

vom 24. März 2000 (Stand am 22. Juli 2003)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,*  
gestützt auf Artikel 173 Absatz 2 der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998<sup>2</sup>,  
*beschliesst:*

## **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1**           Gegenstand

Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals.

### **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 1997<sup>3</sup> (RVOG);
- b. der Parlamentsdienste nach Artikel 8<sup>novies</sup> des Geschäftsverkehrsgesetzes vom 23. März 1962<sup>4</sup>;
- c. der Schweizerischen Post nach dem Postorganisationsgesetz vom 30. April 1997<sup>5</sup>;
- d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998<sup>6</sup> über die Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. der dezentralisierten Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 Absatz 3 RVOG, sofern die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen;
- f.<sup>7</sup> des Bundesstrafgerichts, soweit das Strafgerichtsgesetz vom 4. Oktober 2002<sup>8</sup> nichts anderes vorsieht, und der eidgenössischen Schieds- und

AS 2001 894

<sup>1</sup> SR 101

<sup>2</sup> BB1 1999 1597

<sup>3</sup> SR 172.010

<sup>4</sup> SR 171.11

<sup>5</sup> SR 783.1

<sup>6</sup> SR 742.31

<sup>7</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 5 des Strafgerichtsgesetzes vom 4. Okt. 2002, in Kraft seit 1. Aug. 2003 (SR 173.71).

<sup>8</sup> SR 173.71

Rekurskommissionen nach den Artikeln 71a–71c des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>9</sup> über das Verwaltungsverfahren;

- g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943<sup>10</sup>.

<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<sup>11</sup> über die Berufsbildung unterstehen.

### Art. 3 Arbeitgeber

<sup>1</sup> Arbeitgeber nach diesem Gesetz sind:

- a. der Bundesrat als oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung;
- b. die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste;
- c. die Schweizerische Post;
- d. die Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. das Bundesgericht.

<sup>2</sup> Die eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen, die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.

<sup>3</sup> Das Bundesstrafgericht gilt als Arbeitgeber, soweit ihm das Gesetz oder der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.<sup>12</sup>

### 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 Managemententwicklung;

<sup>9</sup> SR 172.021

<sup>10</sup> SR 173.110

<sup>11</sup> SR 412.10

<sup>12</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des Strafgerichtsgesetzes vom 4. Okt. 2002, in Kraft seit 1. Aug. 2003 (SR 173.71).

- 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.

#### **Art. 5** Koordination und Controlling

<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<sup>13</sup> mit Verwaltungsaufgaben betrauten Organisationen und Dritten durch eine geeignete Fachstelle koordinieren lassen.

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

#### **Art. 6** Anwendbares Recht

<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<sup>14</sup> (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.

<sup>13</sup> SR 172.010

<sup>14</sup> SR 220

<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. 7** Ausschreibung

Offene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausnahmen.

## **2. Abschnitt: Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

#### **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 Personen 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 gereichte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach fünf Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

<sup>3</sup> Die Mitglieder der eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen werden für die Amtsdauer nach Artikel 71c Absatz 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>15</sup> gewählt.

<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.

#### **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<sup>16</sup> 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.

#### **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:

<sup>15</sup> SR 172.021

<sup>16</sup> SR 831.10

- 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 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.

### **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; oder
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR<sup>17</sup> erfolgt ist.

<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<sup>18</sup> ist.

<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.

### **3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**

#### **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.

#### **Art. 16**      Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet den Angestellten auf den Lohn oder einzelne Lohnanteile sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

<sup>17</sup> SR 220

<sup>18</sup> SR 151.1

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze.

<sup>3</sup> Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, enthält dieser Bestimmungen über den Teuerungsausgleich. Können sich die Vertragsparteien nicht über dessen Umfang einigen, so legt ihn das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) fest.

#### **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. 18**           Weitere Leistungen des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausrüstung des Personals mit den Geräten, den Dienstkleidern und dem Material, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

<sup>2</sup> Sie regeln ferner den Ersatz der Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen.

#### **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:

- a. wenn sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;
- b. 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 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. 20** Wahrung der Interessen der Arbeitgeber

<sup>1</sup> Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren.

<sup>2</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Angestellten keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen.

#### **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.

<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. 22** Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Die Angestellten unterstehen dem Berufsgeheimnis, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Schweigepflicht in Ergänzung der Spezialgesetzgebung.

**Art. 23** Nebenbeschäftigung

Die Ausführungsbestimmungen können die Ausübung bestimmter Tätigkeiten und öffentlicher Ämter von einer Bewilligung abhängig machen, soweit sie die Erfüllung der Aufgaben zu beeinträchtigen vermögen.

**Art. 24** Einschränkung von Rechten des Personals

<sup>1</sup> Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben.

<sup>2</sup> Aus den gleichen Gründen kann er:

- a. die Niederlassungsfreiheit und die Wirtschaftsfreiheit über die im Gesetz vorgesehenen Einschränkungen hinaus beschränken;
- b. dem Personal über den Arbeitsvertrag hinausgehende Pflichten auferlegen.

**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.

**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.

**Art. 27** Datenbearbeitung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber bearbeitet die für die Personal- und Lohnbewirtschaftung notwendigen Personendaten.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln im Rahmen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>19</sup> über den Datenschutz:

- a. die Voraussetzungen und die Zuständigkeit für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten über Sozialmassnahmen sowie über betriebs-, administrativ- und strafrechtliche Massnahmen;
- b. die Voraussetzungen und die Zuständigkeit für die Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstaben c und d des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz, soweit diese für die Personalentwicklung notwendig ist und die betroffene Person ihr schriftlich zugestimmt hat;
- c. die Aufbewahrungsfrist, die Organisation der automatisierten Systeme sowie die Datensicherheit; sie können den Datenzugriff im Abrufverfahren vorsehen.

<sup>3</sup> Die zuständigen Stellen dürfen Personendaten an Dritte nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Person der Datenweitergabe schriftlich zugestimmt hat.

#### **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 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.

<sup>19</sup> SR 235.1

#### 4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals

##### Art. 29 Arbeitsverhinderung und Tod

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft.

<sup>2</sup> Sie regeln die Leistungen an die Hinterbliebenen beim Tod der angestellten Person.

<sup>3</sup> Sie regeln ferner die Anrechnung der Leistungen obligatorischer in- und ausländischer Sozialversicherungen an den Lohn und weitere Leistungen.

##### Art. 30 Eintritt in die Rechte des Personals

<sup>1</sup> Gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, tritt der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Ereignisses bis zur Höhe seiner Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterbliebenen ein.

<sup>2</sup> Ein Rückgriffsrecht steht dem Arbeitgeber gegen den Ehegatten der angestellten Person, ihre Verwandten in auf- und absteigender Linie oder mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen nur zu, wenn sie die Arbeitsverhinderung absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.

##### Art. 31 Sozialmassnahmen und Sozialleistungen

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen an die Angestellten zum Unterhalt der Kinder, für die sie aufzukommen haben. Der Bundesrat regelt die Mindestleistungen.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen vorsehen, welche die Kinderbetreuung erleichtern. Sie können zu Gunsten von Angestellten, die abhängige Erwerbsbehinderte betreuen oder für solche aufkommen, Massnahmen zur Erleichterung der Betreuung sowie Leistungen vorsehen.

<sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.

<sup>4</sup> Muss infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so erlässt der Arbeitgeber einen Sozialplan. Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, legen die Vertragsparteien den Sozialplan gesamtarbeitsvertraglich fest. Können sie sich nicht einigen, so legt das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) den Sozialplan fest.

<sup>5</sup> Die Ausführungsbestimmungen können weitere Massnahmen und Leistungen zur sozialen Sicherung des Personals vorsehen, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Umorientierung oder Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung.

**Art. 32** Weitere Massnahmen und Leistungen

Die Ausführungsbestimmungen können zusätzlich vorsehen:

- a. Massnahmen und Leistungen zur Gewinnung, zur Erhaltung und zur Auszeichnung von Personal;
- b. Treueprämien;
- c. Massnahmen und Leistungen zur Förderung von Erfindungen und zur Auszeichnung von Verbesserungsvorschlägen;
- d. Massnahmen und Leistungen zu Gunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens bei der Arbeit;
- e. den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals;
- f. die Beschaffung von Unterkünften an Arbeitsorten, an denen kein genügendes Wohnangebot besteht oder wo besondere Arbeitsumstände es erfordern, sowie die Unterstützung beim Kauf und bei der Miete von Wohnraum;
- g. Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Bundes.

**5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft****Art. 33**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber informieren das Personal und seine Organisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

<sup>2</sup> Sie konsultieren das Personal und seine Organisationen insbesondere:

- a. vor beabsichtigten Änderungen dieses Gesetzes;
- b. vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz;
- c. vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- d. vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;
- e. im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge nach Artikel 6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>20</sup>.

<sup>3</sup> Sie führen mit den Organisationen des Personals Verhandlungen.

<sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Mitwirkung des Personals und seiner Organisationen. Sie können Beratungs-, Schlichtungs- und Entscheidungsorgane vorsehen, die paritätisch zusammengesetzt sein können.

## 6. Abschnitt: Verfahren

### 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.

### 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. 36 Personalrekurskommission und besondere 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 bei der eidgenössischen Personalrekurskommission angefochten werden.

<sup>2</sup> Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis bei der eidgenössischen Personalrekurskommission oder beim Eidgenössischen Versicherungsgericht betreffen, werden vom Bundesgericht beurteilt. Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesgericht betreffen, werden vom Eidgenössischen Versicherungsgericht beurteilt.

<sup>3</sup> Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile unterliegen nicht der Beschwerde an die eidgenössische Personalrekurskommission.

## 7. Abschnitt: Ausführungsbestimmungen

### 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.

<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.

### **Art. 38** Gesamtarbeitsvertrag

<sup>1</sup> Die Schweizerische Post, die Schweizerischen Bundesbahnen sowie die weiteren vom Bundesrat dazu ermächtigten Arbeitgeber schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.

<sup>2</sup> Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal des betreffenden Arbeitgebers.

<sup>3</sup> Der GAV sieht ein Schiedsgericht vor. Dieses entscheidet bei Uneinigkeit der Vertragsparteien über den Umfang des Teuerungsausgleichs und über die gesamtarbeitsvertragliche Regelung des Sozialplans. Die Vertragsparteien können im GAV dem Schiedsgericht Entscheidungsbefugnisse in weiteren Fällen von Uneinigkeit übertragen.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können im GAV insbesondere vorsehen:

- a. Organe, welche an Stelle der ordentlichen staatlichen Organe über Streitigkeiten zwischen den Parteien des GAV entscheiden. Soweit der GAV kein vertragliches Streiterledigungsorgan vorsieht, entscheidet die eidgenössische Personalrekurskommission über Streitigkeiten zwischen den Parteien des GAV endgültig;
- b. die Erhebung von Beiträgen für den Vollzug des GAV.

<sup>5</sup> Kommt zwischen den Sozialpartnern kein GAV zu Stande, so rufen sie bezüglich der strittigen Fragen eine Schlichtungskommission an. Diese unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.

## **8. Abschnitt: Schlussbestimmungen**

### **Art. 39** Aufhebung bisherigen Rechts

<sup>1</sup> Das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927<sup>21</sup> wird aufgehoben.

<sup>2</sup> Artikel 48 Absätze 1–5<sup>ter</sup> des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 bleibt weiterhin in Kraft.

<sup>3</sup> Der Bundesrat kann vorsehen, dass weitere Bestimmungen des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 für beschränkte Zeit weiterhin in Kraft bleiben.

<sup>21</sup> SR 172.221.10

**Art. 40** Änderung bisherigen Rechts

1. Das Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968<sup>22</sup> wird wie folgt geändert:

*Ingress*

...

*Art. 71c Abs. 4*

...

2. Das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989<sup>23</sup> über Besoldung und berufliche Vorsorge der Magistratspersonen wird wie folgt geändert:

*Ingress*

...

*Art. 1 Abs. 1 und 4*

<sup>1</sup> ...

<sup>4</sup> *Aufgehoben*

3. Das Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943<sup>24</sup> wird wie folgt geändert:

*Ingress*

...

*Art. 100 Abs. 1 Bst. e*

...

*Art. 104 Bst. c Ziff. 2*

*Aufgehoben*

<sup>22</sup> SR 172.021. Die hiernach aufgeführten Änd. sind eingefügt im genannten Erlass.

<sup>23</sup> SR 172.121. Die hiernach aufgeführten Änd. sind eingefügt im genannten Erlass.

<sup>24</sup> SR 173.110. Die hiernach aufgeführten Änd. sind eingefügt im genannten Erlass.



4. Das Bundesgesetz vom 4. Oktober 1974<sup>25</sup> über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushaltes wird wie folgt geändert:

*Ingress*

...

*Art. 2 und 2a*

*Aufgehoben*

#### **Art. 41** Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Bis zum Inkrafttreten der zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen nach Artikel 37 oder des GAV nach Artikel 38 richtet sich das Arbeitsverhältnis:

- a. bei den Departementen, der Bundeskanzlei, den eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen, beim Bundesgericht sowie bei den Parlamentsdiensten nach der Angestelltenordnung vom 10. November 1959<sup>26</sup>;
- b. bei den Schweizerischen Bundesbahnen nach der Angestelltenordnung der SBB vom 2. Juli 1993<sup>27</sup>;
- c. bei der Schweizerischen Post nach der Angestelltenordnung Post<sup>28</sup>.

<sup>2</sup> Der Bundesrat kann weitere Ausführungserlasse, die sich auf das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927<sup>29</sup> stützen, zeitlich begrenzt für anwendbar erklären.

<sup>3</sup> Wurde zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Verfügung erlassen, so richtet sich das Beschwerdeverfahren nach dem alten Recht.

<sup>4</sup> Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäss dem Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 bestehen, gelten automatisch nach dem neuen Recht, es sei denn, sie seien durch ordentliche Kündigung oder Nichtwiederwahl gemäss altem Recht aufgelöst worden.

<sup>25</sup> SR **611.010**. Die hiernach aufgeführte Änd. ist eingefügt im genannten Erlass.

<sup>26</sup> [AS **1959** 1181, **1962** 289 1237, **1968** 130 1674, **1971** 101, **1972** 192, **1973** 157, **1976** 2713, **1977** 1421, **1979** 1290, **1982** 49 945 1111, **1984** 406 743, **1986** 197 2097, **1987** 974, **1988** 31, **1989** 30 1223 1498, **1990** 105, **1991** 1087 1090 1148 1397 1642, **1992** 6, **1993** 820 Anhang Ziff. 2 1565 Art. 13 Abs. 3 2819 2936, **1994** 6 279 366, **1995** 9 3867 Anhang Ziff. 10 5099, **1997** 237 305 804, **1998** 732, **2000** 457 Anhang 2958, AS **2001** 2197 Anhang Ziff. 1 4]

<sup>27</sup> SR **742.389.21**

<sup>28</sup> SR **781.611/.637**

<sup>29</sup> SR **172.221.10**

**Art. 42** Inkrafttreten

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

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten; er kann das Gesetz zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft setzen.

Datum des Inkrafttretens:

für die SBB: 1. Januar 2001<sup>30</sup>

für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, die eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste<sup>31</sup> sowie die Post<sup>32</sup>:

1. Januar 2002

<sup>30</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 20. Dez. 2000 (SR **172.220.112**)

<sup>31</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 3. Juli 2001 (SR **172.220.111.2**)

<sup>32</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 21. Nov. 2001 (SR **172.220.116**)