

(BPG)

Änderung vom ...

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom ...¹,
beschliesst:*

I

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

Art. 2 Abs. 1 Bst. b und g und Abs. 2 Bst. b-e

¹ Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsgesetz vom 13. Dezember 2002³;
- g. des Bundesgerichts nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005⁴.

² Es gilt nicht:

- b. für die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002⁵ unterstehen;
- c. für das im Ausland rekrutierte und eingesetzte Personal;
- d. für das Personal der Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts ausserhalb der Bundesverwaltung, die mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, mit Ausnahme der Schweizerischen Post und der Schweizerischen Bundesbahnen;
- e. für das auf Amtsdauer gewählte Personal.

SR

- 1 BBI 2008 ...
- 2 SR 172.220.1
- 3 SR 171.10
- 4 SR 173.110
- 5 SR 412.10

2010-.....

*Art. 5 Abs. 3 und 4**Aufgehoben**Art. 6 Abs. 5*

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

Art. 8 Abs. 1 und 2

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

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

*Art. 9**Aufgehoben**Art. 10* Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946⁶ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

² Die Ausführungsbestimmungen können:

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

³ Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich sowie aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

⁴ Die Vertragsparteien können im Arbeitsvertrag Bedingungen vereinbaren, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

*Art. 11 und 12**Aufgehoben**Art. 13* Formvorschriften

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

⁶ SR 831.10

*Art. 14**Aufgehoben**Art. 15 Abs. 4*

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

Art. 17 Abs. 2

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

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Arbeitgeber unterstützt das berufliche Fortkommen der Angestellten, denen er ohne ihr Verschulden kündigt.

² Er richtet ihnen eine Entschädigung aus, wenn:

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

³ Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen:

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

⁵ Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

*Art. 20**Aufgehoben**Art. 21 Abs. 1 Bst. a*

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

- a. an einem bestimmten Ort zu wohnen und sich an andere Arbeitsorte versetzen zu lassen;

Art. 25 Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs

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

² Er kann insbesondere folgende Massnahmen treffen:

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

³ Er vereinbart die Massnahmen mit der angestellten Person schriftlich. Bei Uneinigkeit richtet sich das Verfahren nach den Artikeln 34-36.

Art. 26

Aufgehoben

*Gliederungstitel vor Art. 27***3a. Abschnitt: Datenbearbeitung***Art. 27 Sachüberschrift*

Grundsätze

Art. 27a (neu) Personalinformationssystem

¹ Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) betreibt für die Bundesverwaltung ein automatisiertes 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.

² Die Daten nach Absatz 1 Buchstabe d werden im Einvernehmen mit der betroffenen Person verwaltet.

³ Im Personalinformationssystem können folgende Daten der Angestellten bearbeitet werden:

- a. Staatsangehörigkeit;
- b. medizinisch bedingte Pensionierung;
- c. Elternurlaub;

- d. Reduktion der Erwerbsfähigkeit;
- e. die Beurteilungsstufe gestützt auf die Leistungsbeurteilung;
- f. Verhaltens- und Fachkompetenzen;
- g. Daten zur Personalentwicklung, insbesondere zur Kaderförderung, Managemententwicklung und Potenzialfassung;
- h. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- i. Lohnpfändung;
- j. Arbeitszeit;
- k. Staatsangehörigkeit der nächsten Angehörigen und von anderen Personen, zu denen sie enge Beziehungen unterhalten.

⁴ Jede Verwaltungseinheit erfasst die Daten über ihre Angestellten. Sie ist verantwortlich für den Schutz der Daten.

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

⁶ Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

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

Art. 27b (neu) Bewerbungsdossiers

¹ Personen, die sich auf eine Stelle bei einem Arbeitgeber gemäss Artikel 3 bewerben, können ihr Bewerbungsdossier physisch oder elektronisch senden.

² Die physischen Bewerbungsdossiers können eingescannt werden.

³ Das ausdrückliche Einverständnis der sich bewerbenden Personen ist erforderlich für:

- a. die Durchführung von Persönlichkeitstests;
- b. das Einholen von Referenzen bei aktuellen oder früheren Arbeitgebern;
- c. das Einholen von graphologischen Gutachten.

⁴ Die Personaldienste, die Fachdienstleistungszentren und die für die Auswahl verantwortlichen Personen haben Zugriff auf die Bewerbungsdossiers. Sie sind befugt,

die Bewerbungsdossiers in einem internen Informationssystem zu bearbeiten, auf das unberechtigte Dritte keinen Zugriff haben.

⁵ Physische Bewerbungsdossiers sind an die abgewiesenen Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber zurückzusenden. Alle weiteren physischen und elektronischen Personendaten, mit Ausnahme des Bewerbungsschreibens, sind innert drei Monaten nach Ablehnung der Bewerbung zu vernichten. Spezielle Vereinbarungen mit den Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern bleiben vorbehalten.

⁶ Die Arbeitgeber oder die Verwaltungseinheiten sind verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems unter Vorbehalt der Verantwortung der Departemente, falls deren Fachdienstleistungszentren Zugriff auf Bewerbungsdossiers haben.

⁷ Personendaten von angestellten Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern werden am Ende des Bewerbungsverfahrens in das Personalinformationssystem gemäss Artikel 27a übertragen.

Art. 27c (neu) Personaldossiers

¹ Die Personaldossiers können folgende Personendaten enthalten:

- a. die Daten gemäss Artikel 27b;
- b. Arztzeugnisse;
- c. medizinische Akten des Medical Service;
- d. Dauer der Absenzen infolge Krankheit und Unfall;
- e. Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen;
- f. Verhaltens- und Fachkompetenzen;
- g. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- h. Daten über Disziplinaruntersuchungen;
- i. Beschlüsse betreffend Lohnpfändungen.

² Die physischen Personaldossiers können eingescannt werden.

³ Die Personaldienste, die Fachdienstleistungszentren und die verantwortlichen Vorgesetzten haben Zugriff auf die Personaldossiers, soweit der Zugriff für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sie sind befugt, die Personaldossiers in einem internen Informationssystem zu bearbeiten, auf das unberechtigte Dritte keinen Zugriff haben.

⁴ Die Arbeitgeber oder die Verwaltungseinheiten sind verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems unter Vorbehalt der Verantwortung der Departemente, sofern deren Fachdienstleistungszentren Zugriff auf die Personaldossiers haben.

⁵ Die Leistungsbeurteilungsformulare sowie die gestützt auf die Leistungsbeurteilung gefällten Entscheide dürfen während höchstens zehn Jahren aufbewahrt werden. Nach Ablauf dieser Frist müssen diese Dokumente vernichtet werden.

⁶ Die Leistungsbeurteilungsfomulare sowie die gestützt auf die Leistungsbeurteilung gefällten Entscheide dürfen ausnahmsweise länger aufbewahrt werden, soweit Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis es rechtfertigen. In diesen Fällen dürfen sie bis zum Ende des Verfahrens aufbewahrt werden und sind danach zu vernichten.

⁷ 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 nichtberechtigte Dritte.

Art. 32c Abs. 1 zweiter Satz

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

Art. 32g Abs. 4

⁴ Die Vorsorgereglemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982⁷ über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR⁸ Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.

Art. 34 Abs. 2

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

Art. 34a (neu) Aufschiebende Wirkung

¹ Beschwerden haben nur aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet.

² Die Verfügung ist nicht vollstreckbar, solange die Beschwerdefrist läuft. Ausgenommen sind Fälle, in denen die Natur der Sache eine sofortige Vollstreckung der Verfügung erfordert.

Art. 34b (neu) Beschwerdeentscheid bei Kündigungen

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

- a. der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind;

⁷ SR 831.40

⁸ SR 220

- b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen;
- c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über die Kündigungsfristen verletzt worden sind.

² Vorbehalt bleibt die Nichtigkeit der Kündigung nach Artikel 336c Absatz 2 OR⁹. Ferner ist der Kündigungsschutz nach Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995¹⁰ anwendbar.

³ Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt mindestens einen Monatslohn und höchstens zwei Jahreslöhne. Wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche oder fristlose Kündigung fehlen, beträgt die Entschädigung mindestens sechs Monatslöhne.

Art. 35

Aufgehoben

Art. 36 Abs. 1

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

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

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

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

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

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

⁹ SR 220

¹⁰ SR 151.1

II

Die nachstehenden Bundesgesetze werden wie folgt geändert:

1. Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005¹¹

Art. 26 Generalsekretariat

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

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

³ Soweit die Wahlverfügung nichts anderes vorsieht, ist die Personalverordnung des Bundesgerichts vom 27. August 2001¹² sinngemäss anwendbar.

2. Bundesgesetz vom 19. Juni 1992¹³ über den Datenschutz

Art. 26 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Der Beauftragte wird vom Bundesrat für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.

^{1bis} Er wird durch Verfügung angestellt. Die Wahlverfügung nennt Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Beschäftigungsgrad und Lohnklasse, Anfangslohn und Lohnaufstieg sowie Vorsorgeeinrichtung und Vorsorgeplan. Eine Probezeit wird nicht vereinbart. Soweit die Wahlverfügung und dieses Gesetz nichts anderes vorsehen, ist sinngemäss das Personalrecht der zentralen Bundesverwaltung anwendbar.

3. Militärstrafprozess vom 23. März 1979¹⁴

Art. 17 Sachüberschrift und Abs. 3

Wahl, Grad, Arbeitsverhältnis

³ Der Obergerichtspräsident und sein Stellvertreter werden durch Verfügung angestellt. Die Wahlverfügung nennt Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Beschäftigungsgrad und Lohnklasse, Anfangslohn und Lohnaufstieg sowie Vorsorgeeinrichtung und Vorsorgeplan. Eine Probezeit wird nicht vereinbart. Soweit die Wahlverfügung und dieses Gesetz nichts anderes vorsehen, ist sinngemäss das Personalrecht der zentralen Bundesverwaltung anwendbar.

¹¹ SR 173.110

¹² SR 172.220.114

¹³ SR 235.1

¹⁴ SR 322.1

Art. 17a (neu) Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis kann durch schriftlichen Auflösungsvertrag jederzeit aufgelöst werden.

² Der Obergerichtspräsident und sein Stellvertreter können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende jedes Monats kündigen.

³ Der Bundesrat kann das Arbeitsverhältnis wie folgt auflösen:

- a. fristlos aus wichtigen Gründen;
- b. ordentlich aus sachlich hinreichenden Gründen unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf Ablauf der Amtsdauer.

⁴ Unterbleibt die Kündigung auf Ablauf der Amtsdauer, so erneuert sich die Anstellung für eine weitere Amtsdauer.

III

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.