



## **Bundespersonalgesetz (BPG)**

### **Änderung vom ...**

---

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

I

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

*Art. 1 Abs. 2*

<sup>2</sup> Es regelt die Bearbeitung von Personendaten von Angestellten, ehemaligen Angestellten, Bewerberinnen und Bewerbern sowie anderen Personen, die zwecks Rekrutierung kontaktiert werden, soweit die Personendaten zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz benötigt werden.

*Art. 2 Abs. 2 Bst. e*

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

- e. für das Personal, das mit Verleihverträgen nach Artikel 22 des Arbeitsvermittlungsgesetzes vom 6. Oktober 1989<sup>3</sup> (AVG) beschäftigt wird.

*Art. 4 Abs. 2 Bst. f*

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

- f. zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung sowie für deren Chancengleichheit;

1 BBl ...  
2 SR 172.220.1  
3 SR 823.11

*Art. 6a Abs. 6*

<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 734–734fOR<sup>4</sup>.

*Art. 6b Personalverleihverträge*

Die Arbeitgeber können Personen mit Verleihverträgen nach Artikel 22 AVG<sup>5</sup> beschäftigen, sofern die Aufgabenerfüllung weder mit dem bestehenden Personal noch dem Abschluss eines Arbeitsvertrags nach diesem Gesetz, dem Erteilen eines Auftrags oder dem Abschluss eines Werkvertrags möglich ist.

*Gliederungstitel vor Art. 8*

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

*Art. 8 Abs. 1–2<sup>bis</sup>*

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

<sup>1bis</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln das Verfahren des Vertragsabschlusses und das Festhalten des wesentlichen Inhalts des Vertrags.

<sup>2bis</sup> Bei Personen, die sicherheitsrelevante Tätigkeiten ausüben sollen, kann der Arbeitgeber psychologische oder medizinische Eignungsabklärungen verlangen. Die Ausführungsbestimmungen regeln, für welche Tätigkeiten solche Eignungsabklärungen verlangt werden können.

*Art. 8a Änderung des Arbeitsorts, der Funktion oder des Arbeitsbereichs*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen den Arbeitsvertrag einseitig ändern, um den Arbeitsort oder die Funktion beziehungsweise den Arbeitsbereich zu ändern, wenn dies aus dienstlichen Gründen dauerhaft erforderlich und für die angestellte Person zumutbar ist.

<sup>2</sup> Ist die Änderung aus dienstlichen Gründen erforderlich aber nicht dauerhaft, kann der Arbeitgeber den Arbeitsort oder die Funktion beziehungsweise den Arbeitsbereich ohne Änderung des Arbeitsvertrages ändern, sofern dies für die angestellte Person zumutbar ist.

<sup>4</sup> SR 220

<sup>5</sup> SR 823.11

*Art. 10 Sachüberschrift, Abs. 1, 2, 3 Einleitungssatz und Bst. e sowie 4*

## Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>6</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) oder beim Tod der angestellten Person.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen können:

- a. für bestimmte Personalkategorien einen Altersrücktritt vor dem Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG festlegen;
- b. die Möglichkeit einer Beschäftigung über das Referenzalter nach Artikel 21 AHVG hinaus vorsehen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

- e. wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können unbefristete Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beenden oder aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

*Art. 11 Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer, beim Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG<sup>7</sup> oder beim Tod der angestellten Person.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen können die Möglichkeit einer Beschäftigung über das Referenzalter nach Artikel 21 AHVG hinaus vorsehen.

<sup>3</sup> Sofern die Möglichkeit der Kündigung im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, kann:

- a. die angestellte Person das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen;
- b. der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen, insbesondere aus den in Artikel 10 Absatz 3 aufgeführten Gründen, ordentlich kündigen.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können befristete Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beenden oder aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

*Art. 13 Formvorschriften*

Jede Änderung des Arbeitsvertrages, insbesondere die Verlängerung, die Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bedürfen der gleichen Form wie der Abschluss des Arbeitsvertrages.

<sup>6</sup> SR 831.10

<sup>7</sup> SR 831.10

*Art. 14 Abs. 2 Bst. c*

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

- c. Die Wahlbehörde kann von einer Wiederwahl absehen, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen; verfügt sie nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer die Nichtwiederwahl, so gilt die betreffende Person als wiedergewählt; im Beschwerdeverfahren sind Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a und 2 sowie Artikel 34c Absatz 1 Buchstaben a, b und d und 2 anwendbar.

*Art. 21a* Verpflichtungen der Angestellten, die einer Vertrauenswürdigkeits- oder einer Personensicherheitsprüfung unterliegen

Soweit es zur Wahrung der Interessen nach Artikel 20b Absatz 1, der sicheren Bearbeitung der Informationen, für die der Bund zuständig ist, oder des sicheren Einsatzes der Informatikmittel des Bundes notwendig ist, kann der Arbeitgeber nach Kenntnisnahme der Erklärung der Fachstellen nach Artikel 31 Absatz 2 des Informationssicherheitsgesetzes vom 18. Dezember 2020<sup>8</sup> (ISG):

- a. die Angestellten verpflichten, persönliche Daten offenzulegen;
- b. bei den Angestellten medizinische oder psychologische Abklärungen durchführen lassen;
- c. Massnahmen nach Artikel 25 treffen;
- d. die Angestellten verpflichten, Auslandsreisen zu melden und gegebenenfalls bewilligen zu lassen;
- e. andere Massnahmen zu treffen, die im Einzelfall geeignet erscheinen, das festgestellte Sicherheitsrisiko auf ein tragbares Mass zu reduzieren.

*Art. 22a* Meldungen, Anzeigen und Schutz

<sup>1</sup> Haben Angestellte in Ausübung ihrer Funktion einen begründeten Verdacht, dass ein von Amtes wegen zu verfolgendes Verbrechen oder Vergehen im Zusammenhang mit einer Aufgabe des Bundes oder einer Tätigkeit ihres Arbeitgebers vorliegt, so sind sie verpflichtet, ihren Verdacht der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) oder ihren Vorgesetzten zu melden oder den Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen. Angestellte des EDA können einen solchen Verdacht auch der Meldestelle des EDA melden, sofern er einen Bezug zum Ausland aufweist.

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

<sup>3</sup> Die Melde- beziehungsweise Anzeigepflicht entfällt für:

- a. Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz 1, 168 und 169 der Strafprozessordnung<sup>9</sup> zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind;

<sup>8</sup> SR 128

<sup>9</sup> SR 312.0

- b. sofern sie vom begründeten Verdacht während ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten: Angestellte der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB), der Fachstellen nach Artikel 31 Absatz 2 ISG<sup>10</sup> und anderer Vertrauensstellen der Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie in Ausübung ihrer Funktion festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Angestellte des EDA können eine solche Unregelmässigkeit auch der Meldestelle des EDA melden, sofern sie einen Bezug zum Ausland aufweist.

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

<sup>6</sup> Die EFK, die Meldestelle des EDA beziehungsweise die oder der Vorgesetzte klären den Sachverhalt ab und treffen die notwendigen Massnahmen. Kann der Verdacht nach Absatz 1 nicht ausgeräumt werden, erstatten sie den Strafverfolgungsbehörden Anzeige.

<sup>7</sup> Das Öffentlichkeitsgesetz vom 17. Dezember 2004<sup>11</sup> ist nicht anwendbar auf Dokumente, die eine Meldung nach dieser Bestimmung belegen, mit dieser eingereicht werden oder die gestützt auf eine Meldung erstellt wurden.

#### *Art. 25 Abs. 2 Bst. b*

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

- b. Mahnung und Freistellung;

#### *Art. 26 Verjährung der Fristen bei personalrechtlichen Massnahmen*

<sup>1</sup> Nach Ablauf von drei Jahren nach der Entdeckung von Verletzungen von arbeitsrechtlichen Pflichten können keine personalrechtlichen Massnahmen mehr erstinstanzlich verfügt werden. In jedem Fall dürfen nach Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Verletzung der Pflichten keine personalrechtlichen Massnahmen erstinstanzlich verfügt werden.

<sup>2</sup> Die Fristen nach Absatz 1 ruhen, solange wegen des gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die im Zusammenhang mit diesem Sachverhalt ergriffen worden sind.

#### *Art. 27 Abs. 1 Einleitungssatz, Bst. a–c und g–l, 2, 2<sup>bis</sup>, 5 Bst. a und c sowie 6*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten von Angestellten, ehemaligen Angestellten, Bewerberinnen und Bewerbern sowie anderen Personen, die zwecks Rekrutierung kontaktiert werden, zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz, insbesondere für:

<sup>10</sup> SR 128

<sup>11</sup> SR 152.3

- a. die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs und die Sicherung des erforderlichen Personalbestands durch Rekrutierung;
- b. die Ausübung seines Weisungsrechts nach Artikel 321*d* OR<sup>12</sup> und seiner Fürsorgepflicht nach Artikel 328 OR;
- c. die Personalverwaltung, insbesondere für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, das Anlegen und Abschliessen von Personalakten sowie die Meldungen an die Sozialversicherungen;
- g. die Wiedereingliederung nach krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten;
- h. das Auferlegen von Verpflichtungen und das Treffen von Massnahmen nach Artikel 21*a*;
- i. die Verwaltung von Personendaten für den Personaleinsatz zur Bewältigung von ausserordentlichem oder besonders dringlichem Mehraufwand, insbesondere zugunsten der Krisenorganisation der Bundesverwaltung;
- j. die Umsetzung von Massnahmen zum Schutz der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit, insbesondere die Umsetzung von Massnahmen bei besonderen oder ausserordentlichen Lagen nach den Artikeln 6 beziehungsweise 7 des Epidemiengesetzes vom 28. September 2012<sup>13</sup>;
- k. das Treffen der Massnahmen nach Artikel 22*a* Absatz 6;
- l. die medizinische Eignungsprüfung bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten.

<sup>2</sup> Er darf, soweit es zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, folgende besonders schützenswerte Personendaten bearbeiten:

- a. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstaben a und i:
  - 1. Daten nach Artikel 5 Buchstabe c des Datenschutzgesetzes vom 25. September 2020<sup>14</sup> (DSG), die dem Arbeitgeber im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens zur Verfügung gestellt werden,
  - 2. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung,
  - 4. Straf- und Betreibungsregisterauszüge;
- b. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe b: Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffern 1, 2, 5 und 6 DSG;
- c. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe c:
  - 1. Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffer 1 DSG, die dem Arbeitgeber von der angestellten Person zur Verfügung gestellt werden,
  - 2. Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffer 1 DSG, die im Zusammenhang mit einer Nebenbeschäftigung nach Artikel 23 dieses Gesetzes stehen,

<sup>12</sup> SR 220

<sup>13</sup> SR 818.101

<sup>14</sup> SR 235.1

3. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  4. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung,
  5. Daten, die im Rahmen der Mitwirkung beim Vollzug des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind,
  6. Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit, und Straf- und Betreibungsregisterauszüge;
- d. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe d–f:
1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  2. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- e. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe g:
1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  2. Daten, die im Rahmen der Mitwirkung beim Vollzug des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind,
  3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- f. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe h: Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffern 1, 2, 5 und 6 DSG, sofern sie sicherheitsrelevant sind;
- g. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe j: Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit;
- h. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe k: Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffern 1, 2 und 5 DSG;
- i. bei der Aufgabe nach Absatz 1 Buchstabe l: Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffer 2 DSG.

<sup>2bis</sup> Er darf, soweit es zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, folgende Personendaten im Profiling, einschliesslich im Profiling mit hohem Risiko, bearbeiten:

- a. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe a und i zur Bewertung der Eignung für eine bestimmte Stelle, ein Projekt oder einen Einsatz:
  1. Daten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffer 1 DSG, die dem Arbeitgeber von der angestellten Person zur Verfügung gestellt werden,
  2. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- b. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe d und e zur Bewertung von gezieltem Förderungsbedarf und Entwicklungspotential:

1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
2. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung.

<sup>5</sup> Er erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Verantwortlichkeit für die Bearbeitungstätigkeit;
- c. *Aufgehoben*

<sup>6</sup> *Aufgehoben*

#### *Art. 27a Case Management*

<sup>1</sup> Die Fachspezialisten und Fachspezialistinnen Case Management des Arbeitgebers bearbeiten die für das Case Management notwendigen Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit der Angestellten, insbesondere Leistungsfähigkeit sowie Grund und Grad einer allfälligen Invalidität.

<sup>2</sup> Die Fachspezialisten und Fachspezialistinnen dürfen mit den folgenden Personen und Stellen Daten nach Absatz 1 austauschen, sofern sie diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen:

- a. den direkten Vorgesetzten;
- b. den Personaldiensten;
- c. den Rechtsdiensten;
- d. den zuständigen Stellen der Invalidenversicherung (IV), der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) und der Militärversicherung;
- e. den vom Arbeitgeber beigezogenen Ärztinnen und Ärzten.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber erlässt Ausführungsbestimmungen über:

- a. die Verantwortlichkeit der Bearbeitungstätigkeit;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Datenkategorien nach Absatz 1;
- d. den Schutz und die Sicherheit der Daten.

#### *Art. 27d Sachüberschrift, Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. d, 2, 3, 4 Bst. d, 5 sowie 6 Bst. a und c*

##### Datenbearbeitung durch die PSB

<sup>1</sup> Die PSB bearbeitet die Daten der Personen, die an sie gelangen, (Klientinnen und Klienten) für:

- d. das Case Management.



<sup>2</sup> Sie kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderlichen besonders schützenswerten Personendaten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffern 1, 2, 5 und 6 DSGVO<sup>15</sup> der Klientinnen und Klienten bearbeiten.

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

<sup>4</sup> Die PSB darf den folgenden Personen und Stellen die in Absatz 2 genannten Personendaten zugänglich machen, sofern sie diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen:

d. den vom Arbeitgeber beigezogenen Ärztinnen und Ärzten;

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

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

a. die Verantwortlichkeit der Bearbeitungstätigkeit;

c. *Aufgehoben*

#### Art. 28 Medizinische Expertisen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber darf den von ihm beigezogenen Ärztinnen und Ärzten Daten zur gesundheitlichen Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit der Angestellten oder ihre Eignung für sicherheitsrelevante Tätigkeiten zugänglich machen, sofern die Ärztinnen und Ärzte diese benötigen, um insbesondere bei krankheits- und unfallbedingten Arbeitsverhinderungen, bei Wiedereingliederungen sowie bei der beruflichen Integration:

a. unabhängige Gutachten für den Arbeitgeber zu erstellen;

b. den Arbeitgeber zu beraten.

<sup>2</sup> Er erhält soweit Auskunft über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen, wie diese für die Beurteilung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

<sup>3</sup> Er darf die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Person der Weitergabe schriftlich zugestimmt hat.

#### Art. 31 Abs. 2 zweiter Satz, 4 und 4<sup>bis</sup>

<sup>2</sup> ... Sie können zu Gunsten von Angestellten, die abhängige Menschen mit einer Erwerbsunfähigkeit aufgrund einer Behinderung betreuen oder für solche aufkommen, Massnahmen zur Erleichterung der Betreuung sowie Leistungen vorsehen.

<sup>4</sup> Muss infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so handelt der Arbeitgeber mit den Personalverbänden einen Sozialplan aus. Können sich die Parteien bei der Aushandlung des Sozialplans nicht einigen, sind die Bestimmungen über Umstrukturierungen und Reorganisationsen anwendbar.

<sup>15</sup> SR 235.1

<sup>4bis</sup> Wo das Arbeitsverhältnis durch einen Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, legen die Vertragsparteien den Sozialplan gesamtvertraglich fest. Können sie sich nicht einigen, so legt das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) den Sozialplan fest.

*Art. 32c Abs. 2, 3 erster Satz und 4*

<sup>2</sup> *Aufgehoben*

<sup>3</sup> Der Abschluss, die Änderung und die Auflösung des Anschlussvertrages bedarf der Mitwirkung und Zustimmung des paritätischen Organs. ...

<sup>4</sup> *Aufgehoben*

*Art. 32c<sup>bis</sup> Vorsorgereglemente*

<sup>1</sup> Die Vorsorgereglemente regeln die Leistungen.

<sup>2</sup> Das paritätische Organ erlässt, ändert oder hebt das Vorsorgereglement unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kassenkommission auf.

*Art. 32g Abs. 1 erster Satz, 1<sup>bis</sup>–2<sup>bis</sup> und 4*

<sup>1</sup> Die Spar- und Risikobeiträge der Arbeitgeber betragen gesamthaft mindestens 11 und höchstens 13,5 Prozent der versicherbaren Lohnsumme. ...

<sup>1bis</sup> In gemeinschaftlichen Vorsorgewerken gilt die Beitragsbandbreite nach Absatz 1 für das ganze Vorsorgewerk.

<sup>1ter</sup> Die Arbeitgeber weisen den Prozentsatz der Beiträge nach Absatz 1 in der Berichterstattung gemäss Artikel 5 Absatz 1 aus. Sie begründen allfällige Unter- oder Überschreitungen der Beitragsbandbreite und treffen die entsprechenden Korrekturmassnahmen.

<sup>2</sup> Der Bundesrat legt nach Anhörung des paritätischen Organs und Information der Kassenkommission die Bestimmungen über die Finanzierung für die Arbeitgeber im Vorsorgewerk Bund fest.

<sup>2bis</sup> Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung, die nicht beim Vorsorgewerk Bund angeschlossen sind, legen nach Anhörung des jeweiligen paritätischen Organs und Information der Kassenkommission die Bestimmungen über die Finanzierung fest und unterbreiten sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

<sup>4</sup> Die nach den Absätzen 2 und 2<sup>bis</sup> festzulegenden Bestimmungen können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>16</sup> und Artikel 331 Absatz 3 OR<sup>17</sup> Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.

<sup>16</sup> SR 831.40

<sup>17</sup> SR 220

*Art. 32i Abs. 2 und 4**Aufgehoben**Art. 32j Abs. 3*

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Invalidität und Tod können nach dem Beitrags- oder Leistungsprimat oder einer Kombination davon definiert werden. Wenn die Leistungen nach dem Beitragsprimat definiert werden, können die Vorsorgereglemente für das Altersguthaben einen Projektionszins vorsehen.

*Art. 32k Abs. 1 erster Satz*

<sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen können eine Überbrückungsrente vorsehen für Fälle, in denen der Altersrücktritt vor dem Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG<sup>18</sup> erfolgt. ...

*Art. 32l Abs. 1 erster Satz*

<sup>1</sup> Das paritätische Organ des Vorsorgewerks legt die Höhe der Teuerungsanpassung auf den Renten entsprechend den finanziellen Möglichkeiten des Vorsorgewerks fest. ...

*Art. 32m Abs. 1 erster Satz*

<sup>1</sup> Erlauben die finanziellen Möglichkeiten des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung oder die Ausrichtung einer einmaligen Zulage beschliessen. ...

*Art. 34 Abs. 1*

<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden mittels Vereinbarung erledigt oder der Arbeitgeber erlässt eine Verfügung.

*Art. 34b Abs. 1 Bst. a, 2 zweiter Satz und 3*

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

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

<sup>2</sup> .... Sie beträgt höchstens acht Monatslöhne.

<sup>3</sup> Sind die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Entschädigung nach Artikel 19 erfüllt, wird diese mit den Entschädigungen nach Absatz 1 Buchstabe a kumuliert.

*Art. 34c Abs. 1 Bst. a, 3 und 4*

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

- a. Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil die angestellte Person in guten Treuen eine Meldung beziehungsweise Anzeige nach Artikel 22a Absätze 1 oder 4 erstattet hat oder weil sie als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

<sup>3</sup> Die Entschädigung nach Absatz 2 wird mit der Entschädigung nach Artikel 19 kumuliert.

<sup>4</sup> Die Entschädigung nach Absatz 2 wird nicht mit der Entschädigung nach Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a kumuliert.

*Art. 39 Abs. 2 und 3 sowie Art. 41 Abs. 1–3*

*Aufgehoben*

*Art. 41a Abs. 1 und 2 Einleitungssatz*

<sup>1</sup> *Aufgehoben*

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

*Art. 41b Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...*

Wurde zu einer Streitigkeit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten der Änderung vom ... eine Verfügung erlassen, so bemisst sich die Entschädigung gemäss Artikel 34b nach bisherigem Recht.

II

Die Änderung anderer Erlasse wird im Anhang geregelt.

III

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

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

## **Änderung anderer Erlasse**

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

### **1. Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958<sup>19</sup>**

*Art. 22 Abs. 2 und 3*

*Aufgehoben*

### **2. Bundesgesetz vom 24. März 1995<sup>20</sup> über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum**

*Art. 4 Abs. 4<sup>bis</sup>–5*

<sup>4bis</sup> Er erlässt die Personalverordnung und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

<sup>4ter</sup> Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes (Publica) ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

<sup>4quater</sup> Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

<sup>5</sup> Für das Honorar der Mitglieder des Institutsrates und die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen gilt Artikel 6a Absätze 1–5 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>21</sup> (BPG) sinngemäss.

*Art. 8 Abs. 1–1<sup>ter</sup> und 3 zweiter Satz*

<sup>1</sup> Das IGE stellt sein Personal öffentlich-rechtlich an.

<sup>1bis</sup> Das Personal ist bei Publica nach den Bestimmungen der Artikel 32a–32m BPG<sup>22</sup> versichert.

<sup>1ter</sup> Das IGE ist Arbeitgeber nach Artikel 32b Absatz 2 BPG.

<sup>3</sup> ... Artikel 6a Absätze 1–5 BPG gilt sinngemäss.

<sup>19</sup> SR 170.32

<sup>20</sup> SR 172.010.31

<sup>21</sup> SR 172.220.1

<sup>22</sup> SR 172.220.1

### 3. PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006<sup>23</sup>

#### *Titel*

Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (Publica-Gesetz)

*Ersatz eines Ausdrucks*

*Betrifft nur den französischen Text.*

*Art. 4 Abs. 2 erster Satz und 3 zweiter Satz*

<sup>2</sup> Publica können sich ausserdem Arbeitgeber anschliessen, die dem Bund nahe stehen oder öffentliche Aufgaben des Bundes erfüllen. ...

<sup>3</sup> ... Die Festlegung der Verwaltungskosten ist Bestandteil des Anschlussvertrags.

*Art. 9 Abs. 1 zweiter Satz, 2<sup>bis</sup> und 2<sup>ter</sup>*

<sup>1</sup> ... Bei den nur aus Rentenbeziehenden bestehenden Vorsorgewerken kann auf ein paritätisches Organ verzichtet werden, wenn der Bund eine Garantie für die Ausrichtung der Leistungen übernimmt.

<sup>2<sup>bis</sup></sup> Bei Anschlüssen nach Artikel 4 Absatz 1 erlässt, ändert oder hebt das paritätische Organ das Vorsorgereglement nach Artikel 32c<sup>bis</sup> Absatz 1 BPG<sup>24</sup> auf, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kassenkommission.

<sup>2<sup>ter</sup></sup> Bei Anschlüssen nach Artikel 4 Absatz 2 erlässt, ändert oder hebt das paritätische Organ das Vorsorgereglement auf, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kassenkommission.

*Art. 10 Bst. d*

Publica verfügt über folgende Organe:

- d. Revisionsstelle nach Artikel 52a Absatz 1 BVG<sup>25</sup>.

*Art. 11 Abs. 2 Einleitungssatz (Betrifft nur den französischen Text), Bst. a und h sowie 3 Einleitungssatz (Betrifft nur den französischen Text), Bst. i und j*

<sup>2</sup> Sie hat zudem namentlich die folgenden Aufgaben:

- a. Abschluss, Änderung und Auflösung von Anschlussverträgen; Artikel 14 Absatz 3 bleibt vorbehalten;
- h. Genehmigung der Vorsorgereglemente; die Genehmigung kann nur verweigert werden, wenn die Bestimmungen nicht gesetzeskonform sind oder von

<sup>23</sup> SR 172.222.1

<sup>24</sup> SR 172.220.1

<sup>25</sup> SR 831.40

Vorgaben zu Leistungszielen abweichen oder wenn Leistungen nicht ausreichend finanziert sind.

<sup>3</sup> Sie erlässt namentlich:

- i. die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge für das Vorsorgewerk Publica und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung;
- j. Vorgaben zu Leistungszielen.

*Art. 14 Abs. 3*

<sup>3</sup> Die Direktion schliesst den Anschlussvertrag mit Publica ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

*Art. 15 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die Kassenkommission bestimmt:

- a. Anlagestrategien für die Vermögenswerte der Vorsorgewerke nach Artikel 7 Absätze 1 und 2;
- b. eine Anlagestrategie für die Vermögenswerte der Vorsorgewerke nach Artikel 7 Absatz 3;
- c. eine Anlagestrategie für die übrigen Vermögenswerte von Publica, insbesondere die Rückstellungen nach Artikel 8 Absatz 2 und das Betriebskapital.

*Art. 18 Abs. 1 und 2, 19–23 sowie 26*

*Aufgehoben*

#### **4. Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005<sup>26</sup>**

*Art. 30a Bst. e und n*

Der Verwaltungsrat hat folgende Aufgaben:

- e. Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes (Publica) ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- n. Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

*Art. 38 Abs. 2 Bst. c*

<sup>2</sup> Sie untersteht der administrativen Aufsicht des Bundesrats. Dieser übt seine Aufsicht insbesondere aus durch:

- c. die Genehmigung des Anschlussvertrages mit Publica und der Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge;

## **5. Bundesgesetz vom 18. Dezember 2020<sup>27</sup> über die Bearbeitung von Personendaten durch das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten**

### *Art. 8 Einleitungssatz*

Zusätzlich zu den Daten nach Artikel 1 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>28</sup> (BPG) bearbeitet das EDA von seinen im Ausland eingesetzten oder einzusetzenden Mitarbeitenden und ihren Angehörigen, von ehemaligen im Ausland eingesetzten oder einzusetzenden Mitarbeitenden und ihren Angehörigen sowie von Bewerberinnen und Bewerbern auf Stellen im Ausland diejenigen Daten, die zur Erfüllung seiner Aufgaben als Arbeitgeber erforderlich sind, insbesondere für:

### *Art. 9 Abs. 1*

<sup>1</sup> Das EDA kann von den im Ausland eingesetzten oder einzusetzenden Mitarbeitenden und ihren Angehörigen, ehemaligen im Ausland eingesetzten oder einzusetzenden Mitarbeitenden und ihren Angehörigen, sowie Bewerberinnen und Bewerbern auf Stellen im Ausland Daten über die Gesundheit bearbeiten.

### *Art. 11 Einleitungssatz sowie Bst. a–d und g–j*

Das EDA bearbeitet von Lokalangestellten der schweizerischen Vertretungen im Ausland und ihren Angehörigen sowie von ehemaligen Lokalangestellten und ihren Angehörigen diejenigen Daten, die zur Erfüllung seiner Aufgaben als Arbeitgeber erforderlich sind, insbesondere für:

- a. die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs und die Sicherung des erforderlichen Personalbestands durch Rekrutierung;
- b. die Ausübung seines Weisungsrechts nach Artikel 321d des Obligationenrechts<sup>29</sup> und seiner Fürsorgepflicht nach Artikel 328 des Obligationenrechts;
- c. die Personalverwaltung, insbesondere für die Lohn- und Gehaltsabrechnung und weiterer Vergütungen, das Anlegen und Abschliessen von Personalakten sowie die Meldungen an die Sozialversicherungen;
- d. die Förderung sowie den langfristigen Erhalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- g. die Wiedereingliederung nach krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten;

<sup>27</sup> SR 235.2

<sup>28</sup> SR 172.220.1

<sup>29</sup> SR 220



- h. die Umsetzung von Massnahmen zum Schutz der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit, insbesondere die Umsetzung von Massnahmen bei besonderen oder ausserordentlichen Lagen nach den Artikeln 6 beziehungsweise 7 des Epidemiengesetzes vom 28. September 2012<sup>30</sup>;
- i. die Gewährleistung der Sicherheit der betroffenen Personen;
- j. die Wahrnehmung der Interessen des Bundes.

#### Art. 12 Daten

<sup>1</sup> Das EDA darf, soweit es zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Artikel 11 erforderlich ist, folgende besonders schützenswerte Daten bearbeiten:

- a. bei den Aufgaben nach Artikel 11 Buchstabe a:
  - 1. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten und Tätigkeiten, welche im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens dem EDA zur Verfügung gestellt werden,
  - 2. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung,
  - 4. Straf- und Betreibungsregistrauszüge;
- b. bei der Aufgabe nach Artikel 11 Buchstabe b:
  - 1. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten,
  - 2. Daten über die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie,
  - 3. Daten über verwaltungs- und strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen,
  - 4. Daten über Massnahmen der sozialen Hilfe;
- c. bei der Aufgabe nach Artikel 11 Buchstabe c:
  - 1. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten und Tätigkeiten, welche dem EDA im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens zur Verfügung gestellt werden,
  - 2. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 3. Daten, die im Rahmen der Mitwirkung beim Vollzug des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind,
  - 4. Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit;

- d. bei den Aufgaben nach Artikel 11 Buchstaben d–f:
  - 1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 2. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- e. bei der Aufgabe nach Artikel 11 Buchstabe g:
  - 1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 2. Daten, die im Rahmen der Mitwirkung beim Vollzug des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind,
  - 3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- f. bei der Aufgabe nach Artikel 11 Buchstabe h: Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit;
- g. bei der Aufgabe nach Artikel 11 Buchstabe i und j:
  - 1. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten,
  - 2. Daten über die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie,
  - 3. Daten über verwaltungs- und strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen,
  - 4. Daten über Massnahmen der sozialen Hilfe.

<sup>2</sup> Es darf, soweit es zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Artikel 11 Absatz 1 erforderlich ist, folgende Daten im Profiling, einschliesslich im Profiling mit hohem Risiko, bearbeiten:

- a. bei den Aufgaben nach Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe a zur Bewertung der Eignung für eine bestimmte Stelle oder ein Projekt:
  - 1. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten und Tätigkeiten, welche dem EDA im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens zur Verfügung gestellt werden,
  - 2. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 3. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;
- b. bei den Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe d und e zur Bewertung von gezieltem Förderungsbedarf und Entwicklungspotential:
  - 1. Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit,
  - 2. Daten zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung.

#### *Art. 14* Bekanntgabe von Daten

Daten über die gesundheitliche Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit können der Versicherungsberaterin oder dem Versicherungsberater des EDA bekanntgegeben werden, sofern die Daten über die gesundheitliche Situation im Einzelfall für Abklärungen der Kostenübernahme unerlässlich sind.

#### *Gliederungstitel nach Art. 28*

### **10. Abschnitt: Personen, die im Zusammenhang mit Meldungen zu Verbrechen, Vergehen und Unregelmässigkeiten stehen**

#### *Art. 28a* Zweck und Personen

Das EDA bearbeitet Daten von Personen, die mit Meldungen nach Artikel 22a BPG im Zusammenhang stehen und die für die Abklärung des Sachverhalts und die Umsetzung der erforderlichen Massnahmen notwendig sind.

#### *Art. 28b* Daten

<sup>1</sup> Das EDA darf zur Abklärung des Sachverhalts und zum Umsetzen der erforderlichen Massnahmen Personendaten, die mit Meldungen nach Artikel 22a BPG im Zusammenhang stehen, aus öffentlich zugänglichen Quellen erheben.

<sup>2</sup> Es kann folgende besonders schützenswerte Daten bearbeiten:

- a. Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten;
- b. Daten über die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie;
- c. Daten über verwaltungs- und strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen.

#### *Art. 28c* Bekanntgabe von Daten

Das EDA darf zur Abklärung des Sachverhalts die besonders schützenswerten Daten nach Artikel 28b und besonders schützenswerte Daten juristischer Personen an die zuständigen Behörden des Bundes und der Kantone bekanntgeben und mit diesen Informationen austauschen. Personendaten, welche die meldende Person betreffen, dürfen nur bekanntgegeben werden, wenn die meldende Person zustimmt.

## **6. ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991<sup>31</sup>**

#### *Art. 25 Abs. 1 Bst. f und j*

<sup>31</sup> SR 414.110

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

- f. schliesst den Anschlussvertrag mit Publica ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung;
- j. erlässt Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

## **7. Museums- und Sammlungsgesetz vom 12. Juni 2009<sup>32</sup>**

*Art. 11 Abs. 4 Bst. i und j*

<sup>4</sup> Der Museumsrat hat folgende Aufgaben:

- i. Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes (Publica) ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- j. Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

*Art. 14 Abs. 2*

<sup>2</sup> Das Personal des SNM ist bei Publica versichert.

## **8. Finanzkontrollgesetz vom 28. Juni 1967<sup>33</sup>**

*Art. 10a* Meldungen und Datenbearbeitung

<sup>1</sup> Die Eidgenössische Finanzkontrolle nimmt Meldungen zu Missständen in ihrem Aufgaben- und Aufsichtsbereich nach Artikel 6 beziehungsweise 8 sowie Meldungen und Anzeigen entgegen, welche im Rahmen einer Melde- beziehungsweise Anzeigepflicht erfolgen.

<sup>2</sup> Sie betreibt eine Meldestelle.

<sup>3</sup> Sie klärt den Sachverhalt ab und trifft die erforderlichen Massnahmen.

<sup>4</sup> Sie darf für die Abklärung des Sachverhalts und das Umsetzen der erforderlichen Massnahmen Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen erheben und besonders schützenswerte Daten juristischer Personen und besonders schützenswerte Personendaten nach Artikel 5 Buchstabe c Ziffern 1, 2, 5 und 6 des Datenschutzgesetzes vom 25. September 2020<sup>34</sup> bearbeiten.

<sup>5</sup> Sie darf zur Abklärung des Sachverhalts die besonders schützenswerten Daten nach Absatz 4 und besonders schützenswerte Daten juristischer Personen an die zuständigen Behörden des Bundes und der Kantone bekanntgeben und mit diesen Informationen austauschen. Personendaten, welche die meldende Person betreffen, dürfen nur bekanntgegeben werden, wenn die meldende Person zustimmt.

<sup>32</sup> SR 432.30

<sup>33</sup> SR 614.0

<sup>34</sup> SR 235.1

<sup>6</sup> Die Eidgenössische Finanzkontrolle darf die Daten bis 5 Jahre nach Abklärung des Sachverhalts aufbewahren.

<sup>7</sup> Der Bundesrat regelt in den Ausführungsbestimmungen:

- a. die Verantwortlichkeit für die Bearbeitungstätigkeit;
- b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung;
- c. die Datenkategorien nach Absatz 4;
- d. den Schutz und die Sicherheit der Daten.

#### *Art. 21*

Ausführungsbestimmungen werden durch eine Verordnung der Bundesversammlung erlassen. Vorbehalten bleibt Artikel 10a Absatz 7.

### **9. Bundesgesetz vom 22. Juni 2007<sup>35</sup> über das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat**

#### *Art. 6 Abs. 6 Bst. d, e, m und n*

<sup>6</sup> Der ENSI-Rat hat folgende Aufgaben:

- d. Er erlässt das Personalreglement und unterbreitet es dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- e. Er erlässt die Gebührenordnung und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- m. Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- n. Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

### **10. Eisenbahngesetz vom 20. Dezember 1957<sup>36</sup>**

#### *Art. 9n Abs. 2 zweiter Satz*

<sup>2</sup> ... Es gilt Artikel 32d Absatz 3 BPG.

<sup>35</sup> SR 732.2

<sup>36</sup> SR 742.101

## **11. Heilmittelgesetz vom 15. Dezember 2000<sup>37</sup>**

*Art. 72a Abs. 1 Bst. m und p*

<sup>1</sup> Der Institutsrat ist das strategische Organ des Instituts und wahrt dessen Interessen. Er hat folgende Aufgaben:

- m. Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes (Publica) ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- p. Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

*Art. 81a Abs. 3 Bst. d*

<sup>3</sup> Der Bundesrat übt seine Aufsichts- und Kontrollfunktion insbesondere aus durch:

- d. die Genehmigung der Personal- und der Gebührenverordnung, des Anschlussvertrages mit Publica sowie der Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge;

## **12. Ausgleichsfondsgesetz vom 16. Juni 2017<sup>38</sup>**

*Art. 12 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die Anstalt ist Arbeitgeberin nach Artikel 32b Absatz 2 BPG. Sie ist dem Vorsorgewerk Bund angeschlossen. Artikel 32d Absatz 3 BPG ist anwendbar.

## **13. Bundesgesetz vom 17. Juni 2011<sup>39</sup> über das Eidgenössische Institut für Metrologie**

*Art. 8 Bst. c, d und l*

Der Institutsrat ist das oberste Leitungsorgan des Instituts. Er hat folgende Aufgaben:

- c. Er erlässt eine Personalverordnung, die Entlöhnung, Nebenleistungen und weitere Vertragsbedingungen regelt, und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- d. Er schliesst den Anschlussvertrag mit der Pensionskasse des Bundes ab und unterbreitet ihn dann dem Bundesrat zur Genehmigung.
- l. Er erlässt die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge und unterbreitet sie dann dem Bundesrat zur Genehmigung.

*Art. 24 Abs. 2 Bst. d*

<sup>2</sup> Der Bundesrat übt seine Aufsichts- und Kontrollfunktion insbesondere aus durch:

<sup>37</sup> SR 812.21

<sup>38</sup> SR 830.2

<sup>39</sup> SR 941.27

- d. die Genehmigung der Personalverordnung, des Anschlussvertrages mit Publica und der Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge.

#### **14. Finanzmarktaufsichtsgesetz vom 22. Juni 2007<sup>40</sup>**

*Art. 13 Abs. 4 Bst. c*

<sup>4</sup> Der Verwaltungsrat regelt in einer Verordnung:

- c. die Bestimmungen über die Finanzierung der beruflichen Vorsorge.