

# Bundespersonalverordnung (BPV)

## Änderung vom 1. Mai 2013

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
verordnet:*

I

Die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 2 Abs. 3 und 5*

<sup>3</sup> Alle weiteren Arbeitgeberentscheide für das Personal nach Absatz 1 treffen die Departemente, soweit diese Verordnung oder andere Erlasse nichts anderes bestimmen.

<sup>5</sup> Die Zuständigkeit für Arbeitgeberentscheide im Sinne von Absatz 4 wird bei den Bundesämtern oder den ihnen gleichzustellenden Organisationseinheiten vermutet, sofern die Departemente nichts anderes bestimmen.

*Art. 2a* Titel «Direktor» oder «Direktorin»

Der Titel «Direktor» oder «Direktorin» darf nur Amtsdirektoren oder Amtsdirektorinnen verliehen werden.

*Art. 3 Abs. 2*

<sup>2</sup> Das EDA verleiht im internationalen Verkehr übliche Titel an von ihm angestellte Personen, sofern sie nicht dem Rang eines Missionschefs entsprechen.

*Art. 4 Sachüberschrift, Abs. 1, 1<sup>bis</sup>, 4–6*

Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber fördert die Entwicklung aller Angestellten durch Massnahmen am Arbeitsplatz und durch Aus- und Weiterbildung.

<sup>1bis</sup> Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) entwickelt zusammen mit den anderen Departementen die Strategie für die Personalentwicklung, unterstützt die Departemente bei der Umsetzung und fördert eine bundesweite Unternehmenskultur.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Er kann die Kosten für die bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen.

<sup>1</sup> SR 172.220.111.3

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber kann von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese die Aus- oder Weiterbildung abbrechen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung auflösen und nicht unterbrochlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen.

<sup>6</sup> Er kann für die Rückforderung dieser Aus- oder Weiterbildungskosten eine Frist von höchstens vier Jahren gewähren, wenn sein Kostenanteil mindestens 50 000 Franken beträgt.

#### *Art. 5 Sachüberschrift, Abs. 1 und 3*

##### Kaderentwicklung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt für die Kaderentwicklung.

<sup>3</sup> Das EFD entwickelt zusammen mit den Departementen die Strategie für die Kaderentwicklung. Es stellt die Umsetzung der Strategie sicher und unterstützt dabei die Departemente.

#### *Art. 10*            Ökologisches Verhalten

(Art. 4 Abs. 2 Bst. h und 32 Bst. d BPG)

Das EFD entwickelt zusammen mit den anderen Departementen geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen Verhaltens des Bundespersonals bei der Arbeit.

#### *Art. 10a*            Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung

(Art. 32 Bst. d BPG)

<sup>1</sup> Das EFD erlässt im Einvernehmen mit den Departementen Weisungen betreffend die Arbeitssicherheit, den Schutz der Gesundheit der Angestellten und die Gesundheitsförderung in den Departementen.

<sup>2</sup> Die Departemente sind verantwortlich für die Arbeitssicherheit und den Schutz der Gesundheit ihrer Angestellten sowie für die Gesundheitsförderung in ihren Verwaltungseinheiten.

#### *Art. 11*            Ärztlicher Dienst

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

<sup>1</sup> Das EFD bezeichnet einen ärztlichen Dienst, der für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen zuständig ist.

<sup>2</sup> Der ärztliche Dienst nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a. Er erstellt im Auftrag der Verwaltungseinheiten die Eignungsbeurteilung der Bewerber und Bewerberinnen bei der Anstellung und die Eignungsbeurteilung der Angestellten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- b. Er beurteilt die Invaliditäts- und Morbiditätsrisiken der Bewerber und Bewerberinnen bei der Anstellung für sicherheitsrelevante Funktionen.

- c. Er führt im Auftrag der Verwaltungseinheiten vertrauensärztliche Untersuchungen bei Erkrankungen, Unfällen, Wiedereingliederungen und einer allfälligen Berufsinvalidität durch.
- d. Er arbeitet bei Bedarf mit den zuständigen Stellen im betrieblichen Case Management zusammen.
- e. Er kann Verwaltungseinheiten in deren Auftrag bei der Arbeitssicherheit, beim Gesundheitsschutz und bei der Gesundheitsförderung beraten und unterstützen.

*Art. 11a* Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g, 21 Abs. 1 Bst. d und 27d Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person schöpft die zuständige Stelle nach Artikel 2 alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers). Sie kann die Personal- und Sozialberatung in ihre Abklärungen einbeziehen.

<sup>2</sup> Die zuständige Stelle kann die angestellte Person verpflichten, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.

*Art. 14 Abs. 3*

<sup>3</sup> Das EFD sorgt für eine regelmässige Information des Bundespersonals.

*Art. 15 Abs. 3<sup>bis</sup>*

<sup>3bis</sup> Die Lohnentwicklung wird nur dann gewährt, wenn die angestellte Person während der Beurteilungsperiode trotz längerer Abwesenheiten genügend lange anwesend war, damit ihre Leistung, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten beurteilt werden können.

*Art. 18 Abs. 3 Bst. a, b<sup>bis</sup>, c, d, h, k, m und p*

<sup>3</sup> Fachstelle für personalpolitische Fragen ist das Eidgenössische Personalamt (EPA). Es nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a. Es erarbeitet die Personal- und Vorsorgepolitik und befasst sich mit Führungsfragen.
- b<sup>bis</sup>. Es setzt die Entscheide des Bundesrats um, soweit deren Vollzug nicht explizit den Departementen zugewiesen wird.
- c. Es führt das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung als Dienstleister für die bundesweite Aus- und Weiterbildung und sorgt für entsprechende Angebote, insbesondere in den Bereichen Personalwesen, Berufsbildung und Vermittlung von Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenzen.
- d. Es bestimmt die Ausgestaltung der zentralen Personalinformationssysteme der Bundesverwaltung und führt diese. Es kann departementsspezifische Personalinformationssysteme bewilligen.

- h. Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderungen.
- k. Es berät und unterstützt die Departemente bei der Umsetzung der Personal- und Vorsorgepolitik.
- m. Es sorgt für die bundesweite interne Kommunikation und zentrale Information des Bundespersonals.
- p. Es stellt Systeme und Instrumente zur Umsetzung von Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung bereit.

*Art. 19 Bst. a*

Die Departemente sind für die Umsetzung der Personalpolitik und für die Anwendung der vorgegebenen Instrumente und Systeme in ihren Bereichen verantwortlich. Sie haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Sie konkretisieren, koordinieren und steuern die Personal- und Organisationsentwicklung einschliesslich der Kaderentwicklung.

*Art. 20* Human-Resources-Konferenz

<sup>1</sup> Die Human-Resources-Konferenz setzt sich aus Vertretungen aller Departemente zusammen und wird vom EPA geleitet.

<sup>2</sup> Sie hat eine zentrale Rolle bei der Erarbeitung, Koordination und Umsetzung der bundesrätlichen Personal- und Vorsorgepolitik und erfüllt insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Sie behandelt Grundsatzfragen der Umsetzung der bundesrätlichen Personal- und Vorsorgepolitik.
- b. Sie beurteilt die Entwicklung von Systemen und Instrumenten und prüft deren Einsatz.

*Art. 22 Abs. 2 Bst. d*

<sup>2</sup> Von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind ausgenommen:

- d. Stellen, die im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

*Art. 23 Abs. 1 Bst. b und 2*

<sup>1</sup> Soweit es für die Erfüllung ihrer hoheitlichen Aufgaben notwendig ist, kann der Stellenzugang auf Personen mit schweizerischem Bürgerrecht beschränkt werden:

- b. durch das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) für das in der Landesverteidigung und im Nachrichtendienst des Bundes eingesetzte Personal;

<sup>2</sup> *Aufgehoben*

*Art. 25 Abs. 2 Bst. f, 3 Einleitungssatz und Bst. b sowie 3<sup>bis</sup>*

<sup>2</sup> Der Vertrag nennt die Vertragsparteien und regelt mindestens:

- f. die Lohnklasse und den Lohn;

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann ohne Kündigung des Arbeitsvertrages unter Einhaltung der Fristen nach Artikel 30a Absätze 1–3 folgende Änderungen vornehmen:

- b. Änderungen der organisatorischen Eingliederung im Zusammenhang mit einer Umstrukturierung oder einer Reorganisation.

<sup>3<sup>bis</sup></sup> Der Arbeitgeber kann ohne Änderung des Arbeitsvertrages folgende Massnahmen für längstens zwölf Monate anordnen:

- a. Änderungen der Funktion beziehungsweise des Arbeitsbereichs und des Arbeitsorts, wenn diese dienstlich erforderlich und zumutbar sind;
- b. Änderungen der organisatorischen Eingliederung im Zusammenhang mit einer Umstrukturierung oder einer Reorganisation.

*Art. 26*                      Vertragliche Anstellungsbedingungen

(Art. 10 Abs. 3 Bst. f BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag mit den Staatssekretären und Staatssekretärinnen, mit den Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen und mit den Vizekanzlern und den Vizekanzlerinnen hält den Wegfall der gedeihlichen Zusammenarbeit mit dem Departementsvorsteher oder der Departementsvorsteherin beziehungsweise mit dem Bundeskanzler oder der Bundeskanzlerin als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG fest.

<sup>2</sup> Wird dem Bundesrat eine Kündigung nach Absatz 1 beantragt, so sind im Antrag die Umstände darzulegen, die die gedeihliche Zusammenarbeit als ausgeschlossen erscheinen lassen. Der betroffenen Person ist Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme an den Bundesrat zu bieten.

<sup>3</sup> Der Arbeitsvertrag mit den Generalsekretären und Generalsekretärinnen und mit den Informationschefs und Informationschefinnen der Departemente hält den Wegfall des Willens des Departementsvorstehers oder der Departementsvorsteherin zur Zusammenarbeit als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG fest.

<sup>4</sup> Der Arbeitsvertrag mit den persönlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Departementsvorsteher und der Departementsvorsteherinnen hält folgende Gründe für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG fest:

- a. den Wegfall des Willens des Departementsvorstehers oder der Departementsvorsteherin zur Zusammenarbeit;
- b. das Ausscheiden des Departementsvorstehers oder der Departementsvorsteherin aus dem Amt.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann höhere Staboffiziere jederzeit aus ihrer Funktion oder ihrem Kommando entlassen und in eine andere Funktion oder ein anderes Kommando versetzen. Für den Fall, dass die Versetzung in eine andere Funktion oder ein anderes Kommando nicht möglich ist, hält der Arbeitsvertrag mit den höheren Stabs-

offizieren diesen Umstand als Grund für eine ordentliche Kündigung nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG fest.

<sup>6</sup> Anstellungsbedingungen im Sinn der Absätze 1, 3, 4 und 5 dürfen mit weiteren Angestellten nur mit Zustimmung des Bundesrates vereinbart werden.

<sup>7</sup> Der Arbeitgeber kann das der Versetzungspflicht unterstehende Personal des EDA von den Anstellungsbedingungen nach den Absätzen 1, 3 und 4 ausnehmen.

*Art. 27* Probezeit  
(Art. 8 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die Probezeit dauert drei Monate.

<sup>2</sup> Für die folgenden Personalkategorien kann die Probezeit vertraglich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden:

- a. das militärische Personal;
- b. Aspiranten und Aspirantinnen des Grenzwachtkorps und des zivilen Zolls sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Edelmetallkontrolle;
- c. Steuerinspektoren und Steuerinspektorinnen der Eidgenössischen Steuerverwaltung;
- d. vom Bundesrat gewählte Personen nach Artikel 2 Absatz 1;
- e. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Nachrichtendienstes des Bundes, die regelmässig Zugang zu sensiblen Informationen haben.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen auf die Probezeit verzichten oder eine kürzere Probezeit vereinbaren.

*Art. 28* Befristete Arbeitsverhältnisse  
(Art. 9 BPG)

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 10 BPG oder der Pflicht zur Stellenausschreibung abgeschlossen werden.

*Art. 29 Klammerverweis, Abs. 1 und 4*  
(Art. 10 BPG)

<sup>1</sup> Angestellte, die aus eigener Veranlassung in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 übertreten, müssen den bisherigen Arbeitsvertrag kündigen. Die Beteiligten vereinbaren den Termin des Übertritts. Bei Uneinigkeit gelten die Kündigungsfristen nach Artikel 30a.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Kündigungsfristen zählen alle in den Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 Absatz 1 ohne Unterbruch geleisteten Arbeitsverhältnisse.

*Art. 30 Abs. 2*

<sup>2</sup> Kommt über eine Vertragsänderung keine Einigung zustande, so muss der Vertrag, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 25 Absätze 3, 3<sup>bis</sup> und 4, nach den Bestimmungen von Artikel 10 BPG gekündigt werden.

*Art. 30a*            Kündigungsfristen

(Art. 12 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ordentlich gekündigt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. zwei Monate im ersten Dienstjahr;
- b. drei Monate im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr;
- c. vier Monate ab dem zehnten Dienstjahr.

<sup>3</sup> Kündigt der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit einer angestellten Person, die in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht und der nur bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 ausgeübt werden kann (Monopolberufe), so verlängern sich die Kündigungsfristen nach Absatz 2:

- a. im ersten bis und mit dem neunten Dienstjahr um einen Monat;
- b. ab dem zehnten Dienstjahr um zwei Monate.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

*Art. 31 Abs. 1 Bst. a und 2*

<sup>1</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt als verschuldet, wenn:

- a. es durch den Arbeitgeber aus einem Grund nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstaben a–d oder Absatz 4 BPG oder aus einem anderen sachlichen Grund, an dem die angestellte Person das Verschulden trägt, aufgelöst wird;

<sup>2</sup> Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 in den Fällen nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe c BPG bestimmen, dass die Kündigung als unverschuldet gilt.

*Art. 31a*            Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung  
wegen Krankheit oder Unfall

(Art. 10 Abs. 3 und 12 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung auflösen.

<sup>2</sup> Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund vor Ende der Frist nach Absatz 1 auf-

lösen, sofern der Kündigungsgrund der angestellten Person vor der Arbeitsverhinderung bekanntgegeben wurde. Davon ausgenommen ist eine auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheitlich bedingt ist.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls beginnt die Frist nach Absatz 1 neu zu laufen.

<sup>4</sup> Verweigert die angestellte Person ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 11a oder befolgt sie die ärztlichen Anordnungen gemäss Artikel 56 Absatz 4 nicht, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ende der Frist nach Absatz 1 kündigen, sofern ein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG besteht.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis von angestellten Personen, bei denen durch die Invalidenversicherung eine dauernde Teilarbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 wegen mangelnder Tauglichkeit kündigen, sofern ihnen eine zumutbare Arbeit angeboten wird. Die Kündigung kann frühestens auf den Zeitpunkt des Beginns der Auszahlung der Invalidenrente erfolgen.

*Art. 32*

*Aufgehoben*

*Art. 35 Klammerverweis*

(Art. 10 Abs. 2 BPG)

*Art. 36*            Lohnklassen

(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:

Lohnklasse	Höchstbetrag in Franken
38	370 568
37	308 552
36	289 645
35	270 922
34	252 402
33	234 053
32	215 920
31	206 892
30	197 876
29	184 415
28	175 683
27	168 040
26	160 427
25	152 804
24	145 206



---

Lohnklasse	Höchstbetrag in Franken
23	136 849
22	130 478
21	125 463
20	120 463
19	115 458
18	110 463
17	105 442
16	101 225
15	97 295
14	93 420
13	90 165
12	87 001
11	83 888
10	80 852
9	77 780
8	74 695
7	71 685
6	68 643
5	65 591
4	63 744
3	62 746
2	61 750
1	60 764

---

*Art. 38a* Lohn bei verminderter Leistungsfähigkeit  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Ist die Leistungsfähigkeit der angestellten Person infolge gesundheitlicher Probleme vermindert, so können die Vertragsparteien in einer Vertragsänderung vereinbaren, dass:

- a. ein höherer Beschäftigungsgrad gilt, als im Arbeitsvertrag zur Erfüllung der Aufgaben verlangt wird; Lohn und Ortszuschlag bleiben unverändert;
- b. bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad ein tieferer Lohn und Ortszuschlag ausgerichtet wird, der dem Grad der Leistungsfähigkeit entspricht.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber überprüfen die Vertragsänderung regelmässig. Sobald die angestellte Person die für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Leistungsfähigkeit wieder erreicht hat, ist die Vertragsänderung rückgängig zu machen.

*Art. 39 Abs. 4*

<sup>4</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 2 wird der Lohn jährlich um 1–2 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

*Art. 44a* Realloohnerhöhung  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestimmt nach Verhandlungen mit den Personalverbänden den Umfang der Realloohnerhöhung und den Zeitpunkt, in dem sie wirksam wird. Er kann Angestellte bestimmter Lohnklassen von einer Realloohnerhöhung ausschliessen, wenn es die Situation auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigt, oder eine abgestufte Realloohnerhöhung nach Lohnklassen vornehmen.

<sup>2</sup> Anspruch auf eine Realloohnerhöhung haben Angestellte, die im Zeitpunkt, in dem die Erhöhung wirksam wird, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder infolge freiwilligem vorzeitigem Altersrücktritt oder Übertritt zu einer anderen Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 gekündigt haben.

<sup>3</sup> Keine Realloohnerhöhung erhalten Angestellte, denen bei tieferer Funktionsbewertung der bisherige Lohn nominal garantiert ist (Art. 52a).

<sup>4</sup> Die Realloohnerhöhung wird auf dem Lohn nach Artikel 36 und den Funktionszulagen nach Artikel 46 ausgerichtet. Die Höchstbeträge der Lohnklassen erhöhen sich jeweils im Umfang der Realloohnerhöhungen.

<sup>5</sup> Ein zum gleichen Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Realloohnerhöhung ausgerichteter Teuerungsausgleich nach Artikel 44 wird vor der Realloohnerhöhung vollzogen.

*Art. 45 Abs. 1 Bst. c*

<sup>1</sup> Vergütungen können ausgerichtet werden für:

- c. unregelmässige Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen ohne gleitende Arbeitszeit.

*Art. 51a Abs. 2 Bst. b und 5*

<sup>2</sup> Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und der Familienzulage. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet:

- b. von der angestellten Person bei anderen Arbeitgebern geltend gemachte Familien-, Kinder- oder Betreuungszulagen.

<sup>5</sup> Ergänzende Leistungen nach Absatz 4 werden auch für Stief- und Pflegekinder mit Wohnsitz im Ausland ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen nach den Artikeln 4 und 5 der Familienzulagenverordnung vom 31. Oktober 2007<sup>2</sup> erfüllt sind.

*Art. 52a Abs. 1, 1<sup>bis</sup> und 2*

<sup>1</sup> Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, eine Funktion tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er während zwei Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Arti-

<sup>2</sup> SR 836.21

kel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist. Nach spätestens zwei Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst.

<sup>1</sup>bis Bei Angestellten nach Artikel 26 Absatz 5 beträgt die Frist für die Anpassung des Lohnes an die neue Lohnklasse maximal vier Jahre.

<sup>2</sup> Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Der Lohn bleibt unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung nach Artikel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist. Angestellte nach Artikel 26 Absatz 5 sind von dieser Bestimmung ausgenommen.

#### *Art. 52b* Stellvertretung

<sup>1</sup> Die vollumfängliche und dauernde Stellvertretung des oder der Vorgesetzten wird in der Regel mit einer zusätzlichen Lohnklasse abgegolten. Davon kann insbesondere dann abgewichen werden, wenn die Angestellten:

- a. bei einer Abgeltung mit einer zusätzlichen Lohnklasse gleich eingereicht wären wie ihre Vorgesetzten;
- b. bei Abwesenheit ihrer Vorgesetzten keine Personalführungsaufgaben innehaben.

<sup>2</sup> Bei Wegfall der Stellvertretung richtet sich die Lohngarantie nach Artikel 52a.

#### *Art. 56 Abs. 5–9*

<sup>5</sup> Arbeiten die Angestellten nach Beginn der Arbeitsverhinderung zwischenzeitlich wieder, so verlängern sich die Fristen nach den Absätzen 1–3 um die Anzahl der Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb erfüllt werden.

<sup>6</sup> Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder einem neuen Unfall beginnen die Fristen nach den Absätzen 1–3 neu zu laufen.

<sup>7</sup> Wird einer angestellten Person nach Artikel 31a Absatz 5 gekündigt, so besteht die Lohnfortzahlungspflicht nach den Absätzen 1 und 2 solange weiter, wie sie nach dem gekündigten Arbeitsverhältnis gedauert hätte. Der Lohn nach dem neuen Arbeitsverhältnis und die finanziellen Leistungen der Invalidenversicherung sowie von PUBLICA werden dabei angerechnet.

<sup>8</sup> Nach Ablauf der Fristen nach den Absätzen 1–3 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch mehr auf Lohn.

<sup>9</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach den Absätzen 1 und 2 spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

*Art. 57 Abs. 4*

4 Die zuständige Stelle kann den Lohnanspruch nach Artikel 56 Absätze 1–3 kürzen oder in schweren Fällen entziehen, wenn die angestellte Person ohne triftigen Grund ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 11a verweigert.

*Art. 59 Abs. 2*

*Betrifft nur den französischen Text.*

*Art. 60 Abs. 1*

1 Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft werden der Angestellten während 4 Monaten der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.

*Art. 60a* Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption

1 Die Eltern haben ab der Geburt ihres Kindes oder nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

2 Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder der Adoption geltend zu machen.

3 Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf der zwölfmonatigen Frist nach Absatz 2.

*Art. 61 Klammerverweis*

(Art. 17a Abs. 4 BPG)

*Art. 64 Abs. 1, 2, 2<sup>bis</sup>, 4, 4<sup>bis</sup> und 7*

1 Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41,5 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen für das Kader.

*2 Aufgehoben**2<sup>bis</sup> Aufgehoben*

4 Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing angeboten.

<sup>4bis</sup> Die Angestellten leisten ihre Arbeitszeit mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit gemäss Artikel 64a. Die Departemente können aus betrieblichen Gründen zusätzlich das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit anbieten.

7 Angestellten der industriellen Betriebe kann der Arbeitgeber anstelle der Zuschläge nach den Absätzen 5 und 6 diejenigen nach Artikel 17b des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>3</sup> ausrichten.

<sup>3</sup> SR 822.11

*Art. 64a Abs. 5*

<sup>5</sup> Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 6 Prozent des Jahreslohnes. Die Angestellten können sich im Einvernehmen mit den Vorgesetzten anstelle der Barvergütung ausnahmsweise zehn Ausgleichstage oder 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen.

*Art. 65 Abs. 7*

<sup>7</sup> Es dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit auf das folgende Kalenderjahr oder auf ein Sabbaticalkonto übertragen werden.

*Art. 66*            Feiertage  
(Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> An Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen, wird bezahlter Urlaub gewährt.

<sup>2</sup> Als ganze Feiertage gelten Neujahr, der Berchtoldstag, der Karfreitag, der Ostermontag, Auffahrt, der Pfingstmontag, der Bundesfeiertag, Weihnachten und der Stephanstag. Als halbe Feiertage gelten der 24. und der 31. Dezember.

<sup>3</sup> Für andere am Arbeitsort offizielle Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen und an denen die Angestellten nicht arbeiten, muss die Sollarbeitszeit im Verlauf des Jahres vor- oder nachgeholt oder durch Ferientage kompensiert werden.

<sup>4</sup> Gilt ein Feiertag nach Absatz 2 am Arbeitsort nicht als offizieller Feiertag, so können die Angestellten an diesem Tag arbeiten. Der dabei nicht benötigte bezahlte Urlaub kann in dem Kalenderjahr nachbezogen werden, in dem der Anspruch entsteht.

*Art. 67 Abs. 1 und 4*

<sup>1</sup> Die Angestellten haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- a. 6 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
- b. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden;
- c. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- d. 7 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

<sup>4</sup> Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die angestellte Person die Arbeit während eines Kalenderjahres länger aussetzt als:

- a. insgesamt 90 Tage wegen Krankheit, Unfalls oder obligatorischen Dienstes; bei der Berechnung der Kürzung werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;
- b. 30 Tage wegen unbezahlten Urlaubs.

*Art. 73 Abs. 5*

<sup>5</sup> Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse, die in den Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 bestanden haben. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung wird nicht berücksichtigt.

*Art. 75 Klammerverweis und Abs. 2*

(Art. 32 Bst. e BPG)

<sup>2</sup> Zudem können vorteilhafte Konditionen auf Sparkapitalien bei der Sparkasse Bundespersonal gewährt werden.

*Art. 76 Vergünstigungen für das Personal*

(Art. 32 Bst. g BPG)

Das EFD legt die Vergünstigungen fest.

*Art. 78 Klammerverweis, Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. a, 2 Einleitungssatz, 3 Bst. b, 4 und 5*

(Art. 19 Abs. 3 und 4 BPG)

<sup>1</sup> Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 3 BPG erhalten:

- a. Angestellte in Monopolberufen sowie Angestellte mit sehr spezialisierter Funktion;

<sup>2</sup> Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 4 BPG können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:

<sup>3</sup> Keine Entschädigung wird an Personen ausgerichtet:

- b. *Aufgehoben*

<sup>4</sup> Personen, die innerhalb eines Jahres nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG eingehen, müssen die Entschädigung nach den Absätzen 1 und 2 ganz oder teilweise zurückerstatten.

<sup>5</sup> *Aufgehoben*

*Art. 79 Klammerverweis, Abs. 3 und 5–7*

(Art. 19 Abs. 4<sup>bis</sup> und 5 Bst. a BPG)

<sup>3</sup> Entschädigungen, die an Personen nach Artikel 2 Absatz 1 ausgerichtet werden, sind durch den Bundesrat zu genehmigen.

<sup>5</sup> Die Berechnung der Entschädigung richtet sich nach den Bestandteilen des versicherbaren Lohnes nach Anhang 2, die am Tag der Fälligkeit der Entschädigung von der angestellten Person bezogen würden. Ausgenommen davon ist die Leistungsprämie.

<sup>6</sup> *Aufgehoben*

<sup>7</sup> *Aufgehoben*

*Art. 80**Aufgehoben**Art. 83 Abs. 2*

<sup>2</sup> Dem positiven oder negativen Kaufkraftausgleich unterliegen ganz oder teilweise der Lohn, die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage nach Artikel 51a, die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung, die Pauschalen für Öffentlichkeitsarbeit und die Vergütungen von Auslagen am Arbeitsort.

*Art. 88 Klammerverweis und Abs. 1 Bst. a*

(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Zur Förderung des Einsatzes von Angestellten in internationalen Organisationen kann insbesondere:

- a. Interessierten bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub von bis zu zehn Jahren Dauer gewährt werden;

*Art. 88a Abs. 2–4*

<sup>2</sup> Wird einer angestellten Person nach Artikel 52a keine Teuerungszulage ausgerichtet oder wird ihr Lohn nach Artikel 56 Absätze 2 oder 3 herabgesetzt, so bleibt der bisherige versicherbare Lohn bis zu dem Zeitpunkt unverändert, in dem die Teuerungszulage wieder ausgerichtet wird oder der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall erlischt.

<sup>3</sup> Wählt eine angestellte Person ein Bandbreitenmodell nach Artikel 32 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001<sup>4</sup> zur Bundespersonalverordnung, so gilt der Lohn, welcher der Normalarbeitszeit entspricht, als versicherbarer Lohn.

<sup>4</sup> Im Fall von Massnahmen bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen nach Artikel 104 bestimmt sich der versicherbare Lohn nach dem Sozialplan.

*Art. 88e Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. c*

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 beantragt bei PUBLICA die Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung für angestellte Personen, wenn:

- c. ein rechtskräftiger Entscheid der zuständigen IV-Stelle vorliegt, wonach kein Anspruch oder nur ein Teilanspruch auf eine Rente nach dem Bundesgesetz vom 19. Juni 1959<sup>5</sup> über die Invalidenversicherung (IVG) besteht;

*Art. 94b*

Verwaltungseinheiten, die Aufsichts-, Veranlagungs-, Vergabeentscheide oder Entschiede von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten, können mit Angestellten in der Funktion eines Generalsekretärs oder einer Generalsekretärin, eines

<sup>4</sup> SR 172.220.111.31

<sup>5</sup> SR 831.20

Direktors oder einer Direktorin, eines stellvertretenden Direktors oder einer stellvertretenden Direktorin, eines Vizedirektors oder einer Vizedirektorin und den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung bei Abschluss des Arbeitsvertrags vereinbaren, dass diese Angestellten während höchstens zwei Jahren nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht bei einem Arbeitgeber oder für einen Auftraggeber tätig sind, der in den letzten zwei Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses massgeblich von einem der erwähnten Entscheide betroffen war.

*Art. 99 Abs. 2 Bst. b*

*Aufgehoben*

*Art. 103 Klammerverweis*

(Art. 25 BPG)

*Art. 103a* Freistellung nach Kündigung

(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis durch die zuständige Stelle gekündigt, so kann diese die angestellte Person von der Arbeit freistellen, sofern das notwendige Vertrauen nicht mehr vorhanden ist.

<sup>2</sup> Die angestellte Person muss ein bei anderen Arbeit- oder Auftraggebern erzieltetes Ersatzeinkommen melden. Dieses Einkommen wird vom Lohn abgezogen.

*Gliederungstitel vor Art. 104*

## **7. Kapitel: Umstrukturierungen und Reorganisationen**

*Art. 104 Sachüberschrift, Klammerverweis, Abs. 1, 2 Bst. a und b und 3*

Massnahmen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen

(Art. 10, 19 und 31 BPG)

<sup>1</sup> Die Departemente setzen alles daran, Massnahmen zur Umstrukturierung oder Reorganisation von Verwaltungseinheiten oder Tätigkeitsbereichen, die den Umbeziehungsweise Abbau eines oder mehrerer Arbeitsplätze vorsehen, sozialverträglich umzusetzen.

<sup>2</sup> Folgende Massnahmen haben gegenüber der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Vorrang:

- a. die Weiterbeschäftigung der Angestellten an einer zumutbaren anderen Stelle;
- b. *Aufgehoben*

<sup>3</sup> Die Departemente informieren das Personal und seine Organisationen offen, vollständig und frühzeitig über die Umstrukturierung oder Reorganisation und die Massnahmen nach Absatz 2.



*Art. 105 Sachüberschrift, Klammerverweis und Abs. 1 Einleitungssatz*

Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung im Rahmen  
von Umstrukturierungen und Reorganisationen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Rahmen von Umstrukturierungen oder Reorganisationen können Angestellte frühestens ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern diese nicht eine zumutbare andere Stelle abgelehnt haben:

*Art. 107 Abs. 2 und 3*

<sup>2</sup> Im Interesse der Mitsprache und Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten insbesondere bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen werden sie frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.

<sup>3</sup> Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben mit den anerkannten Bundespersonalverbänden periodisch eine Absichtserklärung bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen; sie wird dem Personal zur Kenntnis gebracht.

*Art. 108 Abs. 4*

*Aufgehoben*

*Art. 109 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die Departemente bestimmen das Wahlverfahren. Sie können diese Kompetenz an die Ämter oder die ihnen gleichzustellenden Organisationseinheiten delegieren.

*Gliederungstitel vor Art. 110***9. Kapitel: Verjährung***Art. 110 und 112*

*Aufgehoben*

*Art. 113 Sachüberschrift*

*Aufgehoben*

*Art. 114 Abs. 2 Einleitungssatz (betrifft nur den französischen Text), Bst. p und q*

<sup>2</sup> Das EDA kann im Einvernehmen mit dem EFD abweichende Bestimmungen für das der Versetzungspflicht unterstehende und das im Ausland eingesetzte Personal erlassen im Bereich von:

- p. Artikel 78 Absatz 2 Buchstabe k: Ausrichtung von Entschädigungen an Personal der DEZA;

- q. Artikel 78 Absatz 2<sup>bis</sup>: Entschädigungen an Personal der DEZA bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen;

*Art. 116 Abs. 2 Bst. c*

<sup>2</sup> Es kann im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Departement des Innern abweichende Bestimmungen erlassen:

- c. für die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten des Bundesamtes für Bauten und Logistik im Bereich der Spesen (Art. 72).

*Art. 116e* Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Mai 2013

<sup>1</sup> Für die Berechnung der Treueprämie nach Artikel 73 Absatz 5 werden die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 1. Mai 2013 anerkannten Anstellungsjahre nach bisherigem Recht angerechnet.

<sup>2</sup> Bei Aus- und Wiedereintritten der angestellten Person bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 nach dem Inkrafttreten der Änderung vom 1. Mai 2013 werden die bisherigen Anstellungsjahre für die Berechnung der Treueprämie nicht mehr angerechnet.

<sup>3</sup> War die angestellte Person vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 1. Mai 2013 wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert, so wird die Dauer der Arbeitsverhinderung an die Frist von zwei Jahren nach Artikel 31a angerechnet.

<sup>4</sup> Erreicht die angestellte Person die Dreimonatsfrist der mindestens hälftigen Wiederaufnahme der Arbeit nach Artikel 56 Absatz 5 des bisherigen Rechts erst nach Inkrafttreten der Änderung vom 1. Mai 2013, so wird die Arbeitsverhinderung nicht unterbrochen.

*Anhang 2 Klammerverweis*

(Art. 79 Abs. 8 und 88a Abs. 1)

II

Folgende Verordnungen werden aufgehoben:

1. Amtsdauerverordnung vom 17. Oktober 2001<sup>6</sup>
2. Verordnung vom 18. Juni 2008<sup>7</sup> über Realloohnerhöhungen für das Bundespersonal

<sup>6</sup> AS 2001 3042, 2005 4595, 2008 5643, 2010 5793

<sup>7</sup> AS 2008 2919

## III

Die nachstehenden Verordnungen werden wie folgt geändert:

**1. Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003<sup>8</sup>**

*Art. 2a* Vertretung der Sprachgemeinschaften

Die Unternehmen und Anstalten streben in ihren obersten Leitungsorganen gemäss Artikel 2 Absatz 2 eine Verteilung der Sprachgemeinschaften an, die der Verteilung der Landessprachen in der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz entspricht.

**2. Verordnung vom 30. Dezember 1958<sup>9</sup> zum Verantwortlichkeitsgesetz**

*Art. 7*

Wenn bei einem politischen Delikt eines Angestellten der Bundesrat nach Artikel 66 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010<sup>10</sup> die Strafverfolgung beschliesst, so gilt auch die Ermächtigung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements nach Verantwortlichkeitsgesetz als erteilt.

## IV

<sup>1</sup> Diese Änderung tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. Juli 2013 in Kraft.

<sup>2</sup> Die Artikel 64 Absätze 1–2<sup>bis</sup>, 4, 4<sup>bis</sup> und 7, 64a Absatz 5, 65 Absatz 7, 66 sowie 67 Absätze 1 und 4 treten am 1. Januar 2014 in Kraft.

1. Mai 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>8</sup> SR 172.220.12

<sup>9</sup> SR 170.321

<sup>10</sup> SR 173.71

