

# Bundespersonalgesetz (BPG)

172.220.1

vom 24. März 2000 (Stand am 1. Januar 2012)

---

*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;

AS 2001 894

<sup>1</sup> SR 101

<sup>2</sup> BBl 1999 1597

<sup>3</sup> SR 172.010

<sup>4</sup> [AS 1962 636, 1966 1325, 1970 1257, 1972 241 1486, 1974 1051 Ziff. II 1, 1978 688 Art. 88 Ziff. 2, 1979 114 Art. 66 679 1318, 1984 768, 1985 452, 1986 1712, 1987 600 Art. 16 Ziff. 3, 1989 257 260, 1990 1530 1642, 1991 857 Anhang Ziff. 1, 1992 641 2344, 1994 360 2147, 1995 4840, 1996 1725 Anhang Ziff. I 2868, 1997 753 Ziff. II 760 Art. 1 2022 Anhang Ziff. 4, 1998 646 1418 2847 Anhang Ziff. 8, 1999 468, 2000 273 2093, 2001 114 Ziff. I 1, 2002 3371 Anhang Ziff. 1, 2003 2119. AS 2003 3543 Anhang Ziff. I 3]. Heute: das Parlamentsgesetz vom 13. Dez. 2002 (SR 171.10).

<sup>5</sup> SR 783.1

<sup>6</sup> SR 742.31

- f.<sup>7</sup> des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesstrafgerichts und des Bundespatentgerichts, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005<sup>8</sup>, das Strafbehördenorganisationsgesetz vom 19. März 2010<sup>9</sup> und das Patentgerichtsgesetz vom 20. März 2009<sup>10</sup> nichts anderes vorsehen;
- g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesrechtspflegegesetz vom 16. Dezember 1943<sup>11</sup>;
- h.<sup>12</sup> des Sekretariats der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.

<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>13</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>7</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 3267; BBl **2008** 8125).

<sup>8</sup> SR **173.32**

<sup>9</sup> SR **173.71**

<sup>10</sup> SR **173.41**

<sup>11</sup> [BS 3 531; AS **1948** 485 Art. 86, **1955** 871 Art. 118, **1959** 902, **1969** 737 Art. 80 Bst. b 767, **1977** 237 Ziff. II 3 862 Art. 52 Ziff. 2 1323 Ziff. III, **1978** 688 Art. 88 Ziff. 3 1450, **1979** 42, **1980** 31 Ziff. IV 1718 Art. 52 Ziff. 2 1819 Art. 12 Abs. 1, **1982** 1676 Anhang Ziff. 13, **1983** 1886 Art. 36 Ziff. 1, **1986** 926 Art. 59 Ziff. 1, **1987** 226 Ziff. II 1 1665 Ziff. II, **1988** 1776 Anhang Ziff. II 1, **1989** 504 Art. 33 Bst. a, **1990** 938 Ziff. III Abs. 5, **1992** 288, **1993** 274 Art. 75 Ziff. 1 1945 Anhang Ziff. 1, **1995** 1227 Anhang Ziff. 3 4093 Anhang Ziff. 4, **1996** 508 Art. 36 750 Art. 17 1445 Anhang Ziff. 2 1498 Anhang Ziff. 2, **1997** 1155 Anhang Ziff. 6 2465 Anhang Ziff. 5, **1998** 2847 Anhang Ziff. 3 3033 Anhang Ziff. 2, **1999** 1118 Anhang Ziff. 1 3071 Ziff. 1 2, **2000** 273 Anhang Ziff. 6 416 Ziff. I 2 505 Ziff. I 1 2355 Anhang Ziff. 1 2719, **2001** 114 Ziff. I 4 1029 Art. 11 Abs. 2, **2002** 863 Art. 35 1904 Art. 36 Ziff. 1 2767 Ziff. II 3988 Anhang Ziff. 1, **2003** 2133 Anhang Ziff. 7 3543 Anhang Ziff. II 4 Bst. a 4557 Anhang Ziff. II 1, **2004** 1985 Anhang Ziff. II 1 4719 Anhang Ziff. II 1, **2005** 5685 Anhang Ziff. 7. AS **2006** 1205 Art. 131 Abs. 1]. Heute: nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (SR **173.110**).

<sup>12</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 3267; BBl **2008** 8125).

<sup>13</sup> [AS **1979** 1687, **1985** 660 Ziff. I 21, **1987** 600 Art. 17 Abs. 3, **1991** 857 Anhang Ziff. 4, **1992** 288 Anhang Ziff. 17 2521 Art. 55 Ziff. 1, **1996** 2588 Art. 25 Abs. 2, Anhang Ziff. 1, **1998** 1822 Art. 2, **1999** 2374 Ziff. I 2, 2003 187 Anhang Ziff. II 2. AS **2003** 4557 Anhang Ziff. I 1]. Heute: das BG vom 13. Dez. 2002 (SR **412.10**)

f.<sup>14</sup> die Bundesanwaltschaft;

g.<sup>15</sup> die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.

<sup>2</sup> Die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.<sup>16</sup>

<sup>3</sup> Das Bundesverwaltungsgericht, das Bundesstrafgericht und das Bundespatentgericht gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen die einschlägigen Gesetze oder der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse übertragen.<sup>17</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;
- 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>14</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).

<sup>15</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).

<sup>16</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 12 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197; BBl 2001 4202).

<sup>17</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des Straferichtsgesetzes vom 4. Okt. 2002 (AS 2003 2133; BBl 2001 4202). Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 des Patentgerichtsgesetzes vom 20. März 2009, in Kraft seit 1. März 2010 (AS 2010 513; BBl 2008 455).

<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>18</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>19</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>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.

<sup>18</sup> SR 172.010

<sup>19</sup> SR 220

**Art. 6a<sup>20</sup>** Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen  
des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe  
von Unternehmen und Anstalten des Bundes

<sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt Grundsätze über:

- a. den Lohn (einschliesslich Nebenleistungen) des obersten Kaders sowie desjenigen Personals, das in vergleichbarer Höhe entlohnt wird:
  1. der Schweizerischen Post und der Schweizerischen Bundesbahnen SBB;
  2. von andern Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten diesem Gesetz unterstehen;
- b. das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) der Mitglieder des Verwaltungsrates oder eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a.

<sup>2</sup> Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge und über Abgangschädigungen.

<sup>3</sup> Er erlässt Grundsätze über Nebenbeschäftigungen von Personen nach Absatz 1 Buchstabe a. Entgeltliche Nebenbeschäftigungen, welche die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen oder der Anstalt vermindern oder zu einem Konflikt mit deren Interessen führen können, bedürfen der Zustimmung des Bundesrates. Dieser regelt die Pflicht zur Ablieferung der daraus resultierenden Einnahmen.

<sup>4</sup> Die Gesamtsumme der ausgerichteten Löhne beziehungsweise Honorare (einschliesslich Nebenleistungen) der Personen nach Absatz 1 sowie die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich. Für die vorsitzende Person der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates beziehungsweise die vorsitzende Person eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans wird der Lohn beziehungsweise das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) jeweils individuell ausgewiesen.

<sup>5</sup> Die Grundsätze nach den Absätzen 1–4 gelten auch für Unternehmen, welche von Unternehmen und Anstalten, die diesem Gesetz unterstellt sind, kapital- und stimmenmässig beherrscht werden und ihren Sitz in der Schweiz haben.

<sup>6</sup> Der Bundesrat sorgt dafür, dass die Grundsätze nach den Absätzen 1–5 für alle privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss angewendet werden, die der Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht und die ihren Sitz in der Schweiz haben. Ausgenommen sind Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind. Für diese gelten die Artikel 663b<sup>bis</sup> und 663c Absatz 3 des Obligationenrechts<sup>21, 22</sup>

<sup>20</sup> Eingefügt durch Ziff. I 2 des BG vom 20. Juni 2003 über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes, in Kraft seit 1. Febr. 2004 (AS 2004 297; BBl 2002 7496 7514).

<sup>21</sup> SR 220

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. II des BG vom 7. Okt. 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2629; BBl 2004 4471).

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

<sup>3</sup> ...<sup>23</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.

<sup>23</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 12 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197; BBl **2001** 4202).

**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>24</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:

- 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;
- c. zur Unzeit nach Artikel 336c OR<sup>25</sup> erfolgt ist; oder
- d.<sup>26</sup> 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>25</sup> SR 220

<sup>26</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).



<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>27</sup> ist.

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

<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.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> SR 151.1

<sup>28</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 2 des BG vom 20. Juni 2003 über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kadern und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes, in Kraft seit 1. Febr. 2004 (AS 2004 297; BBl 2002 7496 7514).

**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>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 Treupflicht 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. 22a<sup>29</sup>** Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz

<sup>1</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Anzeigepflichten aus anderen Bundesgesetzen.

<sup>3</sup> Die Anzeigepflicht entfällt für Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz 1, 168 und 169 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007<sup>30</sup> zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind.

<sup>4</sup> Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

<sup>5</sup> Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

**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>29</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).

<sup>30</sup> SR 312.0

<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.

### **3a. Abschnitt: Datenbearbeitung<sup>31</sup>**

#### **Art. 27** Grundsätze<sup>32</sup>

<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>33</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.

<sup>31</sup> Eingefügt durch Ziff. I 1 des BG vom 17. Juni 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2011 5583; BBl 2010 7059).

<sup>32</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 17. Juni 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2011 5583; BBl 2010 7059).

<sup>33</sup> SR 235.1

**Art. 27a<sup>34</sup>** Personalinformationssystem

<sup>1</sup> Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) betreibt für die Bundesverwaltung ein Personalinformationssystem. Dieses dient der Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz, insbesondere:

- a. der zentralen Verwaltung der Personendaten über die Angestellten der Bundesverwaltung und der Bewirtschaftung dieser Daten durch die Verwaltungseinheiten;
- 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>2</sup> Die Daten nach Absatz 1 Buchstabe d werden im Einvernehmen mit der angestellten Person verwaltet.

<sup>3</sup> Im Personalinformationssystem können folgende besonders schützenswerte Personendaten der Angestellten bearbeitet werden:

- a. Staatsangehörigkeit;
- b. medizinisch bedingte Pensionierung;
- c. Elternurlaub;
- d. Reduktion der Erwerbsfähigkeit;
- e. Beurteilungsstufe, gestützt auf die Leistungsbeurteilung;
- f. Verhaltens- und Fachkompetenzen;
- g. Daten zur Personalentwicklung, insbesondere zur Kaderförderung, Managemententwicklung und Potenzialerfassung;
- h. Lohnpfändung.

<sup>4</sup> Jede Verwaltungseinheit erfasst die Daten über ihre Angestellten. Sie ist verantwortlich für den Schutz dieser Daten.

<sup>5</sup> Die Personaldienste, die Fachdienstleistungszentren Personal, die Finanzdienste und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten Zugriff auf das Personalinformationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

<sup>6</sup> Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Organisation und den Betrieb des Personalinformationssystems;

<sup>34</sup> Eingefügt durch Ziff. I 1 des BG vom 17. Juni 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2011 5583; BBl 2010 7059).

- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;
- d. die Datenkataloge;
- e. die Datensicherheit und den Datenschutz;
- f. die Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Daten aus dem Personalinformationssystem an Organisationen und Personen ausserhalb der Bundesverwaltung im Abrufverfahren.

**Art. 27b<sup>35</sup>**      Bewerbungsdossier

<sup>1</sup> Stellenbewerberinnen und -bewerber können ihr Bewerbungsdossier in Papierform oder in elektronischer Form einreichen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann in Papierform eingereichte Bewerbungsdossiers einlesen.

<sup>3</sup> Das ausdrückliche Einverständnis der Bewerberinnen und Bewerber ist erforderlich für:

- a. die Durchführung von Persönlichkeitstests;
- b. das Einholen von Referenzen;
- c. das Einholen von grafologischen Gutachten.

<sup>4</sup> Nur die Personaldienste, die Fachdienstleistungszentren Personal und die für die Auswahl verantwortlichen Personen haben Zugriff auf die Bewerbungsdossiers. Sie können die Bewerbungsdossiers in einem Informationssystem bearbeiten, wenn diese vor dem Zugriff unberechtigter Dritter geschützt sind.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber oder die zuständige Verwaltungseinheit ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems; vorbehalten ist die Verantwortung der Departemente, deren Fachdienstleistungszentren Personal Zugriff auf Bewerbungsdossiers haben.

<sup>6</sup> Am Ende des Bewerbungsverfahrens werden die Daten der Bewerberinnen und Bewerber, die angestellt werden, in das Personalinformationssystem nach Artikel 27a übertragen.

<sup>7</sup> Den abgewiesenen Bewerberinnen und Bewerbern werden die in Papierform eingereichten Bewerbungsdossiers zurückgesendet. Die übrigen Daten werden, mit Ausnahme des Bewerbungsschreibens, innert drei Monaten vernichtet. Besondere Vereinbarungen mit den Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern bleiben vorbehalten. Die Aufbewahrungsfrist eines Dossiers kann verlängert werden, wenn dieses für die Behandlung von Beschwerden nach Artikel 13 Absatz 2 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995<sup>36</sup> benötigt wird.

<sup>35</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 I des BG vom 17. Juni 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2011 5583; BBl 2010 7059).

<sup>36</sup> SR 151.1

**Art. 27c<sup>37</sup>** Personaldossier

<sup>1</sup> Das Personaldossier kann folgende besonders schützenswerte Personendaten enthalten:

- a. die Daten nach Artikel 27b;
- b. Arztzeugnisse;
- c. Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen des ärztlichen Dienstes;
- d. Dauer der Absenzen infolge Krankheit und Unfall;
- e. Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen sowie die auf einer Beurteilung beruhenden Entscheide;
- f. Verhaltens- und Fachkompetenzen;
- g. Ergebnisse von Persönlichkeitstests und Potenzialbeurteilungen;
- h. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- i. Verfahrensakten und Entscheide betreffend Disziplinaruntersuchungen;
- j. Beschlüsse betreffend Lohnpfändungen;
- k. IV-Anmeldungen und Unfallmeldungen;
- l. Entscheide der IV-Stelle, der SUVA und der Militärversicherung;
- m. Daten nach Artikel 3 des Bundesgesetzes vom 24. März 2000<sup>38</sup> über die Bearbeitung von Personendaten im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten;
- n. Religionszugehörigkeit der versetzungspflichtigen Angestellten des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten;
- o. Verfügungen der Fachstelle für Personensicherheitsprüfung;
- p. Auszüge aus Gerichtsurteilen zwecks Festlegung der Anspruchsberechtigung für Familienzulagen;
- q. Arbeitszeugnisse.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann in Papierform eingereichte Bewerbungsdossiers einlesen.

<sup>3</sup> Nur die Personaldienste, die Fachdienstleistungszentren Personal und die verantwortlichen Vorgesetzten haben Zugriff auf die Personaldossiers, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sie können die Personaldossiers in einem Informationssystem bearbeiten, wenn diese vor einem Zugriff unberechtigter Dritter geschützt sind.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber oder die zuständige Verwaltungseinheit ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems; vorbehalten ist die Verantwortung der Departemente, deren Fachdienstleistungszentren Personal Zugriff auf die Personaldossiers haben.

<sup>37</sup> Eingefügt durch Ziff. I 1 des BG vom 17. Juni 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2011 5583; BBl 2010 7059).

<sup>38</sup> SR 235.2



<sup>5</sup> Leistungsbeurteilungen sowie gestützt darauf gefällte Entscheide dürfen während höchstens zehn Jahren aufbewahrt werden. Nach Ablauf dieser Frist werden diese Dokumente vernichtet.

<sup>6</sup> Ausnahmsweise dürfen diese Dokumente länger aufbewahrt werden, soweit Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis es rechtfertigen. In diesen Fällen werden sie spätestens nach Abschluss des Verfahrens vernichtet.

<sup>7</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln:

- a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;
- b. die Datenkataloge;
- c. die technischen und organisatorischen Schutzmassnahmen zur Verhinderung der Bearbeitung von Personendaten durch unberechtigte Dritte;
- d. die Aufbewahrung und Vernichtung der Daten mit Ausnahme der Leistungsbeurteilungen.

#### **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.

### **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, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner 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.<sup>39</sup>

### **Art. 31** Sozialmassnahmen und Sozialleistungen

<sup>1</sup> Der Bundesrat regelt die Leistungen, die den Angestellten für den Unterhalt ihrer Kinder in Ergänzung zu den Familienzulagen nach den Familienzulagenordnungen der Kantone ausgerichtet werden.<sup>40</sup>

<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;

<sup>39</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 6 des Partnerschaftsgesetzes vom 18. Juni 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2005** 5685; BBl **2003** 1288).

<sup>40</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 des Familienzulagengesetzes vom 24. März 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2008** 131; BBl **1999** 3220, **2000** 4784, **2004** 6887 6941).

- 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.

#### **4b. Abschnitt:<sup>41</sup> Berufliche Vorsorge**

##### **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>42</sup>

<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 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. 32b**      Arbeitgeber

<sup>1</sup> Der Bundesrat gilt als Arbeitgeber im Sinne des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>43</sup> für die Angestellten nach Artikel 32a; Absatz 2 ist vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung sind Arbeitgeber für ihre Angestellten.

<sup>3</sup> Der Bundesrat bestimmt die Arbeitgebervertreter und Arbeitgebervertreterinnen des Vorsorgewerks Bund (Art. 32d Abs. 2) in der Kassenkommission.

<sup>41</sup> Eingefügt durch Anhang des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dez. 2006, in Kraft seit 1. Mai 2008 für Art. 32e Abs. 3 und 1. Juli 2008 für die übrigen Bestimmungen (AS 2007 2239 2008 577; BBl 2005 5829).

<sup>42</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. II 4 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 3267; BBl 2008 8125).

<sup>43</sup> SR 172.222.1

**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<sup>44</sup> 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. 32d** Vorsorgewerke

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber bilden zusammen mit ihren Angestellten und den zugeordneten Rentenbeziehenden je eigene Vorsorgewerke. Mehrere Arbeitgeber können mit Zustimmung des Bundesrats ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk bilden.

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit eigener Rechnung, die ohne spezialgesetzliche Abweichungen und ohne eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse nach den Artikeln 3 Absatz 2 und 37 Absatz 3 diesem Gesetz unterstellt sind, bilden mit dem Arbeitgeber Bundesrat ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk (Vorsorgewerk Bund), sofern die spezialgesetzlichen Vorschriften nichts anderes vorsehen. Jeder Arbeitgeber des Vorsorgewerks Bund ist Vertragspartei des gemeinschaftlichen Anschlussvertrages.

<sup>3</sup> Die Vorsorgewerke tragen die auf sie entfallenden Kosten selber. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken stellt PUBLICA nach Arbeitgebern getrennt Rechnung.

**Art. 32e** Paritätisches Organ

<sup>1</sup> Für jedes Vorsorgewerk besteht ein paritätisches Organ, das aus Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten zusammengesetzt ist.

<sup>2</sup> Bilden mehrere Arbeitgeber ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk, so richtet sich die Vertretung der Arbeitgeber und der Angestellten im paritätischen Organ nach dem Anteil des einzelnen Arbeitgebers am gesamten Deckungskapital des Vorsorgewerks.

<sup>3</sup> Der Bundesrat regelt die Wahl der paritätischen Organe der einzelnen Vorsorgewerke in einer Verordnung. Er kann den nicht zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgebern diese Befugnis übertragen.

<sup>44</sup> SR 172.222.1

**Art. 32<sup>f</sup>** Auflösung von Anschlussverträgen, Austritt  
von Verwaltungseinheiten und Statuswechsel

<sup>1</sup> Tritt ein Arbeitgeber oder eine Verwaltungseinheit aus PUBLICA oder einem Vorsorgewerk aus oder wechselt er oder sie den rechtlichen Status, so treten die dem Arbeitgeber oder der Verwaltungseinheit zugeordneten aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden in die neue Vorsorgeeinrichtung beziehungsweise in das neue Vorsorgewerk über.

<sup>2</sup> Die Rentenbeziehenden können bei PUBLICA beziehungsweise beim bisherigen Vorsorgewerk zurückgelassen werden, wenn die Interessen des Bundes an der Ausgliederung oder dem Statuswechsel dies erfordern.

<sup>3</sup> Der nach dem Austritt oder Statuswechsel für die aktiven Versicherten zuständige Arbeitgeber ist auch für die Finanzierung der Arbeitgeberpflichten für die zurückgelassenen Rentenbeziehenden zuständig. Er gleicht PUBLICA einen allfälligen durch das Zurücklassen der Rentenbeziehenden entstehenden und nicht durch das vorhandene Vermögen gedeckten finanziellen Nachteil aus.

<sup>4</sup> Der Bund kann die Finanzierung dieser Pflichten übernehmen, wenn der Bundesrat zuvor Arbeitgeber war und ein Gesetz nicht etwas anderes vorsieht.

**Art. 32g** Finanzierung der Vorsorge

<sup>1</sup> Die Beiträge der Arbeitgeber für die Altersvorsorge, Risikoversicherung 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 Vorsorgereglemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982<sup>45</sup> über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR<sup>46</sup> 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>45</sup> SR 831.40

<sup>46</sup> SR 220

<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.

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

#### **Art. 32h** Erhebung der Arbeitgeberbeiträge

Die Arbeitgeber erheben die PUBLICA geschuldeten Arbeitgeberbeiträge bei ihren Verwaltungseinheiten in der Form eines vom Alter der angestellten Personen unabhängigen Beitrags auf der Summe der versicherten Verdienste. Dies gilt nicht für Arbeitgeber nach Artikel 32a Absatz 2.

#### **Art. 32i** Altersvorsorge

<sup>1</sup> Die Beitragspflicht für die Altersvorsorge im Beitragsprimat beginnt am 1. Januar nach dem vollendeten 21. Altersjahr und dauert bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG<sup>47</sup>.

<sup>2</sup> Die Vorsorgereglemente können bestimmen, dass die Beiträge an die Altersvorsorge bis zum 70. Altersjahr rentenbildend sind.

<sup>3</sup> Beendet die versicherte Person zwischen dem vollendeten 60. und 70. Altersjahr das Arbeitsverhältnis oder reduziert sie den Beschäftigungsgrad, so kann sie die Ausrichtung der entsprechenden Altersrente oder Teilaltersrente verlangen.

<sup>4</sup> Die reglementarische Altersleistung ergibt sich aus den geleisteten Beiträgen und den Vermögenserträgen. Die Umwandlungssätze werden versicherungsmathematisch festgelegt. Das Vorsorgereglement regelt den Bezug der Altersleistung in Form einer Kapitalabfindung und den Bezug der Altersleistung nach dem Ende der Beitragspflicht gemäss dem AHVG.

#### **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<sup>48</sup> 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>47</sup> SR 831.10

<sup>48</sup> SR 831.40

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem projizierten Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG<sup>49</sup> erworben werden kann. Die Projektion dieses Guthabens erfolgt mit einem Realzins von 1,5 Prozent. Die Anschlussverträge können höhere Zinssätze vorsehen.

**Art. 32k** Überbrückungsrente und Zusatzleistungen des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Bei Pensionierungen vor dem Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG<sup>50</sup> sehen die Vorsorgereglemente eine Überbrückungsrente zur Altersrente vor.

<sup>2</sup> Die Überbrückungsrente wird durch den Arbeitgeber und die versicherte Person im Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung höchstens im Umfang von 50 Prozent. Der Anteil des Arbeitgebers kann zu Gunsten der versicherten Person bei besonderen Personalkategorien oder aus sozialen Gründen erhöht werden.

<sup>3</sup> Der Bundesrat kann für bestimmte Personalkategorien, die nicht bis zum ordentlichen Rücktrittsalter im Dienst bleiben können, eine befristete, vom Arbeitgeber finanzierte und ausbezahlte Zusatzleistung zu den Leistungen von PUBLICA vorsehen.

**Art. 32l** Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA

<sup>1</sup> Das paritätische Organ des Vorsorgewerks legt die Höhe der Teuerungsanpassung auf den Renten nach dem dafür zur Verfügung stehenden Vermögensertrag fest. Eine Teuerungsanpassung darf erst nach erfolgtem Aufbau einer mindestens 15 %igen Schwankungsreserve erfolgen.

<sup>2</sup> Im Vorsorgewerk Bund gilt der Entscheid des paritätischen Organs für alle Arbeitgeber. Er hat keine Auswirkungen auf die ehemaligen Bundesangestellten, die im Zeitpunkt der Anpassung ihre Rente von einer anderen Vorsorgeeinrichtung als PUBLICA oder von einem anderen zu PUBLICA gehörenden Vorsorgewerk beziehen. Ebenfalls keine Auswirkungen hat der Entscheid auf die Rentnerinnen und Rentner, die einem geschlossenen Rentnerbestand angehören (Art. 23 Abs. 2 zweiter Satz PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006<sup>51</sup>), solange diese Rentnerinnen und Rentner nicht nach Artikel 24 Absatz 4 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006 in das Vorsorgewerk Bund überführt worden sind.

**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

<sup>49</sup> SR 831.10

<sup>50</sup> SR 831.10

<sup>51</sup> SR 172.222.1

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>52</sup>).

<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<sup>53</sup> und Art. 10 der V vom 25. April 2001<sup>54</sup> über die Versicherung 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 PKBV 1).

## 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;

<sup>52</sup> SR 172.222.1

<sup>53</sup> [AS 1995 533 3705, 1999 2451, AS 2004 301 Art. 1]

<sup>54</sup> [AS 2001 2327, 2002 2667, 2003 1290, 2004 5011, 2006 4705 Ziff. II 13 5631, 2007 2871 Anhang Ziff. II 3, AS 2008 2181 Ziff. I 2]



- e. im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge nach Artikel 6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>55</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<sup>56</sup> 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<sup>57</sup>. Die Kommission wird vom Mitglied präsiert, dessen Arbeitssprache die Sprache des Verfahrens ist.

<sup>55</sup> SR 822.11

<sup>56</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 12 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197; BBl 2001 4202).

<sup>57</sup> SR 173.32

<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. 36a<sup>58</sup>** Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile

In Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile ist die Beschwerde an eine richterliche Instanz (Art. 36) nur zulässig, soweit sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft.

## 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>58</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 12 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197; BBl 2001 4202).

<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 das Bundesverwaltungsgericht über Streitigkeiten zwischen den Parteien des GAV endgültig;<sup>59</sup>
- 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>60</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.

### Art. 40           Änderung bisherigen Rechts

...<sup>61</sup>

### 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>62</sup>;

<sup>59</sup> Fassung des zweiten Teilsatzes gemäss Anhang Ziff. 12 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 2197; BBl **2001** 4202).

<sup>60</sup> [BS **1** 489; AS **1958** 1413 Art. 27 Bst. c, **1997** 2465 Anhang Ziff. 4, **2000** 411 Ziff. II 1853, **2001** 2197 Art. 2 3292 Art. 2. AS **2008** 3437 Ziff. I 1]

<sup>61</sup> Die Änderungen können unter AS **2001** 894 konsultiert werden.

<sup>62</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. I 4]

- b. bei den Schweizerischen Bundesbahnen nach der Angestelltenordnung der SBB vom 2. Juli 1993<sup>63</sup>;
- c. bei der Schweizerischen Post nach der Angestelltenordnung Post<sup>64</sup>.

<sup>2</sup> Der Bundesrat kann weitere Ausführungserlasse, die sich auf das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927<sup>65</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.

#### **Art. 41a<sup>66</sup>** Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Dezember 2006

<sup>1</sup> Die Vorbereitung des Wechsels zum Beitragsprimat richtet sich nach Artikel 26 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>67</sup>. Das paritätische Organ beantragt dem EFD rechtzeitig zu Händen des Bundesrates die notwendigen Massnahmen, damit der Anschlussvertrag einschliesslich der Vorsorgereglemente auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes wirksam werden kann.

<sup>2</sup> Solange für Frauen ein tieferes AHV-Alter als für die Männer gilt, sehen die Vorsorgereglemente vor:

- a. dass für Frauen, die zwischen dem vollendeten 64. und 65. Altersjahr in Pension gehen, der für das Alter 65 angewendete Umwandlungssatz gilt;
- b. dass die Projektion der Altersguthaben zur Ermittlung der Leistungen bei Invalidität und Tod für Männer und Frauen bis zum vollendeten 65. Altersjahr erfolgt.

<sup>3</sup> Die Vorsorgereglemente sehen für die aktiven Versicherten, die beim Inkrafttreten des Gesetzes das 45., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet haben, vor, dass die Arbeitgeber während 5–10 Jahren diese Versicherten je nach Alter zwischen 1 und höchstens 2 Prozent von ihren Beiträgen entlasten. Dabei dürfen die Beitragsbandbreiten nach Artikel 32g Absatz 1 und die Gesamtsumme der reglementarischen Altersgutschriften nicht überschritten werden.

<sup>63</sup> [AS 1993 2915. AS 2003 4209]

<sup>64</sup> [AS 1996 2127. AS 2007 4477 Ziff. III 6-22]

<sup>65</sup> [BS 1 489; AS 1958 1413 Art. 27 Bst. c, 1997 2465 Anhang Ziff. 4, 2000 411 Ziff. II 1853, 2001 2197 Art. 2 3292 Art. 2. AS 2008 3437 Ziff. I 1]

<sup>66</sup> Eingefügt durch Anhang des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dez. 2006, in Kraft seit 1. Mai 2008 für Abs. 1 und 1. Juli 2008 für die übrigen Bestimmungen (AS 2007 2239 2008 577; BBl 2005 5829).

<sup>67</sup> SR 172.222.1

**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>68</sup>

für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste<sup>69</sup> sowie die Post<sup>70</sup>: 1. Januar 2002

<sup>68</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 20. Dez. 2000 (AS **2001** 917).

<sup>69</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 3. Juli 2001 (AS **2001** 2197).

<sup>70</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 21. Nov. 2001 (AS **2001** 3292).

