

**Verordnung des EDA
zur Bundespersonalverordnung
(VBPV-EDA)**

172.220.111.343.3

vom 20. September 2002 (Stand am 13. Mai 2003)

*Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA),
im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD),
gestützt auf die Artikel 2 Absätze 3 und 4, 34 Absatz 4, 48 Absatz 2, 52 Absatz 5,
70 Absatz 3, 76 Absatz 2 sowie 114 der Bundespersonalverordnung vom
3. Juli 2001¹ (BPV),
verordnet:*

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt: Geltungsbereich, Dienstzugehörigkeit und Begriffe

Art. 1 Geltungsbereich
(Art. 1 BPV)

¹ Diese Verordnung gilt, vorbehältlich einer anderweitigen Regelung in den einzelnen Bestimmungen, für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal des EDA.

² Sie gilt sinngemäss für das andere im Ausland eingesetzte Personal des EDA sowie das im Ausland eingesetzte Personal der anderen Departemente, sofern dies im Arbeitsvertrag oder in einer zwischen dem EDA und der zuständigen Stelle abgeschlossenen Vereinbarung vorgesehen ist.

Art. 2 Dienstzugehörigkeit

¹ Die Angestellten des EDA gehören entweder den allgemeinen Diensten oder den Karrierediensten an.

² Zu den Karrierediensten gehören:

- a. der diplomatische Dienst;
- b. der konsularische Dienst;
- c. der Sekretariats- und Fachdienst.

AS 2002 2917

¹ SR 172.220.111.3

Art. 3 Begriffe

In dieser Verordnung bedeuten:

- a. *versetzungspflichtige Angestellte*: Angestellte des EDA, die den Karriere Diensten zugeteilt sind, sowie die nach Arbeitsvertrag der Versetzungspflicht unterstehenden Angestellten, die jederzeit an einen Einsatzort im Ausland oder an einen Arbeitsort an der Zentrale versetzt werden können;
- b. *im Ausland eingesetzte Angestellte*: Angestellte des EDA oder anderer Departemente, die unter den Voraussetzungen nach Artikel 1 Absätze 1 und 2 im Ausland eingesetzt sind;
- c. *Einsatzort*: Ort, an dem sich eine diplomatische oder konsularische Vertretung, eine ständige Mission bei internationalen Organisationen, ein Koordinationsbüro der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), oder ein vergleichbarer Dienstort befindet;
- d. *Begleitperson*: Ehegatte, Lebenspartner oder Lebenspartnerin des oder der versetzungspflichtigen Angestellten, sofern er oder sie mit der angestellten Person in gemeinsamem Haushalt lebt und die Versetzung mitmacht;
- e. *Kind*: jedes Kind, für welches der oder die Angestellte Anspruch auf die Betreuungszulage nach Artikel 51 BPV hat;
- f. *Rotationspersonal*: Personal der DEZA, das im Ausland eingesetzt ist und die Funktionen Koordinator oder Koordinatorin, stellvertretender Koordinator oder stellvertretende Koordinatorin, Koordinationsassistent oder Koordinationsassistentin, Chef oder Chefin der Finanzen oder der Administration, Programmbeauftragter oder Programmbeauftragte Ausland sowie Sekretär bzw. Administrator oder Sekretärin bzw. Administratorin Ausland ausübt.

2. Abschnitt: Zuständigkeit für Arbeitgeberentscheide**Art. 4** Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
(Art. 2 BPV)

Für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind zuständig:

- a. das EDA, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 BPV, für die Angestellten:
 1. des diplomatischen Dienstes,
 2. in den Lohnklassen 32–38;
- b. die DEZA für ihre Angestellten in den Lohnklassen 1–31;
- c. die Direktion für Ressourcen und Aussennetz (DRA), unter Vorbehalt der Buchstaben a und b, für die Angestellten in den Lohnklassen 1–31.

Art. 5 Beförderung in den Karrierediensten
(Art. 2 BPV)

Für die Beförderungen sind zuständig:

- a. das EDA für die Personen nach Artikel 2 Absatz 1 BPV;
- b. die DRA für die übrigen Angestellten.

Art. 6 Versetzung
(Art. 2 BPV)

Über die Versetzung von versetzungspflichtigen Angestellten entscheiden:

- a. der Bundesrat für Missionschefs und Missionschefinnen;
- b. das EDA für die übrigen Angestellten des diplomatischen Dienstes in den Lohnklassen 28–38;
- c. der Staatssekretär oder die Staatssekretärin, unter Vorbehalt von Buchstabe b, für:
 1. die ersten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an diplomatischen Vertretungen,
 2. Geschäftsträger und Geschäftsträgerinnen,
 3. Chefs und Chefinnen von konsularischen Vertretungen;
- d. die DRA für die übrigen Angestellten.

Art. 7 Personalrechtliche Ermächtigungen
(Art. 2 BPV)

¹ Die DRA erteilt die Ermächtigungen für:

- a. den Verzicht auf Vorrechte und Immunitäten gemäss dem Wiener Übereinkommen vom 18. April 1961² über diplomatische Beziehungen oder dem Wiener Übereinkommen vom 24. April 1963³ über konsularische Beziehungen;
- b. die Zugehörigkeit zu einem Verein mit Sitz im Ausland;
- c. das Verlassen des Aufenthaltsstaates an Missionschefs und Missionschefinnen sowie an Geschäftsträger und Geschäftsträgerinnen;
- d. die Annahme von Geschenken von nicht geringem Wert;
- e. die Verleihung von Titeln und Orden ausländischer Behörden;
- f. die Beteiligungen an der Geschäftsleitung von Erwerbsgesellschaften;
- g. die Aussage vor einem Organ der Rechtspflege im Aufenthaltsstaat.

² Die Chefs und Chefinnen der Auslandsvertretungen entscheiden über das Verlassen des Aufenthaltsstaates bei dem ihnen unterstellten Personal.

³ Die Zuständigkeiten für die anderen Ermächtigungen richten sich nach Artikel 9.

² SR 0.191.01

³ SR 0.191.02

Art. 8 Diplomatische und konsularische Titel
(Art. 3 BPV)

¹ Das EDA ist zuständig für die Verleihung von Botschafertiteln im Zusammenhang mit Sondermissionen.

² Die DRA ist zuständig für die Verleihung der diplomatischen und konsularischen Titel, sofern diese nicht dem Rang eines Missionschefs oder einer Missionschefin entsprechen.

Art. 9 Übrige Arbeitgeberentscheide
(Art. 2, 97 und 98 BPV)

Für die nicht in den Artikeln 4–8 genannten Arbeitgeberentscheide sind zuständig:

- a. das EDA für die Personen nach Artikel 2 Absatz 1 BPV;
- b. die DEZA für ihre Angestellten unter Vorbehalt von Buchstabe a;
- c. die DRA für die übrigen Angestellten.

2. Kapitel: Personalbeurteilung in den Karrierediensten

Art. 10 Allgemeines
(Art. 15 BPV)

Die Personalbeurteilung in den Karrierediensten umfasst die Leistungsbeurteilung im Rahmen des jährlichen Führungszyklus sowie die periodische Beurteilung des Potenzials.

Art. 11 Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung
(Art. 15 BPV)

¹ Die Missionschefs und Missionschefinnen vereinbaren die Ziele ihrer Vertretungen mit dem Chef oder der Chefin der zuständigen Politischen Abteilung. Liegt der Einsatzort weit von der Zentrale entfernt, so erfolgt die Vereinbarung auf dem Korrespondenzweg.

² Der Chef und die Chefin einer Politischen Abteilung beurteilt die Leistung der Missionschefs und Missionschefinnen, für die er oder sie zuständig ist, auf der Grundlage einer schriftlichen Selbstbeurteilung des Missionschefs oder der Missionschefin. Liegt der Einsatzort weit von der Zentrale entfernt, so erfolgt die Vereinbarung auf dem Korrespondenzweg.

³ Die Missionschefs und Missionschefinnen können die Leistungsbeurteilung und die Zielvereinbarung mit den ihnen unterstellten Chefs und Chefinnen von anderen Vertretungen auf dem Korrespondenzweg durchführen.

Art. 12 Potenzialbeurteilung

¹ Die Angestellten in den Lohnklassen 1–30 werden hinsichtlich ihres Potenzials für zukünftige Aufgaben periodisch durch ihre Vorgesetzten beurteilt.

² Die Vorgesetzten erstellen einen Bericht über die Arbeitsmethodik, die Leistungsfähigkeit, die Sozial-, die allgemeine Fach- und die Führungskompetenz (Potenzialbeurteilungsbericht).

3. Kapitel:

Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Abschnitt: Anstellungsvoraussetzungen für die Karrieredienste

Art. 13 Allgemeines

(Art. 24 BPV)

¹ Wer sich um eine Anstellung in den Karrierediensten bewirbt, muss:

- a. bei Abschluss der Eintrittsprüfung weniger als dreissig Jahre alt sein; die DRA kann Ausnahmen bewilligen;
- b. handlungsfähig und zur Bekleidung eines öffentlichen Amtes fähig sein;
- c. einen unbescholtenen Leumund haben;
- d. das schweizerische Bürgerrecht besitzen;
- e. sich bereit erklären, die Versetzungspflicht zu erfüllen.

² Wer sich für den diplomatischen Dienst bewirbt, muss zusätzlich zu den Voraussetzungen unter Absatz 1 ein Lizentiat oder Doktorat einer schweizerischen Universität oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen können.

³ Wer sich für den konsularischen Dienst bewirbt, muss zusätzlich zu den Voraussetzungen unter Absatz 1 eine eidgenössisch anerkannte Fachausbildung, ein Maturitätszeugnis oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen können.

⁴ Der Chef oder die Chefin des EDA kann zur Gewinnung hervorragender Arbeitskräfte für den diplomatischen Dienst von den Bestimmungen in den Absätzen 1 und 2 abweichen.

⁵ Der Direktor oder die Direktorin der DRA kann zur Gewinnung hervorragender Arbeitskräfte für den konsularischen Dienst von den Bestimmungen in den Absätzen 1 und 3 abweichen.

Art. 14 Ärztliche Untersuchung und Sicherheitsprüfung

(Art. 24 BPV)

Wer sich um eine Anstellung in den Karrierediensten bewirbt, muss sich einer Untersuchung durch den ärztlichen Dienst der Bundesverwaltung und der Sicherheitsprüfung gemäss Verordnung vom 19. Dezember 2001⁴ über die Personensicherheitsprüfungen unterziehen.

⁴ SR 120.4

Art. 15 Andere Staatsangehörigkeiten
(Art. 24 BPV)

Die zuständige Stelle nach Artikel 4 (Anstellungsbehörde) kann eine Person, die nicht ausschliesslich das schweizerische Bürgerrecht besitzt, nur unbefristet anstellen, wenn diese Person nachgewiesen hat, dass:

- a. sie endgültig auf ihre ausländischen Staatsangehörigkeiten verzichtet hat; oder
- b. ein Verzicht auf die ausländische Staatsangehörigkeit oder ein Verlust derselben nach dem Recht des betreffenden Staates nicht möglich ist.

2. Abschnitt: Anstellung in den Karrierediensten**Art. 16** Zulassungswettbewerb
(Art. 24 BPV)

¹ Eine unbefristete Anstellung in den Karrierediensten erfolgt, unter Vorbehalt von Artikel 13 Absätze 4 und 5, nach dem Bestehen eines Zulassungswettbewerbs. Dieser besteht aus einer Eintrittsprüfung, einer internen Ausbildung und einer Schlussprüfung.

² Im Zulassungswettbewerb werden die allgemeine Eignung, die Persönlichkeit und die notwendigen Kenntnisse in zwei Fremdsprachen geprüft.

Art. 17 Zulassungskommissionen
(Art. 24 BPV)

¹ Das Departement ernannt je eine Kommission für die Zulassung zum diplomatischen und zum konsularischen Dienst. Es regelt die Organisation und das Verfahren der Zulassungskommissionen.

² Die Kommissionen bestehen aus höchstens 20 Mitgliedern.

³ Sie beurteilen die Kandidaten und Kandidatinnen anlässlich der Eintrittsprüfung hinsichtlich der generellen Eignung für die Karrieredienste und äussern sich nach Ablauf der internen Ausbildung und nach der Schlussprüfung über die unbefristete Anstellung im diplomatischen oder konsularischen Dienst.

Art. 18 Zulassung zur Ausbildung
(Art. 24 BPV)

Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Grund der Beurteilung der Eintrittsprüfung durch die zuständige Zulassungskommission über die Zulassung des Kandidaten oder der Kandidatin zur Ausbildung.

Art. 19 Befristete Anstellung
(Art. 25 BPV)

¹ Die zur Ausbildung zugelassenen Kandidaten und Kandidatinnen werden für die Dauer der Ausbildung befristet angestellt.

² Die Probezeit beträgt drei Monate.

³ Der Anfangslohn wird wie folgt festgelegt:

- a. im Rahmen der 20. Lohnklasse für die Kandidaten und Kandidatinnen zum diplomatischen Dienst;
- b. im Rahmen der 12. Lohnklasse für die Kandidaten und Kandidatinnen zum konsularischen Dienst.

Art. 20 Unbefristete Anstellung
(Art. 25 BPV)

Die Anstellungsbehörde entscheidet unter Berücksichtigung der Äusserungen der zuständigen Zulassungskommission zu den Ergebnissen der Ausbildung und der Schlussprüfung über die unbefristete Anstellung des Kandidaten oder der Kandidatin im diplomatischen oder konsularischen Dienst.

Art. 21 Arbeitsvertrag
(Art. 25 BPV)

Der Arbeitsvertrag regelt insbesondere:

- a. die Dienstzugehörigkeit;
- b. die Versetzungspflicht und die damit verbundenen besonderen Pflichten in den Bereichen Personensicherheitsprüfung und Personaldaten;
- c. die aktuelle Lohnklasse.

3. Abschnitt: Vorzeitige Pensionierung von versetzungspflichtigen Angestellten und Rotationspersonal

Art. 22 Geltungsbereich
(Art. 34 BPV)

Artikel 34 BPV über die vorzeitige Pensionierung gilt auch für Angestellte, die nicht mehr versetzungspflichtig sind, wenn zwischen ihrer Umteilung zum nicht versetzungspflichtigen Personal und ihrer vorzeitigen Pensionierung weniger als fünf Jahre liegen. Die Anstellungsbehörde entscheidet im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Personalamt (EPA).

Art. 23 Indexierung der Einsatzorte
(Art. 34 BPV)

¹ Die DRA bestimmt die bei der Zuteilung der Indexpunkte an die ausländischen Einsatzorte zu berücksichtigenden Beurteilungskriterien und deren Gewichtung im Einvernehmen mit dem EFD.

² Sie erhebt jährlich die Lebensbedingungen an den Einsatzorten und erstellt einen Index, in welchem die Lebensbedingungen in der Stadt Bern mit 100 Punkten den Referenzwert darstellen. Sie gibt den Index bekannt.

³ Sie setzt die Indexwerte auf den 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft. In ausserordentlichen Fällen kann sie eine vorzeitige Anpassung vornehmen.

Art. 24 Gewichtung der Einsatzorte und der Aufenthaltsjahre
(Art. 34 BPV)

¹ Für die vorzeitige Pensionierung nach Artikel 34 Absatz 2 BPV werden die Indexpunkte für Aufenthaltsjahre an Einsatzorten mit schwierigen oder sehr schwierigen Lebensbedingungen angerechnet. Anhang 1 enthält die Einzelheiten.

² Als Aufenthaltsjahr zählt ein Aufenthalt von mindestens 270 Tagen pro Aufenthaltsjahr.

Art. 25 Anzahl Versetzungen
(Art. 34 BPV)

Für die vorzeitige Pensionierung nach Artikel 34 Absatz 2 BPV werden nach der zehnten Zuweisung eines neuen Einsatzortes einmalig 50 Indexpunkte gutgeschrieben.

4. Kapitel: Lohn und Sozialleistungen

1. Abschnitt:

Lohnentwicklung und Beförderungen in den Karrierediensten

Art. 26 Grundsatz
(Art. 39 BPV)

¹ Die Lohnentwicklung in den Karrierediensten erfolgt nach Massgabe:

- a. der Leistungsbeurteilung;
- b. allfälliger Beförderungen.

² Die jährlichen Lohnerhöhungen auf Grund der Leistungsbeurteilung und allfälliger Beförderungen innerhalb eines Funktionsbandes werden jeweils auf den 1. Januar des folgenden Jahres wirksam.

³ Beförderungen in ein höheres Funktionsband werden zum Zeitpunkt des Antritts der neuen Funktion wirksam.

Art. 27 Beförderungen

¹ Als Beförderung gilt der Wechsel in eine höhere Lohnklasse.

² Angestellte können innerhalb eines Funktionsbandes oder in ein höheres Funktionsband nach Anhang 2 befördert werden.

³ Eine Beförderung erfolgt frühestens nach:

- a. zwei Lohnklassenjahre bei Beförderungen bis in die 20. Lohnklasse;
- b. drei Lohnklassenjahre bei Beförderungen in die 22. oder eine höhere Lohnklasse.

⁴ Wenn die letzte Beförderung nicht auf Anfang eines Jahres wirksam wurde, kann die Mindestdauer nach Absatz 3 um höchstens drei Monate unterschritten werden.

⁵ ...⁵

Art. 28 Lohnentwicklung

(Art. 39 BPV)

¹ Berechnungsgrundlage für die jährliche Lohnentwicklung auf Grund von Leistung und Erfahrung ist der Höchstbetrag für die Beurteilungsstufe A der höchsten Lohnklasse des jeweiligen Funktionsbandes.

² Angestellte, die in ein höheres Funktionsband befördert werden, erhalten eine ausserordentliche Lohnerhöhung. Diese entspricht der halben Differenz zwischen den Höchstbeträgen in der bisherigen und der neuen Lohnklasse.

Art. 29 Anerkennungsprämien

(Art. 49 BPV)

¹ Hat die Lohnentwicklung nach Artikel 28 den Höchstbetrag für die Beurteilungsstufe A der höchsten Lohnklasse des jeweiligen Funktionsbandes erreicht, so kann eine Anerkennungsprämie ausgerichtet werden, wenn die Leistung der Beurteilungsstufe A+ oder A++ entspricht.

² Eine Anerkennungsprämie ist bei Beförderungen innerhalb eines Funktionsbandes ausgeschlossen.

Art. 30 Beförderungsvoraussetzungen

¹ Die Beförderungen richten sich nach dem dienstlichen Bedürfnis sowie nach der Eignung der Angestellten.

² Die Eignung der Angestellten für eine höhere Funktion wird festgestellt auf Grund:

- a. der Potenzialbeurteilung bis zur Lohnklasse 30;
- b. der Leistungsbeurteilung;
- c. anderer Beurteilungsgrundlagen wie Inspektionsberichte oder Eignungstests.

³ Ein dienstliches Bedürfnis besteht, wenn Angestellte voraussichtlich dauernd Funktionen ausüben, die einer höheren Lohnklasse zugewiesen sind. Es besteht auch, wenn solche Funktionen voraussichtlich in naher Zukunft an Angestellte in tieferen Lohnklassen übertragen werden müssen.

⁵ Aufgehoben durch Ziff. I der V des EDA vom 8. April 2003 (AS 2003 1019).

⁴ Übersteigt die Zahl der für eine höhere Funktion geeigneten Angestellten die dem dienstlichen Bedürfnis entsprechende Zahl der Stellen in dieser Funktion, so werden die am besten geeigneten Angestellten befördert.

Art. 31 Beförderungsentscheid

Die für die Beförderung zuständige Stelle hört vor ihrem Entscheid die zuständige Beförderungskommission an. Sie teilt den Entscheid dem oder der beförderten Angestellten direkt mit.

Art. 32 Beförderungskommissionen

¹ Die folgenden Beförderungskommissionen geben der für die Beförderung zuständigen Stelle ihre Empfehlung ab:

- a. die Beförderungskommission I für die Angestellten des diplomatischen Dienstes sowie die Angestellten des konsularischen Dienstes, die in der 26. oder einer höheren Lohnklasse eingereiht sind;
- b. die Beförderungskommission II für die übrigen Angestellten der Karriere-dienste.

² Das EDA regelt die Organisation und Zusammensetzung der Beförderungskommissionen.

Art. 33 Lohnentwicklung bei Versetzungen

¹ Wer versetzungsbedingt eine neue Funktion ausübt, wird mindestens in der bisherigen Lohnklasse eingereiht, wenn die neue Funktion demselben Funktionsband wie die vorhergehende Funktion angehört.

² Werden Angestellte auf eine Stelle versetzt, die einem tieferen Funktionsband zugeordnet ist als ihre bisherige Stelle, und übersteigt ihr bisheriger Lohn den auf Grund der Leistungsbeurteilung und der Funktionsbewertung gerechtfertigten Höchstbetrag, so erhalten sie den bisherigen Lohn (ohne allfällige Funktionszulage) und den Teuerungsausgleich bis zur nächsten Versetzung, höchstens aber während vier Jahren, sofern die Zuweisung der neuen Stelle nicht in ihren Leistungen oder ihrer Eignung begründet ist. Nach dieser Frist wird der Lohn auf Grund der Leistungsbeurteilung und der Zuordnung der Stelle zu einem bestimmten Funktionsband festgelegt. Vorbehalten bleiben die besonderen Fälle nach Absatz 3.

³ Das EDA kann in besonderen Fällen eine in den Funktionsbändern 3–5 des diplomatischen Dienstes eingereihte Stelle mit einem oder einer Angestellten besetzen, der oder die in einem höheren Funktionsband eingereiht ist, sofern das Stellenkontingent dieses Funktionsbandes noch nicht ausgeschöpft ist. Die Angestellten erhalten den bisherigen Lohn. Die Funktionszulage des Funktionsbandes 6 fällt mit der Versetzung auf eine neue Stelle weg.

2. Abschnitt: Funktionsbewertung und Bewertungsstellen in den Karrierediensten

Art. 34 Funktionsbewertung (Art. 52 BPV)

¹ Jede Funktion der Karrieredienste wird auf Grund der notwendigen Voraussetzungen und der zu erfüllenden Aufgaben bewertet und einer Lohnklasse innerhalb eines Funktionsbandes zugeordnet. Die Funktionsbewertungen sind im Anhang 2 festgehalten.

² Das EDA legt im Einvernehmen mit dem EFD für jedes der Funktionsbänder 3–6 des diplomatischen Dienstes ein Stellenkontingent fest.

Art. 35 Bewertungsstellen (Art. 53 BPV)

Bewertungsstellen für die Funktionen der Karrieredienste sind:

- a. das EFD nach Artikel 53 BPV für die Funktionen der Lohnklassen 35–38;
- b. das EDA im Einvernehmen mit dem EFD für die Funktionen der Lohnklassen 32–34;
- c. die DRA für die Funktionen der Lohnklassen 1–31.

3. Abschnitt: Zulagen zum Lohn für die im Ausland eingesetzten Angestellten

Art. 36

¹ Für den aus dienstlichen Gründen notwendigen Aufenthalt von versetzungspflichtigen Angestellten, im Ausland eingesetzten Angestellten, Begleitpersonen und Kindern an Einsatzorten, an denen infolge ausserordentlicher Ereignisse markante Einbussen an Lebensqualität oder eine deutlich erhöhte Gefährdung von Leib und Leben in Kauf genommen werden müssen, kann die DRA auf Antrag der Auslandsvertretung und im Einvernehmen mit der zuständigen Politischen Abteilung eine Sonderzulage für die Abgeltung der anderweitig nicht berücksichtigten Inkonvenienzen ausrichten.

² Die Zulage entspricht höchstens dem Wert von 10 Inkonvenienzpunkten nach Artikel 23. Sie wird für die Angestellten und ihre Begleitpersonen je zu 100 % sowie für jedes Kind der Angestellten zu 60 % ausgerichtet.

³ Die Zulage wird in der Regel während höchstens sechs Monaten ausgerichtet. Die Dauer kann bei Vorliegen achtenswerter Gründe um jeweils weitere sechs Monate verlängert werden.

4. Abschnitt: Sozialleistungen an im Ausland eingesetzte Angestellte

Art. 37 Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 63 BPV)

¹ Bei Körperverletzung oder Invalidität als Folge eines Berufsunfalls oder bei Schädigungen infolge einer einem Berufsunfall gleichzustellenden Berufskrankheit entsteht für die betroffene Person Anspruch auf:

- a. 100 % des massgebenden Verdienstes nach Artikel 63 Absatz 2 Buchstabe a BPV bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. den dem Invaliditätsgrad nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1981⁶ über die Unfallversicherung (UVG) entsprechenden Anteil am massgebenden Verdienst bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit.

² Für die Verletzung in den persönlichen Verhältnissen in den Fällen nach Absatz 1 Buchstabe a kann der Arbeitgeber eine Genugtuungsleistung zusprechen.

Art. 38 Weitere Leistungen

(Art. 63 BPV)

¹ Der Arbeitgeber erstattet den im Ausland eingesetzten Angestellten die Heilungskosten nach den Grundsätzen des UVG und die Bestattungskosten nach Artikel 26 Absatz 4 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001⁷ zur Bundespersonalverordnung (VBPV), wenn die im gleichen Haushalt lebenden Begleitpersonen und Kinder, soweit für sie ein Anspruch auf Betreuungszulage besteht, Unfälle und Krankheiten im Sinne der Artikel 39 und 40 erleiden.

² Für die Kürzung oder Verweigerung der Leistungen nach Absatz 1 gilt Artikel 27 VBPV sinngemäss.

Art. 39 Berufsunfälle

(Art. 63 BPV)

Als Berufsunfälle gelten für die im Ausland eingesetzten Angestellten insbesondere Unfälle:

- a. durch Kriegshandlungen, Revolutionen oder Aufruhr;
- b. während und wegen einer vom Arbeitgeber bezahlten Reise im Ausland;
- c. während der Rückreise der in den Ruhestand versetzten Angestellten in die Schweiz, sofern die Reise aus zwingenden Gründen nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses angetreten werden kann und innert kürzestmöglicher Frist erfolgt;
- d. infolge einer wegen ihrer Funktion gegen sie gerichteten Gewaltanwendung.

⁶ SR 832.20

⁷ SR 172.220.111.31

Art. 40 Berufskrankheiten

(Art. 63 BPV)

¹ Als einem Berufsunfall gleichzustellende Berufskrankheiten gelten für die im Ausland eingesetzten Angestellten insbesondere Krankheiten:

- a. wegen hygienischen und besonderen Verhältnissen am Einsatzort;
- b. während und wegen einer vom Arbeitgeber bezahlten Reise im Ausland;
- c. während der Rückreise der in den Ruhestand versetzten Angestellten in die Schweiz, sofern die Reise aus zwingenden Gründen nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses angetreten werden kann und innert kürzestmöglicher Frist erfolgt.

² Das EDA holt in den Fällen nach Absatz 1 Buchstaben a und b das Gutachten des ärztlichen Dienstes der allgemeinen Bundesverwaltung ein und befindet über den ursächlichen Zusammenhang.

5. Kapitel: Arbeitszeit**1. Abschnitt:****Arbeitszeit an der Zentrale****Art. 41** Gleitende Arbeitszeit

(Art. 64 BPV)

¹ An der Zentrale gilt in der Regel die gleitende Arbeitszeit.

² Sofern es der Arbeitsanfall erfordert, können die Vorgesetzten an einzelnen Tagen eine Soll-Arbeitszeit anordnen.

Art. 42 Zeiterfassung

(Art. 64 BPV)

Die geleistete Arbeitszeit wird auf den von der DRA bezeichneten Datenträgern erfasst.

Art. 43 Ansprechzeit, feste Arbeitszeit

(Art. 64 BPV)

¹ Bei gleitender Arbeitszeit sind die Zeiten von 9 Uhr bis 11 Uhr sowie von 14 Uhr bis 16 Uhr feste Arbeitszeiten.

² Aus betrieblichen Gründen können der Direktor oder die Direktorin bzw. der Generalsekretär oder die Generalsekretärin für einzelne Bereiche, Personalgruppen oder Angestellte feste Arbeitszeiten anordnen.

Art. 44 Pikettendienst
(Art. 13 VBPV)

Pikettendienst kann angeordnet werden durch den Direktor oder die Direktorin, den Generalsekretär oder die Generalsekretärin sowie durch den Sicherheitsbeauftragten oder die Sicherheitsbeauftragte.

Art. 45 Flexible Arbeitszeit
(Art. 64 BPV)

Die DRA ist zuständig für die Genehmigung der flexiblen Arbeitszeit.

Art. 46 Sabbatical für die versetzungspflichtigen Angestellten
(Art. 64 BPV und Art. 34 VBPV)

¹ Ein Sabbatical (Auszeit) kann mit Angestellten ab der 24. Lohnklasse vereinbart werden, wenn es einer im betrieblichen Interesse stehenden Weiterbildung dient.

² Wenn die Vertrauensarbeitszeit gilt, können den Angestellten pauschal bis zu 100 Stunden pro Jahr auf das Sabbatical-Konto gutgeschrieben werden.

2. Abschnitt: Arbeitszeit der im Ausland eingesetzten Angestellten

Art. 47 Wochenarbeitszeit
(Art. 64 BPV)

¹ Die DRA legt die Wochenarbeitszeit für jede Auslandvertretung auf der Basis des Indexes nach Artikel 23 fest.

² Die Arbeitszeitreduktion gegenüber der Wochenarbeitszeit nach Artikel 64 Absatz 2 BPV beträgt:

- a. bei 100 bis 83 Indexpunkten: 2 Stunden;
- b. bei 82 bis 63 Indexpunkten: 4 Stunden;
- c. unter 63 Indexpunkten: 6 Stunden.

³ Die Bestimmungen in Artikel 64 Absatz 2 BPV über die Ausgleichstage gelten sinngemäss.

Art. 48 Ansprechzeit, feste Arbeitszeit
(Art. 64 BPV)

Die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen legen die festen Arbeits- und die Ansprechzeiten in ihren Bereichen im Einvernehmen mit der DRA fest. Sie können in begründeten Fällen für einzelne Angestellte Abweichungen bewilligen.

Art. 49 Pikettdienst

(Art. 13 VBPV)

¹ Die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen ordnen in Normalzeiten den Pikettdienst in ihren Bereichen im Einvernehmen mit der DRA an.

² Sie ordnen in Krisen- und Notfällen einen allenfalls erforderlichen erweiterten Pikettdienst in ihren Bereichen selbständig an und informieren die DRA umgehend.

³ Sie stellen während des Pikettdienstes die ständige Erreichbarkeit ihrer Vertretung sicher.

Art. 50 Flexible Arbeitszeiten

(Art. 64 BPV und Art. 30–33 VBPV)

¹ Unter Vorbehalt einer abweichenden Vereinbarung gilt ab der 24. Lohnklasse die Vertrauensarbeitszeit.

² Die flexiblen Arbeitszeitformen Bandbreitenmodell, Jahresarbeitszeit, Gruppenarbeitszeit und Telearbeit kommen nicht zur Anwendung.

³ Die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen genehmigen die flexiblen Arbeitszeiten im Einvernehmen mit der DRA.

Art. 51 Sabbatical

(Art. 64 BPV und Art. 34 VBPV)

¹ Ein Sabbatical (Auszeit) kann vereinbart werden mit Angestellten ab der 24. Lohnklasse oder mit tiefer eingereichten Angestellten, denen Führungsfunktionen übertragen sind und die Anspruch auf eine Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit nach Artikel 103 haben, sofern Vertrauensarbeitszeit gilt und die Auszeit einer im betrieblichen Interesse stehenden Weiterbildung dient.

² In den Fällen nach Absatz 1 können den Angestellten pauschal bis zu 100 Stunden pro Jahr auf das Sabbatical-Konto gutgeschrieben werden.

³ Im Ausland eingesetzte Angestellte beziehen Auszeiten anlässlich von Versetzungen. In besonderen Fällen kann die DRA dem Bezug zu einem anderen Zeitpunkt zustimmen.

⁴ Das Zeitguthaben wird auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden in Auszeittage umgerechnet.

⁵ Artikel 34 Absätze 3–5 VBPV⁸ bleibt vorbehalten.

⁶ Die Leistungen des EDA während einer Auszeit richten sich nach dem Einsatzort Bern. Wer die Auszeit nicht anlässlich einer Versetzung bezieht, kann in begründeten Fällen bei der DRA beantragen, dass das EDA die allfälligen festen Kosten am Einsatzort für die Dauer der Auszeit übernimmt.

Art. 52 Mehrarbeit und Überzeit

(Art. 65 BPV)

¹ Überzeit liegt vor, wenn die nach Artikel 47 festgelegte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschritten wird.

² Mehrarbeit liegt vor, wenn Teilzeitbeschäftigte mehr als die ihrem Anstellungsgrad entsprechende Wochenarbeitszeit, jedoch weniger als die Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte arbeiten.

³ Von Vorgesetzten angeordnete oder nachträglich anerkannte Überzeit oder Mehrarbeit ist schriftlich zu erfassen und von den Vorgesetzten zu visieren.

⁴ Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit werden Mehrarbeit und Überzeit nicht erfasst.

⁵ Im Jahr einer Versetzung sind Überzeit und Mehrarbeit, die am alten Einsatzort entstanden sind, auszugleichen. Sie dürfen nicht auf den neuen Einsatzort übertragen werden.

Art. 53 Freie Tage

(Art. 66 BPV)

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf höchstens 68 Ruhetage. Als Ruhetage gelten der Sonntag bzw. der im Ausland ortsübliche, dem Sonntag gleichgestellte Wochentag sowie die allgemeinen Feiertage.

² Die DRA kann auf Antrag des Chefs oder der Chefin der Auslandvertretung sowie unter Berücksichtigung des am Einsatzort herrschenden Gebrauchs und der betrieblichen Bedürfnisse:

- a. den Wochentag, der am Einsatzort dem Sonntag entspricht, als freien Tag festlegen;
- b. eine Anzahl von Feiertagen bis zum Maximum nach Absatz 1 bestimmen.

³ Ergeben sich nach Absatz 2 weniger als 63 Ruhetage für die Auslandvertretung, so wird die Zahl der Ruhetage entsprechend erhöht.

⁴ Ergeben sich nach Absatz 2 mehr als 63 Ruhetage für die Auslandvertretung, so wird die Zahl der Ausgleichstage nach Artikel 64 Absatz 2 BPV entsprechend gekürzt.

⁵ Können freie Tage aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so sind sie durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

⁶ Die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen entscheiden über den Zeitpunkt des Ausgleichs. Dieser erfolgt in der Regel innerhalb von drei Monaten, in jedem Fall jedoch vor einer Versetzung.

6. Kapitel: Ferien und Urlaub

1. Abschnitt: Genehmigung

Art. 54 An der Zentrale

(Art. 67 und 68 BPV)

¹ Für die Genehmigung der Ansetzung der Ferien sind zuständig:

- a. der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin für den Generalsekretär und die Generalsekretärin sowie für die Direktoren und Direktorinnen;
- b. der Generalsekretär oder die Generalsekretärin und die Direktoren oder Direktorinnen für die ihnen direkt unterstellten Angestellten;
- c. in den anderen Fällen die Vorgesetzten für die ihnen direkt unterstellten Angestellten.

² Die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub richtet sich nach Artikel 9.

Art. 55 Im Ausland

(Art. 67 und 68 BPV)

¹ Für die Genehmigung der Ansetzung der Ferien sind zuständig:

- a. die DRA im Einvernehmen mit der Politischen Direktion für die Missionschefs und Missionschefinnen;
- b. die Missionschefs und Missionschefinnen für die ihnen unterstellten Postenchefs und Postenchefinnen;
- c. die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen für die ihnen unterstellten Angestellten.

² Die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub der anderen Angestellten richtet sich nach Artikel 9. Sie kann an die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen delegiert werden.

2. Abschnitt:

Ferien versetzungspflichtiger Angestellter im Ausland

Art. 56 Anspruch

(Art. 67 BPV)

¹ Die versetzungspflichtigen Angestellten im Ausland haben Anspruch auf Ferien von:

- a. sechs Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;
- b. sieben Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;

c. acht Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Für Angestellte an Einsatzorten mit schwierigen Lebensbedingungen erhöht sich der Anspruch auf Ferien um eine Woche, bei sehr schwierigen Lebensbedingungen um zwei Wochen. Als Basis dient der Index nach Artikel 23.

³ Hat der Einsatzort im Index nach Artikel 23 höchstens 55 Indexpunkte im Bereich Gesundheit, so besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche, wobei das Maximum für Einsatzorte mit sehr schwierigen Lebensbedingungen nicht überschritten werden darf.

⁴ Der Ferienanspruch bei Versetzungen nach Einsatzorten mit anderen Lebensbedingungen während eines Kalenderjahres richtet sich nach der Aufenthaltsdauer an den verschiedenen Einsatzorten.

Art. 57 Bei Dienstreisen und länger dauernden Einsätzen im Ausland
(Art. 67 BPV)

Dauert eine Dienstreise oder ein Einsatz ausserhalb des eigentlichen Einsatzortes mehr als 30 Tage pro Kalenderjahr, so wird der Ferienanspruch pro 30 Reise- oder Einsatztage an Einsatzorten mit anderen Lebensbedingungen um einen Tag angepasst.

Art. 58 Bei vorzeitigem Abbruch der Ferien
(Art. 67 BPV)

Müssen Angestellte ihre Ferien aus betrieblichen Gründen abbrechen, so gilt die bezogene Ferienzeit bis zu einer Dauer von höchstens zwei Wochen als bezahlter Urlaub, sofern weniger als die Hälfte der genehmigten Ferien bezogen wurde.

Art. 59 Bei Leistung von Militär- oder Zivildienst
(Art. 67 BPV)

Den Angestellten, die den bei Wohnsitz in der Schweiz obligatorischen Militär- oder Zivildienst freiwillig leisten, wird der im Ausland zusätzlich gegenüber dem Inland gewährte Ferienanspruch um die geleisteten Dienstage gekürzt.

3. Abschnitt: Urlaub versetzungspflichtiger Angestellter im Ausland

Art. 60

¹ Den versetzungspflichtigen Angestellten im Ausland kann insbesondere für die im Anhang 3 aufgeführten Aktivitäten und Ereignisse bezahlter Urlaub gewährt werden.

² Bei Hochzeiten, Geburten, Todesfällen sowie bei Erkrankungen und Unfällen nach Artikel 40 Absatz 3 VBPV⁹ kann der Urlaub für die Dauer der Reise um höchstens vier Tage verlängert werden.

7. Kapitel: Weitere Leistungen des Arbeitgebers an versetzungspflichtige Angestellte im Ausland

1. Abschnitt: Vergütung von Dienstreisen

Art. 61 Begriff
(Art. 72 BPV)

¹ Als Dienstreisen gelten:

- a. die angeordneten oder bewilligten Reisen im Interesse des Departementes;
- b. die Reisen der Missionschefs und Missionschefinnen an die Botschafterkonferenz von ihrem Ferienort in der Schweiz oder ab der Schweizergrenze.

² Nicht als Dienstreisen gelten:

- a. die Reisen bei länger dauernden Einsätzen;
- b. die Versetzungsreisen;
- c. die bezahlten Ferienreisen in die Schweiz;
- d. die Besuchsreisen der Kinder;
- e. die Reisen innerhalb der Umgebung des Einsatzortes, sofern den Angestellten eine Pauschalentschädigung für Öffentlichkeitsarbeit ausgerichtet wird;
- f. die Reisen bei Todesfällen;
- g. die Reisen zwecks medizinischer Behandlung;
- h. die Reisen zwecks Teilnahme an den Zulassungswettbewerben;
- i. die Reisen zwecks Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen.

Art. 62 Anordnung und Bewilligung
(Art. 72 BPV)

Für die Anordnung oder Bewilligung von Dienstreisen der ihnen unterstehenden Angestellten sowie für Reisebewilligungen für die Begleitpersonen und Kinder dieser Angestellten sind zuständig:

- a. der Generalsekretär oder die Generalsekretärin, die Direktoren und Direktorinnen oder infolge Delegation die Abteilungschefs und Abteilungschefinnen;
- b. die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen.

⁹ SR 172.220.111.31

Art. 63 Vergütung von Bahnreisen im Ausland

(Art. 72 Abs. 2 Bst. b BPV)

Die Angestellten können für Dienstreisen im Ausland in öffentlichen Verkehrsmitteln die 1. Klasse benützen.

Art. 64 Vergütung von Flugreisen im Ausland

(Art. 72 Abs. 2 Bst. b BPV)

¹ Für Dienstreisen per Flugzeug im Ausland gilt Artikel 47 VBPV¹⁰ sinngemäss.

² Für bezahlte Reisen nach Artikel 61 Absatz 2 Buchstaben f–i wird der Preis für ein Arrangement der Economy-Klasse vergütet. Bei Vorliegen achtenswerter Gründe kann die DRA ausnahmsweise ein Arrangement der Business-Klasse genehmigen.

Art. 65 Vergütung bei Benützung privater Motorfahrzeuge im Ausland

(Art. 72 Abs. 2 Bst. b BPV)

Bei bewilligter Benützung eines privaten Motorfahrzeuges auf Dienstreisen im Ausland beträgt die Kilometerentschädigung für ein Auto 60 Rappen, für ein Motorrad oder einen Roller 25 Rappen. Der Chef oder die Chefin der Auslandvertretung ist für die Bewilligung zuständig.

Art. 66 Vergütung von Übernachtungen im Inland

(Art. 72 Abs. 2 Bst. a BPV; Art. 44 VBPV)

¹ Auswärtiges Übernachten mit Frühstück wird im Einzelzimmer mit höchstens 180 Franken und im Doppelzimmer mit höchstens 230 Franken vergütet.

² Privates Übernachten mit Frühstück wird mit einer Pauschale von 30 Franken vergütet.

Art. 67 Vergütung von Übernachtungen und Mahlzeiten im Ausland

(Art. 72 Abs. 2 Bst. b BPV; Art. 48 VBPV)

¹ Die DRA setzt die Vergütung für Übernachtungen und Mahlzeiten im Ausland periodisch und nach Massgabe der vor Ort üblichen, vertretbaren Kosten fest.

² Wo sie keine Vergütung festgesetzt hat, werden die tatsächlichen Auslagen vergütet, sofern die zuständige Auslandvertretung die Übernachtung reserviert hat.

³ Privates Übernachten mit Frühstück wird mit einer Pauschale von 30 Franken vergütet.

¹⁰ SR 172.220.111.31

2. Abschnitt: Vergütung von Auslagen im Zusammenhang mit der Bewerbung um eine Anstellung

Art. 68 Vergütung von Auslagen externer Stellenbewerber und
-bewerberinnen oder externer Teilnehmer und Teilnehmerinnen
an Zulassungswettbewerben
(Art. 72 BPV; Art. 51 Bst. a VBPV)

Die DRA kann externen Personen, die sich um eine Stelle bewerben oder an einem Zulassungswettbewerb teilnehmen, auf Gesuch hin die mit der Vorstellung bzw. der Eintrittsprüfung verbundenen Auslagen vergüten. Die Vergütung richtet sich nach den Artikeln 43–45 VBPV¹¹ und nach Artikel 67 dieser Verordnung.

Art. 69 Vergütung von Auslagen interner Teilnehmer und Teilnehmerinnen
an Zulassungswettbewerben

Angestellten des Departementes können die mit der Teilnahme am Zulassungswettbewerb verbundenen Kosten vergütet werden.

3. Abschnitt: Vergütung besonderer Auslagen im Zusammenhang mit länger dauernden Einsätzen im Ausland

Art. 70 Länger dauernde Einsätze

Als länger dauernde Einsätze gelten vorübergehende Arbeitseinsätze ausserhalb des eigentlichen Einsatzortes zwecks Ferienablösung, temporärer Personalverstärkung, Einrichtung und Wartung technischer Anlagen sowie zu vergleichbaren Zwecken.

Art. 71 Vergütung besonderer Auslagen bei länger dauernden Einsätzen
im Ausland
(Art. 81 und 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Bei länger dauernden Einsätzen stehen den Angestellten die Ansprüche nach den Artikeln 43–48 VBPV¹² sowie nach den Artikeln 63–67 dieser Verordnung zu.

² Die Luftfracht, Interessenwahrung, Ausrüstung und Besuchsreisen werden im Rahmen dieser Verordnung in angemessener Weise vergütet.

¹¹ SR 172.220.111.31

¹² SR 172.220.111.31

4. Abschnitt: Vergütung von Auslagen im Zusammenhang mit Inspektionsreisen

Art. 72

¹ Als Inspektionsreisen gelten die Reisen der Angestellten des Diplomatischen Inspektorates oder des Konsular- und Finanzinspektorates zwecks Inspektion von Auslandvertretungen.

² Bei Inspektionsreisen stehen den Angestellten die Ansprüche nach den Artikeln 43–48 VBPV¹³ und nach den Artikeln 63–67 dieser Verordnung zu.

³ Die Inspektionsentschädigung und der Ersatz für Einladungskosten wird im Rahmen dieser Verordnung in angemessener Weise entgolten.

5. Abschnitt: Abgangsentschädigung für die Angestellten der DEZA

Art. 73

¹ Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁴ können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Angestellten der DEZA ausgerichtet werden, wenn diese:

- a. sich mindestens 20 Jahre in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis mit Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 BPV befunden haben;
- b. das 50. Altersjahr vollendet haben; oder
- c. eine Berufstätigkeit bei der DEZA ausgeübt haben, nach der auf dem Arbeitsmarkt nur eine geringe Nachfrage besteht.

² Bemessungsgrundlage für die Abgangsentschädigung bildet der Lohn Bern (ohne Auslandzulagen).

8. Kapitel: Leistungen des Arbeitgebers bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 74 Zulagen bei Militär- und Zivildienst

(Art. 81 ff. BPV)

¹ Leisten Angestellte freiwilligen Militär- oder Zivildienst, der nicht an die Ferien angerechnet wird, so können die Zulagen im Ausland (Auslandzulagen) am Einsatzort ganz oder teilweise entzogen werden.

¹³ SR 172.220.111.31

¹⁴ SR 172.220.1

² Die festen Kosten am Einsatzort werden für die Dauer der wegen Militär- oder Zivildienst bedingten Abwesenheit angemessen berücksichtigt.

Art. 75 Ortszuschlag
(Art. 43, 81 ff. BPV)

Der Ortszuschlag wird nicht entrichtet.

Art. 76 Teuerungsausgleich
(Art. 44, 81 ff. BPV)

Der Teuerungsausgleich wird auf den wiederkehrenden, in Schweizer Franken festgelegten Auslandszulagen entrichtet.

Art. 77 Vergütung von Sonntagsarbeit
(Art. 45 BPV)

¹ Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit, die:

- a. am Sonntag oder am Wochentag, der am Einsatzort dem Sonntag entspricht, geleistet wird;
- b. an neun allgemeinen Feiertagen geleistet wird, welche von der DRA nach Artikel 53 Absatz 2 bestimmt werden.

² Die Vergütung von Sonntagsarbeit richtet sich nach Artikel 12 Absatz 1 VBPV¹⁵.

Art. 78 Leistungen bei Krankheit und Unfall
(Art. 81 ff. BPV)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Krankheit oder Unfall haben die Angestellten Anspruch auf die Leistungen, die der Funktion am Einsatzort entsprechen.

² Bei einer Arbeitsaussetzung von mehr als sechs Monaten kann die DRA die Leistungen nach den Artikeln 80–89 BPV ganz oder teilweise entziehen.

³ Verbleibt der oder die Angestellte bei Krankheit oder Unfall am Einsatzort, so werden die festen Kosten angemessen entgolten.

Art. 79 Leistungen bei Teilzeitbeschäftigung
(Art. 38, 81 ff. BPV)

¹ Teilzeitbeschäftigte erhalten den Anteil der Inkonvenienzvergütung, der Mobilitätsvergütung und der Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit, der ihrem Beschäftigungsgrad entspricht.

² Liegt der Beschäftigungsgrad unter 80 Prozent, so werden die Vergütungen in folgenden Fällen um die Differenz zwischen 80 Prozent und dem Beschäftigungsgrad gekürzt für:

¹⁵ SR 172.220.111.31

- a. die Nebenkosten während der Versetzung (Art. 90);
- b. die Einrichtungs- und Ausrüstungskosten (Art. 90);
- c. die Ausbildungskosten (Art. 128 ff.);
- d. die bezahlte Ferienreise (Art. 96 f.);
- e. die bezahlten Kinderbesuchsreisen (Art. 98 f.);
- f. die Miet- und Mietnebenkosten (Art. 100);
- g. den pauschalen Kostenersatz (Art. 87 ff.).

2. Abschnitt: Inkonvenienzvergütung

Art. 80 Anspruch (Art. 81 BPV)

Zur Abgeltung schwieriger Lebensbedingungen wird versetzungspflichtigen Angestellten eine Inkonvenienzvergütung ausgerichtet, sofern ihr Einsatzort im Index nach Artikel 23 mit weniger als 95 Indexpunkten bewertet ist.

Art. 81 Höhe (Art. 81 BPV)

Pro Indexpunkt, um den der Einsatzort tiefer als mit 95 Punkten bewertet ist, entsteht ein Anspruch auf den Betrag von 572 Franken pro Jahr.

Art. 82 Alterszuschlag (Art. 81 BPV)

Die Inkonvenienzvergütung wird erhöht:

- a. um 5 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 40. Altersjahr vollendet wird;
- b. um 10 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird;
- c. um 15 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- d. um 20 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.

Art. 83 Kürzung (Art. 81 BPV)

Die Inkonvenienzvergütung wird nach fünf Aufenthaltsjahren am selben Einsatzort pro Folgejahr um 20 Prozent des ursprünglichen Betrages gekürzt. Die Kürzung wird am 1. Januar des Folgejahrs wirksam.

3. Abschnitt: Mobilitätsvergütung

Art. 84 Höhe
(Art. 81 BPV)

Die Mobilitätsvergütung beträgt 5723 Franken pro Jahr.

Art. 85 Alterszuschlag
(Art. 81 BPV)

Die Mobilitätsvergütung wird erhöht:

- a. um 5 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 40. Altersjahr vollendet wird;
- b. um 10 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird;
- c. um 15 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- d. um 20 Prozent ab 1. Januar des Jahres, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.

Art. 86 Kürzung
(Art. 81 BPV)

Die Mobilitätsvergütung wird nach fünf Aufenthaltsjahren am selben Einsatzort pro Folgejahr um 20 Prozent des ursprünglichen Betrages gekürzt. Die Kürzung wird am 1. Januar des Folgejahrs wirksam.

4. Abschnitt: Pauschaler Kostenersatz für die Haushaltführung

Art. 87 Anspruch
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Die zusätzlichen Auslagen für die Haushaltführung werden ab dem Tag der Arbeitsaufnahme am Einsatzort im Ausland pauschal abgegolten.

² Die Pauschale wird nur einmal pro Haushalt entrichtet.

³ Macht die Begleitperson infolge ihres Anstellungsverhältnisses zum Bund einen eigenständigen Anspruch auf die Pauschale geltend, so wird diese auf der Grundlage des höheren der beiden Löhne berechnet und es wird ein Begleitpersonenzuschlag nach Artikel 120 entrichtet.

Art. 88 Höhe
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

Die Pauschale setzt sich aus einem Grundbetrag von 6262 Franken pro Jahr und einem Zuschlag von 8 Prozent des Jahreslohnes zusammen.

Art. 89 Kürzung
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

Die Pauschale wird nach fünf Aufenthaltsjahren am selben Einsatzort pro Folgejahr um 20 Prozent des ursprünglichen Betrages gekürzt. Die Kürzung wird am 1. Januar des Folgejahrs wirksam.

5. Abschnitt: Vergütung von Auslagen bei Versetzungen

Art. 90 Reise- und Versetzungskosten
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Die Angestellten, denen ein anderer Einsatzort zugewiesen wird, haben für sich, ihre Begleitpersonen und Kinder sowie für das von der Personalabteilung der DRA bewilligte private Dienstpersonal Anspruch auf Vergütung:

- a. der Reisekosten;
- b. der Kosten der Beförderung und Versicherung des Gepäcks;
- c. der Kosten der Lagerung, Beförderung und Versicherung des Umzugsgutes;
- d. der Kosten für Übernachtungen und Mahlzeiten während der Reise;
- e. der Nebenkosten während der Versetzung;
- f. der Einrichtungs- und Ausrüstungskosten.

² Die Kosten nach Absatz 1 Buchstaben e und f werden pauschal vergütet. Die Pauschale für Ausrüstungs- und Einrichtungskosten richtet sich nach der Lohnklasse der Angestellten, deren Haushaltsgrösse und dem Möblierungsgrad der neuen Unterkunft.

Art. 91 Übernachtungen und Mahlzeiten vor und nach der Versetzung
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

Entstehen den Angestellten unmittelbar vor der Abreise am alten Einsatzort oder nach der Ankunft am neuen Einsatzort Übernachtungskosten und Mehrauslagen für Mahlzeiten, so wird ihnen für höchstens 30 Tage vor Abreise und längstens 90 Tage nach Ankunft ein angemessener Beitrag an diese Kosten ausgerichtet. Dieser Anspruch besteht auch für die Begleitperson und Kinder.

Art. 92 Leermiete
(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

Müssen die Angestellten wegen einer Versetzung ihre Wohnung vor dem nächstmöglichen Kündigungstermin verlassen oder am neuen Einsatzort im Interesse des Bundes eine Wohnung vorzeitig mieten, so wird ihnen in der Regel für höchstens drei dem Versetzungsentscheid folgende Monate und längstens bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin bzw. bis zum Bezugstermin ein angemessener Beitrag an die tatsächlichen Miet- und Mietnebenkosten ausgerichtet.

Art. 93 Vorübergehende Trennung der Haushalte

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

Sind die Angestellten anlässlich einer Versetzung aus achtenswerten Gründen gezwungen, ihre Begleitpersonen oder Kinder am bisherigen Einsatzort zurückzulassen oder an den neuen Einsatzort vorzuschicken, so wird ihnen für höchstens ein Jahr ein Pauschalbeitrag an die mit der Trennung der Haushalte verbundenen Mehrauslagen gewährt.

6. Abschnitt:**Vergütung von Reisekosten von im Ausland eingesetzten Angestellten bei Todesfällen und bei Reisen zwecks medizinischer Behandlung****Art. 94** Bei Todesfällen

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Den Angestellten werden für die Teilnahme an der Bestattung der Begleitperson, eines Kindes, eines Elternteils, eines Geschwisters, einer Schwägerin oder eines Schwagers, eines Schwiegerelternteils, einer Schwiegertochter oder eines Schwiegersohns die eigenen Reisekosten und gegebenenfalls die Reisekosten ihrer Begleitperson und Kinder vergütet.

² Für die Teilnahme an der Bestattung in der Schweiz werden die Reisekosten, im Falle von Flugreisen zum kostengünstigsten Tarif in der Economy-Klasse, vom Einsatzort bis zum Flughafen in der Schweiz oder zur Schweizergrenze und zurück vergütet.

³ Für die Teilnahme an der Bestattung in einem Drittland werden die tatsächlichen Reisekosten bis zum Höchstbetrag für eine Reise nach Absatz 2 vergütet.

Art. 95 Bei Reisen zwecks medizinischer Behandlung

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Bei einer durch den ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung befürworteten Reise der Angestellten, ihrer Begleitpersonen oder Kinder zwecks medizinischer Behandlung werden die Reisekosten vergütet.

² Bei Reisen in die Schweiz werden die Reisekosten, im Falle von Flugreisen zum kostengünstigsten Tarif in der Economy-Klasse, vom Einsatzort bis zum Flughafen in der Schweiz oder zur Schweizergrenze und zurück vergütet.

³ Bei Reisen in ein Drittland werden die tatsächlichen Reisekosten bis zum Höchstbetrag für eine Reise nach Absatz 2 vergütet.

⁴ Ist die Reise in der Economy-Klasse nicht zumutbar, so entscheidet der ärztliche Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung über die zu benützende Flugklasse.

7. Abschnitt: Vergütung von Ferienreisen

Art. 96 Anspruch

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Die versetzungspflichtigen Angestellten haben pro Aufenthaltsjahr am Einsatzort im Ausland Anspruch auf Vergütung einer Ferienreise in die Schweiz. Dieser Anspruch besteht auch für die Begleitpersonen und Kinder.

² Der Anspruch verfällt entschädigungslos, wenn die Reise nicht innert einem Jahr nach seiner Entstehung angetreten wird. Zwischen zwei bezahlten Ferienreisen müssen mindestens drei Monate liegen.

³ Bei Bezug einer bezahlten Ferienreise muss die Aufenthaltsdauer in der Schweiz mindestens zwei Wochen betragen.

⁴ Die bezahlte Ferienreise kann mit Versetzungsreisen, Dienstreisen in die Schweiz und vom EDA bezahlten Reisen in die Schweiz zwecks medizinischer Behandlung kompensiert werden.

Art. 97 Pauschale

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Der Anspruch auf Vergütung der Ferienreise wird mit einer jährlich für jeden Einsatzort von der DRA in Absprache mit dem EFD festgelegten Pauschale abgegolten.

² Die Pauschale ist:

- a. ganz zurückzuerstatten, wenn die Reise innerhalb eines Monats nach dem gemeldeten Abreisedatum nicht angetreten wurde;
- b. zur Hälfte zurückzuerstatten, wenn zwischen dem Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des oder der Angestellten weniger als sechs Monate liegen.

8. Abschnitt: Vergütung von Kinderbesuchsreisen

Art. 98 Anspruch

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Für Kinder der versetzungspflichtigen Angestellten, die sich nicht an deren Einsatzort aufhalten, können die Kosten vergütet werden für:

- a. jährlich bis zu zwei Besuchsreisen an den Einsatzort bis zum Ende des Jahres, in dem die Kinder das 18. Altersjahr erreichen;
- b. jährlich eine Besuchsreise an den Einsatzort ab Ende des Jahres, in dem die Kinder das 18. Altersjahr erreichen, und bis Ende des Jahres, in dem sie das 25. Altersjahr erreichen.

² Anstelle der Reise nach Absatz 1 kann auch ein am Einsatzort lebender Elternteil des Kindes an dessen Aufenthaltsort reisen. In diesem Fall werden lediglich die Kosten vergütet, die für die Reise des Kindes entstanden wären.

³ Der Anspruch verfällt entschädigungslos, wenn die Reise nicht innert eines Jahres nach seiner Entstehung angetreten wird.

⁴ Besondere schulische oder familiäre Umstände können angemessen berücksichtigt werden.

Art. 99 Pauschale

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Der Anspruch auf Vergütung der Kinderbesuchsreise wird mit einer jährlich für jeden Einsatzort von der DRA in Absprache mit dem EFD festgelegten Pauschale abgegolten.

² Für Kinder, die sich nicht in der Schweiz aufhalten, werden die Reisekosten höchstens bis zum Betrag der Pauschale nach Absatz 1 vergütet.

³ Die Pauschale ist:

- a. ganz zurückzuerstatten, wenn die Reise innerhalb eines Monats nach dem gemeldeten Abreisedatum nicht angetreten wurde;
- b. zur Hälfte zurückzuerstatten, wenn zwischen dem Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des oder der Angestellten weniger als sechs Monate liegen.

9. Abschnitt: Beitrag an Wohnungsmiete

Art. 100

¹ Die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Miet- und Mietnebenkosten, die der Funktion und der familiären Situation der Angestellten entsprechen, werden unter Kostenbeteiligung der Angestellten übernommen.

² Der Chef oder die Chefin der Auslandvertretung legt im Einzelfall fest, bis zu welchem Maximalbetrag sich der Bund an den Miet- und Mietnebenkosten beteiligt, und orientiert sich dabei an den von der DRA in der Regel jährlich festgesetzten Richtwerten.

³ Die DRA vermittelt und entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Angestellten und Chefs oder Chefinnen der Auslandvertretungen, wobei der Dienstweg einzuhalten ist.

⁴ Die DRA bestimmt im Einvernehmen mit dem EFD den vom Bund übernommenen Anteil. Dieser richtet sich nach der Haushaltgrösse, der Höhe des Lohnes und den durchschnittlichen Mietkosten eines vergleichbaren Haushalts in der Stadt Bern.

10. Abschnitt: Repräsentationsvergütung

Art. 101 Repräsentationsvergütung an Angestellte im Ausland

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a BPV)

¹ Den Angestellten werden die mit Zustimmung der Chefs oder Chefinnen der Auslandsvertretungen getätigten Auslagen für Repräsentationszwecke vergütet.

² Umfang und Art der Repräsentationsaufgaben der Angestellten und ihrer Begleitpersonen werden in einer Vereinbarung zwischen den Chefs oder Chefinnen der Auslandsvertretungen und den Angestellten festgelegt.

Art. 102 Repräsentationsvergütung an Angestellte bei den multilateralen Missionen in Genf

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a und c BPV)

¹ Den Angestellten bei den multilateralen Missionen in Genf, die Repräsentationsaufgaben wahrzunehmen haben, werden die entsprechenden Auslagen vergütet.

² Die DRA bestimmt auf Vorschlag der Chefs und Chefinnen der Missionen, welchen Angestellten Repräsentationsaufgaben übertragen werden.

³ Sie legt die Höhe der Repräsentationsvergütung nach Massgabe der Funktion und der Repräsentationsaufgaben der Angestellten sowie der repräsentativen Pflichten ihrer Begleitpersonen fest.

11. Abschnitt: Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit

Art. 103 Anspruch

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

Angestellte, die Öffentlichkeitsarbeit zu leisten haben, erhalten eine Pauschale für ihre Auslagen.

Art. 104 Reduzierte Pauschale

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

¹ Anspruch auf eine reduzierte Pauschale haben Angestellte, die im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit Einladungen mit dienstlichem Charakter ausser Haus durchführen.

² Mit der reduzierten Pauschale werden die Kosten für Fahrauslagen innerhalb des Ortes und der näheren Agglomeration, erhöhten Garderobebedarf sowie die Nebenkosten der Öffentlichkeitsarbeit vergütet.

Art. 105 Volle Pauschale

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

¹ Anspruch auf eine volle Pauschale haben Angestellte, die im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit Einladungen mit dienstlichem Charakter zu Hause durchführen.

² Mit der vollen Pauschale werden die Kosten für Hauspersonal (ohne das Hauspersonal der Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen), erhöhten Garderobebedarf, zusätzliche Inneneinrichtungen sowie die Nebenkosten der Öffentlichkeitsarbeit vergütet.

Art. 106 Kategorien und Funktionsstufen

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

¹ Die DRA teilt die Einsatzorte gemäss den Prioritäten des EDA bei der Pflege der Aussenbeziehungen und unter Berücksichtigung der Kostenstrukturen am Einsatzort in vier Kategorien ein. Die Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit der Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen richtet sich nach dieser Einteilung. Anhang 4 enthält die Beträge.

² Sie weist den mit Öffentlichkeitsarbeit betrauten Angestellten auf Antrag der Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen eine der dreizehn Funktionsstufen nach Anhang 4 zu.

Art. 107 Kürzung und Rückerstattung

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c BPV)

¹ Die Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit wird teilweise oder ganz gekürzt und ist teilweise oder ganz zurückzuerstatten, wenn die Öffentlichkeitsarbeit nicht im Rahmen der nach Artikel 101 Absatz 2 getroffenen Vereinbarung geleistet wird.

² Der Anspruch auf die Pauschale erlischt bei einer mehr als drei Monate dauernden Abwesenheit vom Einsatzort.

12. Abschnitt: Kaufkraftausgleich

Art. 108 Allgemeines

(Art. 83 BPV)

¹ Dem Kaufkraftausgleich unterliegen:

- a. je nach Warenkorb 25 Prozent, 30 Prozent oder 35 Prozent des Lohnes nach den Artikeln 36, 39 und 40 BPV sowie der wiederkehrenden Leistungen nach den Artikeln 44–51 BPV;
- b. 80 Prozent der Leistungen nach den Artikeln 81 und 82 Absatz 3 Buchstaben a und c BPV.

² Ein negativer Kaufkraftausgleich wird mit dem Lohn und den Leistungen nach Absatz 1 verrechnet.

Art. 109 Preiserhebung

(Art. 83 BPV)

Die DRA legt den Kaufkraftausgleich auf Grund periodischer Preiserhebungen in Bern und an den Einsatzorten im Einvernehmen mit dem EPA fest.

Art. 110 Indexierung
(Art. 83 BPV)

¹ Der Preisunterschied zwischen den Warenkörben am Einsatzort und in der Stadt Bern wird in einem Vergleichsindex ausgedrückt, in welchem der Indexwert von Bern 100 Indexpunkte beträgt.

² Bei Abweichungen vom Indexwert der Stadt Bern wird die Kaufkraft nach Anhang 5 ausgeglichen.

Art. 111 Änderungen
(Art. 83 BPV)

¹ Ergibt die Preiserhebung eine Veränderung des Indexwerts für den Einsatzort der Angestellten, so wird der Kaufkraftausgleich folgendermassen angepasst:

- a. bei einer Erhöhung des Indexwerts rückwirkend auf den Beginn des Quartals, in dem die Preiserhebung stattfand;
- b. bei einer Herabsetzung des Indexwerts auf Beginn des Quartals, das der Preiserhebung folgt.

² Zwischen den periodischen Anpassungen wird der Kaufkraftausgleich durch Fortrechnung der Wechselkurse und der Preisentwicklung angepasst.

13. Abschnitt: Steuerfreiheit**Art. 112** Pauschale Berechnung
(Art. 84 BPV)

¹ Die Minderkosten wegen Steuerfreiheit der versetzungspflichtigen Angestellten im Ausland werden auf Grund der Berechnungsgrundlagen und pauschalen Abzugsmöglichkeiten, wie sie die Steuerverwaltung des Kantons Bern zur Berechnung der Einkommenssteuern von Steuerpflichtigen mit Wohnsitz in der Stadt Bern anwendet, berechnet.

² Der Minderkostenabzug wird nach folgenden Kategorien berechnet:

- a. allein stehende Angestellte ohne Kinder;
- b. allein stehende Angestellte mit bis zu sechs Kindern;
- c. verheiratete Angestellte ohne Kinder;
- d. verheiratete Angestellte mit bis zu sechs Kindern.

³ Gehört die Begleitperson des oder der Angestellten zum im Ausland eingesetzten Personal, so wird der Minderkostenabzug auf Grund des Haushalteinkommens festgelegt und anteilmässig nach Beschäftigungsgrad und Höhe des Einkommens in Abzug gebracht.

⁴ Der pauschale Minderkostenabzug beträgt 70 Prozent des nach Absatz 1 errechneten Betrags.

Art. 113 Individuelle Berechnung

(Art. 84 BPV)

¹ Fällt der Betrag des Minderkostenabzuges wegen Steuerfreiheit nach Artikel 112 Absatz 4 höher aus als jener Betrag, den die Angestellten als in der Stadt Bern Steuerpflichtige an Kantons- und Gemeindesteuern auf ihrem gesamten Einkommen entrichten müssten, so kann auf Nachweis hin eine Berichtigung beantragt werden.

² Eine Berichtigung des Minderkostenabzuges wegen Steuerfreiheit erfolgt nach Vorliegen einer definitiven Veranlagungsverfügung der direkten Bundessteuer des betreffenden Kalenderjahres (Gegenwartsbeurteilung).

14. Abschnitt: Darlehen**Art. 114** Gewährung

(Art. 85 BPV)

¹ Anlässlich einer Versetzung im oder ins Ausland können den versetzungspflichtigen Angestellten bis längstens sechs Monate nach Ankunft am Einsatzort auf begründetes Gesuch hin Darlehen gewährt werden für:

- a. Einrichtung und Ausrüstung;
- b. Mietzinsdepots;
- c. Instandstellungsarbeiten;
- d. den Kauf eines Personenwagens.

² Die Darlehen für Autokäufe sind zu dem Satz zu verzinsen, den die Sparkasse Bundespersonal für Einlegerguthaben am 1. Januar des betreffenden Jahres festlegt.

Art. 115 Rückzahlung

(Art. 85 BPV)

¹ Die Darlehen sind in monatlichen Raten und innerhalb von höchstens vier Jahren zu tilgen.

² Bei Veräusserung des Gegenstandes, für den das Darlehen gewährt wurde, wird die Restschuld sofort fällig.

³ Bei Auflösung des Mietvertrags, für den ein Darlehen auf das Mietzinsdepot gewährt wurde, wird die Restschuld sofort nach Rückzahlung des Depots inkl. all-fälliger Zinsen fällig.

⁴ Im Todesfall kann die DRA ausnahmsweise auf die Rückforderung der Restschuld und der aufgelaufenen Zinsen verzichten.

9. Kapitel: Begleitpersonen

1. Abschnitt: Erklärung der Lebenspartnerschaft

Art. 116

Versetzungspflichtige Angestellte und ihre Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen geben der DRA eine schriftliche Erklärung ab, in der sie das Bestehen ihrer Lebenspartnerschaft bestätigen.

2. Abschnitt: Begleitpersonenzuschlag

Art. 117 Anspruch

(Art. 114 Abs. 3 BPV)

¹ Die versetzungspflichtigen Angestellten haben für ihre Begleitpersonen Anspruch auf einen Begleitpersonenzuschlag zu einzelnen Vergütungen.

² Der Anspruch auf Begleitpersonenzuschlag für einen neuen Lebenspartner oder eine neue Lebenspartnerin entsteht frühestens 24 Monate nach dem Erlöschen eines früheren Anspruchs und ab der nächsten Versetzung. Massgebend ist der Zeitpunkt, an dem die Auflösung einer gemeldeten Lebenspartnerschaft der DRA mitgeteilt wird.

³ Der Anspruch fällt dahin, wenn die Begleitperson auf Grund eines Anstellungsverhältnisses mit dem Bund einen eigenen Anspruch auf Vergütungen geltend machen kann.

⁴ Der Begleitpersonenzuschlag zur pauschalen Vergütung für Haushaltsführung nach Artikel 120 wird auch allein erziehenden Angestellten ausgerichtet, die für ihre im gleichen Haushalt lebenden Kinder Anspruch auf Betreuungszulage haben.

Art. 118 Beendigung des Anspruchs

(Art. 114 Abs. 3 BPV)

Der Anspruch auf einen Begleitpersonenzuschlag erlischt am Anfang des Monats, welcher der Auflösung der Ehe oder der Lebenspartnerschaft oder dem Ableben der Begleitperson folgt.

Art. 119 Begleitpersonenzuschläge zu Inkonvenienz- und Mobilitätsvergütung

(Art. 81, 114 Abs. 3 BPV)

Die Begleitpersonenzuschläge zur Inkonvenienz- und zur Mobilitätsvergütung betragen zehn Prozent der den versetzungspflichtigen Angestellten entrichteten Inkonvenienz- bzw. Mobilitätsvergütung nach den Artikeln 80–86.

Art. 120 Begleitpersonenzuschlag zur pauschalen Vergütung für Haushaltführung

(Art. 82 Abs. 3 Bst. a, 114 Abs. 3 BPV)

- ¹ Der Begleitpersonenzuschlag zur pauschalen Vergütung für Haushaltführung beträgt 8975 Franken pro Jahr.
- ² Die Kürzung des Zuschlags richtet sich nach Artikel 89.

Art. 121 Begleitpersonenzuschlag zur Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit

(Art. 82 Abs. 3 Bst. c, 114 Abs. 3 BPV)

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen Begleitpersonenzuschlag zur Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit, wenn sich ihre Begleitpersonen gemäss einer Vereinbarung an der Öffentlichkeitsarbeit beteiligen.
- ² Der Betrag des Zuschlags ist in Anhang 4 festgelegt.
- ³ Kürzung und Rückerstattung des Zuschlags richten sich nach Artikel 107.

Art. 122 Leistungen bei Krankheit

(Art. 86, 114 Abs. 3 BPV)

- ¹ Die Mehrkosten der Versicherungen, die durch den Auslandsaufenthalt der Begleitpersonen bedingt sind, werden durch das EDA übernommen.
- ² Die Leistungen der Versicherung und der Bundesbeitrag für die Begleitpersonen können im Rahmen des in Artikel 86 Absatz 2 BPV vorgesehenen Kollektivversicherungsvertrags geregelt werden.

3. Abschnitt: Beteiligung an den Kosten für berufliche Vorsorge**Art. 123** Voraussetzungen

(Art. 114 Abs. 3 BPV)

Das EDA beteiligt sich an den Kosten der Begleitperson für ihre berufliche Vorsorge, wenn:

- a. der Vorsorgevertrag mit einer Vorsorgeträgerin, die der Versicherungs- oder Bankenaufsicht unterstellt ist und Sitz in der Schweiz hat, abgeschlossen wurde;
- b. der Vorsorgevertrag eine Spar- und Risikokomponente bei Invalidität infolge Krankheit oder Unfall mit einer Jahresrente von mindestens 12 000 Franken enthält und diese Risiken nicht durch eine andere Versicherung abgedeckt sind;
- c. der Vorsorgevertrag eine Klausel über die Prämienbefreiung bei Invalidität enthält;
- d. die Auszahlung des angesparten Kapitals oder des Rückkaufswerts (Freizügigkeitsfall) vor Eintritt eines Vorsorgefalles an eine der staatlichen Aufsicht unterstellte Vorsorgeträgerin im In- oder Ausland erfolgt.

Art. 124 Betrag der Beteiligung

(Art. 114 Abs. 3 BPV)

¹ Erzielt die Begleitperson ein Erwerbseinkommen bis 16 800 Franken im Jahr, so beteiligt sich das EDA mit 6600 Franken an ihren Kosten für die berufliche Vorsorge.

² Übersteigt das Erwerbseinkommen der Begleitperson 44 000 Franken im Jahr, so entfällt die Kostenbeteiligung des EDA.

³ Bei einem Erwerbseinkommen der Begleitperson zwischen 16 800 und 44 000 Franken im Jahr wird die Kostenbeteiligung anteilmässig gekürzt.

Art. 125 Beendigung der Beteiligung

(Art. 114 Abs. 3 BPV)

Der Anspruch auf Beteiligung an den Kosten für die berufliche Vorsorge der Begleitperson erlischt, wenn:

- a. der oder die Angestellte aus dem Karrieredienst ausscheidet;
- b. der oder die Angestellte aus dem EDA ausscheidet;
- c. die Begleitperson das ordentliche Pensionsalter erreicht.

4. Abschnitt: Ersatz von Schäden**Art. 126**

Erleiden Begleitpersonen Vermögenseinbussen unter den Voraussetzungen nach Artikel 87 BPV, so gelten diese als Schäden des Personals.

10. Kapitel: Kinder**1. Abschnitt:****Kinderzuschlag zur pauschalen Vergütung für Haushaltführung****Art. 127**

¹ Den versetzungspflichtigen Angestellten wird für ihre Kinder ein Kinderzuschlag zur pauschalen Vergütung für Haushaltführung von 1252 Franken pro Jahr und Kind entrichtet.

² Der Kinderzuschlag nach Absatz 1 wird nur einmal pro Haushalt entrichtet.

2. Abschnitt: Beiträge an die Ausbildungskosten

Art. 128 Allgemeines (Art. 82 Abs. 3 Bst. a, 114 Abs. 3 BPV)

¹ Das EDA gewährt den versetzungspflichtigen Angestellten Beiträge an:

- a. die Kosten der Grundausbildung, Umschulung und Berufsberatung;
- b. die Mehrkosten eines Hochschulstudiums oder einer auf einer Lehre aufbauenden Berufsausbildung;
- c. die Mehrkosten, die durch die Trennung von der Familie auf Grund der Ausbildung entstehen.

² Die DRA setzt im Einvernehmen mit dem EFD die Anforderungen an die Ausbildung und an die Bildungsstätten sowie die Höhe der Beiträge an die Ausbildungskosten fest.

Art. 129 Beginn und Beendigung der Beiträge an die Ausbildungskosten (Art. 82 Abs. 3 Bst. a, 114 Abs. 3 BPV)

¹ Die Ausbildungskostenbeiträge werden ab dem Beginn des obligatorischen Schulunterrichts, frühestens aber für das Jahr, in dem das Kind das 4. Altersjahr vollendet, gewährt.

² Die Ausbildungskostenbeiträge werden bis zur Maturität oder zu einem vergleichbaren Schulabschluss, bis zur Beendigung der ersten Berufsausbildung, bis zum ersten Hochschulabschluss oder Abschluss einer auf der Lehre aufbauenden Berufsausbildung, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr des Kindes gewährt.

Art. 130 Anspruch auf Ausbildungskostenbeiträge bei Versetzung in die Schweiz (Art. 82 Abs. 3 Bst. a, 114 Abs. 3 BPV)

Werden versetzungspflichtige Angestellte in die Schweiz versetzt, so können die Beiträge an die Ausbildungskosten weiter entrichtet werden, wenn dies der Ausbildungsstand und die schulischen Bedürfnisse der Kinder erfordern.

3. Abschnitt: Ersatz von Schäden

Art. 131

Erleiden Kinder Vermögens einbussen unter den Voraussetzungen nach Artikel 87 BPV, so gelten diese als Schäden des Personals.

11. Kapitel: Pflichten der im Ausland eingesetzten Angestellten

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 132 Versetzungspflicht

(Art. 25 Abs. 4 BPV)

¹ Die versetzungspflichtigen Angestellten des EDA können jederzeit an der Zentrale oder im Ausland eingesetzt werden.

² Sie können nach Ablauf einer minimalen Aufenthaltsdauer an Einsatzorten mit schwierigen oder sehr schwierigen Lebensbedingungen eine Versetzung an einen andern Einsatzort verlangen.

³ Die minimale Aufenthaltsdauer beträgt für Einsatzorte mit:

- a. weniger als 45 Indexpunkten: 2 Jahre;
- b. weniger als 60 Indexpunkten: 3 Jahre;
- c. weniger als 65 Indexpunkten: 4 Jahre.

⁴ Bei der Versetzung der Angestellten an einen Einsatzort werden deren Ausbildung, Erfahrung und Eignung für die vorgesehene Funktion sowie deren Gesundheitszustand berücksichtigt. Nach Möglichkeit wird dem Gesundheitszustand der Begleitperson sowie den Ausbildungsmöglichkeiten für die Kinder Rechnung getragen.

Art. 133 Verhalten am Einsatzort

¹ Die Angestellten bemühen sich durch ihr Verhalten die Achtung der Behörden und der Angehörigen des Aufenthaltsstaates zu erwerben. Sie unterhalten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Beziehungen. Sie enthalten sich jeder Äusserung und Handlung, die sich störend auf die Politik der schweizerischen Behörden, namentlich auf die Aussenpolitik, auswirken könnte.

² Sie achten darauf, dass die ihrem Haushalt angehörenden Personen die Ausübung der Funktion nicht beeinträchtigen und den Interessen der Schweiz nicht schaden.

Art. 134 Vorrechte und Immunitäten

¹ Die Angestellten halten die mit ihren diplomatischen oder konsularischen Vorrechten und Immunitäten verbundenen Bedingungen ein und unterlassen jeden Missbrauch.

² Sie sind verantwortlich für den Gebrauch von ihren Vorrechten und Immunitäten, den die ihrem Haushalt angehörenden Personen machen.

Art. 135 Bezug von Ferien und Überzeit

¹ Die Angestellten können durch die DRA verpflichtet werden, Ferien zu beziehen:

- a. bei Dienstreisen;
- b. bei Versetzungsreisen, die über die Schweiz führen;
- c. bei Reisen in die Schweiz zwecks medizinischer Behandlung.

² Die Überzeit kann erst kompensiert werden, wenn die jährlichen Ferien bezogen sind.

Art. 136 Dienstwohnung

Die Angestellten haben die ihnen am Einsatzort zugewiesenen Residenzen und Dienstwohnungen zu beziehen und die Hausordnung einzuhalten.

Art. 137 Privatwohnung

¹ Wird den Angestellten keine Wohnung nach Artikel 136 zugewiesen, so besteht freie Wohnungswahl.

² Die Chefs und Chefinnen der Auslandvertretungen können die Wohnungswahl in begründeten Einzelfällen einschränken oder eine Wohnung ablehnen, wenn diese den Sicherheitsanforderungen oder der Funktion der Angestellten nicht entspricht.

Art. 138 Lohneinwechslungen

¹ Die DRA kann für Auslandvertretungen besondere Vorschriften über die Lohneinwechslungen der in Schweizer Franken entlöhnten Angestellten in die am Einsatzort geltende Währung erlassen.

² Die Angestellten haben die Lohneinwechslungen zu den von der Auslandvertretung an die DRA gemeldeten Wechselkursen zu tätigen.

Art. 139 Reisen in Staaten, mit denen die Schweiz keine diplomatischen Beziehungen unterhält

Inhaber und Inhaberinnen eines Diplomaten- oder Dienstpasses müssen für Reisen in Staaten, mit denen die Schweiz keine diplomatischen Beziehungen unterhält, vorgängig eine Ermächtigung bei der DRA einholen.

2. Abschnitt: Personalrechtliche Meldungen und Ermächtigungen

Art. 140 Personendaten der Angestellten

¹ Die für einen Einsatz im Ausland vorgesehenen Angestellten melden dem zuständigen Personaldienst vor dem Einsatz die Personendaten, die zur Bestimmung ihrer persönlichen Eignung benötigt werden.

² Sie melden dem zuständigen Personaldienst Änderungen dieser Daten während des Einsatzes.

³ Sie geben ihr Einverständnis zur Bearbeitung dieser Daten durch die zuständigen Dienste.

Art. 141 Personen­daten der Begleitpersonen

¹ Die Angestellten melden dem zuständigen Personaldienst vor einem Einsatz im Ausland die für den Einsatz nötigen Personen­daten ihrer Begleitpersonen.

² Sie geben ihr Einverständnis zur Bearbeitung und Offenlegung dieser Daten.

³ Sie melden dem zuständigen Personaldienst, wenn ihre Begleitperson sich weigert, die für den Einsatz nötigen Personen­daten mitzuteilen.

Art. 142 Meldepflicht

(Art. 95 BPV)

Die Angestellten melden:

- a. die Zugehörigkeit zu einem Verein mit Sitz im Ausland;
- b. nicht dienstlich veranlasste Veröffentlichungen, Vorträge und öffentliche Erklärungen im Aussendienst, wenn sie die Aussenpolitik der Schweiz bzw. die Tätigkeit des EDA betreffen;
- c. das Verlassen des Aufenthaltsstaates.

Art. 143 Annahme von Geschenken

(Art. 93 BPV)

Die Angestellten melden Geschenke im Gegenwert von über 200 Franken oder sonstige Vorteile, die sie im Rahmen ihrer Funktion für sich oder die ihrem Haushalt angehörenden Personen erhalten haben, der zuständigen Stelle. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.

Art. 144 Titel und Orden ausländischer Behörden

¹ Die Angestellten haben von ausländischen Behörden verliehene Titel oder Orden abzulehnen.

² Falls eine Ablehnung nicht möglich ist, melden sie die von ausländischen Behörden verliehenen Titel oder Orden der zuständigen Stelle. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.

Art. 145 Nebenbeschäftigung

(Art. 91 BPV)

¹ Die Angestellten melden dem zuständigen Personaldienst die Ausübung einer Nebenbeschäftigung.

² Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist untersagt, wenn diese mit dem durch die Wiener Übereinkommen über die diplomatischen oder die konsularischen Beziehungen gewährleisteten Status unvereinbar ist.

Art. 146 Erwerbstätigkeit der Begleitperson

(Art. 91 BPV)

¹ Die Angestellten melden dem zuständigen Personaldienst jede Erwerbstätigkeit ihrer Begleitperson am Einsatzort.

² Die Begleitperson darf einer Erwerbstätigkeit nur dann nachgehen, wenn diese mit den diplomatischen und konsularischen Vorrechten und Immunitäten des oder der Angestellten sowie mit den Gesetzen und Gebräuchen des Aufenthaltsstaates vereinbar ist.

Art. 147 Leitung einer Erwerbsgesellschaft

(Art. 91 BPV)

¹ Die Angestellten melden allfällige Beteiligungen an der Leitung von Erwerbsgesellschaften.

² Sie holen vor einem Auslandseinsatz die Ermächtigung für die Beibehaltung der Beteiligungen ein.

Art. 148 Zeugnispflicht

(Art. 94 BPV)

Werden die Angestellten oder ihre Begleitpersonen zu einer Aussage vor einem Organ der Rechtspflege im Aufenthaltsstaat aufgefordert, die den Verzicht auf die diplomatische oder konsularische Immunität voraussetzt, so haben die Angestellten eine Genehmigung einzuholen.

12. Kapitel: Verfahren, Einsprachen und Beschwerden**1. Abschnitt: Einwendungsverfahren bei Versetzungen****Art. 149**

¹ Die Versetzungsentscheide nach Artikel 112 Absatz 3 BPV können im Rahmen eines Einwendungsverfahrens überprüft werden.

² Die versetzungspflichtigen Angestellten können Gründe gegen einen Versetzungsentscheid auf dem Dienstweg geltend machen. Über die vorgebrachten Gründe befindet das EDA nach Anhörung der Transferkommission.

³ Die Zusammensetzung und die Aufgaben der Transferkommission werden in einem vom EDA erlassenen Reglement geregelt.

2. Abschnitt: Leistungsbeurteilung

Art. 150 Differenzbereinigung

¹ Die im Ausland eingesetzten Angestellten, die mit der jährlichen Leistungsbeurteilung nicht einverstanden sind, richten ihre Eingabe zu deren Überprüfung nach Artikel 6 VBPV¹⁶ an die nächsthöhere vorgesetzte Person.

² Die durch den Missionschef oder die Missionschefin beurteilten Angestellten in den Auslandsvertretungen und in den multilateralen Missionen in Genf richten ihre Eingabe zur Überprüfung der Leistungsbeurteilung an:

- a. die zuständige Politische Abteilung für die Beurteilung des Personals des diplomatischen Dienstes sowie der Chefs und Chefinnen der konsularischen Vertretungen;
- b. die DEZA für das ihr unterstehende Personal;
- c. die DRA für das übrige im Ausland eingesetzte Personal.

³ Die Missionschefs und Missionschefinnen richten ihre Eingabe zur Überprüfung der Leistungsbeurteilung durch die zuständige Politische Abteilung an den Chef oder die Chefin der Politischen Direktion.

Art. 151 Überprüfung der Differenzbereinigung

Die Überprüfung der Differenzbereinigung nach Artikel 6 Absatz 2 VBPV¹⁷ erfolgt:

- a. durch den Personalchef oder die Personalchefin der DEZA für das dieser unterstehende Personal;
- b. durch den Chef oder die Chefin der DRA für die Missionschefs und Missionschefinnen;
- c. durch den Personalchef oder die Personalchefin der DRA für das übrige Personal.

3. Abschnitt: Beförderungen in den Karrierediensten

Art. 152 Verweigerung einer Beförderung

(Art. 112 BPV)

Die Angestellten der Karrieredienste, die keine persönliche Mitteilung einer Beförderung erhalten haben, können bis spätestens 31. Januar bei der zuständigen Dienststelle nach Artikel 5 schriftlich Auskunft über die Gründe der Verweigerung der Beförderung verlangen.

¹⁶ SR 172.220.111.31

¹⁷ SR 172.220.111.31

Art. 153 Mitteilung der Gründe
(Art. 112 BPV)

Die Mitteilung der Gründe erfolgt:

- a. für die Personen nach Artikel 2 Absatz 1 BPV durch eine schriftliche Mitteilung des EDA
- b. für die übrigen Angestellten durch eine Verfügung der DRA.

Art. 154 Beschwerderecht
(Art. 112 BPV)

¹ Die Verfügung nach Artikel 153 Buchstabe b unterliegt der internen Beschwerde nach Artikel 155. Die Beschwerdeschrift hat die Gründe zu enthalten, die aus der Sicht der betroffenen Angestellten für eine Beförderung in ihrem Fall sprechen.

² Das EDA entscheidet nach Kenntnisnahme der Empfehlung der zuständigen Beförderungskommission, welche durch die Beschwerdeinstanz im Rahmen der Beschwerdeinstruktion zur Vernehmlassung aufgefordert wird.

4. Abschnitt: Interne Beschwerde

Art. 155

¹ Die interne Beschwerde nach Artikel 35 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹⁸ ist an den Dienst für Beschwerden des Generalsekretariates des EDA zu richten.

² Dem Generalsekretariat unterstehende Angestellte richten ihre Beschwerde an den Rechtsdienst der DRA.

13. Kapitel: Schlussbestimmungen

1. Abschnitt: Weisungen

Art. 156 Direktion für Ressourcen und Aussennetz (DRA)

Die DRA erlässt Weisungen in den Bereichen:

- a. Personalbeurteilung (Art. 10 ff.);
- b. Zulassungswettbewerb (Art. 16 ff.);
- c. Indexierung der Einsatzorte (Art. 23);
- d. Sonderzulagen für Einsätze in Krisengebieten (Art. 36);
- e. Gleitende Arbeitszeit (Art. 41 und 43);
- f. Wochenarbeitszeit (Art. 47);

¹⁸ SR 172.220.1

- g. Pikettdienst (Art. 44 und 49);
- h. Ferien und Urlaub (Art. 54 ff.);
- i. Vergütung von Reisen, die nicht Dienstreisen sind (Art. 61 und 64 Abs. 2);
- j. Vergütung von Übernachtungen und Mahlzeiten im Ausland (Art. 67);
- k. Auslagen für die Teilnahme an Zulassungswettbewerben (Art. 68 und 69);
- l. Vergütung bei länger dauernden Einsätzen im Ausland und bei Inspektionsreisen (Art. 70 ff.);
- m. Lohn und weitere Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie bei Militär- und Zivildienst im Ausland (Art. 74 und 78);
- n. Vergütungen bei Versetzungen (Art. 90 ff.);
- o. Vergütungen von Reisekosten bei Todesfällen, bei Reisen zwecks medizinischer Behandlung und bei Kinderbesuchsreisen (Art. 94 ff.);
- p. Beitrag an Wohnungsmiete (Art. 100);
- q. Repräsentationsvergütung (Art. 101 ff.);
- r. Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit (Art. 103 ff.);
- s. Festlegung und Fortrechnung des Kaufkraftausgleichs (Art. 108 ff.);
- t. Individuelle Berechnung des Minderkostenabzugs wegen Steuerfreiheit (Art. 113);
- u. Darlehen (Art. 114 ff.);
- v. Beteiligung an den Kosten für berufliche Vorsorge (Art. 123 ff.);
- w. Ausbildungskostenbeiträge (Art. 128 ff.);
- x. Hausordnung und Haftung für die Benützung von Dienstwohnungen (Art. 136).

2. Abschnitt: Aufhebung und Aenderung bisherigen Rechts

Art. 157

¹ Die nachstehenden Reglemente werden aufgehoben:

- a. das Vollzugsreglement I vom 21. Dezember 2001¹⁹;
- b. das Vollzugsreglement II vom 6. April 1976¹⁸;
- c. das Vollzugsreglement V vom 1. Januar 2002¹⁸;
- d. das Vollzugsreglement VII vom 1. Januar 2002¹⁸.

¹⁹ In der AS nicht veröffentlicht.

² Die nachstehenden Reglemente werden wie folgt geändert:

- a. das Vollzugsreglement III vom 1. April 1997²⁰

Art. 1, 4–8 und 9

Aufgehoben

- b. das Vollzugsreglement IV vom 1. Januar 2002¹⁹

Art. 10.1 Abs. 3

Aufgehoben

3. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

Art. 158 Anrechnung von Einsatzorten bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 24)

¹ Die vor dem 1. Januar 2002 an Einsatzorten mit schwierigen oder sehr schwierigen Lebensbedingungen verbrachten Aufenthaltsjahre werden bei vorzeitiger Pensionierung angerechnet.

² Die Anrechnung der Einsatzorte vor 1998 und von 1998–2001 erfolgt auf Grund der im Anhang 1 enthaltenen Punktetabellen.

Art. 159 Beibehaltung der bisherigen Lohnklasse

(Art. 33)

¹ Die Angestellten der Karrieredienste bleiben unter Vorbehalt von Artikel 34 Absatz 2 und bis zu ihrer nächsten Versetzung in ihrer bisherigen Lohnklasse eingereiht, auch wenn ihre Funktion im Anhang 2 tiefer bewertet ist.

² Angestellte des konsularischen Dienstes, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung in den Lohnklassen 10, 17, 21 und 25 eingereiht sind, behalten diese Lohnklassen bis zur nächsten Beförderung bei.

Art. 160 Leistungen bei Teilzeitbeschäftigung im Ausland

(Art. 79)

¹ Die Leistungen des Arbeitgebers an die vor dem 1. Januar 2002 ins Ausland versetzten teilzeitbeschäftigten Angestellten der Karrieredienste berechnen sich bis zur nächsten Versetzung nach dem bisherigen Recht.

² Die Beiträge des Arbeitgebers an die Miet- und Mietnebenkosten der vor dem 1. Januar 2002 ins Ausland versetzten teilzeitbeschäftigten Angestellten der Karrieredienste berechnen sich bis zum nächsten Wohnungswechsel nach dem bisherigen Recht.

²⁰ In der AS nicht veröffentlicht.

Art. 161 Berücksichtigung der Steuerfreiheit für allein stehende Angestellte mit Kindern

(Art. 112 Abs. 2)

Bei den vor dem 1. Januar 2002 ins Ausland versetzten allein stehenden Angestellten mit Kindern wird der Minderkostenabzug wegen Steuerfreiheit bis zur nächsten Versetzung in die Schweiz nach Artikel 112 Absatz 2 Buchstabe d berechnet.

4. Abschnitt: Inkrafttreten**Art. 162**

¹ Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 am 1. Oktober 2002 in Kraft.

² Die Artikel 26 Absatz 3, 108 Absatz 1 Buchstabe a und 112 Absatz 4 treten am 1. Januar 2003 in Kraft.

³ Artikel 157 Absatz 2 Buchstaben a und b treten wie folgt in Kraft: Artikel 9 des Vollzugsreglementes III vom 1. April 1997 und Artikel 10.1 Absatz 3 des Vollzugsreglementes IV vom 1. Januar 2002 treten am 1. Januar 2003 in Kraft.

Anhänge

- Anhang 1: Vorzeitige Pensionierung: Gewichtung der Aufenthaltsjahre (Art. 24) und Anrechnung früherer Einsatzorte (Art. 158)
- Anhang 2: Funktionsbänder- und Lohnklassenzuteilung in den Karrierediensten (Art. 27 und 34)
- Anhang 3: Bezahlter Urlaub im Ausland (Art. 60)
- Anhang 4: Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit (Art. 106 und 121)
- Anhang 5: Kaufkraftausgleich (Art. 110)

Anhang I
(Art. 24 und 158)

Vorzeitige Pensionierung: Gewichtung der Aufenthaltsjahre und Anrechnung früherer Einsatzorte

Teil 1: Gewichtung der Aufenthaltsjahre

1. 12 gewichtete Aufenthaltsjahre ergeben den maximalen Vorbezugsanspruch von 36 Monaten.
2. Als Grenzwerte werden die nachfolgenden Punktezziffern bezeichnet:

Punktezahl	Bezeichnung Grenzwert
95 Punkte	Stadt Bern
82 Punkte	Schwierige Lebensbedingungen
62 Punkte	Sehr schwierige Lebensbedingungen

3. Zur Berechnung der 12 gewichteten Jahre wird die Punktedifferenz zwischen den Grenzwerten «sehr schwierige Lebensbedingungen» (62 Punkte) und «Stadt Bern» (95 Punkte) ermittelt (33 Punkte) und mit 12 (= Jahre) multipliziert. Das Ergebnis von 396 Punkten entspricht 12 gewichteten Aufenthaltsjahren.
4. Erworbene Indexpunkte zwischen 198 und 396 Punkten ergeben einen Vorbezugsanspruch gemäss nachfolgender Tabelle:

Anzahl Indexpunkte	Pensionierungsvorbezugsanspruch
396 und mehr	36 Monate
380–395	35 Monate
369–379	34 Monate
358–368	33 Monate
347–357	32 Monate
336–346	31 Monate
325–335	30 Monate
314–324	29 Monate
303–313	28 Monate
292–302	27 Monate
281–291	26 Monate
270–280	25 Monate
259–269	24 Monate
248–258	23 Monate
237–247	22 Monate
226–236	21 Monate
215–225	20 Monate
204–214	19 Monate
198–203	18 Monate

Teil 2: Anrechnung der Einsatzorte vor 1998
Indexpunkte für Einsätze vor dem 1. Januar 1998

95	95	74	70	63	56	47
Normale Lebensbedingungen			Schwierige Lebensbedingungen			Sehr schwierige Lebensbedingungen
Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6	Zone 7
Amnecy	Amsterdam	Athen	Ankara	Algier	Abidjan	Addis Abeba
Besançon	Antwerpen	Atlanta	Belgrad	Amman	Abu Dhabi	Almaty
Bonn	Bordeaux	Barcelona	Berlin DDR	Brasilia	Antananarivo	Bagdad
Bregenz	Berlin	Boston	Budapest	Bukarest	Asuncion	Bamako
Dijon	Brüssel	Canberra	Casablanca	Dakar	Beirut	Conakry
Düsseldorf	Den Haag	Chicago	Curitiba	Damaskus	Buenos Aires	Dar es Sal.
Florenz	Hamburg	Dresden	Istanbul	Harare	Caracas	Dhaka
Frankfurt	Hannover	Dublin	Kapstadt	Johannesb.	Colonou	Hanoi
Freiburg	Le Havre	Helsinki	Prag	Kathmandu	Dubai	Khartoum
Genua	Lille	Houston	Pretoria	Kigali	Dubai	Kinshasa
Köln	Neapel	Kopenhagen	Rabat	Quito	Guatemala	Lagos
Luxemburg	Rom	Las Palmas	Sofia	San José	Hongkong	Luanda
Lyon	Rottterdam	Lissabon	Tunis	Santiago	Islamabad	Maputo
Mailand	Wien	London	Warschau	Santiago	Karachi	Mumbai
Marseille		Madrid	Windhoek	Tegucigalpa	Kingsston	N' Djaména
Mülhausen		Malaga	Zagreb	Tel-Aviv	Kuala L.	Niamey
München		Manchester			Lomé	Ouagadougou
Nizza		Melbourne			Managua	Sarajewo
Strassburg		Montevideo			Moskau	Taschkent
Stuttgart		Montréal			Panmunjon	Teheran
Turin		New Orleans			Riad	Tirana
Venedig		New York			Port-au-Pr.	
		Nikosia			Panama	
		Osaka			Recife	
		Oslo			Riga	
		Ottawa			Rosario	
					Saigon	
					Salvador de B.	
					Shanghai	
					Taipeh	

95	95	74	70	63	56	47
Normale Lebensbedingungen		Schwierige Lebensbedingungen		Sehr schwierige Lebensbedingungen		
Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6	Zone 7
		Palma de M. Paris San Francisco Stockholm Sydney Tokio Toronto Vancouver Washington Wellington Winnipeg			Singapur Skopje Slo Domingo Yaoundé	Tripolis

Teil 3: Anrechnung Einsatzorte von 1998–2001**Indexpunkte für Einsätze zwischen 1998 und 2001**

Sehr schwierige Lebensbedingungen				
Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Abidjan	61	60	60	57
Abuja	0	0	0	42
Addis Abeba	43	42	40	43
Akkra	56	65	64	57
Algier	43	43	46	50
Almaty	46	44	42	43
Antananarivo	42	41	41	42
Bagdad	0	0	0	30
Beijing	61	60	59	60
Beirut	54	54	56	57
Belgrad	54	34	39	43
Bombay	69	55	53	55
Dakar	62	60	60	59
Damaskus	55	54	53	54
Dar es Salaam	44	41	41	44
Dhaka	60	46	43	42
Djeddah	53	56	55	54
Guatemala	58	57	58	60
Hanoi	54	49	48	52
Havanna	43	44	45	47
Islamabad	63	62	59	60
Jakarta	65	59	56	59
Karachi	60	58	52	54
Khartoum	33	33	32	31
Kinshasa	36	43	36	37
Kuwait	55	62	64	59
Kyiv	53	57	57	58
La Paz	62	62	60	62
Lagos	44	41	39	42
Maputo	39	39	40	39
Mexico	71	68	59	59
Moskau	50	54	54	56
Nairobi	71	64	63	59
New Delhi	64	46	46	49
Port-au-Prince	40	46	44	44
Pristina	31	31	31	34
Riad	52	55	55	54
Sarajevo	36	43	46	50
Shanghai	62	60	60	61
Skopje	58	57	57	59
St. Petersburg	52	52	55	56

Sehr schwierige Lebensbedingungen

Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Taschkent	45	44	43	43
Teheran	51	55	49	48
Tiflis	0	0	0	32
Tirana	53	52	52	53
Tripolis	40	39	45	46
Yaoundé	54	48	48	48

Schwierige Lebensbedingungen

Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Abu Dhabi	64	71	70	71
Amman	65	65	67	68
Ankara	80	80	77	75
Asuncion	72	72	71	71
Athen	85	80	77	77
Bangkok	66	67	66	67
Brasilia	73	73	73	72
Bratislava	73	72	73	75
Bukarest	67	68	71	69
Caracas	69	66	66	65
Colombo	72	71	68	68
Dubai	64	72	71	73
Harare	73	73	71	69
Istanbul	80	80	77	76
Jerusalem East	75	75	75	72
Johannesburg	79	80	78	80
Kairo	66	70	69	70
Kapstadt	82	83	80	80
Kingston	62	62	63	63
Kuala Lumpur	83	80	76	80
Lima	62	67	67	69
Manila	76	74	70	70
Nicosia	83	81	80	79
Panmunjom	69	69	66	66
Pretoria	79	80	78	80
Quito	71	70	66	68
Rabat	69	69	69	71
Riga	62	76	78	76
Rio de Janeiro	70	71	70	71
San José	72	73	73	72
Santa Fé de Bogota	63	66	64	63
Santiago de Chile	72	72	72	74
Santo Domingo	59	68	68	67

Schwierige Lebensbedingungen

Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Sao Paulo	72	73	71	71
Seoul	76	76	72	72
Sofia	71	72	72	71
Taipeh	78	77	74	75
Tel-Aviv	79	82	80	79
Tunis	78	78	76	77
Warschau	78	80	80	79
Zagreb	67	68	70	71

Normale Lebensbedingungen

Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Amsterdam	99	100	98	99
Atlanta	96	96	94	93
Barcelona	91	92	90	93
Berlin	95	96	97	98
Bonn	97	98	95	97
Bordeaux	96	98	97	97
Boston	92	93	92	93
Brüssel	99	100	98	99
Budapest	82	85	87	88
Buenos Aires	84	85	83	83
Canberra	94	94	93	92
Chicago	92	91	90	92
Den Haag	99	100	98	99
Dresden	95	96	86	89
Dublin	95	95	96	96
Düsseldorf	99	99	98	99
Frankfurt a.M.	97	98	98	100
Genua	92	91	91	92
Hamburg	98	98	97	97
Helsinki	99	99	98	99
Hong Kong	83	84	83	84
Houston	90	89	87	88
Kopenhagen	100	100	100	100
Las Palmas G.C.	91	92	90	94
Lissabon	90	91	90	91
Ljubljana	0	0	0	81
London	94	95	94	94
Los Angeles	89	88	87	90
Luxemburg	99	99	98	99
Lyon	96	98	97	97
Madrid	93	93	94	94

Normale Lebensbedingungen

Vertretungen	1998	1999	2000	2001
Mailand	92	91	91	92
Manchester	91	92	91	93
Marseille	96	98	97	97
Melbourne	94	95	93	93
Montevideo	84	85	85	85
Montreal	96	96	95	96
Mülhausen	96	98	97	97
München	99	100	99	100
Neapel	89	90	88	87
New York	92	92	90	91
Osaka	89	88	87	88
Oslo	98	99	98	99
Ottawa	96	96	95	96
Paris	97	98	97	97
Prag	82	84	84	85
Rom	89	90	88	89
San Francisco	92	91	91	93
Singapur	94	94	93	94
Stockholm	97	98	97	99
Strassburg	96	98	97	97
Stuttgart	99	100	99	100
Sydney	94	94	93	94
Tokio	90	90	89	90
Toronto	98	98	95	95
Vancouver	98	98	97	99
Venedig	92	91	91	92
Washington	94	94	92	93
Wellington	93	92	91	92
Wien	100	100	99	100

Funktionsbänder- und Lohnklassenzuteilung in den Karrierediensten

A Diplomatischer Dienst

A1 Funktionsband 1

Nach Bestehen des Zulassungswettbewerbs zum diplomatischen Dienst:

Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet an der Zentrale oder bei einer Vertretung bzw. im Bereich des Managements diplomatischer Ressourcen an der Zentrale.

A1.1 Dritte/r Botschaftssekretär/in Diplomatische/r Mitarbeiter/in **20. Lohnklasse**

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die den für den diplomatischen Dienst vorgesehenen Zulassungswettbewerb erfolgreich bestanden haben und denen erstmals der Ausbildung entsprechende Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung übertragen sind.

A1.2 Zweite/r Botschaftssekretär/in Diplomatische/r Mitarbeiter/in **22. Lohnklasse**

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die nach einer Tätigkeit von mindestens zwei Jahren und acht Monaten in der 20. Lohnklasse Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung selbständig und effizient erfüllen.

A1.3 Erste/r Botschaftssekretär/in Diplomatische/r Mitarbeiter/in **24. Lohnklasse**

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 22. Lohnklasse umfassende Berufserfahrung erworben haben und mit der selbständigen Erfüllung anspruchsvoller Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung betraut sind.

A2 Funktionsband 2

Nach Bestehen der erforderlichen laufbahnspezifischen Entwicklungs- und Qualifikationsschritte:

Mittlere Führungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet an der Zentrale oder bei einer Vertretung bzw. im Bereich des Managements diplomatischer Ressourcen an der Zentrale;

Hoch qualifizierte Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet an der Zentrale oder bei multilateralen Vertretungen.

**A2.1 Botschaftsrat/-rätin
Sektionschef/in
Diplomatische/r Adjunkt/in**

26. Lohnklasse

Angestellte des diplomatischen Dienstes, denen nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 24. Lohnklasse Aufgaben mit mittlerer Führungsverantwortung im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung übertragen sind, oder die in gewissen Fällen dank ihrer spezialisierten Kenntnisse auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet hoch qualifizierte Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung erfüllen. Darunter fallen namentlich Angestellte, die:

- die Funktion der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Chefin oder des Chefs einer Mission ausüben
- einer gewichtigen Organisationseinheit mit diplomatischen Interessenwahrungsaufgaben einer Mission vorstehen
- selbständig hoch qualifizierte Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung an multilateralen Vertretungen oder an der Zentrale wahrnehmen
- die Leitung einer mit diplomatischen Interessenwahrungsaufgaben betrauten Sektion oder einer gleichwertigen Organisationseinheit an der Zentrale wahrnehmen
- die Funktion der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Chefin oder des Chefs einer gewichtigen mit diplomatischen Interessenwahrungsaufgaben betrauten Sektion oder einer gleichwertigen Organisationseinheit an der Zentrale ausüben
- in besonderen Fällen die Funktion der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Chefin oder des Chefs einer konsularischen Vertretung ausüben.

A2.2 Botschaftsrat/-rätin 28. Lohnklasse
Sektionschef/in
Diplomatische/r Adjunkt/in

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 26. Lohnklasse:

- sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer A2.1 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben
- in besonderen Fällen die Leitung einer konsularischen Vertretung oder die interimistische Leitung einer Mission, deren Chefin oder Chef in einem Drittland residiert, innehaben.

A2.3 Botschaftsrat/-rätin 30. Lohnklasse
Sektionschef/in
Diplomatische/r Berater/in

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 28. Lohnklasse hinsichtlich Persönlichkeit, beruflicher Kenntnisse und Erfahrung sowie Sozial- und Führungskompetenz in der Regel als Anwärter für höhere Führungsfunktionen angesehen werden.

A2.4 Botschaftsrat/-rätin 30. Lohnklasse
mit Funktionszulage

Angestellte des diplomatischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 30. Lohnklasse hinsichtlich Persönlichkeit, beruflicher Kenntnisse und Erfahrung sowie Sozial- und Führungskompetenz als Anwärter für höhere Führungsfunktionen angesehen werden und die als erste Mitarbeitende auf einer der folgenden Missionen eingesetzt sind: Beijing, Berlin, Brüssel Mission, Genf Mission UNO, London, Moskau, New York UNO, Paris, Rom, Tokio, Washington, Wien (bil.).

A3 Funktionsband 3

Nach Bestehen der erforderlichen laufbahnspezifischen Entwicklungs- und Qualifikationsschritte:

Leitung kleinerer diplomatischer Vertretungen bzw. höhere Führungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung oder des Ressourcenmanagements an der Zentrale.

A3.1 Missionschef/in 32. Lohnklasse
Abteilungschef/in
Vizedirektor/in

Angestellte des diplomatischen Dienstes, denen nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 30. Lohnklasse eine der folgenden Kaderfunktionen übertragen ist:

- Leitung einer der folgenden Missionen: Abu Dhabi, Bratislava, Hong Kong GK, Kuwait, Ljubljana, Montevideo, Paris UNESCO, Pristina, Tripolis, Wellington.
- Funktionen an der Zentrale: Vizedirektor/in DRA, Vizedirektor/in DV.

A4 Funktionsband 4

Leitung kleinerer diplomatischer Vertretungen mit zahlreichen Seitenakkreditierungen oder mit ausgeprägten, für die Schweiz besonders relevanten ausserpolitischen Schwerpunktaufgaben bzw. höhere Führungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder des Ressourcenmanagements an der Zentrale.

A4.1 Missionschef/in 33. Lohnklasse **Abteilungschef/in** **Stellvertretende/r Direktor/in**

Angestellte des diplomatischen Dienstes, denen nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 32. Lohnklasse eine der folgenden Kaderfunktionen übertragen ist:

- Leitung einer der folgenden Missionen: Abuja, Addis Abeba, Akkra, Algier, Amman, Beirut, Bogota, Colombo, Dakar, Damaskus, Dar es Salaam, Dublin, Guatemala, Hanoi, Harare, Havanna, Kinshasa, Kuala Lumpur, Lima, Luxemburg, Manila, Maputo, Quito, Rabat, Riga, San José, Santiago, Sarajevo, Singapur, Skopje, Taschkent, Tiflis, Tirana, Tunis, Zagreb.
- Funktionen an der Zentrale: Stellvertretende/r Direktor/in DRA, Stellvertretende/r Direktor/in DV, Chef/in Protokoll, Chef/in ZAPS, Botschafter/in Konfliktbearbeitung, Chef/in PRS, Chef/in ZISP, Genf Abrüstung, Genf Zentrum für Sicherheitspolitik, Stellvertretende/r Generalsekretär/in.

A5 Funktionsband 5

Leitung grosser diplomatischer Vertretungen mit umfassendem Spektrum von für die Schweiz relevanten ausserpolitischen Tätigkeitsfeldern bzw. höchste Führungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung oder des Ressourcenmanagements an der Zentrale.

A5.1 Missionschef/in 34. Lohnklasse **Abteilungschef/in** **Stellvertretende/r Direktor/in**

Angestellte des diplomatischen Dienstes, denen nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 33. Lohnklasse eine der folgenden Kaderfunktionen übertragen ist:

- Leitung einer der folgenden Missionen: Abidjan, Ankara, Athen, Bangkok, Belgrad, Brasilia, Brüssel (bil./NATO), Budapest, Buenos Aires, Bukarest, Canberra, Caracas, Den Haag, Helsinki, Islamabad, Jakarta, Kairo, Kyiv, Kopenhagen, Lissabon, Madrid, Mexico, Nairobi (bil./UNO), New Delhi,

New York GK, Oslo, Ottawa, Paris OECD, Prag, Pretoria, Riad, Seoul, Sofia, Stockholm, Strassburg ER, Teheran, Tel Aviv, Warschau, Wien (OSZE/UNO).

- Funktionen an der Zentrale: Chef/in PA I; Chef/in PA II Afrika, Chef/in PA II Amerika, Chef/in PA II Asien, Chef/in PA III, Chef/in PA IV, Chef/in PA V, Chef/in PA VI, Chef/in Dipl. Inspektorat.

A6 Funktionsband 6

Leitung von diplomatischen Grösstvertretungen mit umfassendem Spektrum von für die Schweiz relevanten aussenpolitischen Tätigkeitsfeldern.

A6.1 Missionschef/in

34. Lohnklasse mit Funktionszulage

Angestellte des diplomatischen Dienstes, denen nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 34. Lohnklasse die Leitung einer der folgenden Missionen übertragen ist:

- Leitung einer der folgenden Missionen: Beijing, Berlin, Brüssel Mission, Genf Mission UNO, London, Moskau, New York UNO, Paris, Rom, Tokio, Washington, Wien (bil.).
- Funktionen an der Zentrale: Chef/in IB.

B Konsularischer Dienst

B1 Funktionsband 1

Nach Bestehen des Zulassungswettbewerbs zum konsularischen Dienst:

Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der konsularischen Dienstleistungen und der Administration sowie stellvertretende Betriebsführung.

B1.1 Konsultssekretär/in Konsularische/r Mitarbeiter/in

12. Lohnklasse

Angestellte des konsularischen Dienstes, die den für den konsularischen Dienst vorgesehenen Zulassungswettbewerb erfolgreich bestanden haben und denen erstmals der Ausbildung entsprechende Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der konsularischen Dienstleistungen und der Administration übertragen sind.

B1.2 Konsultssekretär/in 14. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in

Angestellte des konsularischen Dienstes, die sich nach einer Tätigkeit von mindestens zwei Jahren und drei Monaten in der 12. Lohnklasse vertiefte Kenntnisse im Bereich der konsularischen Dienstleistungen und der Administration angeeignet haben und die entsprechende Sachbearbeitungsaufgaben selbständig erfüllen.

B1.3 Konsultssekretär/in 16. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in

Angestellte des konsularischen Dienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 14. Lohnklasse, denen ein breites Spektrum von Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der konsularischen Dienstleistungen und der Administration übertragen ist, die sie selbständig erfüllen.

B1.4 Vizekonsul/in 18. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in

Angestellte des konsularischen Dienstes nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 16. Lohnklasse, die:

- sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer B1.3 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben
- die stellvertretende Leitung einer Kanzlei oder die Leitung eines wichtigen konsularischen Dienstzweiges einer grossen Kanzlei innehaben.

B1.5 Vizekonsul/in 20. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in

Angestellte des konsularischen Dienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 18. Lohnklasse, die:

- sich bei der selbständigen Erfüllung eines breiten Spektrums von anspruchsvollen Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der konsularischen Dienstleistungen und der Administration durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben
- sich bei der stellvertretenden Leitung einer Kanzlei oder bei der Leitung eines wichtigen konsularischen Dienstzweiges einer grossen Kanzlei vollumfänglich bewährt haben.

B2 Funktionsband 2

Nach Bestehen der erforderlichen laufbahnspezifischen Entwicklungs- und Qualifikationsschritte:

Betriebsführung an einer Vertretung bzw. Verwaltungsführung an der Zentrale;

In besonderen Fällen: Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet an der Zentrale oder bei Vertretungen.

**B2.1 Konsul/in 20. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in**

Angestellte des konsularischen Dienstes nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 18. Lohnklasse, die erstmals:

- die Leitung einer Kanzlei innehaben
- die stellvertretende Leitung einer grossen Kanzlei oder die Leitung eines wichtigen konsularischen Dienstzweiges einer Grösstkanzlei wahrnehmen
- an der Zentrale die Leitung eines Verwaltungsdienstes oder die stellvertretende Leitung eines gewichtigen Verwaltungsdienstes innehaben
- in besonderen Fällen, auf Grund der ihnen zugesprochenen allgemeinen Eignung für die diplomatische Interessenwahrung, Aufgaben wie Angestellte gemäss Ziffer A1.1 erfüllen.

**B2.2 Konsul/in 22. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in**

Angestellte des konsularischen Dienstes nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 20. Lohnklasse, die:

- bei der Erfüllung von Aufgaben der Betriebs- bzw. Verwaltungsführung nach Ziffer B2.1 erweiterte Erfahrungen erworben haben
- in besonderen Fällen, auf Grund der ihnen zugesprochenen allgemeinen Eignung für die diplomatische Interessenwahrung, Aufgaben wie Angestellte gemäss Ziffer A1.2 erfüllen.

**B2.3 Konsul/in 24. Lohnklasse
Konsularische/r Mitarbeiter/in**

Angestellte des konsularischen Dienstes nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 22. Lohnklasse, die:

- sich bei der Erfüllung von Aufgaben der Betriebs- bzw. Verwaltungsführung nach Ziffer B2.1 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben
- in besonderen Fällen, auf Grund der ihnen zugesprochenen allgemeinen Eignung für die diplomatische Interessenwahrung, Aufgaben wie Angestellte gemäss Ziffer A1.3 erfüllen.

B3 Funktionsband 3

Nach Bestehen der erforderlichen laufbahnspezifischen Entwicklungs- und Qualifikationsschritte:

Leitung einer konsularischen Vertretung sowie mittlere Führungsaufgaben im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet bei einer Vertretung;

Betriebsführung an Gross- und Grösstvertretungen bzw. höhere Führungsaufgaben im Bereich des Ressourcenmanagements an der Zentrale;

In besonderen Fällen: Hochqualifizierte Sachbearbeitung im Bereich der diplomatischen Interessenwahrung auf politischem, wirtschaftlichem, kulturellem oder anderem Gebiet an der Zentrale oder bei multilateralen Vertretungen.

**B3.1 Konsul/in
Sektionschef/in
Diplomatische/r Adjunkt/in**

26. Lohnklasse

Angestellte des konsularischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 24. Lohnklasse:

- die Funktion der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der Chefin oder des Chefs einer konsularischen Vertretung ausüben
- mit der Leitung einer grossen Kanzlei betraut sind
- die stellvertretende Leitung einer Grösstkanzlei innehaben
- an der Zentrale die Leitung einer mit konsularischen Interessenwahrungsaufgaben betrauten Sektion, die stellvertretende Leitung einer gewichtigen mit konsularischen Interessenwahrungsaufgaben betrauten Sektion oder die Leitung eines gewichtigen Verwaltungsdienstes innehaben
- sich über die allgemeine Eignung für die Interessenwahrung ausgewiesen haben und Aufgaben wie Angestellte gemäss Ziffer A2.1 an Vertretungen erfüllen.

**B3.2 Generalkonsul/in
Konsul/in
Abteilungschef/in
Sektionschef/in
Diplomatische/r Adjunkt/in**

28. Lohnklasse

Angestellte des konsularischen Dienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 26. Lohnklasse:

- die Leitung einer konsularischen Vertretung oder die interimistische Leitung einer Mission, deren Chefin oder Chef in einem Drittland residiert, innehaben
- mit der Leitung einer Grösstkanzlei betraut sind

- an der Zentrale die Leitung einer Verwaltungsabteilung der DRA oder die Leitung einer gewichtigen mit konsularischen Interessenwahrungsaufgaben betrauten Sektion innehaben
- diplomatische Interessenwahrungsaufgaben wie Angestellte gemäss Ziffer A2.1 an Vertretungen erfüllen und sich dabei durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

B3.3 Generalkonsul/in 30. Lohnklasse
Konsul/in
Abteilungschef/in
Sektionschef/in

Angestellte des konsularischen Dienstes nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 28. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer B3.2 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C Sekretariats- und Fachdienst²¹

C1 Funktionsstufe 1

Sekretariats- und einfache Kanzleiaufgaben.

C1.1 Verwaltungssekretär/in 5. Lohnklasse

(Das EDA stellt keine neuen Sekretariatsmitarbeitenden in den Karrierediensten mehr an.)

C1.2 Verwaltungssekretär/in 7. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach einer Tätigkeit von mindestens zwei Jahren in der 5. Lohnklasse erweiterte Berufskennnisse und Erfahrung im Bereich des Sekretariatswesens erworben haben, und denen ihrer Ausbildung entsprechende Sekretariatsaufgaben übertragen sind.

C1.3 Verwaltungssekretär/in 10. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die sich nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 7. Lohnklasse umfassende Kenntnisse des Sekretariatswesens angeeignet haben und selbständig arbeiten.

C1.4 Verwaltungssekretär/in 12. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 10. Lohnklasse auch anspruchsvollere Sekretariatsaufgaben zur

²¹ Das EDA stellt keine neuen Sekretariats- und Fachdienstmitarbeitende in den Karrierediensten mehr an.

selbständigen Erledigung übertragen erhalten und die allenfalls auch einfache Kanzleiarbeiten ausführen.

C1.5 Verwaltungssekretär/in**13. Lohnklasse**

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 12. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer C1.4 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C2 Funktionsstufe 2

Unterstützungsaufgaben für die Sachbearbeitung im Bereich der Interessenwahrung oder der anspruchsvolleren Kanzleiarbeit.

C2.1 Teamassistent/in**14. Lohnklasse**

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 12. oder 13. Lohnklasse anspruchsvolle Sekretariatsarbeit für Missions- bzw. Postenchefs oder -chefinnen oder für Inhaber/innen vergleichbarer Funktionen an der Zentrale selbständig erledigen, oder unter der Anleitung von Vorgesetzten bei einfachen Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder wichtigen Kanzleiarbeiten mitwirken.

C2.2 Teamassistent/in**15. Lohnklasse**

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 14. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer C2.1 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C2.3 Teamassistent/in**16. Lohnklasse**

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 14. oder 15. Lohnklasse anspruchsvolle Sekretariatsarbeit für Missionschefs oder -chefinnen von Gross- und Grösstvertretungen oder für Inhaber/innen vergleichbarer Funktionen an der Zentrale selbständig erledigen, oder unter der Anleitung von Vorgesetzten bei wichtigen Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder anspruchsvollen Kanzleiarbeiten mitwirken.

C2.4 Teamassistent/in**17. Lohnklasse**

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 16. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer C2.3 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C3 Funktionsstufe 3

Selbständige Betreuung von Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder der anspruchsvollen Kanzleiarbeit.

C3.1 Fachangestellte/r 18. Lohnklasse

(Das EDA befördert keine Angehörigen der Karrierdienste mehr von Funktionen des Sekretariatsdienste in solche des Fachdienstes.)

C3.2 Fachangestellte/r 19. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 18. Lohnklasse, die sich bei der selbständigen Erfüllung von einfachen Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder wichtigen Kanzleiarbeiten durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C3.3 Fachangestellte/r 20. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach mindestens zweijähriger Tätigkeit in der 18. oder 19. Lohnklasse selbständig wichtige Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung oder anspruchsvolle Kanzleiarbeiten wahrnehmen.

C3.4 Fachangestellte/r 21. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 20. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer C3.3 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

C3.5 Fachangestellte/r 22. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes, die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 20. oder 21. Lohnklasse selbständig anspruchsvolle Sachbearbeitungsaufgaben im Bereich der Interessenwahrung wahrnehmen.

C3.6 Fachangestellte/r 23. Lohnklasse

Angestellte des Sekretariats- und Fachdienstes mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in der 22. Lohnklasse, die sich bei der Erfüllung von Aufgaben nach Ziffer C3.5 durch Effizienz, Initiative, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vollumfänglich bewährt haben.

Anhang 3
(Art. 60)**Bezahlter Urlaub im Ausland**

Grund	Detail	Anspruch	Bemerkungen
Todesfälle	Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, eines Elternteils oder eines Kindes	3 Tage	Für Angestellte mit Dienstort im Ausland kann der Urlaub in begründeten Fällen um höchstens 2 Tage verlängert werden.
Plötzliche und schwere Erkrankung von Familienmitgliedern bzw. Begleitpersonen	Für die Pflege von unerwartet schwer erkrankten oder von verunfallten Familienmitgliedern	bis 2 Tage pro Ereignis	Für Angestellte mit Dienstort im Ausland kann der Urlaub in begründeten Fällen um höchstens 4 Tage verlängert werden.
Alleinerziehende Elternteile mit Dienstort im Ausland	Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten (z. B. Begleitung der Kinder zu Arztbesuchen, für Schulbesuche usw.)	bis 5 Tage pro Kalenderjahr	
Umzug mit Wechsel des Dienstortes im gleichen Land (Versetzung in der Schweiz und im Ausland)	Ordnen der persönlichen Angelegenheiten und Vorbereitung der Abreise an den neuen Dienstort	2 Tage	
	Suche einer neuen Wohnung	bis 3 Tage	
	Besichtigung einer zugewiesenen Dienstwohnung	bis 1 Tag	
	Einzug in eine möblierte Wohnung oder ein möbliertes Zimmer nach erfolgter Versetzung	1 Tag	
	Einzug in eine unmöblierte Wohnung oder ein unmöbliertes Zimmer, sofern der Umzug innert zwei Jahren erfolgt	2 Tage	
Umzug bei einer Versetzung in ein anderes Land	Ordnen der persönlichen Angelegenheiten und Vorbereitung der Abreise	bis 3 Tage	
	Suche einer neuen Wohnung	bis 3 Tage	
	Besichtigung einer zugewiesenen Dienstwohnung	bis 1 Tag	
	Einzug in eine möblierte Wohnung oder ein möbliertes Zimmer	1 Tag	

Grund	Detail	Anspruch	Bemerkungen
	Einzug in eine unmöblierte Wohnung oder ein unmöbliertes Zimmer	3 Tage	
	Ein- und Auslagerung des Umzugsgutes in der Schweiz	bis 2 Tage	
Teilnahme an Zulassungswettbewerben	Teilnahme an Zulassungswettbewerben	für die Dauer des Zulassungswettbewerbs	Für Angestellte mit Dienort im Ausland kann der Urlaub in begründeten Fällen um höchstens 2 Tage verlängert werden.
Versetzung mit dem Auto	Versetzungsreise mit dem Auto	1 bis 3 Tage	Angestellte, die das Auto für die Versetzungsreise benutzen.

Anhang 4
(Art. 106 und 121)

Pauschale für Öffentlichkeitsarbeit

Beträge der Pauschalentschädigung

Funktionsstufe	Angestellte/Angestellter		Begleitpersonenzuschlag	
	Reduzierte Pauschale	Volle Pauschale (mit Einladungen zu Hause)	Reduzierte Pauschale	Volle Pauschale (mit Einladungen zu Hause)
1 – Kat. I		24 004	4 000	14 500
1 – Kat. II		20 873	4 000	12 500
1 – Kat. III		18 785	3 500	11 000
1 – Kat IV		17 221	3 500	10 000
Mitarbeiter/innen				
2	20 193	34 962	3 500	11 000
3	17 533	30 695	3 500	10 500
4	16 024	27 135	3 500	10 000
5	13 332	22 891	3 000	9 500
6	11 937	19 308	3 000	9 000
7	11 667	18 265	3 000	8 500
8	10 090	16 176	2 500	8 000
9	9 388	14 611	2 500	7 500
10	8 410	12 523	2 500	7 000
11	7 724	10 436	2 500	6 000
12	6 418	8 349	2 500	5 000
13	5 114	6 262	2 500	4 000

Kaufkraftausgleich**Vergleichsindex**

Der zur Anwendung gelangende Kaufkraftausgleich (KKA) richtet sich nach dem auf Grund einer Preiserhebung resp. einer Fortrechnung ermittelten Vergleichsindex. Der KKA wird wie folgt festgesetzt:

Vergleichs- index		massgebender KKA	
75.1*	–	80.0	–20
80.1	–	85.0	–15
85.1	–	90.0	–10
90.1	–	95.0	– 5
95.1	–	102,4	0
102,5	–	107,4	+5
107,5	–	112,4	+10
112,5	–	117.4*	+15

* Bei tieferen oder höheren Vergleichsindizes nach gleichem Muster. Es besteht keine Beschränkung nach unten oder oben.

