

**Ständerat**

Frühjahrssession 2012

**11.049 s Bundespersonalgesetz. Änderung**

**Korrigierte Fassung der Fahne 11.049-1**  
(Betrifft nur die Seite 13)

**Geltendes Recht**

**Entwurf des Bundesrates**

**Anträge der Staatspolitischen Kommission  
des Ständerates**

vom 31. August 2011

vom 31. Januar 2012

*Zustimmung zum Entwurf, wo nichts vermerkt ist*

**Bundespersonalgesetz  
(BPG)**

**Änderung vom ...**

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,*

nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

---

<sup>1</sup> BBl 2011 6703

**Geltendes Recht****Art. 2** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- a. der Bundesverwaltung nach Artikel 2 Absätze 1 und 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1991 (RVOG);
- b. der Parlamentsdienste nach Artikel 8<sup>no</sup><sup>vies</sup> des Geschäftsverkehrsgesetzes vom 23. März 1962;
- c. der Schweizerischen Post nach dem Postorganisationsgesetz vom 30. April 1997;
- d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. der dezentralisierten Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 Absatz 3 RVOG, sofern die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen;
- f. des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesstrafgerichts und des Bundespatentgerichts, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005, das Strafbehördenorganisationsgesetz vom 19. März 2010 und das Patentgerichtsgesetz vom 20. März 2009 nichts anderes vorsehen;
- g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943;
- h. des Sekretariats der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.

**Bundesrat**

I

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000<sup>2</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 2 Abs. 1 Bst. b, g und i (neu) sowie Abs. 2 Bst. b, c (neu) und d (neu)*

<sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsgesetz vom 13. Dezember 2002<sup>3</sup>;

- g. des Bundesgerichts nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005<sup>4</sup>;

**Kommission des Ständerates**

I

---

<sup>2</sup> SR 172.220.1

<sup>3</sup> SR 171.10

<sup>4</sup> SR 173.110

**Geltendes Recht**

<sup>2</sup> Es gilt nicht:

- a. für die von der Bundesversammlung nach Artikel 168 der Bundesverfassung gewählten Personen;
- b. für Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung unterstehen.

**Art. 4 Personalpolitik**

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen (Art. 37 und 38), die Arbeitsverträge (Art. 8) sowie die Massnahmen und Entscheide sind so auszugestalten, dass sie zur Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt und zur Erreichung der in den Absätzen 2 und 3 genannten Ziele beitragen.

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

- a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
- b. zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Weiterbildung und Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;
- c. zur Kaderförderung und

**Bundesrat**

i. der Bundesanwaltschaft nach Artikel 22 Absatz 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Es gilt nicht:

- b. für die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002<sup>6</sup> 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 Post und der Schweizerischen Bundesbahnen.

**Kommission des Ständerates****Art. 4**

<sup>2</sup> ...

<sup>5</sup> SR 173.71

<sup>6</sup> SR 412.10

**Geltendes Recht**

Managemententwicklung;  
 d. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;  
 e. zur Förderung der Mehrsprachigkeit sowie zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zu deren Verständigung untereinander;

f. für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;  
 g. zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals;  
 h. zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;  
 i. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;  
 j. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;  
 k. zu einer umfassenden Information ihres Personals.

<sup>3</sup> Sie sorgen für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis und führen ein Beurteilungssystem ein, das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut; dieses bildet die Grundlage für eine leistungsgerechte Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.

**Bundesrat****Kommission des Ständerates**

e. zur Sicherstellung der Vertretung der Landessprachen beim Personal im Verhältnis ihrer Verteilung in der Wohnbevölkerung;  
 e<sup>bis</sup>. zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen sowie zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern;

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates****Art. 5** Koordination und Controlling*Art. 5 Abs. 3 und 4*

<sup>1</sup> Der Bundesrat koordiniert und steuert die Umsetzung der Personalpolitik. Er überprüft periodisch, ob die Ziele dieses Gesetzes erreicht werden; er erstattet der Bundesversammlung darüber Bericht und beantragt ihr rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen. Er vereinbart mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen Form und Inhalt der Berichterstattung.

<sup>2</sup> Er sorgt dafür, dass die Arbeitgeber ein geeignetes Controlling-System anwenden.

<sup>3</sup> Der Bundesrat kann das Personalwesen der nach Artikel 2 Absatz 4 RVOG mit Verwaltungsaufgaben betrauten Organisationen und Dritten durch eine geeignete Fachstelle koordinieren lassen.

*<sup>3</sup> Aufgehoben*

<sup>4</sup> Er bezeichnet die zuständigen Stellen.

*<sup>4</sup> Aufgehoben***Art. 6** Anwendbares Recht*Art. 6 Abs. 5*

<sup>1</sup> Das Personal steht in den von der Bundesverfassung und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten.

<sup>2</sup> Soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der Bestimmungen nach Absatz 2 durch Ausführungsbestimmungen (Art. 37), insbesondere den Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38), und den Arbeitsvertrag (Art. 8) näher geregelt.

**Geltendes Recht**

<sup>4</sup> Bei Widersprüchen zwischen den Ausführungsbestimmungen beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten sowie im Ausland rekrutiertes und angestelltes Personal. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

<sup>6</sup> Die Arbeitgeber können in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.

<sup>7</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des dem OR unterstellten Personals sind die zivilen Gerichte zuständig.

**Art. 8 Entstehung und Anstellungsbedingungen**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht unter Vorbehalt von Artikel 9 Absätze 3–5 durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Probezeit; diese dauert höchstens sechs Monate.

<sup>3</sup> Wenn dies für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist, regelt der Bundesrat durch Verordnung:  
a. welche Arbeitsverhältnisse nur Perso-

**Bundesrat**

<sup>5</sup> 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. 8 Abs. 1 und 2**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags.

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

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

nen mit Schweizer Bürgerrecht zugänglich sind;  
 b. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen zugänglich sind, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen.

**Art. 9 Dauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

<sup>2</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach fünf Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

<sup>3</sup> ...

<sup>4</sup> Die Bundesversammlung und das Bundesgericht können je für ihren Bereich regeln, welches Personal auf Amtsdauer gewählt wird.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal, das vom Anstellungsorgan unabhängig sein muss, die Wahl auf Amtsdauer vorsehen.

<sup>6</sup> Die Wahlbehörde kann das Dienstverhältnis der nach den Absätzen 3–5 gewählten Personen aus wichtigen Gründen vor Ablauf der Amtsdauer umgestalten oder auflösen.

**Bundesrat****Art. 9**

*Aufgehoben*

**Kommission des Ständerates****Art. 9 Dauer**

Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden. Dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinander gereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.

**Geltendes Recht****Art. 10** Beendigung

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);
- b. beim Tod der angestellten Person;
- c. mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

<sup>3</sup> Für bestimmte Personalkategorien kann der Bundesrat ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen. Die Arbeitgeber können in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

**Bundesrat****Art. 10** Beendigung

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>7</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Art. 11** Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse

Die Vertragsparteien können das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Artikel 12 Absatz 7 fristlos kündigen.

**Art. 12** Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten auf Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem dritten Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.

<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen:

- a. drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren;
- b. vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr;
- c. sechs Monate ab dem elften Dienstjahr.

<sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen können längere Mindestfristen festlegen, als die Absätze 2 und 3 vorsehen.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung

**Bundesrat****Art. 11**

*Aufgehoben*

**Art. 12** Kündigungsfristen

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Länge der Kündigungsfristen.

**Kommission des Ständerates****Art. 12**

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

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Länge der Kündigungsfristen.

**Geltendes Recht**

durch den Arbeitgeber:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
- c. mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e. schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

<sup>7</sup> Als Grund für die fristlose Kündigung durch die Vertragsparteien gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

**Art. 13 Formvorschriften**

<sup>1</sup> Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, die Befristung, die Beendigung nach Artikel 10 Absatz 1 sowie die Auflösung nach den Artikeln 11 und 12 haben schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Angestellte müssen ihre fristlose Kündigung auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich begründen.

<sup>3</sup> Können sich die Parteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer Verfügung.

**Bundesrat****Art. 13 Formvorschriften**

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

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

**Art. 14** Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn sie innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes beim Arbeitgeber schriftlich und glaubhaft geltend macht, die Kündigung sei nichtig, weil sie:

- a. wichtige Formvorschriften verletzt;
- b. nach Artikel 12 Absätze 6 und 7 nicht begründet ist;
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR erfolgt ist; oder
- d. deshalb ausgesprochen wurde, weil die betroffene 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.

<sup>2</sup> Verlangt der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen nach Eingang der geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung, so ist die Kündigung nichtig und die betroffene Person wird mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn er oder die Beschwerdeinstanz die Kündigung aufgehoben hat, insbesondere weil sie:

- a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist; oder
- b. diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist.

**Bundesrat**

**Art. 14** Auf Amtsdauer gewählte Personen

<sup>1</sup> Für Personen, die auf Amtsdauer gewählt werden, gelten die entsprechenden spezialgesetzlichen Regelungen und die gestützt darauf erlassenen Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> 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 OR<sup>8</sup> 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 Absätze 1 Buchstabe a und 2 sowie Artikel 34c Absatz 1 Buchstaben a, b und d und Absatz 2 anwendbar.
- d. Die gewählte Person kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

<sup>3</sup> Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

<sup>4</sup> Für die Kündigung zur Unzeit durch die angestellte Person gilt Artikel 336d OR.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleibt die Entschädigung nach Artikel 19 des vorliegenden Gesetzes.

<sup>6</sup> Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 ist anwendbar; der Rechtsweg richtet sich nach dem vorliegenden Gesetz.

**Art. 15 Lohn**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

<sup>2</sup> Der Bundesrat regelt Mindestlöhne.

<sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

<sup>4</sup> Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur und an die branchenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

<sup>5</sup> Sie können einzelne Anteile des Lohnes des im Ausland eingesetzten Personals an die Kaufkraft anpassen.

<sup>6</sup> Die Beträge der maximal auszurichtenden Löhne (einschliesslich Nebenleistungen) der obersten Kaderfunktionen der Bundesverwaltung sowie die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich.

**Bundesrat****Art. 15 Abs. 4**

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

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Art. 17** Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

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

<sup>2</sup> Der Bundesrat regelt die maximale Normalarbeitszeit, die Mindestferien sowie den Mutterschaftsurlaub.

**Art. 19** Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt.

<sup>2</sup> Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person daran ein Verschulden trifft, so erhält sie eine Entschädigung:

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

<sup>3</sup> Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absätze 1 oder 3 Buchstabe a aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn sie aus Gründen, die nicht sie zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 weiterbeschäftigt wird.

<sup>4</sup> Wird die Kündigung nach Artikel 14 Absatz 3 Buchstabe b aufgehoben, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn der Arbeitgeber sie nicht mit

**Bundesrat****Art. 17 Abs. 2**

<sup>2</sup> Der Bundesrat regelt die maximale Normalarbeitszeit, die Mindestferien sowie den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption.

**Art. 19** Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

<sup>3</sup> Er richtet ihr eine Entschädigung aus, 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.

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

**Kommission des Ständerates****Art. 19****Mehrheit**

<sup>4bis</sup> Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

**Minderheit** (Minder, Comte, Föhn, Lombardi)

<sup>3</sup> Abgangsentschädigungen können grundsätzlich weder vereinbart noch ausgerichtet werden. In ausserordentlichen Fällen kann der Bundesrat Entschädigungen genehmigen.

<sup>4</sup> *Streichen*

<sup>4bis</sup> *Streichen*

**Geltendes Recht**

der bisherigen Arbeit weiterbeschäftigen kann.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann durch Verordnung für weiteres Personal Entschädigungen vorsehen. Er regelt den Rahmen für allfällige Abgangsentschädigungen bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen nach Artikel 10 Absatz 1.

<sup>6</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln:  
a. den Mindest- und den Höchstbetrag der Entschädigung;  
b. die Rückerstattung der Entschädigung, wenn die nach den Absätzen 2, 3 oder 5 entlassene Person bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 angestellt wird.

<sup>7</sup> Für die Fälle nach den Absätzen 2, 3 und 5 können die Ausführungsbestimmungen auch die Anrechnung von gesetzlichen Leistungen obligatorischer Versicherungen regeln.

<sup>8</sup> Die Ausführungsbestimmungen können die Ausrichtung der Entschädigung als Rente vorsehen.

**Art. 21 Verpflichtungen des Personals**

<sup>1</sup> Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal die Verpflichtung vorsehen:  
a. an einem bestimmten Ort zu wohnen;

b. in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen; die Ausführungsbestimmungen können das Rechtsverhältnis abweichend von der Gesetzgebung über das Mietrecht regeln;

c. bestimmte Geräte, Arbeitskleider und Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden.

**Bundesrat**

<sup>5</sup> 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 eingeht.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

**Art. 21 Abs. 1 Bst. a und d (neu)**

<sup>1</sup> 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;

**Kommission des Ständerates****(Mehrheit)****(Minderheit)**

<sup>5</sup> *Streichen*

<sup>6</sup> *Streichen*

**Geltendes Recht**

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen können das Personal verpflichten, Einkommen aus Tätigkeiten zu Gunsten Dritter ganz oder teilweise dem Arbeitgeber abzuliefern, wenn es diese auf Grund des Arbeitsverhältnisses ausübt.

<sup>3</sup> Das Personal darf weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschieht.

<sup>4</sup> Dem Personal ist die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat sowie die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Behörden verboten.

**Art. 25** Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Massnahmen, welche nach der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten den geordneten Vollzug der Aufgaben wieder sicherstellen.

<sup>2</sup> Bei Fahrlässigkeit können sie als Massnahmen die Verwarnung, den Verweis oder die Änderung des Aufgabenkreises vorsehen.

<sup>3</sup> Bei Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit können sie zudem die Lohnkürzung, die Busse sowie die Änderung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes vorsehen.

**Bundesrat**

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

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen.

<sup>2</sup> Er kann insbesondere folgende Massnahmen treffen:

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

<sup>3</sup> Soweit die Massnahmen den Arbeitsvertrag betreffen, vereinbart er sie schriftlich

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Art. 26** Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist.

<sup>2</sup> Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann der Arbeitgeber insbesondere das Arbeitsverhältnis mit dieser Person einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen. Die Versicherungsverhältnisse werden durch vorsorgliche Massnahmen nicht berührt.

<sup>3</sup> Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so wird die betroffene Person wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn und auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.

**Bundesrat**

mit der angestellten Person. Bei Uneinigkeit richtet sich das Verfahren nach den Artikeln 34 und 36.

**Art. 26**

*Aufgehoben*

**Art. 27d (neu)** Dossier der Personal- und Sozialberatung

<sup>1</sup> 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 Leistungssuche nach der Verordnung vom

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

18. Dezember 2002<sup>9</sup> über den Unterstützungsfonds für das Bundespersonal;

- c. die Mittelzuteilung für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in die Bundesverwaltung;
- d. das Case Management.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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;
- 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.

**Geltendes Recht****Bundesrat**

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

<sup>6</sup> 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 (neu)* Dossier der Sparkasse Bundespersonal

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Das Personal der SKB und die mit dem technischen Betrieb, der Abwicklung des

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

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.

<sup>4</sup> Die SKB tauscht regelmässig Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, zur Abklärung der Berechtigung zur Kontoführung mit dem Eidgenössischen Personalamt, weiteren Arbeitgebern der Kundinnen und Kunden sowie PUBLICA aus.

<sup>5</sup> 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.

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

<sup>7</sup> 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.

**Geltendes Recht****Art. 28 Gesundheitsdaten**

<sup>1</sup> Der zuständige ärztliche Dienst behandelt die Personendaten über die Gesundheit vertraulich; er bewahrt die diesbezüglichen Akten auf.

<sup>2</sup> Er darf den interessierten Stellen über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur so weit Auskunft

**Bundesrat****Art. 28 Abs. 1, <sup>1bis</sup>–<sup>1quater</sup> (neu)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>1bis</sup> Er kann diese Daten in einem Informationssystem bearbeiten.

<sup>1ter</sup> 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.

<sup>1quater</sup> 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.

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

erteilen, als das für die Beurteilung der Anstellungs-, Versicherungs- oder Arbeitstauglichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

<sup>3</sup> Im Übrigen darf er Gesundheitsdaten und medizinische Akten nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person weitergeben; wird die Zustimmung verweigert, so darf die Weitergabe nur mit Ermächtigung der in den Ausführungsbestimmungen zu bezeichnenden Stelle erfolgen.

<sup>4</sup> Die Ermächtigung nach Absatz 3 wird verweigert, wenn:

- a. die Person, über die Auskunft verlangt wird, ein überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung hat; oder
- b. diese den Arbeitgeber in der Durchführung seiner Aufgaben wesentlich beeinträchtigen würde; oder
- c. öffentliche Interessen es verlangen.

**Art. 32a** Versichertes Personal

<sup>1</sup> Angestellte der Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a, b und e–h sind bei PUBLICA gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

<sup>2</sup> Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung, die gestützt auf ein Spezialgesetz ein von diesem Gesetz abweichendes Personalstatut oder gemäss Artikel 3 Absatz 2 und Artikel 37 Absatz 3 eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse haben, versichern

**Bundesrat****Art. 32a** Versichertes Personal

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Artikel 37 Absatz 3 eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse haben, versichern ihre Angestellten ebenfalls bei PUBLICA.

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

ihre Angestellten ebenfalls bei PUBLICA. Sie können ihr Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern, wenn der Bundesrat sie dazu ermächtigt und die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen.

**Art. 32c** Anschluss an PUBLICA

<sup>1</sup> Der Anschluss der Arbeitgeber an PUBLICA nach Artikel 4 Absatz 1 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006 erfolgt über einen öffentlichrechtlichen Anschlussvertrag. Für den Bundesrat erfolgt die Vertragsunterzeichnung durch das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD).

<sup>2</sup> Die Vorsorgereglemente bilden Bestandteil des Anschlussvertrages.

<sup>3</sup> Der Abschluss und die Änderung des Anschlussvertrages bedarf der Mitwirkung und der Zustimmung des paritätischen Organs. Anschlussverträge von anderen Arbeitgebern als dem Bundesrat bedürfen zu ihrer Rechtsverbindlichkeit zudem der Genehmigung durch den Bundesrat.

**Art. 32g** Finanzierung der Vorsorge

<sup>1</sup> Die Beiträge der Arbeitgeber für die Altersvorsorge, Risikoversicherung

**Bundesrat**

*Art. 32c Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 4 (neu)*

<sup>1</sup> ...

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

<sup>4</sup> 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*

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

und Überbrückungsrente betragen gesamthaft mindestens 11 und höchstens 13,5 Prozent der versicherbaren Lohnsumme. Ihre Höhe richtet sich nach der Risiko- und Altersstruktur der Versicherten des Vorsorgewerks, den längerfristigen Ertragsaussichten, der Veränderung des technischen Zinses und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber legen ihre Beiträge nach Anhörung des paritätischen Organs der Vorsorgewerke fest.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge werden nach Alter der Versicherten gestaffelt.

<sup>4</sup> Die Vorsorgerelemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR Abweichungen von der paritätischen Finanzierung vorsehen, namentlich bei der Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen für besondere Personalkategorien.

<sup>5</sup> Als versicherbarer Lohn gelten der AHV-pflichtige Lohn und die Zuschläge nach Artikel 15. Nicht zum versicherbaren Lohn gehören der Ersatz von Auslagen und Abgeltungen für Leistungen wie Mehrarbeit und Überzeit, Pikett-, Nacht- oder Schichtarbeit.

<sup>6</sup> Die Festlegung des koordinierten Lohnes erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der angestellten Person. Der Koordinationsbetrag kann als Prozentsatz des AHV-pflichtigen Lohnes festgelegt werden.

**Bundesrat**

<sup>4</sup> Die Vorsorgerelemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982<sup>10</sup> über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR<sup>11</sup> Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.

**Kommission des Ständerates**


---

10 SR 831.40

11 SR 220

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

<sup>7</sup> Der versicherte Verdienst entspricht dem versicherbaren Jahreslohn, vermindert um den Koordinationsbetrag.

**Art. 32j** Vorsorge für Invalidität und Tod

<sup>1</sup> Die Beitragspflicht für die Risiken Tod und Invalidität beginnt am 1. Januar nach dem vollendeten 17. Altersjahr.

<sup>2</sup> Invalidenleistungen werden ausgerichtet, wenn die versicherte Person nach Artikel 23 BVG anspruchsberechtigt wird und die Lohnzahlungen des Arbeitgebers durch Beendigung des Anstellungsverhältnisses beziehungsweise die sie ersetzenden Versicherungsleistungen aufhören. Sofern der Arbeitgeber die volle Finanzierung übernimmt, richtet PUBLICA Invalidenrenten aus, wenn gemäss medizinischer Untersuchung lediglich eine Berufsinvalidität vorliegt und die Wiedereingliederung erfolglos bleibt.

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem projizierten Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG erworben werden kann. Die Projektion dieses Guthabens erfolgt mit einem Realzins von 1,5 Prozent. Die Anschlussverträge können höhere Zinssätze vorsehen.

**Art. 32j**

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

**Mehrheit**

<sup>2bis</sup> Liegt keine Invalidität nach Absatz 2 vor und besteht nach medizinischer Untersuchung durch den zuständigen ärztlichen Dienst lediglich eine Berufsinvalidität, können auf Antrag des Arbeitgebers durch PUBLICA Invalidenleistungen ausgerichtet werden, wenn Eingliederungs-massnahmen erfolglos geblieben sind. Der Arbeitgeber vergütet PUBLICA das dazu notwendige Deckungskapital.

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG erworben werden kann. Die Anschlussverträge können die Projektion dieses Guthabens vorsehen.

**Minderheit** (Föhn, Diener Lenz, Lombardi, Minder)

<sup>2bis</sup> *Streichen*

**Geltendes Recht**

**Art. 32m** Ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung durch die Arbeitgeber

<sup>1</sup> 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 beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat.

<sup>2</sup> Der Beschluss der Arbeitgeber nach Absatz 1 hat keine Auswirkungen:  
a. auf die ehemaligen Bundesangestellten, die im Zeitpunkt der ausserordentlichen Anpassung ihre Rente von einer anderen Vorsorgeeinrichtung als PUBLICA oder von einem anderen zu PUBLICA gehörenden 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. 2006).

<sup>3</sup> Die Arbeitgeber vergüten PUBLICA das zur Finanzierung der ausserordentlichen Teuerungsanpassung erforderliche Deckungskapital.

<sup>4</sup> Keinen Anspruch auf die ausserordentliche Teuerungsanpassung haben Rentenbeziehende, die ihre Mitgliedschaft freiwillig weitergeführt (Art. 6 Abs. 3 PKB-Statuten vom 24. Aug. 1994 und Art. 10 der V vom 25. April 2001 über die Ver-

**Bundesrat**

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 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. 2006<sup>12</sup>).

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

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

sicherung im Kernplan der Pensionskasse des Bundes, PKBV 1) oder die den wegfallenden versicherten Verdienst nach einer Herabsetzung des Lohnes wegen Reduktion des Beschäftigungsgrades oder wegen veränderter dienstlicher Beanspruchung freiwillig beibehalten haben (Art. 25 Abs. 2 und 3 PKB-Statuten und Art. 71 Abs. 2–4 PK).

**Art. 34** Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

<sup>1</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

<sup>2</sup> Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach den Artikeln 35 und 36 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

**Bundesrat**

*Art. 34 Abs. 2*

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

*Art. 34a (neu)* Aufschiebende Wirkung

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

**Kommission des Ständerates**

*Art. 34*

**Mehrheit**

**Mehrheit**

**Minderheit** (Föhn, Comte, Minder)

<sup>3</sup> Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

**Minderheit** (Stöckli, Berberat)

*Art. 34a: Streichen*

**Geltendes Recht****Bundesrat**

*Art. 34b (neu)* Beschwerdeentscheid  
bei Kündigungen

- <sup>1</sup> 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.

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

*Art 34c (neu)* Weiterbeschäftigung  
der angestellten Person

<sup>1</sup> 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:

**Kommission des Ständerates**

*Art. 34c*

<sup>1</sup> ...

**Geltendes Recht****Bundesrat**

- 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 OR<sup>13</sup>.
- 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 1995<sup>14</sup>.

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

**Art. 35** Interne Beschwerde

<sup>1</sup> Verfügungen des Arbeitgebers unterliegen der Beschwerde an die in den Ausführungsbestimmungen bezeichnete interne Beschwerdeinstanz.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind erstinstanzliche Verfügungen des Bundesrates und der Departemente sowie Verfügungen der Verwaltungsdelegation und des Generalsekretärs oder der Generalsekretärin der Bundesversammlung. Der Bundesrat kann durch Verordnung weitere erstinstanzliche Verfügungen ausnehmen.

**Art. 35**

*Aufgehoben*

<sup>13</sup> SR 220

<sup>14</sup> SR 151.1

**Kommission des Ständerates****Mehrheit Minderheit I** (Berberat, Stöckli)

e. Die Kündigung im Sinne von Artikel 10 Absatz 3 nicht sachlich hinreichend begründet ist.

**Minderheit II** (Stöckli, Berberat, Cramer)

e. Die Kündigung im Sinne von Artikel 10 Absatz 3 nicht sachlich hinreichend begründet ist und eine Person betrifft, die das 50. Altersjahr überschritten oder mindestens 20 Dienstjahre für einen Arbeitgeber nach Artikel 3 gearbeitet hat.

**Geltendes Recht****Art. 36** Richterliche Beschwerdeinstanzen

<sup>1</sup> Die Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz nach Artikel 35 Absatz 1 sowie die Verfügungen der Organe nach Artikel 35 Absatz 2 können beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

<sup>2</sup> Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesgericht betreffen, beurteilt eine Rekurskommission bestehend aus den Präsidenten oder Präsidentinnen der Verwaltungsgerichte der Kantone Waadt, Luzern und Tessin. Im Verhinderungsfall kommen die Regeln zur Anwendung, die für das Verwaltungsgericht gelten, an dem das betroffene Mitglied arbeitet. Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005. Die Kommission wird vom Mitglied präsiert, dessen Arbeitssprache die Sprache des Verfahrens ist.

<sup>3</sup> Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesstrafgericht betreffen, beurteilt das Bundesverwaltungsgericht.

<sup>4</sup> Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht betreffen, beurteilt das Bundesstrafgericht.

**Art. 37** Ausführungsbestimmungen

<sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt die Ausführungsbestimmungen. Er beachtet dabei, dass sie die Arbeitgeber in der zur Aufgabenerfüllung notwendigen Autonomie nicht einschränken.

**Bundesrat****Art. 36 Abs. 1**

<sup>1</sup> Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

**Kommission des Ständerates****Art. 37 Abs. 3, 3<sup>bis</sup> (neu) und 4**

**Geltendes Recht**

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen nach Absatz 1 gelten auch für das Personal der Parlamentsdienste und des Bundesgerichts, soweit die Bundesversammlung oder das Bundesgericht für ihr Personal nicht ergänzende oder abweichende Bestimmungen erlassen.

<sup>3</sup> Der Bundesrat kann die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen an die Arbeitgeber, oder, wo sich dies sachlich aufdrängt, an geeignete Fachstellen übertragen.

<sup>4</sup> Soweit sachliche Gründe es erfordern, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal einzelner Arbeitgeber oder für bestimmte Personalkategorien voneinander abweichende Regelungen vorsehen.

**Bundesrat**

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

<sup>3bis</sup> Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.

<sup>4</sup> Soweit nach Artikel 6 Absatz 2 sinngemäss das OR<sup>15</sup> 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.

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Art. 26** Generalsekretariat

Der Generalsekretär oder die Generalsekretärin steht der Gerichtsverwaltung einschliesslich der wissenschaftlichen Dienste vor. Er oder sie führt das Sekretariat des Gesamtgerichts, der Präsidentenkonferenz und der Verwaltungskommission.

**Art. 17** Arbeitsverhältnisse

<sup>1</sup> Der Bundesrat regelt die Anstellungsbedingungen und die berufliche Vorsorge der vollamtlichen Mitglieder des ETH-Rates, der Schulpräsidenten sowie der Direktoren der Forschungsanstalten im Rahmen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 und des PKB-Gesetzes vom 23. Juni 2000.

<sup>2</sup> Die Arbeitsverhältnisse des Personals richten sich, soweit das vorliegende Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000.

**Bundesrat****II**

Die nachstehenden Bundesgesetze werden wie folgt geändert:

**1. Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005<sup>16</sup>****Art. 26** Generalsekretariat

<sup>1</sup> Der Generalsekretär oder die Generalsekretärin steht der Gerichtsverwaltung einschliesslich der wissenschaftlichen Dienste vor. Er oder sie führt das Sekretariat des Gesamtgerichts, der Präsidentenkonferenz und der Verwaltungskommission.

<sup>2</sup> 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 1991<sup>17</sup>****Art. 17 Abs. 5****Kommission des Ständerates****II****2. ...**

<sup>16</sup> SR 173.110

<sup>17</sup> SR 414.110

**Geltendes Recht**

<sup>3</sup> Soweit besondere Bedürfnisse von Lehre und Forschung dies erfordern, kann der ETH-Rat im Rahmen von Artikel 6 Absatz 5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 Vorschriften für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse von Professoren erlassen; diese Vorschriften bedürfen der Genehmigung des Bundesrates.

<sup>4</sup> Der ETH-Rat kann in begründeten Ausnahmefällen mit einem Professor eine Anstellung über die Altersgrenze von Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung hinaus vereinbaren.

<sup>5</sup> Das Personal ist bei der Pensionskasse des Bundes versichert. Für den ETH-Bereich ist der ETH-Rat Arbeitgeber im Sinne des PKB-Gesetzes vom 23. Juni 2000.

**Bundesrat**

<sup>5</sup> 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 2006<sup>18</sup>.

**Art. 17b (neu) Dauer des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

<sup>2</sup> 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;

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht****Art. 25 Aufgaben**

<sup>1</sup> Der ETH-Rat:

- a. bestimmt die Strategie des ETH-Bereichs im Rahmen des Leistungsauftrages;
- b. vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes;
- c. erlässt Vorschriften über das Controlling und führt das strategische Controlling durch;
- d. genehmigt die Entwicklungspläne des ETH-Bereichs und überwacht ihre Verwirklichung;
- e. nimmt die in seine Zuständigkeit fallenden Wahlen vor;
- f. übt die Aufsicht über den ETH-Bereich aus;
- g. ist für die Sicherstellung der Koordination und Planung nach der Gesetzgebung über die Hochschulförderung und die Forschung verantwortlich;
- h. gibt sich eine Geschäftsordnung;
- i. erfüllt die weiteren Aufgaben, die ihm durch dieses Gesetz übertragen werden.

<sup>2</sup> Er unterbreitet die Anträge und Vorschläge zu Geschäften aus dem ETH-Bereich dem Departement. Beabsichtigt das Departement, vom Antrag des ETH-Rates abzuweichen, oder stellt es einen eigenen Antrag, so hört es den ETH-Rat an.

<sup>3</sup> Er informiert die Angehörigen der Hochschulen und der Forschungsan-

**Bundesrat**

- 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.

**Art. 25 Abs. 1 Bst. e**

<sup>1</sup> Der ETH-Rat:

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

**Kommission des Ständerates**

**Geltendes Recht**

stalten über alle sie betreffenden Geschäfte.

**Art. 27 Gliederung**

<sup>1</sup> Die ETH gliedern sich in die Schulleitung, die Hochschulversammlung, die zentralen Organe und in Unterrichts- und Forschungseinheiten.

<sup>2</sup> Der ETH-Rat legt die Organisation der ETH in ihren Grundzügen fest.

<sup>3</sup> Die Schulpräsidenten werden auf Antrag des ETH-Rates vom Bundesrat gewählt; der ETH-Rat wählt die übrigen Mitglieder der Schulleitungen. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre; Wiederwahl ist möglich.

**Bundesrat****Art. 27 Abs. 3**

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

**Art. 28 Schulleitung**

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

<sup>2</sup> 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 2000<sup>19</sup> unter Einhaltung einer viermonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

<sup>3</sup> Der Bundesrat regelt die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung bei unverschuldeter Auflösung des

<sup>19</sup> SR 172.220.1

**Kommission des Ständerates****Art. 28**

**Geltendes Recht****Bundesrat**

Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>4</sup> 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 die Aufrechterhaltung der funktionsfähigen Führung und den Wegfall der gedeihlichen Zusammenarbeit mit dem Schulpräsidenten als Grund für eine ordentliche Kündigung festhalten.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Die Absätze 1–5 gelten sinngemäss für die Mitglieder der Direktionen der Forschungsanstalten.

*Gliederungstitel vor Art. 36a*

**6a. Kapitel: (neu) Datenbearbeitung**

Art. 36a      Personalinformationssysteme

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die ETH und die Forschungsanstalten betreiben je ein Personalinformationssystem, in welchem auch besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile bearbeitet

**Kommission des Ständerates**

<sup>5bis</sup> Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

<sup>6</sup> Die Absätze 1–<sup>5bis</sup> gelten ...

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

werden können. Der ETH-Rat kann die Bearbeitung seiner Daten in einem Personalinformationssystem einer ETH oder einer Forschungsanstalt übertragen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 2006<sup>20</sup>;
- f. Elternurlaub;
- g. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- h. im Rahmen der Arbeitssicherheit nötige Gesundheitsprüfungen und deren Resultate;

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

- 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.

<sup>4</sup> Der ETH-Rat, die ETH und die Forschungsanstalten erfassen die Daten ihrer Angestellten. Sie sind für den Schutz und die Sicherheit der Daten verantwortlich.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 Daten-

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

bearbeitung;

- 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

<sup>1</sup> Jede ETH betreibt für die Verwaltung der Daten der Studienanwärterinnen und -anwärter, Studierenden, Doktoranden, Hörerinnen und Hörer ein Informationssystem, in welchem auch besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile bearbeitet werden können.

<sup>2</sup> Die Informationssysteme dienen:

- a. der Zulassung der Studienanwärterinnen und -anwärter 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.

<sup>3</sup> In den Informationssystemen werden insbesondere Daten zur Person, zur Immatrikulation, zum Studienfach, zum Studienverlauf, zu Prüfungsergebnissen, Studienleistungen, Diplomen und

**Geltendes Recht****Bundesrat****Kommission des Ständerates**

akademischen Titeln, zu Stipendien und bezahlten Gebühren sowie zu Disziplinar- und anderen Verwaltungsverfahren bearbeitet.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

**Geltendes Recht****Art. 76 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Das Personal des Instituts wird bei der Pensionskasse des Bundes versichert.

<sup>2</sup> Das Institut kann mit Zustimmung des Bundesrats eine eigene Pensionskasse führen oder sich anderen Vorsorgeeinrichtungen anschliessen.

**Bundesrat**

*Gliederungstitel vor Art. 40f*

**3b. Abschnitt: (neu)  
Übergangsbestimmungen zur  
Änderung vom ...**

*Art. 40f*

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  
2000<sup>21</sup>**

*Art. 76* Pensionskasse

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

**Geltendes Recht****Art. 13 Personal**

<sup>1</sup> Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an.

<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat regelt das Anstellungsverhältnis in einer Verordnung. Diese enthält namentlich Vorschriften über Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung. Sie bedarf der Genehmigung des Bundesrates.

<sup>3</sup> Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 gilt sinngemäss.

<sup>4</sup> Die berufliche Vorsorge des Personals richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes.

**Bundesrat****4. Finanzmarktaufsichtsgesetz vom 22. Juni 2007<sup>22</sup>****Art. 13 Personal**

<sup>1</sup> Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an.

<sup>2</sup> Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>23</sup> gilt sinngemäss.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Er unterbreitet die Verordnung dem Bundesrat zur Genehmigung.

**III**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

<sup>22</sup> SR 956.1

<sup>23</sup> SR 172.220.1

**Kommission des Ständerates**