

# Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)

vom 20. Dezember 2000 (Stand am 1. Oktober 2017)

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf die Artikel 32e Absatz 3 und 37 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>1</sup> (BPG),<sup>2</sup>

*verordnet:*

## **Art. 1** Gegenstand und Geltungsbereich

(Art. 37, 38 und 42 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Diese Verordnung bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitgeber Ausführungsbestimmungen erlassen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträge abschliessen (Art. 38 BPG).<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Der personelle und zeitliche Geltungsbereich der Rahmenverordnung BPG richtet sich nach den Inkraftsetzungsbestimmungen des Bundesrates zum BPG.<sup>4</sup>

## **Art. 2** Arbeitgeber ETH-Rat<sup>5</sup>

(Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch der ETH-Rat Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Der ETH-Rat regelt die für das Personal des ETH-Bereichs erforderlichen sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards in Ausführungsbestimmungen. Er kann die Regelung von Einzelheiten den Leitungen der ETH und der Forschungsanstalten übertragen.

AS 2001 912

<sup>1</sup> SR 172.220.1

<sup>2</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 3 der V vom 2. Mai 2007 über das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund, in Kraft seit 1. Mai 2007 (AS 2007 2235).

<sup>3</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1511).

<sup>4</sup> Datum des Inkrafttretens für die SBB: 1. Jan. 2001 (Art. 1 Abs. 1 der V vom 20. Dez. 2000 – AS 2001 917), für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten, die eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie die Post: 1. Jan. 2002 (Art. 1 Abs. 1 der V vom 3. Juli 2001 – AS 2001 2197 – und vom 21. Nov. 2001 – AS 2001 3292).

<sup>5</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V vom 27. Jan. 2016, in Kraft seit 1. März 2016 (AS 2016 575).

<sup>6</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 4289).

3 ...<sup>7</sup>

4 Der ETH-Rat regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk des ETH-Bereichs. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelungen gemeinsam fest.<sup>8</sup>

5 Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.<sup>9</sup>

6 Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.<sup>10</sup>

7 ...<sup>11</sup>

**Art. 2a**<sup>12</sup> Arbeitgeberin PUBLICA  
(Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch die Pensionskasse des Bundes PUBLICA Arbeitgeberin.

<sup>2</sup> Die Kassenkommission von PUBLICA erlässt die personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen von PUBLICA. Sie kann die Regelung von Einzelheiten zu ihren Ausführungsbestimmungen der Direktion von PUBLICA übertragen.<sup>13</sup>

<sup>3</sup> Die Kassenkommission regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk von PUBLICA. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelung gemeinsam fest.

<sup>4</sup> Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

<sup>5</sup> Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission festgelegt.

<sup>7</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1511).

<sup>8</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 2 der EHB-Verordnung vom 14. Sept. 2005 (AS 2005 4607). Fassung gemäss Anhang Ziff. 3 der V vom 2. Mai 2007 über das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund, in Kraft seit 1. Mai 2007 (AS 2007 2235).

<sup>9</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 3 der V vom 2. Mai 2007 über das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund, in Kraft seit 1. Mai 2007 (AS 2007 2235).

<sup>10</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 3 der V vom 2. Mai 2007 über das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund, in Kraft seit 1. Mai 2007 (AS 2007 2235).

<sup>11</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 3 der V vom 2. Mai 2007 über das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund (AS 2007 2235). Aufgehoben durch Ziff. II der V vom 27. Jan. 2016, mit Wirkung seit 1. März 2016 (AS 2016 575).

<sup>12</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 4289).

<sup>13</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1511).

**Art. 2b<sup>14</sup>** Arbeitgeber SNM

(Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch das Schweizerische Nationalmuseum (SNM) Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Der Museumsrat regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk des SNM. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelung gemeinsam fest.

<sup>3</sup> Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

<sup>4</sup> Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.

**Art. 3** Controlling

(Art. 4 und 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber konkretisieren die Ziele nach Artikel 4 BPG in Ausführungsbestimmungen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträgen (Art. 38 BPG).

<sup>2</sup> Sie leiten aus den Zielen konkrete Massnahmen und Instrumente ab, die eine nachhaltige, transparente und verbindliche Personalpolitik gewährleisten, ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt fördern und die Marktfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen.

**Art. 4** Reporting

(Art. 4 und 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber legen ihre politisch, finanziell oder wirtschaftlich bedeutsamen personalpolitischen Ziele, Massnahmen und Instrumente offen und erstatten über deren Umsetzung so Bericht (Reporting), dass Bundesrat und Bundesversammlung überprüfen können:

- a. ob sich die im BPG gesetzten Ziele erreichen lassen;
- b. wie weit die im BPG gesetzten Ziele erreicht worden sind;
- c. ob die eingesetzten Mittel angemessen sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber berichten insbesondere über:

- a. die quantitativen und die qualitativen Aspekte der Personalbewirtschaftung;
- b. die im Personalbereich geplanten und die tatsächlich eingetretenen Veränderungen.

<sup>3</sup> Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) kann weitere personalpolitische Kenndaten verlangen.

<sup>14</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 30. Sept. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 5099).

<sup>4</sup> Bericht erstatten:

- a.<sup>15</sup> die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) dem Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK);
- b. der ETH-Rat dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)<sup>16</sup>;
- c. die Einheiten der zentralen und der dezentralen Bundesverwaltung dem Departement, dem sie zugeordnet sind, beziehungsweise der Bundeskanzlei;
- d.<sup>17</sup> ...

<sup>5</sup> Die Departemente und die Bundeskanzlei liefern dem Eidgenössischen Personalamt die für das Reporting nötigen Angaben. Das Personalamt wertet die Angaben strategieorientiert aus und schafft Bezüge zur Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft, damit der Bundesrat eine vorausschauende Personalpolitik betreiben kann.

<sup>6</sup> Der Bundesrat erstattet der Bundesversammlung im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 5 Absatz 1 BPG Bericht. Er integriert in diesen Bericht auch die mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen vereinbarten Angaben über den Personalbereich der eidgenössischen Gerichte, der Parlamentsdienste sowie der Bundesanwaltschaft und der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.<sup>18</sup>

## Art. 5 Dem Obligationenrecht unterstelltes Personal

(Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber können ihr Aushilfspersonal, ihre Praktikantinnen und Praktikanten sowie ihre Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem Obligationenrecht<sup>19</sup> unterstellen.

<sup>2</sup> ...<sup>20</sup>

<sup>3</sup> Die SBB vereinbaren die sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards für das dem Obligationenrecht unterstehende Personal mit den Personalverbänden. Ausgenommen ist das oberste Kader. Der ETH-Rat regelt diese Mindeststandards in seinen Ausführungsbestimmungen nach Artikel 2 Absätze 2 und 3. Das Reporting richtet sich nach Artikel 4.<sup>21</sup>

<sup>15</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der Postorganisationsverordnung vom 24. Okt. 2012, in Kraft seit 1. Dez. 2012 (AS **2012** 6089).

<sup>16</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS **2004** 4937) auf den 1. Jan. 2013 angepasst.

<sup>17</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>18</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>19</sup> SR **220**

<sup>20</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>21</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der Postorganisationsverordnung vom 24. Okt. 2012, in Kraft seit 1. Dez. 2012 (AS **2012** 6089).

<sup>3bis</sup> Die SBB können insbesondere das folgende Personal dem Obligationenrecht unterstellen:<sup>22</sup>

- a. oberstes Kader;
- b. oberes Kader;
- c. mittleres Kader, soweit dies vom Einfluss auf den finanziellen Erfolg sowie von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist;
- d. Personen, an die spezielle Anforderungen gestellt werden, namentlich in der Informatik und in Schlüsselbereichen.<sup>23</sup>

<sup>3ter</sup> Sie regeln die Anstellungsbedingungen dieses Personals unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes. Sie beteiligen die Personalverbände, die Angestellte nach Absatz <sup>3bis</sup> Buchstabe b, c oder d vertreten, an der Erarbeitung der Anstellungsbedingungen dieser Personalkategorien.<sup>24</sup>

<sup>4</sup> Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung kann folgendes Personal dem Obligationenrecht unterstellen:

- a. Doktorandinnen und Doktoranden auf wissenschaftlichen Förderstellen;
- b. Postdoktorandinnen und Postdoktoranden auf drittmittelfinanzierten Stellen.<sup>25</sup>

## **Art. 6** Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)<sup>26</sup>

<sup>1</sup> Artikel 9 BPG über die Befristung der Arbeitsverhältnisse gilt nicht für:<sup>27</sup>

- a. die Assistentinnen und Assistenten sowie die Oberassistentinnen und Oberassistenten der ETH und für weitere Angestellte der ETH mit gleichartiger Funktion;
- <sup>abis</sup><sup>28</sup> die Assistentinnen und Assistenten der Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden;
- b. die Angestellten in Lehr- und Forschungsprojekten sowie für Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden;

<sup>22</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der Postorganisationsverordnung vom 24. Okt. 2012, in Kraft seit 1. Dez. 2012 (AS 2012 6089).

<sup>23</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Dez. 2002 (AS 2003 240). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Mai 2010, in Kraft seit 1. Juli 2010 (AS 2010 2209).

<sup>24</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2010, in Kraft seit 1. Juli 2010 (AS 2010 2209).

<sup>25</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V vom 27. Jan. 2016, in Kraft seit 1. März 2016 (AS 2016 575).

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1511).

<sup>27</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1511).

<sup>28</sup> Eingefügt durch Art. 15 Abs. 2 der V vom 6. Sept. 2017 über die Militärakademie an der ETH Zürich und über die Ausbildung der Berufsoffiziere, in Kraft seit 1. Okt. 2017 (AS 2017 4877).

- b<sup>bis.29</sup> die Angestellten in Projekten, die mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert werden;
- c.<sup>30</sup> die Angehörigen des Armee-Aufklärungsdetachements; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;
- d.<sup>31</sup> die Zeitmilitärs; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden;
- e.<sup>32</sup> die Zeitmilitärs in der Funktion Spitzensportler oder Spitzensportlerin; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;
- f.<sup>33</sup> das Personal, das für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte, die humanitäre Hilfe und die Ausbildung von ausländischen Truppen im Ausland eingesetzt wird; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;
- g.<sup>34</sup> das im Ausland eingesetzte Personal des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA); das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber führen über die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 eine Liste. Sie erstatten über die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 Bericht nach Artikel 4.

## Art. 7 Lohn

(Art. 15 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Der Lohn für 18-jährige vollzeitbeschäftigte Angestellte ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens 38 000 Franken brutto im Jahr.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber können diesen Betrag wie folgt kürzen:

- a. um höchstens 20 Prozent für die unter 18-jährigen Angestellten;
- b. um höchstens 50 Prozent für die Angestellten während ihrer im Bundesdienst absolvierten Ausbildung.

## Art. 8<sup>35</sup> Ferien

(Art. 17a BPG)

Der Mindestanspruch auf Ferien richtet sich nach den Artikeln 329 ff. des Obligationenrechts<sup>36</sup>.

<sup>29</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>30</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Juni 2010, in Kraft seit 1. Aug. 2010 (AS **2010** 2819).

<sup>31</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>32</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>33</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>34</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>35</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>36</sup> SR **220**

**Art. 9<sup>37</sup>** Elternurlaub<sup>38</sup>  
(Art. 17a Abs. 4 BPG)<sup>39</sup>

<sup>1</sup> Bei der Geburt eines Kindes erhält die Arbeitnehmerin einen bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von:

- a. mindestens 98 Tagen, wenn sie am Tag der Geburt das erste Dienstjahr noch nicht vollendet hat;
- b. mindestens 4 Monaten bei mehr als einem Dienstjahr.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952<sup>40</sup> oder kantonaler Gesetze.

<sup>3</sup> Bei der Geburt eines Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Arbeitstagen gewährt.<sup>41</sup>

<sup>4</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Arbeitstagen gewährt.<sup>42</sup>

**Art. 10<sup>43</sup>** Familienzulagen und ergänzende Leistungen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person die Familienzulage nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006<sup>44</sup> (FamZG) aus.

<sup>2</sup> Ist die Familienzulage tiefer als der massgebende Betrag nach Absatz 3, so richtet der Arbeitgeber der angestellten Person ergänzende Leistungen gemäss Ausführungsbestimmungen zum BPG aus. Das FamZG ist auf die ergänzenden Leistungen sinngemäss anwendbar.

<sup>3</sup> Die Familienzulage und die ergänzenden Leistungen betragen zusammen pro Jahr mindestens:

- a. 3800 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2400 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3000 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.

<sup>4</sup> Der Anspruch auf ergänzende Leistungen erlischt mit dem Anspruch auf die Familienzulage.

<sup>37</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 10. Juni 2005 über die Einführung der Mutterschaftsentschädigung im Bundespersonalrecht, in Kraft seit 1. Juli 2005 (AS **2005** 2479).

<sup>38</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>39</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).  
<sup>40</sup> SR **834.1**

<sup>41</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>42</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1511).

<sup>43</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2008** 145).

<sup>44</sup> SR **836.2**

**Art. 11**      Inkrafttreten  
(Art. 42 BPG)

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.