. Dezember 2000²⁷

Art. 76 Pensionskasse

Das Personal des Instituts wird bei der Pensionskasse des Bundes versichert.

²⁷ SR 812.21

4. Finanzmarktaufsichtsgesetz vom 22. Juni 2007²⁸

Art. 13 Personal

¹ Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an.

² Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000²⁹ gilt sinngemäss.

³ Die berufliche Vorsorge des Personals richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes.

⁴ Der Verwaltungsrat regelt in einer Verordnung:

- a. das Arbeitsverhältnis des Personals, insbesondere Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung;
- b. die Zusammensetzung, das Wahlverfahren und die Organisation des paritätischen Organs des Vorsorgewerks der FINMA.

⁵ Er unterbreitet die Verordnung dem Bundesrat zur Genehmigung.

²⁸ SR 956.1

²⁹ SR 172.220.1