

vom 3. Juli 2001 (Stand am 1. Januar 2024)

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*  
gestützt auf Artikel 37 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>1</sup> (BPG),  
*verordnet:*

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

**Art. 1** Gegenstand und Geltungsbereich  
(Art. 2 BPG)

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse:

- a. des Personals der Verwaltungseinheiten der zentralen Bundesverwaltung und der organisatorisch verselbstständigten Verwaltungseinheiten ohne Rechtspersönlichkeit der dezentralen Bundesverwaltung nach Anhang 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998<sup>2</sup> (RVOV);
- b. des Personals der organisatorisch verselbstständigten Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung nach Anhang 1 RVOV, deren Personal nach dem BPG angestellt ist und die kein eigenes Personalstatut nach Artikel 37 Absatz 3 BPG haben;
- c. der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen des Bundes und des Personals der Bundesanwaltschaft nach Artikel 22 Absatz 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010<sup>3</sup> (StBOG);
- d. des Personals des Sekretariats der Aufsichtsbehörde der Bundesanwaltschaft;
- e.<sup>4</sup> des Personals der Parlamentsdienste, soweit die Bundesversammlung nicht ergänzende oder abweichende Bestimmungen erlässt.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Dieser Verordnung nicht unterstellt sind:

- a. das dem Obligationenrecht<sup>6</sup> (OR) unterstellte Personal (Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG);

AS 2001 2206

<sup>1</sup> SR 172.220.1

<sup>2</sup> SR 172.010.1

<sup>3</sup> SR 173.71

<sup>4</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>5</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>6</sup> SR 220

- b. das im Ausland privatrechtlich angestellte und nicht versetzbare Personal des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten (EDA);
- c.<sup>7</sup> das Personal des ETH-Bereichs;
- d. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978<sup>8</sup> über die Berufsbildung unterstehen;
- e. das Personal, das dem Heimarbeitsgesetz vom 20. März 1981<sup>9</sup> untersteht;
- f.<sup>10</sup> das Personal nach der Verordnung vom 2. Dezember 2005<sup>11</sup> über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH).

<sup>3</sup> In dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck «Departemente» die Departemente und die Bundeskanzlei.

<sup>4</sup> Die Bundesanwaltschaft, die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft und die Bundesversammlung für das Personal der Parlamentsdienste sind als Arbeitgeber nicht an Vorgaben und Weisungen des Bundesrats gebunden. Sie nehmen für ihr Personal sinngemäss die Kompetenzen wahr, die diese Verordnung den Departementen gewährt, und treffen die Arbeitgeberentscheide für ihr Personal.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> Die Personalpolitik des Bundesrats und des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) ist für die Bundesanwaltschaft und die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft massgebend, sofern die besondere Stellung oder Funktion dieser Behörden nicht etwas anderes verlangt.<sup>13</sup>

## Art. 2 Zuständige Stelle

(Art. 3 BPG)

<sup>1</sup> Der Bundesrat ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- a. der Staatssekretäre und Staatssekretärinnen;
- b.<sup>14</sup> der Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen und von Personen, die in den Departementen vergleichbare Verantwortung tragen;

<sup>7</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>8</sup> [AS 1979 1687; 1985 660 Ziff. I 21; 1987 600 Art. 17 Ziff. 3; 1991 857 Anhang Ziff. 4; 1992 288 Anhang Ziff. 17, 2521 Art. 55 Ziff. 1; 1996 2588 Art. 25 Abs. 2 und Anhang Ziff. 1; 1998 1822 Art. 2; 1999 2374 Ziff. I 2; 2003 187 Anhang Ziff. II 2. AS 2003 4557 Anhang Ziff. I 1]. Heute: das Berufsbildungsgesetz vom 13. Dez. 2002 (SR 412.10).

<sup>9</sup> SR 822.31

<sup>10</sup> Fassung gemäss Art. 42 Ziff. 1 der V vom 2. Dez. 2005 über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe, in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 5607).

<sup>11</sup> SR 172.220.111.9

<sup>12</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013 (AS 2013 4397). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>13</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4397).

<sup>14</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 4567).

- c. der höheren Staboffiziere;
- d.<sup>15</sup> der Generalsekretäre und Generalsekretärinnen der Departemente;
- e. der Vizekanzler und Vizekanzlerinnen der Bundeskanzlei;
- f. der Missionschefs und Missionschefinnen;
- g.<sup>16</sup> der oder des Delegierten für digitale Transformation und IKT-Lenkung;
- h.<sup>17</sup> ...

<sup>1bis</sup> Der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Stellvertreter und Stellvertreterinnen der Staatssekretäre und Staatssekretärinnen, der Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen sowie der Generalsekretäre und Generalsekretärinnen der Departemente.<sup>18</sup>

<sup>2</sup> Der Bundesrat entscheidet über die Versetzung der Missionschefs und Missionschefinnen.

<sup>3</sup> Alle weiteren Arbeitgeberentscheide für das Personal nach den Absätzen 1 und 1<sup>bis</sup> treffen die Departemente, soweit diese Verordnung oder andere Erlasse nichts anderes bestimmen.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> Die Departemente regeln die Zuständigkeit für sämtliche Arbeitgeberentscheide für ihr übriges Personal, soweit das BPG, andere übergeordnete Erlasse, diese Verordnung oder andere Erlasse des Bundesrates 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.<sup>20</sup>

**Art. 2a<sup>21</sup>** Titel «Direktor» oder «Direktorin»

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

<sup>15</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 4567).

<sup>16</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 4 der V vom 25. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5893).

<sup>17</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 der V vom 7. Sept. 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2005 4595).

<sup>18</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 4567).

<sup>19</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 4567).

<sup>20</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>21</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

### Art. 3 Diplomatische und konsularische Titel

<sup>1</sup> Der Bundesrat verleiht die diplomatischen und konsularischen Titel.

<sup>2</sup> Das EDA verleiht im internationalen Verkehr übliche Titel an von ihm angestellte Personen, sofern sie nicht dem Rang eines Missionschefs entsprechen.<sup>22</sup>

## 2. Kapitel: Personalpolitik

### 1. Abschnitt: Grundsätze

#### Art. 4 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung<sup>23</sup>

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

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber fördert die Entwicklung aller Angestellten durch Massnahmen am Arbeitsplatz und durch Aus- und Weiterbildung.<sup>24</sup>

<sup>1bis</sup> Das EFD entwickelt zusammen mit den anderen Departementen die Strategie für die Personalentwicklung, unterstützt die Departemente bei der Umsetzung und fördert eine bundesweite Unternehmenskultur.<sup>25</sup>

<sup>2</sup> Die Departemente treffen gezielte Massnahmen, um:

- a. die Kompetenzen aller Angestellten zu erweitern und zu vertiefen;
- b. die Arbeitsmarktfähigkeit sowie die berufliche Mobilität der Angestellten zu erhöhen;
- c. die Angestellten zu befähigen, notwendige Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen.

<sup>3</sup> Die Angestellten bilden sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen am Arbeitsplatz entsprechend weiter und stellen sich auf Veränderungen ein.

<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>26</sup>

<sup>4bis</sup> Er kann Kosten für eine bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung, die vor Beginn des Arbeitsverhältnisses begonnen oder absolviert wurde, ganz oder teilweise übernehmen, sofern die Probezeit erfolgreich bestanden wurde.<sup>27</sup>

<sup>5</sup> Er kann von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese:

- a. die Aus- oder Weiterbildung abbrechen; oder

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>23</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>24</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>25</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>27</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

- b. das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder der Weiterbildung oder innerhalb der folgenden Fristen seit Abschluss der Aus- oder der Weiterbildung auflösen und nicht unterbrochlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen:
  1. Kostenanteil unter 50 000 Franken: innerhalb von zwei Jahren,
  2. Kostenanteil ab 50 000 Franken: innerhalb von vier Jahren.<sup>28</sup>

<sup>5bis</sup> Für die Rückforderung von Kosten gemäss Absatz <sup>4bis</sup> laufen die Fristen ab dem Tag nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit.<sup>29</sup>

<sup>6</sup> ...<sup>30</sup>

## **Art. 5** Kaderentwicklung<sup>31</sup> (Art. 4 Abs. 2 Bst. c BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt für die Kaderentwicklung.<sup>32</sup>

<sup>2</sup> Die Departemente treffen gezielte Massnahmen, um:

- a. die Führung auf allen Stufen zu verbessern;
- b. das vorhandene Potenzial des Personals auszuschöpfen;
- c. die interne Mobilität zu fördern;
- d. die Chancen der Angestellten auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten;
- e. die Bundesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren;
- f. die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen zu erhöhen.

<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.<sup>33</sup>

## **Art. 6** Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Angestellten nicht aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Lebensform benachteiligt werden.

<sup>2</sup> Die Departemente treffen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben gezielte Massnahmen, um die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Sie erlassen Förderungsprogramme und können Fachpersonen einsetzen oder Zielquoten festlegen.

<sup>28</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>29</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>30</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, mit Wirkung seit 1. Jan. 2019 (AS **2018** 4009).

<sup>31</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>32</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>33</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>3</sup> Sie schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und treffen geeignete Massnahmen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen und insbesondere jeder Form sexueller Belästigung vorzubeugen.

**Art. 7<sup>34</sup>** Mehrsprachigkeit

Die Departemente treffen die Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit nach den Artikeln 6–8d der Sprachenverordnung vom 4. Juni 2010<sup>35</sup>.

**Art. 8** Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten

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

<sup>1</sup> Die Departemente schaffen im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben geeignete Bedingungen, um gezielt behinderte Personen zu beschäftigen, und sorgen für deren nachhaltige berufliche Eingliederung. Sie können dafür Fachpersonen einsetzen und Förderungsprogramme erlassen.

<sup>2</sup> Das EFD stellt die erforderlichen Mittel zentral im Voranschlag ein.

**Art. 9** Schutz der Persönlichkeit

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

Die Departemente verhindern durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Angestellten, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen, insbesondere:

- a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;
- b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.

**Art. 10<sup>36</sup>** 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<sup>37</sup>** 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>34</sup> Fassung gemäss Ziff. II 3 der V vom 27. Aug. 2014, in Kraft seit 1. Okt. 2014 (AS 2014 2987).

<sup>35</sup> SR 441.11

<sup>36</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>37</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<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. 10b<sup>38</sup>**      Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten bei Einsätzen im Rahmen von festen Dienstplänen  
(Art. 32 Bst. d BPG)

<sup>1</sup> Bei Einsätzen im Rahmen von festen Dienstplänen ist den Angestellten eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit kann einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

<sup>2</sup> Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von vier Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden;
- d. zwei Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von zwölf Stunden. Die Pause kann hälftig geteilt und gestaffelt angeordnet werden.

<sup>3</sup> Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen haben Schichtwechsel in der Vorwärtsrotation zu erfolgen: von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachtschicht.

<sup>4</sup> Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Angestellten ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

<sup>5</sup> Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Sie muss mit Einschluss der Pausen innerhalb eines Zeitraums von zehn Stunden liegen.

<sup>6</sup> Angestellte, die während mindestens 25 Nächten pro Kalenderjahr Nachtarbeit verrichten, haben auf Verlangen Anspruch auf eine ärztliche Untersuchung und Beratung. Der Anspruch kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren und nach Vollendung des 45. Lebensjahrs jedes Jahr geltend gemacht werden.

<sup>7</sup> Angestellte, die Dauernachtarbeit oder 12-Stunden-Schichten leisten oder die alleine arbeiten, müssen sich obligatorisch ärztlich untersuchen lassen. Die Untersuchung findet alle zwei Jahre, nach Vollendung des 45. Lebensjahrs jährlich statt.

<sup>8</sup> Die Departemente sind zuständig für die Bewilligung von Einsätzen im Rahmen von festen Dienstplänen und die Genehmigung dieser Dienstpläne. Sie sind ermächtigt, in den Bewilligungen ausnahmsweise begründete Abweichungen von den Absätzen 1–5 vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Angestellten vorliegt.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>39</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

**Art. 10c<sup>40</sup>** Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten

(Art. 32 Bst. d BPG)

<sup>1</sup> Bei mobilem Arbeiten stellt der Arbeitgeber sicher, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen der Angestellten den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981<sup>41</sup> über die Unfallversicherung, des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>42</sup> und seinen Ausführungsbestimmungen über den Gesundheitsschutz entsprechen. Er überprüft die Einhaltung der Vorschriften regelmässig.

<sup>2</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, bei der Überprüfung des Arbeitsplatzes bei mobilem Arbeiten mitzuwirken und die Vorgaben des Arbeitgebers betreffend den Gesundheitsschutz zu befolgen.

<sup>3</sup> Unter mobilem Arbeiten versteht man die Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort als in den Räumlichkeiten, die vom Arbeitgeber am Arbeitsort nach Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe c zur Verfügung gestellt werden.

**Art. 11<sup>43</sup>** Medizinische Expertise

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

<sup>1</sup> Das EFD bezeichnet die Ärzte und Ärztinnen, die von den Verwaltungseinheiten mit der Durchführung von medizinischen Expertisen beauftragt werden können.

<sup>2</sup> Die Ärzte und Ärztinnen beraten die Verwaltungseinheiten bei Bedarf insbesondere bei krankheits- und unfallbedingten Arbeitsverhinderungen, bei Wiedereingliederungen sowie bei der beruflichen Integration.

**Art. 11a<sup>44</sup>** 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 angestellte Person ist verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.<sup>45</sup>

<sup>40</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).

<sup>41</sup> SR 832.20

<sup>42</sup> SR 822.11

<sup>43</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023

(AS 2022 616).

<sup>44</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Juni 2007 (AS 2007 2871). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>45</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).



**Art. 12** Verantwortung in Familie und Gesellschaft

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

Die Departemente sorgen unter Berücksichtigung der dienstlichen Bedürfnisse dafür, dass die Angestellten ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrnehmen können.

**Art. 13** Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen

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

<sup>1</sup> Das EFD legt die Politik der Berufsbildung für die Bundesverwaltung fest und stellt die erforderlichen Mittel zentral im Voranschlag ein.

<sup>2</sup> Die Departemente schaffen gezielt Lehrstellen und Praktikumsplätze für Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen. Sie unterstützen Massnahmen im Bereich der Berufsbildung.

**Art. 14** Information

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

<sup>1</sup> Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten umfassend und rechtzeitig.

<sup>2</sup> Die Departemente informieren ihr Personal umfassend und rechtzeitig.

<sup>3</sup> Das EFD sorgt für eine regelmässige Information des Bundespersonals.<sup>46</sup>

<sup>4</sup> Form und Inhalt der Information richten sich nach den Bedürfnissen der Adressatinnen und Adressaten.

**2. Abschnitt: Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung****Art. 15** Grundsätze

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen jährlich ein Mitarbeitergespräch und eine Personalbeurteilung mit ihren Mitarbeitenden durch.

<sup>2</sup> Das Mitarbeitergespräch dient der Personalentwicklung, der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung.<sup>47</sup>

<sup>3</sup> Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung, Verhalten und Fähigkeiten.

<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.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>47</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>48</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>4</sup> Das Mitarbeitergespräch und die Personalbeurteilung orientieren sich am personalpolitischen Leitbild der Bundesverwaltung.

<sup>5</sup> Die Mitarbeitenden geben ihren Vorgesetzten jährlich Rückmeldung zu deren Führungsverhalten.<sup>49</sup>

#### **Art. 16** Beurteilungskriterien

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Zur Personalbeurteilung und Lohnfestsetzung dürfen keine sachfremden Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, Sprache, Position, Nationalität oder Religion herangezogen werden. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Beurteilungsgespräche sowie der entsprechenden Ausbildung ist allfälligen Einflüssen dieser Kriterien auf die Wahrnehmung und Urteilsbildung besondere Beachtung zu schenken.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitergespräch, die Personalbeurteilung und die Entlohnung massgebend sind.

#### **Art. 17<sup>50</sup>** Beurteilungsstufen

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

Die Leistungen und das Verhalten der Angestellten werden wie folgt beurteilt:

- a. Beurteilungsstufe 4: sehr gut;
- b. Beurteilungsstufe 3: gut;
- c.<sup>51</sup> Beurteilungsstufe 2: genügend;
- d.<sup>52</sup> Beurteilungsstufe 1: ungenügend.

### **3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung**

#### **Art. 18** Eidgenössisches Finanzdepartement

(Art. 5 BPG)

<sup>1</sup> Das EFD steuert und koordiniert die Personalpolitik; es berücksichtigt dabei die Interessen der Departemente.

<sup>2</sup> Es delegiert seine Kompetenzen an die Fachstelle, soweit es sich nicht um den Erlass Recht setzender Normen handelt.

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

<sup>49</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS **2022** 616).

<sup>50</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Okt. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS **2014** 3403).

<sup>51</sup> Die Berichtigung vom 22. Dez. 2015 betrifft nur den französischen Text (AS **2015** 5919).

<sup>52</sup> Die Berichtigung vom 22. Dez. 2015 betrifft nur den französischen Text (AS **2015** 5919).

- a.<sup>53</sup> Es erarbeitet die Personal- und Vorsorgepolitik und befasst sich mit Führungsfragen.
- b. Es bereitet personalpolitische Vorlagen des Bundesrates vor.
- bbis.<sup>54</sup> Es setzt die Entscheide des Bundesrats um, soweit deren Vollzug nicht explizit den Departementen zugewiesen wird.
- c.<sup>55</sup> 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.<sup>56</sup> Es bestimmt die Ausgestaltung der zentralen Personalinformationssysteme der Bundesverwaltung und führt diese. Es kann departementsspezifische Personalinformationssysteme bewilligen.
- e. Es stellt Instrumente zur Steuerung der personellen und finanziellen Ressourcen bereit.
- f. Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Chancengleichheit und zur Gleichstellung von Frau und Mann.
- g.<sup>57</sup> ...
- h.<sup>58</sup> Es koordiniert die Umsetzung von Massnahmen zur Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderungen.
- i. Es stellt das strategische Controlling sicher.
- j. Es stellt die Grundlagen für die Berichterstattung an den Bundesrat und an die Bundesversammlung bereit (Art. 21).
- k.<sup>59</sup> Es berät und unterstützt die Departemente bei der Umsetzung der Personal- und Vorsorgepolitik.
- l. Es führt einen Dienst für die Personal- und Sozialberatung.
- m.<sup>60</sup> Es sorgt für die bundesweite interne Kommunikation und zentrale Information des Bundespersonals.
- n. Es stellt den Kontakt zu den Sozialpartnern sicher.
- o. Es ist zuständig für die zentrale öffentliche Ausschreibung offener Stellen und erarbeitet departementsübergreifende Strategien für die Gewinnung geeigneten Personals.

<sup>53</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>54</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>55</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>56</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>57</sup> Aufgehoben durch Ziff. II 3 der V vom 27. Aug. 2014, mit Wirkung seit 1. Okt. 2014 (AS 2014 2987).

<sup>58</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>59</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>60</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

- p.<sup>61</sup> Es stellt Systeme und Instrumente zur Umsetzung von Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung bereit.

#### **Art. 18a<sup>62</sup>** Pilotversuche

<sup>1</sup> Das EFD kann auf Antrag des EPA den Departementen ermöglichen, Pilotversuche durchzuführen, um Entscheidungsgrundlagen für die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung zu schaffen.

<sup>2</sup> Es regelt in einer Verordnung den Zweck des jeweiligen Pilotversuchs, den Kreis, die Rechte und die Pflichten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Abweichungen von dieser Verordnung. Die Pilotversuche können nur von den Artikeln 15, 17, 22, 26, 27, 29, 35–50, 64–67, 89–93a sowie 94a–94c abweichen; sie dürfen die gesetzlichen Ansprüche der Angestellten nicht verletzen.

<sup>3</sup> Das EFD kann in der Verordnung zum jeweiligen Pilotprojekt die Teilnahme eines bestimmten Kreises von Angestellten an einem Pilotprojekt als obligatorisch erklären. Dabei müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- a. Ein Versuch auf Basis einer freiwilligen Teilnahme ist nicht geeignet;
- b. Es wird von den vertraglichen Ansprüchen der Angestellten nicht abgewichen.

<sup>4</sup> Die Dauer der Pilotversuche beträgt höchstens ein Jahr. Das EFD kann die Dauer ausnahmsweise auf höchstens zwei Jahren erhöhen, wenn dies für eine aussagekräftige Evaluation der Ergebnisse des Pilotversuchs erforderlich ist.

#### **Art. 19** Departemente

(Art. 5 BPG)

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.<sup>63</sup> Sie konkretisieren, koordinieren und steuern die Personal- und Organisationsentwicklung einschliesslich der Kaderentwicklung.
- b. Sie koordinieren und steuern den Einsatz der personellen und finanziellen Mittel.
- c. Sie organisieren das Personalmanagement und regeln die Zuständigkeiten.
- d. Sie führen das Personalcontrolling in ihrem Bereich in Abstimmung mit dem strategischen Controlling des EPA.

<sup>61</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>62</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 29. Juni 2022, in Kraft seit 1. Aug. 2022

(AS **2022** 404).

<sup>63</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

**Art. 20<sup>64</sup>** 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. 20<sup>65</sup>** Vertrauensstelle für das Bundespersonal und Vertrauensstelle für das Personal des VBS

(Art. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Vertrauensstelle für das Bundespersonal und die Vertrauensstelle für das Personal des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (Vertrauensstelle VBS) sind zuständig für die persönliche Beratung und Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz, die auf dem üblichen Dienstweg nicht gelöst werden können.

<sup>2</sup> Die Mitglieder der Vertrauensstellen werden für eine einmalige Dauer von vier Jahren ernannt. Ist nach Ablauf der vier Jahre keine geeignete Nachfolge gefunden worden, so kann das Mandat um höchstens zwei Jahre verlängert werden.

<sup>3</sup> Als Mitglied ist wählbar, wer eine höhere Kaderfunktion in der Bundesverwaltung ausgeübt hat und nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis nach Artikel 1 steht. Die Tätigkeit wird im Auftragsverhältnis ausgeübt. Die Mitglieder der Vertrauensstellen sind weisungsungebunden.

<sup>4</sup> Die Mitglieder der Vertrauensstelle für das Bundespersonal werden auf Vorschlag des EPA in Absprache mit der Human-Resources-Konferenz durch den Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD ernannt.

<sup>5</sup> Der Leiter oder die Leiterin der Vertrauensstelle VBS wird auf Vorschlag des Generalsekretariates des VBS durch den Vorsteher oder die Vorsteherin des VBS ernannt.

<sup>6</sup> Die Mitglieder der Vertrauensstellen vertreten sich gegenseitig.

**Art. 21** Berichterstattung

(Art. 5 BPG)

<sup>1</sup> Das EFD überprüft periodisch, ob die Ziele des BPG und seiner Ausführungsbestimmungen in der Bundesverwaltung erreicht wurden, und stellt die Berichterstattung sicher.

<sup>64</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>65</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 13. Sept. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 3209).

<sup>2</sup> Die Berichterstattung äussert sich insbesondere über:

- a. die Zusammensetzung des Personalkörpers;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Qualifizierung des Personals.

<sup>3</sup> Das EFD informiert den Bundesrat jährlich über die Verteilung der Löhne nach den vier Beurteilungsstufen sowie über die Ausrichtung von Leistungsprämien und weiterer wichtiger Zulagen und zeigt die finanziellen Auswirkungen auf.<sup>66</sup>

<sup>4</sup> Um eine zeitgerechte und aussagekräftige Berichterstattung sicherzustellen, setzen die Departemente das Personalinformationssystem der Bundesverwaltung ein.

<sup>5</sup> Das EFD kann Befragungen beim Personal und den Verwaltungseinheiten durchführen.

### **3. Kapitel: Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

#### **Art. 22            Stellenausschreibung**

(Art. 7 BPG)

<sup>1</sup> Offene Stellen werden zumindest im elektronischen Stellenanzeiger des Bundes im Internet ausgeschrieben.<sup>67</sup>

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

- a. bis zu einem Jahr befristete Stellen;
- b.<sup>68</sup> Stellen, die in einer Verwaltungseinheit intern besetzt werden mit Ausnahme der Stellen nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a, b und e;
- b<sup>bis</sup>.<sup>69</sup> Stellen nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d;
- c. Stellen für die interne Jobrotation;
- d.<sup>70</sup> Stellen, die im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden;

<sup>66</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS **2008** 5643).

<sup>67</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS **2009** 6417).

<sup>68</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS **2014** 4567).

<sup>69</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 28. Nov. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS **2014** 4567).

<sup>70</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

e.<sup>71</sup> Stellen, die von Angestellten besetzt werden, die von Umstrukturierungen oder Reorganisationen betroffen sind.

<sup>3</sup> Offene Stellen, die nicht von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen sind, werden spätestens eine Woche vor der Publikation im elektronischen Stellenanzeiger des Bundes den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldet.<sup>72</sup>

<sup>4</sup> Offene Stellen in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit im Sinne von Artikel 53a der Arbeitsvermittlungsverordnung vom 16. Januar 1991<sup>73</sup> sind der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden.<sup>74</sup>

### **Art. 23**           Einschränkungen im Stellenzugang

(Art. 8 Abs. 3 BPG)

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

- a. durch das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) für das in der internationalen Verbrechensbekämpfung sowie für das bei der Polizei und in der Strafverfolgung eingesetzte Personal;
- b.<sup>75</sup> durch das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) für das in der Landesverteidigung und im Nachrichtendienst des Bundes eingesetzte Personal;
- c. durch das EDA für das für die Vertretung der Schweiz im Ausland eingesetzte Personal;
- d. durch das EFD für die Angehörigen des Grenzwachtkorps;
- e. durch die Departemente für ihr Personal, das die Schweiz an internationalen Verhandlungen vertritt;

f.<sup>76</sup> ...

<sup>2</sup> ...<sup>77</sup>

<sup>3</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 weist auf allfällige Zugangsbeschränkungen in der Stellenausschreibung (Art. 22) hin.

<sup>71</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>72</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>73</sup> SR 823.111

<sup>74</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 8. Dez. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2018 747).

<sup>75</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>76</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 der V vom 7. Sept. 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2005 4595).

<sup>77</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

**Art. 24** Anstellungsvoraussetzungen

(Art. 8 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann, wenn es die Funktion erfordert, die Anstellung von bestimmten Kriterien wie Alter, Vorbildung oder Handlungsfähigkeit abhängig machen.

<sup>2</sup> ...<sup>78</sup>

<sup>3</sup> Bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten können die Anstellung nach Vertragsabschluss und die Weiterbeschäftigung vom Bestehen einer medizinischen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden. Das EFD erstellt in Zusammenarbeit mit den Departementen eine Liste der betroffenen Tätigkeiten und legt die Periodizität der Wiederholung der Eignungsprüfung fest.<sup>79</sup>

**Art. 25** Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis gilt als zustande gekommen, wenn der Arbeitsvertrag durch die zuständige Stelle nach Artikel 2 und die anzustellende Person unterschrieben ist.

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

- a. den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b. die Funktion beziehungsweise den Arbeitsbereich;
- c. den Arbeitsort und die Bedingungen betreffend die Versetzbarkeit;
- d. die Dauer der Probezeit;
- e. den Beschäftigungsgrad;
- f.<sup>80</sup> die Lohnklasse und den Lohn;
- g. die Vorsorgeeinrichtung und den Vorsorgeplan.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann ohne Kündigung des Arbeitsvertrages unter Einhaltung der Fristen nach Artikel 30a Absätze 1–3 folgende Änderungen vornehmen:<sup>81</sup>

- a. Änderungen der Funktion beziehungsweise des Arbeitsbereichs und des Arbeitsorts, wenn diese dienstlich erforderlich und zumutbar sind;
- b.<sup>82</sup> Änderungen der organisatorischen Eingliederung im Zusammenhang mit einer Umstrukturierung oder einer Reorganisation.

<sup>3bis</sup> Der Arbeitgeber kann ohne Änderung des Arbeitsvertrages folgende Massnahmen für längstens zwölf Monate anordnen:<sup>83</sup>

<sup>78</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, mit Wirkung seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>79</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des EFD vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>80</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>81</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>82</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>83</sup> Die Berichtigung vom 4. Aug. 2015 betrifft nur die italienische Fassung (AS 2015 2579).



- 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.<sup>84</sup>

<sup>4</sup> Dem einer Versetzungspflicht unterstehenden Personal kann jederzeit durch dienstliche Anweisung ein anderer Arbeitsbereich und ein anderer Arbeitsort zugewiesen werden.

**Art. 25a<sup>85</sup>** Arbeitsvertrag für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen:  
allgemeine Bestimmungen  
(Art. 4 Abs. 2 Bst. j BPG)

<sup>1</sup> Absolventen und Absolventinnen von Hochschulen können mit einem befristeten Vertrag für ein Praktikum von höchstens folgender Dauer angestellt werden:

- a. Studierende ohne Abschluss: sechs Monate;
- b. Absolventen und Absolventinnen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss: zwölf Monate.

<sup>2</sup> Absolventen und Absolventinnen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss müssen ihr Praktikum spätestens zwölf Monate nach Abschluss beginnen.

<sup>3</sup> Der Lohn für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen wird durch das EFD festgelegt. Er ist von einer Lohnentwicklung (Art. 39) ausgenommen. Monatlich wird ein Zwölftel des Jahreslohns ausbezahlt.

<sup>4</sup> Die Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen erhalten weder einen Ortszuschlag (Art. 43) noch einen Teuerungsausgleich (Art. 44).

**Art. 25b<sup>86</sup>** Arbeitsvertrag für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen:  
besondere Bestimmungen  
(Art. 4 Abs. 2 Bst. j BPG)

<sup>1</sup> Wer ein Hochschulpraktikum für wissenschaftliche Bibliothekare und Bibliothekarinnen absolviert, wird für die Dauer von höchstens 24 Monaten angestellt. Er oder sie muss das Praktikum spätestens zwölf Monate nach dem Masterabschluss beginnen.

<sup>2</sup> Wer ein Hochschulpraktikum für angehende Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen oder angehende Notare und Notarinnen absolviert, wird für die Dauer von höchstens 24 Monaten angestellt. Er oder sie muss das Praktikum spätestens 24 Monate nach dem Masterabschluss beginnen.

<sup>3</sup> Wer ein Hochschulpraktikum beim Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung absolviert, muss das Praktikum spätestens fünf Jahre nach dem Masterabschluss oder

<sup>84</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>85</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>86</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

ein Jahr nach Abschluss eines juristischen Nachdiplomstudiums beginnen. Er oder sie darf bei Praktikumsbeginn nicht mehr als zwölf Monate Berufserfahrung im Bereich der Rechtsvergleichung aufweisen.

<sup>4</sup> Wer ein Hochschulpraktikum für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen nach längerem Berufsunterbruch absolviert, wird für die Dauer von höchstens sechs Monaten und mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 60 Prozent angestellt.

<sup>5</sup> Für den Lohn und die Zulagen zum Lohn gilt Artikel 25a Absätze 3 und 4.

#### **Art. 26<sup>87</sup>** 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 Staboffizieren 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>87</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<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<sup>88</sup>** 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.<sup>89</sup> Aspiranten und Aspirantinnen des Grenzwachtkorps und des 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;
- f.<sup>90</sup> Revisionsexperten und Revisionsexpertinnen sowie Evaluationsexperten und Evaluationsexpertinnen der Eidgenössischen Finanzkontrolle;
- g.<sup>91</sup> Angestellte des EDA, die der Versetzungspflicht unterstehen oder die im Ausland eingesetzt werden, mit Ausnahme der Angestellten, die für die Dauer einer Ausbildung befristet angestellt werden.

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

**Art. 28<sup>92</sup>** 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** Interne Übertritte  
(Art. 10 BPG)<sup>93</sup>

<sup>1</sup> Angestellte, die aus eigener Veranlassung in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 übertreten, müssen den bisherigen Arbeitsvertrag kündigen. Die

<sup>88</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>89</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>90</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>91</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 843).

<sup>92</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>93</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

Beteiligten vereinbaren den Termin des Übertritts. Bei Uneinigkeit gelten die Kündigungsfristen nach Artikel 30a.<sup>94</sup>

<sup>2</sup> Folgt auf den bisherigen Arbeitsvertrag unterbrochungslos ein neuer Arbeitsvertrag, so finden die Schutzbestimmungen nach Artikel 336c OR<sup>95</sup> auch während der Dauer der vereinbarten Probezeit Anwendung.

<sup>3</sup> Für die Dauer eines internen, befristeten Übertrittes in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 muss der Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden. Die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Bedingungen.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Kündigungsfristen zählen alle in den Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 Absatz 1 ohne Unterbruch geleisteten Arbeitsverhältnisse.<sup>96</sup>

### **Art. 30** Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 8 Abs. 1 und 13 BPG)

<sup>1</sup> Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

<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.<sup>97</sup>

### **Art. 30a<sup>98</sup>** 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.

<sup>94</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>95</sup> SR **220**

<sup>96</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>97</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>98</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

**Art. 31** Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Verschulden  
(Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG)

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

- a.<sup>99</sup> 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;
- b. die angestellte Person zumutbare andere Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ablehnt;
- c.<sup>100</sup> der Versetzungspflicht unterstehende Angestellte des EDA auf das schweizerische Bürgerrecht freiwillig verzichten;
- d. einer Versetzungspflicht unterstehende Angestellte sich weigern, einer Versetzung Folge zu leisten.

2 ...<sup>101</sup>

**Art. 31a**<sup>102</sup> 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 mindestens zwei Jahre dauernden Arbeitsverhinderung ordentlich auflösen.<sup>103</sup>

<sup>2</sup> Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 BPG, so kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Sperrfristen gemäss Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe b OR<sup>104</sup> das Arbeitsverhältnis vor Ende der Frist nach Absatz 1 auflösen, 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>105</sup>

<sup>3</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder infolge erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen beginnt die Frist nach Absatz 1 neu zu laufen, sofern die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt. Bei einem Übertritt in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 im Rahmen einer

<sup>99</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>100</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>101</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, mit Wirkung seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>102</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>103</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>104</sup> SR 220

<sup>105</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

Eingliederungsmassnahme nach Artikel 11a beginnt die Frist nicht neu zu laufen.<sup>106 107</sup>

<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**<sup>108</sup>

**Art. 33** und **34**<sup>109</sup>

**Art. 34a**<sup>110</sup>

**Art. 35**<sup>111</sup> Beschäftigung über das AHV-Referenzalter hinaus

(Art. 10 Abs. 2 BPG)<sup>112</sup>

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens des Referenzalters nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>113</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) im Einvernehmen mit der betroffenen Person ein neues Arbeitsverhältnis begründen. Artikel 52a dieser Verordnung ist nicht anwendbar.<sup>114</sup>

<sup>106</sup> Satz eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4507).

<sup>107</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 4397).

<sup>108</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>109</sup> Aufgehoben durch Art. 7 der V vom 20. Febr. 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 771). Siehe jedoch die UeB in Art. 8 dieser V.

<sup>110</sup> Eingefügt durch Ziff. II 3 der V vom 21. Mai 2008 über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA (AS **2008** 2181). Aufgehoben durch Art. 7 der V vom 20. Febr. 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 771). Siehe jedoch die UeB in Art. 8 dieser V.

<sup>111</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>112</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 506).

<sup>113</sup> SR **831.10**

<sup>114</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 506).

2 ...<sup>115</sup>

<sup>3</sup> Die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 enden ohne Kündigung spätestens am Ende des Monats, in dem die Angestellten das 70. Altersjahr vollenden.

## 4. Kapitel: Leistungen des Arbeitgebers

### 1. Abschnitt: Lohn

#### Art. 36<sup>116</sup> 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
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

<sup>115</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, mit Wirkung seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 506).

<sup>116</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

Lohnklasse	Höchstbetrag in Franken
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. 37**      Anfangslohn  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Bei der Anstellung setzt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen Lohn im Rahmen der Klassen nach Artikel 36 fest. Sie berücksichtigt dabei angemessen die Ausbildung und die Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

<sup>2</sup> Das EFD gibt jährlich Richtwerte für die Lohnfestsetzung heraus.

**Art. 38**      Lohn bei Teilzeitbeschäftigung  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten entsprechen der Lohn, der Ortszuschlag und die Zulagen dem Beschäftigungsgrad. Artikel 51a bleibt vorbehalten.<sup>117</sup>

<sup>2</sup> Bei unregelmässigem Einsatz können mit den Angestellten Tages-, Durchschnitts- oder Stundenlöhne vereinbart werden.

**Art. 38a**<sup>118</sup>      Lohn bei verminderter Leistungsfähigkeit  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Ist die Leistungsfähigkeit einer Person infolge gesundheitlicher Probleme vermindert, so können die Vertragsparteien vereinbaren, dass:<sup>119</sup>

- a.<sup>120</sup> ein höherer Beschäftigungsgrad gilt, als zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist; Lohn und Ortszuschlag bleiben unverändert;
- b. bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad ein tieferer Lohn und Ortszuschlag ausgerichtet wird, der dem Grad der Leistungsfähigkeit entspricht.

<sup>117</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2008** 145).

<sup>118</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>119</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS **2018** 4009).

<sup>120</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS **2018** 4009).



<sup>2</sup> Die Arbeitgeber überprüfen die Vereinbarung regelmässig. Sobald die angestellte Person die für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Leistungsfähigkeit erreicht hat, ist die Vereinbarung aufzuheben.<sup>121</sup>

**Art. 39**<sup>122</sup> Lohnentwicklung  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Berechnungsgrundlage für die Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilung und der Erfahrung ist der Höchstbetrag der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag einschliesslich einer allfälligen Höhereinreihung nach Artikel 52 Absatz 6.

<sup>2</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 4 wird der Lohn jährlich um 3–4 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.<sup>123</sup>

<sup>3</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 3 wird der Lohn jährlich um 1,5–2,5 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.<sup>124</sup>

<sup>4</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 2 kann der Lohn jährlich um höchstens 1 Prozent erhöht werden, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.<sup>125</sup>

<sup>5</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 1 kann der Lohn jährlich um höchstens 4 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse gesenkt werden.<sup>126</sup>

<sup>6</sup> Die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Verwaltungseinheiten setzen auf Antrag der direkten Vorgesetzten der Angestellten den Lohn fest. Die Departemente, die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Verwaltungseinheiten können Vorgaben machen.

**Art. 40**<sup>127</sup> Ausserordentliche Lohnanpassungen  
(Art. 15 BPG)

Liegt der Lohn gemessen an anderen Löhnen zu tief, so kann ihn die zuständige Stelle nach Artikel 2 anpassen. Die Anpassung kann in einem oder mehreren Schritten vorgenommen werden und darf 10 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag nicht übersteigen. Der angepasste Lohn darf den Höchstbetrag der Lohnklasse nicht übersteigen.

<sup>121</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS 2018 4009).

<sup>122</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

<sup>123</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>124</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>125</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>126</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>127</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

**Art. 41**      Auszahlung  
(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird in 13 Teilen ausbezahlt.

**Art. 42**<sup>128</sup>      Besondere Massnahmen und Verantwortlichkeiten  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 1 sind Entwicklungsmassnahmen zu treffen oder eine weniger anforderungsreiche Stelle zuzuweisen. Dabei ist sozialen Härtefällen angemessen Rechnung zu tragen. Führen die Massnahmen nicht zu besseren Leistungen, so wird das Arbeitsverhältnis gekündigt.

<sup>2</sup> Ist die zugewiesene Stelle tiefer bewertet, so werden die Lohnklasse und der Lohn im Arbeitsvertrag angepasst. Artikel 52a ist nicht anwendbar.

<sup>3</sup> Die für die Festsetzung der Löhne und der Leistungsprämien zuständigen Verwaltungseinheiten sind für die Einhaltung ihres Personalbudgets verantwortlich.

## 2. Abschnitt: Zulagen zum Lohn

**Art. 43**      Ortszuschlag  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Zum Lohn wird ein Ortszuschlag ausgerichtet, der abgestuft ist nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des Arbeitsortes.

<sup>2</sup> Der Ortszuschlag darf 6000 Franken nicht übersteigen.

**Art. 44**      Teuerungsausgleich  
(Art. 16 BPG)

<sup>1</sup> Über den Umfang des Teuerungsausgleichs beschliesst der Bundesrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.

<sup>2</sup> Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:

- a. den Lohn;
- b. den Ortszuschlag;
- c. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;
- d. die Vergütungen für Pikettendienst;
- e. die Funktionszulagen;
- e<sup>bis</sup> <sup>129</sup> die Zulagen für Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen;
- f. die Sonderzulagen;

<sup>128</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

<sup>129</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

- g. die Arbeitsmarktzulage;
- h.<sup>130</sup> die ergänzenden Leistungen;
- i.<sup>131</sup> ...

<sup>3</sup> Die Höchstbeträge des Lohnes (Art. 36) und des Ortszuschlages (Art. 43) erhöhen sich jeweils um den Teuerungsausgleich.

4 ...<sup>132</sup>

#### **Art. 44a**<sup>133</sup> 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 freiwilligen Altersrücktritts vor Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG<sup>134</sup> oder Übertritt zu einer anderen Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 gekündigt haben.<sup>135</sup>

<sup>3</sup> Keine Realloohnerhöhung erhalten Angestellte:

- a. denen bei tieferer Funktionsbewertung der bisherige Lohn nominal garantiert ist; oder
- b. deren Lohn den Höchstbetrag der Lohnklasse 38 erreicht hat.<sup>136</sup>

<sup>4</sup> Die Realloohnerhöhung wird auf dem Lohn nach Artikel 36 und den Funktionszulagen nach Artikel 46 ausgerichtet. Die Höchstbeträge der Lohnklassen 1–37 erhöhen sich jeweils im Umfang der Realloohnerhöhungen.<sup>137</sup>

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

<sup>130</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>131</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007 (AS 2008 145). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>132</sup> Aufgehoben durch Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, mit Wirkung seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

<sup>133</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).  
<sup>134</sup> SR 831.10

<sup>135</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. I der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 506).

<sup>136</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>137</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

**Art. 45** Vergütungen  
(Art. 15 BPG)

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

- a. Sonntags- und Nachtarbeit;
- b. Pikettdienst;
- c.<sup>138</sup> Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen.

<sup>2</sup> Das EFD regelt die Anrechnungsweise und die Höhe der Vergütung.

**Art. 46** Funktionszulagen  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> An Angestellte, die Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass eine dauerhafte Höhereinreihung gerechtfertigt ist, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Die Funktionszulagen entsprechen höchstens dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag und dem Höchstbetrag der Lohnklasse der höher eingereihten Funktion.<sup>139</sup>

**Art. 47**<sup>140</sup>

**Art. 48** Sonderzulagen  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse können Sonderzulagen ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Die Departemente regeln im Einvernehmen mit dem EFD den Kreis der Berechtigten, die zu berücksichtigenden Risiken und Verhältnisse, die Anrechnungsweise und die Höhe der Zulagen.

**Art. 49**<sup>141</sup> Leistungsprämien  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Überdurchschnittliche Leistungen und besondere Einsätze können mit Leistungsprämien abgolonen werden.

<sup>2</sup> Angestellten mit Leistungen der Beurteilungsstufen 1 und 2 dürfen keine Leistungsprämien ausgerichtet werden.

<sup>138</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009 (AS **2009** 6417). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>139</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS **2008** 5643).

<sup>140</sup> Aufgehoben durch Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, mit Wirkung seit 1. Febr. 2009 (AS **2008** 5643).

<sup>141</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Okt. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS **2014** 3403).

**Art. 49a**<sup>142</sup> Spontanprämien  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Für die sofortige Abgeltung besonderer Einsätze und Leistungen können Spontanprämien in Form von Naturalien bis zum Gegenwert von 500 Franken ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Angestellten mit Leistungen der Beurteilungsstufe 1 dürfen keine Spontanprämien ausgerichtet werden.

**Art. 49b**<sup>143</sup> Höhe der Prämien und Festlegung  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Die Leistungs- und die Spontanprämien dürfen zusammen pro Kalenderjahr den folgenden Betrag nicht überschreiten:

- a. 10 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag für Angestellte, deren Lohn das Maximum der Lohnklasse erreicht hat;
- b. 5 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag für Angestellte, deren Lohn das Maximum der Lohnklasse noch nicht erreicht hat.<sup>144</sup>

<sup>2</sup> Die Bundesämter und die ihnen gleichzustellenden Verwaltungseinheiten setzen auf Antrag der direkten Vorgesetzten der Angestellten die Höhe der Leistungs- und der Spontanprämien fest.

**Art. 50** Arbeitsmarktzulage  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20 Prozent des Höchstbetrages der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag gewähren. Die Arbeitsmarktzulage wird während längstens fünf Jahren gewährt.<sup>145</sup>

<sup>2</sup> Für die Gewährung der Zulage ist die Zustimmung des EFD erforderlich. Der Bundesrat entscheidet über die Gewährung der Zulage an Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1.

**Art. 51**<sup>146</sup> Anspruch auf Familienzulage

Die Familienzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder und für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG

<sup>142</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Okt. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 3403).

<sup>143</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Okt. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 3403).

<sup>144</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>145</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>146</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 145).

vom 6. Okt. 2000<sup>147</sup> über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

**Art. 51a**<sup>148</sup> Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet der angestellten Person ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus, sofern diese tiefer ist als:

- a. 4063 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2623 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c.<sup>149</sup> 3000 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 15. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.

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

- a. von anderen Personen geltend gemachte Familienzulagen nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006<sup>150</sup>;
- b.<sup>151</sup> von der angestellten Person bei anderen Arbeitgebern geltend gemachte Familien-, Kinder- oder Betreuungszulagen.

<sup>2bis</sup> Ist die angestellte Person für mehrere Kinder in verschiedenen Haushalten oder Familien anspruchsberechtigt, so werden die ergänzenden Leistungen nach Absatz 1 Buchstabe a für jedes erste zulagenberechtigte Kind je Haushalt oder Familie ausgerichtet.<sup>152</sup>

<sup>3</sup> Angestellte Personen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent erhalten die ergänzenden Leistungen nur bei Vorliegen eines Härtefalls. Haben mehrere angestellte Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen, so werden ihnen die ergänzenden Leistungen ausbezahlt, wenn der Beschäftigungsgrad insgesamt mindestens 50 Prozent beträgt.

<sup>4</sup> Bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland können den Angestellten ergänzende Leistungen zur Familienzulage ausgerichtet werden, selbst wenn ein Anspruch auf eine Familienzulage im Ausland im Sinne von Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Familienzulagenverordnung vom 31. Oktober 2007<sup>153</sup> besteht.<sup>154</sup>

<sup>147</sup> SR **830.1**

<sup>148</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2008** 145).

<sup>149</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS **2020** 5395).

<sup>150</sup> SR **836.2**

<sup>151</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>152</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>153</sup> SR **836.21**

<sup>154</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 6. März 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 1137).

<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>155</sup> erfüllt sind.<sup>156</sup>

#### Art. 51b<sup>157</sup>

### 3. Abschnitt: Funktionsbewertung

#### Art. 52 Funktionsbewertung

(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Jede Funktion wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.

<sup>2</sup> Vor ihrem Entscheid über die Zuweisung der einzelnen Funktionen zu einer Lohnklasse holt die zuständige Stelle nach Artikel 2 das Gutachten der Bewertungsstelle nach Artikel 53 ein.

<sup>2bis</sup> Ein aus Vertreterinnen und Vertretern der Departemente zusammengesetztes Koordinationsgremium unter der Leitung des EFD gibt zuhanden der Departemente Empfehlungen zu Funktionsbewertungen ab.<sup>158</sup>

<sup>3</sup> Massgebend für die Bewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen.

<sup>4</sup> Das EFD sorgt dafür, dass in der Bundesverwaltung vergleichbare Funktionen gleichen Lohnklassen zugewiesen werden. Es bestimmt in Zusammenarbeit mit den anderen Departementen die Referenzfunktionen und weist diesen Lohnklassen zu. Die höchste Lohnklasse einer Referenzfunktion darf nur mit Zustimmung des EFD überschritten werden.<sup>159</sup>

<sup>5</sup> Die Departemente regeln im Einvernehmen mit dem EFD die Einreihung der Funktionen, die allein in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen.

<sup>6</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann bis 2 Prozent der Stellen der Lohnklassen 1–30 in Bezug auf die ordentliche Bewertung eine Klasse höher einreihen; Voraussetzung dafür ist eine durch die angestellte Person begründete Funktionserweiterung.<sup>160</sup>

<sup>155</sup> SR **836.21**

<sup>156</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>157</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. (AS **2008** 145). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>158</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS **2018** 4009).

<sup>159</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS **2018** 4009).

<sup>160</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS **2020** 5395).

7 ...<sup>161</sup>

<sup>7bis</sup> Fällt die Voraussetzung für die Höherbewertung nach Absatz 6 weg, so passt die zuständige Stelle nach Artikel 2 die Lohnklasse und den Lohn im Arbeitsvertrag an. Artikel 52a ist nicht anwendbar.<sup>162</sup>

<sup>8</sup> Für Personal, das sich in Ausbildung befindet oder aufgrund besonderer Verhältnisse angestellt wird, kann das EFD einen Maximallohn festlegen, der niedriger ist als der Höchstbetrag der Lohnklasse 1.<sup>163</sup>

#### **Art. 52a**<sup>164</sup> Tieferbewertung einer Funktion

<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 Lohnerhöhung nach Artikel 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>2</sup> Abweichend von Absatz 1 beträgt die Frist für die Anpassung des Lohnes an die neue Lohnklasse für Angestellte:

- a. die das 55. Altersjahr vollendet haben: maximal 5 Jahre;
- b. nach Artikel 26 Absatz 5: maximal 4 Jahre.

<sup>3</sup> Der Bundesrat kann den Lohn einer angestellten Person, die vor der Neubewertung ihrer Funktion oder der Zuweisung einer neuen Funktion das 55. Altersjahr vollendet hat und in der Lohnklasse 32 oder höher eingereiht war, nach zwei Jahren anpassen, sofern der Höchstbetrag der neuen Lohnklasse mehr als 10 Prozent unter demjenigen der bisherigen Lohnklasse liegt.

#### **Art. 52b**<sup>165</sup> 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 eingereiht wären wie ihre Vorgesetzten;

<sup>161</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004, mit Wirkung seit 1. Jan. 2005 (AS 2005 3).

<sup>162</sup> Eingefügt durch Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals (AS 2008 5643). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 843).

<sup>163</sup> Fassung gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

<sup>164</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 285).

<sup>165</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).



- b. bei Abwesenheit ihrer Vorgesetzten keine Personalführungsaufgaben innehaben.

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

**Art. 53**<sup>166</sup>      Bewertungsstellen  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Bewertungsstellen für die Funktionen in der Bundesverwaltung sind:

- a. die Vorsteherin oder der Vorsteher des EFD für die Funktionen der Klassen 32 bis 38;
- b. die Departemente für die Funktionen der Klassen 1 bis 31.

<sup>2</sup> Die Departemente können die Bewertungskompetenzen für die Funktionen der Klassen 1–31 ganz oder teilweise an das EPA delegieren.<sup>167</sup>

**Art. 54–55**<sup>168</sup>

#### 4. Abschnitt: Sozialleistungen

**Art. 56**<sup>169</sup>      Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall  
(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn nach den Artikeln 15 und 16 BPG während zwölf Monaten.

<sup>2</sup> Nach Ablauf dieser Frist bezahlt der Arbeitgeber während zwölf Monaten 90 Prozent des Lohnes.

<sup>3</sup> ...<sup>170</sup>

<sup>4</sup> Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 ist, dass ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden. Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin oder durch den ärztlichen Dienst veranlassen.<sup>171</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>172</sup>

<sup>166</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Jan. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2007 271 869).

<sup>167</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>168</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 24. Jan. 2007, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2007 271 869).

<sup>169</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>170</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>171</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>172</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017 (AS 2017 6737). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, mit Wirkung seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>6</sup> Bei Arbeitsversuchen im Rahmen einer Eingliederungsmassnahme nach Artikel 11a in einer anderen als der vertraglich vereinbarten Funktion richtet sich der Lohnanspruch nach den Absätzen 1 und 2.<sup>173</sup>

**Art. 56a**<sup>174</sup> Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlungsfrist bei Krankheit und Unfall

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Arbeitet eine angestellte Person nach Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall zwischenzeitlich wieder entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad, so verlängern sich die Fristen nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 um die Anzahl Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb erfüllt werden.

<sup>2</sup> Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder eines erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen beginnen die Fristen nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 neu zu laufen, wenn die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Abwesenheiten von insgesamt weniger als 30 Tagen wegen Krankheit oder Unfall werden nicht berücksichtigt.

<sup>3</sup> War die angestellte Person vor einer Arbeitsverhinderung nach Absatz 2 während weniger als zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig, so werden ihr nach Ablauf der Fristen nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 ab dem dritten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen sowie ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen 90 Prozent des Lohnes bezahlt. Diese Lohnfortzahlung kann in Härtefällen bis höchstens zwölf Monate verlängert werden.<sup>175</sup>

<sup>4</sup> Bei einem Übertritt in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 im Rahmen einer Eingliederungsmassnahme nach Artikel 11a beginnen die Fristen nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 nicht neu zu laufen.

<sup>5</sup> Wird einer angestellten Person nach Artikel 31a Absatz 5 gekündigt, so besteht die Lohnfortzahlungspflicht nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 so lange 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>6</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

<sup>173</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>174</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016 (AS 2016 4507). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>175</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

**Art. 56b**<sup>176</sup> Berechnung des Lohnanspruchs von Angestellten im Stundenlohn bei Krankheit und Unfall

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Bei Angestellten im Stundenlohn mit unregelmässigen Arbeitszeiten gilt als Basis für die Berechnung des Lohnanspruchs bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall der durchschnittliche Lohn der letzten zwölf Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung. War die angestellte Person vor der Arbeitsverhinderung weniger als zwölf Monate beschäftigt, so gilt als Basis der durchschnittliche Lohn während der bisherigen Beschäftigungsdauer.

<sup>2</sup> Bei Angestellten im Stundenlohn mit vertraglich geregelten regelmässigen Arbeitszeiten berechnet sich der Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach dem Stundenlohn für diese Arbeitszeiten.

**Art. 56c**<sup>177</sup> Leistungen bei Krankheit und Unfall während Dienstreisen im Ausland

(Art. 29 BPG)

Bei Krankheit oder Unfall während Dienstreisen im Ausland übernimmt der Arbeitgeber die von den privaten Versicherungen der Angestellten nicht gedeckten Kosten derjenigen Leistungen, die in der Schweiz im Rahmen des Bundesgesetzes vom 18. März 1994<sup>178</sup> über die Krankenversicherung und des Bundesgesetzes vom 20. März 1981<sup>179</sup> über die Unfallversicherung rückvergütet werden.

**Art. 57** Kürzung des Lohnanspruchs

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Die Sozialzulagen werden auch während der Lohnfortzahlung nach Artikel 56 Absatz 2 ungekürzt ausgerichtet; danach entfällt der Anspruch.<sup>180</sup>

<sup>2</sup> Die Kürzung nach Artikel 56 unterbleibt, wenn die Arbeit infolge eines Berufsunfalles oder einer gleichzusetzenden Berufskrankheit ausgesetzt werden muss.

<sup>3</sup> Der Lohnanspruch ist zu kürzen oder zu entziehen, wenn die angestellte Person eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat.

<sup>4</sup> Die zuständige Stelle kann den Lohnanspruch nach Artikel 56 Absätze 1 und 2 kürzen oder in schweren Fällen entziehen, wenn die angestellte Person ohne triftigen Grund ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 11a verweigert.<sup>181</sup>

<sup>176</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>177</sup> Ursprünglich: Art. 56a. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

<sup>178</sup> SR 832.10

<sup>179</sup> SR 832.20

<sup>180</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>181</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013 (AS 2013 1515). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

**Art. 58** Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen auf den Lohn  
(Art. 29 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung dem Beschäftigungsgrad entsprechend angerechnet. Die Renten und Taggelder der Invalidenversicherung werden dem Beschäftigungsgrad entsprechend so weit angerechnet, als diese zusammen mit dem Lohn, einschliesslich der angerechneten Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den ungekürzten Anspruch übersteigen.<sup>182</sup>

<sup>2</sup> Der Anspruch wird nach den Grundsätzen des jeweiligen Versicherungsträgers gekürzt, wenn sich die Person auf Kosten der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung oder der Invalidenversicherung in einer Heilanstalt aufhält.

**Art. 59** Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst  
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes wird der ungekürzte Lohn ausgerichtet. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Wird während der Dienstleistung eine Soldzulage bezogen, so wird der Lohn um den entsprechenden Betrag gekürzt.

<sup>3</sup> Für die Dauer der Grundausbildung kann der Lohn, soweit er die Höhe der Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, zurückgefordert werden, wenn die Anstellung weniger als 4 Jahre gedauert hat.

<sup>4</sup> Bei freiwilliger Dienstleistung kann der Lohn während höchstens 10 Arbeitstagen pro Jahr ausgerichtet werden.

<sup>5</sup> Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

**Art. 60**<sup>183</sup> Mutterschaftsurlaub  
(Art. 29 Abs. 1 BPG)<sup>184</sup>

<sup>1</sup> Bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder besteht für die Angestellte ein Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von vier Monaten. Muss ein Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, so verlängert sich dieser Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber auf insgesamt 154 Tage.<sup>185</sup>

<sup>182</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>183</sup> Fassung gemäss Ziff. I 2 der V vom 10. Juni 2005 über die Einführung der Mutterschaftsentschädigung im Bundespersonalrecht, in Kraft seit 1. Juli 2007 (AS 2005 2479).

<sup>184</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 843).

<sup>185</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 843).

<sup>1</sup>bis Stirbt der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Angestellte Anspruch auf zusätzlich zwanzig Arbeitstage Mutterschaftsurlaub zum vollen Lohn mit Sozialzulagen. Diese zwanzig Arbeitstage können innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise bezogen werden.<sup>186</sup>

<sup>2</sup> Die Angestellte kann den Mutterschaftsurlaub maximal zwei Wochen vor der errechneten Geburt antreten.<sup>187</sup>

<sup>3</sup> Während den ersten vier Monaten des Mutterschaftsurlaubs werden der Angestellten der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet. Verlängert sich der Urlaub infolge Hospitalisierung des Neugeborenen, so wird ihr während der Verlängerung lediglich die Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbssatzgesetz vom 25. September 1952<sup>188</sup> ausbezahlt.<sup>189</sup>

<sup>4</sup> Kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.

**Art. 60a**<sup>190</sup> Änderung des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption<sup>191</sup>

<sup>1</sup> Die Eltern und die eingetragenen Partner und Partnerinnen haben ab der Geburt oder der Adoption eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.<sup>192</sup>

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

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

<sup>4</sup> Die Eltern und die eingetragenen Partner und Partnerinnen haben Anspruch auf eine einmalige Erhöhung des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion im Umfang der insgesamt vorgenommenen Reduktionen nach Absatz 1, jedoch um höchstens 20 Prozent. Dieser Anspruch ist innerhalb von drei Jahren, nachdem die letzte Reduktion des Pensums nach Absatz 1 wirksam wurde, und spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt, in dem die Vertragsänderung betreffend die Erhöhung des Beschäftigungsgrads in Kraft treten soll, geltend zu machen.<sup>193</sup>

<sup>186</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V vom 22. Nov. 2023 (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil), in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 756).

<sup>187</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS **2021** 843).  
<sup>188</sup> SR **834.1**

<sup>189</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS **2021** 843).

<sup>190</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>191</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>192</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>193</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019 (AS **2019** 3803). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS **2022** 616).

<sup>5</sup> Die Arbeit mit wiedererhöhtem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf der dreijährigen Frist nach Absatz 4.<sup>194</sup>

**Art. 60b**<sup>195</sup> Vaterschaftsurlaub und Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners  
(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Bei der Geburt eines oder mehrerer eigenen Kinder besteht für den rechtlichen Vater ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen. Der Urlaub ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen. Er kann tageweise oder kumuliert bezogen werden.

<sup>2</sup> In eingetragenen Partnerschaften besteht bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Partnerin oder des Partners für die andere Partnerin oder den anderen Partner der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Tagen gleichermaßen.

<sup>3</sup> Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, so hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf 4 Monate zusätzlichen Urlaub. Dieser Urlaub muss einen Tag nach dem Tod der Mutter angetreten und am Stück bezogen werden. Es wird der volle Lohn mit Sozialzulagen ausgerichtet.<sup>196</sup>

<sup>4</sup> Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach und muss ein Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, so gilt Artikel 60 Absätze 1 und 3 sinngemäss.<sup>197</sup>

<sup>5</sup> Die Rahmenfrist von sechs Monaten nach Absatz 1 wird während des Bezugs eines Urlaubs nach Absatz 3 oder 4 unterbrochen.<sup>198</sup>

**Art. 60c**<sup>199</sup> Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern  
(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Betreuung von infolge Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern werden den Angestellten während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

- a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;

<sup>194</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS **2020** 5395).

<sup>195</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS **2021** 285).

<sup>196</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V vom 22. Nov. 2023 (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil), in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 756).

<sup>197</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V vom 22. Nov. 2023 (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil), in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 756).

<sup>198</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V vom 22. Nov. 2023 (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil), in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS **2023** 756).

<sup>199</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS **2021** 285).

- b. der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;
- c. ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und
- d. mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

<sup>3</sup> Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung gemäss Absatz 1.

<sup>4</sup> Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis.

#### **Art. 61** Lohnfortzahlung bei Adoption

(Art. 17a Abs. 4 BPG)<sup>200</sup>

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird der Lohn während 2 Monaten ausgerichtet.

<sup>2</sup> Arbeiten beide Adoptiveltern bei der Bundesverwaltung, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Sie können die zweimonatige Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

<sup>3</sup> Kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.<sup>201</sup>

#### **Art. 62** Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Beim Tod einer angestellten Person erhalten die Hinterbliebenen einen Nachgenuss des Lohnes in der Höhe eines Sechstels des Jahreslohnes.

<sup>2</sup> ...<sup>202</sup>

#### **Art. 63** Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 und 2 BPG)

<sup>1</sup> Bei Körperverletzung, Invalidität oder Tod als Folge eines Berufsunfalls oder bei Schädigungen infolge einer einem Berufsunfall gleichzustellenden Berufskrankheit richtet der Arbeitgeber der betroffenen Person beziehungsweise deren Hinterbliebenen Leistungen aus, sofern die Gesamtheit der Leistungen aus den Sozialversicherungen den massgebenden Verdienst nicht erreicht. Zur Deckung von ausserordentlichen Aufwendungen, die im Zusammenhang mit dem Ereignis stehen, können einmalige Beiträge ausgerichtet werden.

<sup>200</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>201</sup> Eingefügt durch Ziff. I 2 der V vom 10. Juni 2005 über die Einführung der Mutterschaftsentschädigung im Bundespersonalrecht, in Kraft seit 1. Juli 2007 (AS **2005** 2479).

<sup>202</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>2</sup> Das EFD hat folgende Aufgaben:

- a. Es bestimmt den massgebenden Verdienst für die vom Ereignis betroffene angestellte Person beziehungsweise deren Hinterbliebene.
- b. Es regelt die Ausrichtung einmaliger Beiträge.
- c. Es bezeichnet die für die Ausrichtung der Leistungen des Arbeitgebers zuständige Stelle.

## 5. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

### Art. 64<sup>203</sup> Arbeitszeit (Art. 17a BPG)

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

<sup>2</sup> Wo besondere Verhältnisse eine längere Arbeitszeit erfordern, kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf höchstens 45 Stunden verlängert werden. Der entsprechende Ausgleich hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen.

<sup>3</sup> Für regelmässige und angeordnete Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr erhalten die Angestellten einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.

<sup>4</sup> Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit zwischen 24 und 4 Uhr beträgt 30 Prozent. Dieser wird ebenfalls für Nachtarbeit zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern der Arbeitsbeginn auf die Zeit vor 4 Uhr fällt. Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die angestellte Person das 55. Altersjahr vollendet, wird der Zeitzuschlag von 30 auf 40 Prozent erhöht.

<sup>5</sup> Angestellten der industriellen Betriebe kann der Arbeitgeber anstelle der Zuschläge nach den Absätzen 3 und 4 diejenigen nach Artikel 17b des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>204</sup> ausrichten.

### Art. 64a<sup>205</sup> Flexible Arbeitsformen (Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Soweit es betrieblich möglich ist, fördern die Vorgesetzten die flexiblen Arbeitsformen in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten vereinbaren mit den Angestellten die Orte, an denen die Arbeitsleistung erbracht wird. Sie gewähren den Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen eine möglichst grosse Wahlfreiheit.

<sup>3</sup> Liegt der Arbeitsort einer angestellten Person in der Schweiz, so ist mobiles Arbeiten im Ausland grundsätzlich nicht zulässig. Die Leiter und Leiterinnen der Verwaltungs-

<sup>203</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS 2018 4009).

<sup>204</sup> SR 822.11

<sup>205</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).



einheiten können in begründeten Ausnahmefällen mobiles Arbeiten im Ausland bewilligen; sie berücksichtigen dabei die möglichen rechtlichen oder sicherheitstechnischen Hindernisse.<sup>206</sup>

<sup>4</sup> Als mögliche Ausnahme gilt namentlich das Arbeiten am Wohnort, wenn Grenzgänger und Grenzgängerinnen einen Teil der Arbeitsleistung dort erbringen können.<sup>207</sup>

#### **Art. 64a<sup>bis</sup>**<sup>208</sup> Arbeitszeitmodelle

(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing angeboten.

<sup>2</sup> Die Angestellten leisten ihre Arbeitszeit mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit.

<sup>3</sup> Die Departemente können aus betrieblichen Gründen zusätzlich das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit anbieten.

<sup>4</sup> Die Angestellten vereinbaren das Arbeitszeitmodell mit ihren Vorgesetzten. Artikel 64b Absätze 2 und 4 ist vorbehalten.

<sup>5</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann das Arbeitszeitmodell vor Ablauf der vereinbarten Dauer aus sachlichen Gründen und unter Einhaltung der Fristen nach Artikel 30a Absatz 2 einseitig anpassen. Krankheit und Unfall stellen keine sachlichen Gründe dar.

#### **Art. 64b<sup>209</sup>** Vertrauensarbeitszeit

(Art. 17a BPG)<sup>210</sup>

<sup>1</sup> Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit kompensieren.

<sup>2</sup> Für Angestellte der Lohnklassen 30–38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch.

<sup>3</sup> Angestellte der Lohnklassen 18–29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.<sup>211</sup>

<sup>4</sup> Angestellte der Lohnklassen 1–17 sowie Angestellte, die vom Arbeitgeber zusätzliche Beiträge nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Verordnung vom 20. Feb-

<sup>206</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>207</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>208</sup> Ursprünglich: Art. 64a. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, in Kraft seit 1. Jan 2019 (AS 2018 4009).

<sup>209</sup> Ursprünglich Art. 64a. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 5. Dez. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 641 I).

<sup>210</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>211</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).

ruar 2013<sup>212</sup> über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien erhalten, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.<sup>213</sup>

<sup>5</sup> Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleizeit 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.<sup>214</sup>

<sup>6</sup> Die Ausgleichstage sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaftsurlaub nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen. Werden die Ausgleichstage aus anderen Gründen nicht bezogen, verfallen sie entschädigungslos.

## **Art. 65** Mehrarbeit und Überzeit

(Art. 17a BPG)<sup>215</sup>

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 Mehrarbeit und Überzeit anordnen.

<sup>2</sup> Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Grenze eines Vollzeitpensums kann als Überzeit anerkannt werden, wenn die Zeitereserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.

<sup>3</sup> Arbeitszeit kann als Mehrarbeit anerkannt werden, wenn teilzeitbeschäftigte Angestellte mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, jedoch weniger als ein Vollzeitpensum arbeiten und die Zeitereserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.

<sup>3bis</sup> Hat eine angestellte Person ohne Anordnung und Wissen der zuständigen Stelle nach Artikel 2 Arbeitszeit geleistet, so kann diese nur dann als Mehrarbeit und Überzeit anerkannt werden, wenn sie von der angestellten Person innert sechs Monaten geltend gemacht wird.<sup>216</sup>

<sup>4</sup> Mehrarbeit und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Vorgesetzten schaffen in ihren Bereichen die entsprechenden Voraussetzungen. Sie vereinbaren mit den Angestellten den Zeitpunkt des Ausgleichs der Mehrarbeit und der Überzeit. Kommt keine Einigung zustande, bestimmen die Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Interessen der Angestellten und unter Vorbehalt von Absatz 5 den Zeitpunkt des Ausgleichs.<sup>217</sup>

<sup>212</sup> SR 172.220.111.35

<sup>213</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).

<sup>214</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 1515).

<sup>215</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>216</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>217</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>5</sup> Ist der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, so kann in begründeten Fällen eine Barvergütung für jährlich höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeit ausgerichtet werden. Diese beträgt:

- a. für Mehrarbeit und Überzeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden: 100 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes;
- b. für Überzeit, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt: 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes.

<sup>6</sup> Angestellten, die über der 23. Lohnklasse eingereiht sind, kann nur ausnahmsweise eine Barvergütung ausgerichtet werden. Für die Ausrichtung einer Barvergütung an Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1 ist die Zustimmung des EFD erforderlich.

<sup>7</sup> Es dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit auf das folgende Kalenderjahr oder auf ein Sabbaticalkonto übertragen werden.<sup>218</sup>

#### **Art. 66**<sup>219</sup> Feiertage

(Art. 17a BPG)<sup>220</sup>

<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** Ferien

(Art. 17a BPG)<sup>221</sup>

<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;

<sup>218</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 1515).

<sup>219</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 1515).

<sup>220</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).

<sup>221</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).

d. 7 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.<sup>222</sup>

<sup>2</sup> Ferien sind derart anzusetzen, dass der Ablauf der Arbeiten nicht beeinträchtigt und die Erholung gewährleistet wird.

<sup>3</sup> Ferien sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies aus zwingenden betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen.

<sup>4</sup> ...<sup>223</sup>

#### **Art. 67a**<sup>224</sup> Ferienkürzung

(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die angestellte Person die Arbeit während eines Kalenderjahres länger aussetzt als:

- a. insgesamt 66 Arbeitstage wegen Krankheit, Unfalls oder obligatorischen Dienstes;
- b. 22 Arbeitstage wegen unbezahlten Urlaubs.

<sup>2</sup> Bei der Berechnung der Kürzung nach Absatz 1 Buchstabe a werden die ersten 66 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt. Als Abwesenheitstage gelten dabei Arbeitstage, an denen die angestellte Person nicht entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad gearbeitet hat.

<sup>3</sup> Für die Berechnung der Kürzung der Ferien nach Absatz 1 werden die Voll- und Teilabwesenheiten zusammengezählt und durch die Anzahl Arbeitstage des entsprechenden Jahres dividiert. Bei Angestellten im Stundenlohn wird der anstelle des Ferienanspruchs ausgerichtete Zuschlag gekürzt.<sup>225</sup>

#### **Art. 68** Urlaub

(Art. 17a BPG)<sup>226</sup>

<sup>1</sup> Müssen oder wollen Angestellte die Arbeit aussetzen, so haben sie bei der zuständigen Stelle nach Artikel 2 ein begründetes Gesuch um bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub einzureichen.

<sup>2</sup> Die zuständige Stelle berücksichtigt bei ihrem Entscheid in angemessener Weise den Grund sowie die Arbeitssituation. Sie kann in begründeten Fällen auch die Leistungen und das Verhalten berücksichtigen.

<sup>222</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 1515).

<sup>223</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013 (AS **2013** 1515). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, mit Wirkung seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>224</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>225</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4507).

<sup>226</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).

<sup>3</sup> Urlaube dürfen von der zuständigen Stelle nicht für mehr als 3 Jahre gewährt werden. Ausnahmen nach Artikel 88 Absatz 1 Buchstabe a bleiben vorbehalten.<sup>227</sup>

## 6. Abschnitt: Weitere Leistungen des Arbeitgebers

### Art. 69           Arbeitsgeräte, Material

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Die Angestellten werden mit den Arbeitsgeräten und dem Material ausgerüstet, die sie zur Ausführung der Arbeit benötigen.

<sup>2</sup> Verwenden Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eigene Arbeitsgeräte und Materialien, so kann ihnen dafür eine Vergütung ausgerichtet werden.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber stellt Angestellten, die an den vereinbarten Orten nach Artikel 64a Absatz 2 arbeiten, die notwendige technische Infrastruktur und das für die Aufgabenerfüllung benötigte Material zur Verfügung.<sup>228</sup>

<sup>4</sup> Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihre Bereiche. Insbesondere bestimmen sie über die Notwendigkeit der zu verwendenden Arbeitsgeräte und Materialien.

### Art. 70           Dienstkleidung

(Art. 18 Abs. 1 und 21 Abs. 1 Bst. c BPG)

<sup>1</sup> Dienstkleider, die die Angestellten zu tragen verpflichtet sind, werden unentgeltlich abgegeben, insbesondere wenn:

- a. die Angestellten im Verkehr mit der Öffentlichkeit kenntlich zu machen sind;
- b. sie der Witterung besonders ausgesetzt sind;
- c. die Kleider durch den Dienst stark verunreinigt, abgenützt oder beschädigt werden;
- d. sie besonderen Sicherheitsvorschriften zu entsprechen haben.

<sup>2</sup> In den Fällen nach Absatz 1 Buchstaben b oder c kann an Stelle der Abgabe von Dienstkleidern eine Entschädigung ausgerichtet werden, wenn es die Verhältnisse erfordern.

<sup>3</sup> Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihre Bereiche.

### Art. 71           Persönliche Dienstfahrzeuge

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Wo die Erfüllung der Aufgaben es erfordert, können persönliche Dienstfahrzeuge zugeteilt werden.

<sup>2</sup> Über die Zuteilung persönlicher Dienstfahrzeuge entscheiden:

<sup>227</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Juni 2007 (AS 2007 2871). Aufgehoben durch Ziff. I der V des EFD vom 12. Juni 2015, mit Wirkung seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).  
<sup>228</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).

- a. der Bundesrat für die Personalkategorien nach Artikel 2 Absatz 1;
- b. die Departemente im Einvernehmen mit dem EFD für die übrigen Personalkategorien.

**Art. 72** Spesen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Den Angestellten werden die Auslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen.<sup>229</sup>

<sup>2</sup> Das EFD regelt die Vergütungen für:

- a. Mahlzeiten, Unterkunft und Reise;
- b. Dienstreisen ins Ausland;
- c. die Teilnahme an internationalen Konferenzen;
- d. den Umzug aus dienstlichen Gründen;
- e. Repräsentationsauslagen;
- f.<sup>230</sup> Auslagen für mobiles Arbeiten.

**Art. 73** Treueprämie

(Art. 32 Bst. b BPG)

<sup>1</sup> Nach 10 Anstellungsjahren und jeweils nach 5 weiteren Anstellungsjahren wird bis zur Vollendung des 45. Anstellungsjahres eine Treueprämie ausgerichtet.<sup>231</sup>

<sup>2</sup> Die Treueprämie besteht aus:

- a.<sup>232</sup> ...
- b. der Hälfte des Monatslohns nach zehn und nach 15 Anstellungsjahren;
- c. einem Monatslohn nach jeweils fünf weiteren Anstellungsjahren.<sup>233</sup>

<sup>3</sup> Die Treueprämie wird grundsätzlich als Barbetrag ausgerichtet. Die Angestellten können sie im Einvernehmen mit den Vorgesetzten ausnahmsweise ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.<sup>234</sup>

<sup>4</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann die Treueprämie Angestellten, deren Leistungen oder Verhalten nur teilweise genügen, ganz oder teilweise verweigern.

<sup>229</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>230</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (AS 2021 285).

<sup>231</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 11. Sept. 2015, in Kraft seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 3155).

<sup>232</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 11. Sept. 2015, mit Wirkung seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 3155).

<sup>233</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 5. Dez. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 6411).

<sup>234</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>5</sup> Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt.<sup>235</sup>

**Art. 74** Erfindungen, Verbesserungsvorschläge

(Art. 32 Bst. c BPG)

<sup>1</sup> Die Departemente schaffen die Voraussetzungen für ein innovatives Verhalten der Angestellten und für die Entwicklung und Umsetzung von Erfindungen und Verbesserungsvorschlägen.

<sup>2</sup> Die Verwirklichung von Innovationen kann mit einer Barprämie oder mit anderen Leistungen im entsprechenden Gegenwert belohnt werden.

**Art. 75** Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals

(Art. 32 Bst. c BPG)<sup>236</sup>

<sup>1</sup> Zur Erleichterung der Arbeitsbedingungen oder der persönlichen Arbeitsorganisation kann der Arbeitgeber Einrichtungen zu Gunsten des Personals unterstützen, so insbesondere:

a.<sup>237</sup> ...

- b. den Betrieb von Personalrestaurants, Erfrischungsräumen und weiteren der Erholung des Personals dienenden Einrichtungen;
- c. die Beschaffung von Wohnraum.

<sup>2</sup> Zudem können vorteilhafte Konditionen auf Sparkapitalien bei der Sparkasse Bundespersonal gewährt werden.<sup>238</sup>

<sup>3</sup> Die Departemente können Anlässe zur Pflege der Beziehungen zwischen den aktiven und den pensionierten Angestellten unterstützen.

**Art. 75a**<sup>239</sup> Familienergänzende Kinderbetreuung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i und 31 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber beteiligt sich an den Kosten der Angestellten für die familienergänzende Kinderbetreuung.

<sup>2</sup> Das EFD regelt die Höhe der Beteiligung.

<sup>235</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>236</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>237</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 24. Okt. 2018, mit Wirkung seit 1. Jan 2019 (AS 2018 4009).

<sup>238</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>239</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

**Art. 75<sup>b240</sup>** Anspruch auf Vergütung von Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i und 31 Abs. 2 BPG)

Der angestellten Person werden Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung vergütet, wenn:

- a. sie erziehungsberechtigt ist und alleinstehend oder in einer Lebensgemeinschaft lebt, in welcher der andere Elternteil oder der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist oder in Ausbildung steht;
- b. zwischen der angestellten Person und dem betreuten Kind ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches<sup>241</sup> besteht und das Kind in ihrer Obhut steht oder das betreute Kind ein Pflege- oder Stiefkind der angestellten Person ist;
- c. das Kind kostenpflichtig betreut wird:
  1. in einer Betreuungsstätte oder einem Tageselternverein, die ein teil- oder vollzeitliches Betreuungsangebot für Kinder im Vorschulalter anbieten, oder
  2. durch Privatpersonen, mit denen ein der Sozialversicherungspflicht unterstelltes Vertragsverhältnis besteht; und
- d.<sup>242</sup> das gemeinsame jährliche Bruttoeinkommen der in einer Lebensgemeinschaft lebenden Personen nach Buchstabe a oder das jährliche Bruttoeinkommen der alleinstehenden erziehungsberechtigten Person, jeweils einschliesslich des 13. Monatslohns, nicht höher als 240 000 Franken ist.

**Art. 75<sup>c243</sup>** Dauer des Anspruchs

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i und 31 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Vergütung besteht längstens bis zum Schuleintritt des betreuten Kindes.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Vergütung bleibt bestehen während:

- a. eines Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 60;
- b. 90 Tagen bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall der angestellten Person oder des Partners oder der Partnerin;
- c. 90 Tagen nach Eintreten der Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Vergütung besteht bei unbezahltem Urlaub der angestellten Person oder des Partners oder der Partnerin.

<sup>240</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010 (AS 2010 5793). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4397).

<sup>241</sup> SR 210

<sup>242</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>243</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4397).



**Art. 75d**<sup>244</sup> Verfahren und Sanktionen

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i und 31 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die angestellte Person reicht ein schriftliches Gesuch um Ausrichtung einer Vergütung von Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung ein und bestätigt durch ihre Unterschrift die Richtigkeit der Angaben. Das Gesuch muss folgende Angaben enthalten:

- a. Beschäftigungsgrad der Personen nach Artikel 75b Buchstabe a;
- b. Art der Kinderbetreuung nach Artikel 75b Buchstabe c;
- c. Bruttoeinkommen nach Artikel 75b Buchstabe d;
- d. Fremdbetreuungsquote;
- e.<sup>245</sup> effektive Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung.

<sup>2</sup> Die zuständige Stelle führt jährlich bei mindestens 10 Prozent der bewilligten Gesuche Stichproben durch. Sie überprüft dabei die Richtigkeit der Angaben des Gesuchs und kann zusätzliche Angaben verlangen.

<sup>3</sup> Die angestellte Person muss zu Unrecht erhaltene Vergütungen zurückzahlen. Hat sie Vergütungen durch vorsätzlich gemachte unrichtige Angaben wiederholt erschlichen, so kann ihr der Anspruch auf Vergütung von Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung befristet oder unbefristet entzogen werden.

**Art. 76**<sup>246</sup> Vergünstigungen für das Personal(Art. 32 Bst. a und g BPG)<sup>247</sup>

Das EFD legt die Vergünstigungen fest.

**Art. 77** Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die Departemente erstatten den Angestellten, die infolge Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt werden, die Verfahrens- und Parteikosten zurück, wenn:

- a. das Verfahren mit der dienstlichen Tätigkeit zusammenhängt;
- b. die Handlung weder grobfahrlässig noch vorsätzlich begangen wurde; und
- c. der Bund ein Interesse an der Führung des Prozesses hat.

<sup>2</sup> Solange der Gerichtsentscheid aussteht, werden nur Kostengutsprachen geleistet. Aus wichtigen Gründen können ausnahmsweise Kostenvergütungen ausgerichtet werden, bevor der Entscheid vorliegt.

<sup>244</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Aug. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>245</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 3. Dez. 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 843).

<sup>246</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>247</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

**Art. 78** Ausrichtung von Entschädigungen(Art. 19 Abs. 3, 4 und 6 Bst. b BPG)<sup>248</sup><sup>1</sup> Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 3 BPG erhalten:<sup>249</sup>

- a.<sup>250</sup> Angestellte in Monopolberufen sowie Angestellte mit sehr spezialisierter Funktion;
- b. Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bei einer oder mehreren Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat;
- c. Angestellte, die über 50-jährig sind;
- d.<sup>251</sup> Angestellte, die über 40-jährig sind oder während mindestens zehn Jahren bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 angestellt waren und deren Arbeitsverhältnis infolge Umstrukturierungen und Reorganisationen aufgelöst wird.

<sup>2</sup> Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 4 BPG können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:<sup>252</sup>

- a. den Staatssekretären und Staatssekretärinnen;
- b. den Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen;
- c. den höheren Staboffizieren;
- d. den Generalsekretären und Generalsekretärinnen der Departemente;
- e. den Informationschefs und Informationschefinnen der Departemente;
- f. den Vizekanzlern und Vizekanzlerinnen der Bundeskanzlei;
- g. den persönlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Departementschefs und Departementschefinnen;
- h. in Einzelfällen weiteren höheren Kaderangehörigen;
- i. den Angestellten, mit denen eine Anstellungsbedingung nach Artikel 26 Absatz 6 vereinbart wurde;
- j.<sup>253</sup> ...
- k. dem Personal der DEZA.

<sup>2bis</sup> Die Entschädigungen nach den Absätzen 1 und 2 können auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ausgerichtet werden.<sup>254</sup><sup>3</sup> Keine Entschädigung wird an Personen ausgerichtet:<sup>248</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).<sup>249</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).<sup>250</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).<sup>251</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS **2016** 3637).<sup>252</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).<sup>253</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, mit Wirkung seit 1. Dez. 2016 (AS **2016** 3637).<sup>254</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS **2009** 6417).

- a. die bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG weiterbeschäftigt werden;
- b.<sup>255</sup> deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Artikel 31a wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst wird;
- c. deren Arbeitsverhältnis nach Artikel 31 aufgelöst wird;
- d.<sup>256</sup> deren Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wurde und denen der Arbeitgeber Leistungen nach Artikel 106 erbringt;
- e.<sup>257</sup> die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung nach Artikel 105b beziehen.

<sup>4</sup> Gehen Personen während der Zeit, für die sie eine Entschädigung nach den Absätzen 1–2<sup>bis</sup> erhalten, ein neues Arbeits- oder Auftragsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ein, so müssen sie denjenigen Anteil der Entschädigung zurückzahlen, der der Dauer der Überlappung von Entschädigungsdauer und neuem Arbeits- oder Auftragsverhältnis entspricht. Die betroffenen Personen melden ihrem früheren Arbeitgeber unverzüglich den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags oder eines Auftrags.<sup>258</sup>

<sup>4bis</sup> Die rückzahlbare Entschädigung nach Absatz 4 vermindert sich um die Differenz zwischen der ausbezahlten Entschädigung und dem Einkommen aus dem neuen Arbeitsvertrag oder aus einem Auftrag, sofern das neue Einkommen tiefer als die Abgangsentschädigung ist.<sup>259</sup>

<sup>4ter</sup> Das EFD erhebt einmal pro Jahr die Daten der Fälle, in denen eine Entschädigung nach den Absätzen 1–2<sup>bis</sup> ausgerichtet wurde und in den vergangenen 12 Monaten ein neues Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 1 Absatz 1 begründet wurde. Es informiert die Verwaltungseinheiten über die ausgerichteten Entschädigungen.<sup>260</sup>

<sup>5</sup> Wird die Entschädigung in Raten ausgerichtet, so muss sie spätestens 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig ausgerichtet sein.<sup>261</sup>

<sup>255</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>256</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>257</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>258</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>259</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>260</sup> Ursprünglich: Abs. 4<sup>bis</sup>. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>261</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

**Art. 79**<sup>262</sup> Höhe der Entschädigung  
(Art. 19 Abs. 5 und 6 Bst. a BPG)<sup>263</sup>

<sup>1</sup> Die Entschädigung nach Artikel 78 Absätze 1, 2 und 2<sup>bis</sup> entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.<sup>264</sup>

<sup>1bis</sup> Die Entschädigung nach Artikel 78 Absätze 1–2<sup>bis</sup> richtet sich nach Anhang 3.<sup>265</sup>

<sup>2</sup> Bei Kündigungen aus einem Grund nach Artikel 26 Absatz 1 oder bei Kündigung des Arbeitsvertrages eines Generalsekretärs oder einer Generalsekretärin nach Artikel 26 Absatz 3 entspricht die Entschädigung einem Jahreslohn.<sup>266</sup>

<sup>3</sup> Entschädigungen, die an Personen nach Artikel 2 Absatz 1 ausgerichtet werden, sind durch den Bundesrat zu genehmigen.<sup>267</sup>

<sup>4</sup> Bei der Festsetzung der Entschädigungen werden insbesondere das Alter der Angestellten, deren berufliche und persönliche Situation, die gesamte Dauer ihrer Anstellung bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 und die Kündigungsfrist berücksichtigt.

<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>268</sup>

<sup>6</sup> Die Entschädigung für Angestellte, die eine vorzeitige Pensionierung gemäss Artikel 105a abgelehnt haben, darf die Höhe der gesamten Kosten der angebotenen Leistungen nach Artikel 105b nicht übersteigen.<sup>269</sup>

<sup>7</sup> ...<sup>270</sup>

**Art. 80**<sup>271</sup> Ersatz von nicht gedeckten Schäden aufgrund von Ausschlussklauseln

<sup>1</sup> Angestellten, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit ohne eigenes Verschulden einen Schaden erlitten haben und denen der Ersatz dieses Schadens aufgrund von Ausschlussklauseln von privat abgeschlossenen Zusatzversicherungen verweigert wird, werden die erlittenen Leistungseinbussen vergütet.

<sup>262</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2005 3).

<sup>263</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>264</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

<sup>265</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016 (AS 2016 3637). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>266</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

<sup>267</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>268</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>269</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>270</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>271</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hört vor seinem Entscheid die Eidgenössische Finanzverwaltung an, sofern die Schadenersatzforderung den Betrag von 5000 Franken übersteigt.

## **7. Abschnitt: Leistungen des Arbeitgebers bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland sowie bei internationalen Organisationen**

### **Art. 81** Vergütung für Inkonvenienz und Mobilität (Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland wird den Angestellten eine finanzielle Abgeltung für die sich aus dem Rotationsprinzip, der Versetzungspflicht und den schwierigen Lebensbedingungen im Ausland ergebenden Nachteile, Einschränkungen und Risiken ausgerichtet (Inkonvenienzvergütung). Die Höhe der Vergütung richtet sich insbesondere nach der Anzahl Versetzungen, der persönlichen Situation, dem Beschäftigungsgrad, dem Alter und der Aufenthaltsdauer am Arbeitsort.

<sup>2</sup> Ab der dritten Versetzung wird eine Mobilitätsvergütung ausgerichtet. Angestellte, die der Versetzungspflicht unterstehen, erhalten diese Vergütung auch bei einem Arbeitsort in der Schweiz.

### **Art. 82** Vergütung von Auslagen (Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die mit dem Aufenthalt im Ausland und mit der ausgeübten Funktion entstandenen Auslagen werden den Angestellten vergütet.

<sup>2</sup> Bei der Festsetzung der Vergütung von Auslagen werden die Mehr- und Minderkosten, die durch den Aufenthalt im Ausland entstehen, in angemessener Weise berücksichtigt.

<sup>3</sup> Die Mehrkosten werden namentlich vergütet in Form von:

- a. Spesenentschädigung;
- b. positivem Kaufkraftausgleich;
- c. Pauschalen für Öffentlichkeitsarbeit.

<sup>4</sup> Als Minderkosten werden berücksichtigt:

- a. Steuerfreiheit;
- b. negativer Kaufkraftausgleich.

### **Art. 83** Kaufkraftausgleich (Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Mit dem Kaufkraftausgleich werden Unterschiede zwischen dem Preisniveau von Konsumgütern und Dienstleistungen am Arbeitsort und dem entsprechenden Preisniveau in Bern ausgeglichen. Bei der Berechnung des Kaufkraftausgleichs wird den besonderen Verhältnissen, die sich auf die Lebenshaltungskosten am Arbeitsort auswirken, wie auch dem offiziellen Wechselkurs Rechnung getragen.

<sup>2</sup> Dem positiven oder negativen Kaufkraftausgleich unterliegen ganz oder teilweise der Lohn, die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage nach Artikel 51a, die Pauschalen für Öffentlichkeitsarbeit und die Vergütungen von Auslagen am Arbeitsort.<sup>272</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>273</sup>

#### **Art. 84** Berücksichtigung der Steuerfreiheit

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die den Angestellten aufgrund internationaler Vereinbarungen gewährte Steuerfreiheit wird bei der Festsetzung der Bezüge berücksichtigt.

<sup>2</sup> Die Minderkosten werden von den in den Artikeln 81 und 82 genannten Vergütungen in Abzug gebracht.

#### **Art. 85** Gewährung von Darlehen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

Bei einer Versetzung ins Ausland kann den Angestellten zur Anschaffung bedeutender Einrichtungs- und Ausrüstungsgegenstände oder für weitere Auslagen ein Darlehen gewährt werden.

#### **Art. 86** Leistungen bei Krankheit

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber übernimmt die Mehrkosten der Versicherungen, die bedingt sind durch den Auslandsaufenthalt des entsandten Personals, der Ehegatten, der eingetragenen Partnerinnen und Partner sowie der Kinder, für die Anspruch auf Familienzulagen besteht.<sup>274</sup>

<sup>2</sup> Die Versicherungspflicht, die Leistungen der Versicherung und der Bundesbeitrag können durch das EDA im Rahmen eines Kollektivversicherungsvertrages bei einer anerkannten Krankenkasse im Einvernehmen mit dem EFD geordnet werden.

#### **Art. 87** Ersatz von Schäden

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Dem ins Ausland entsandten Personal, das ohne Verschulden, namentlich infolge von Kriegshandlungen, Revolution oder Aufruhr oder aus anderen durch seinen Auslandsaufenthalt bedingten Gründen eine Vermögenseinbusse erlitten hat, kann eine Entschädigung gewährt werden.

<sup>2</sup> Das EDA bestimmt den Betrag der Entschädigung im Einzelfall im Einvernehmen mit dem EFD.

<sup>272</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>273</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, (AS 2008 145). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 6. März 2009, mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 1137).

<sup>274</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 2 der Familienzulagenverordnung vom 31. Okt. 2007, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 145).

**Art. 88** Leistungen bei Einsatz in internationalen Organisationen(Art. 17a BPG)<sup>275</sup>

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

- a.<sup>276</sup> Interessierten bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub von bis zu zehn Jahren Dauer gewährt werden;
- b. der Anteil der mit dem Einsatz der Angestellten bei internationalen Organisationen zusammenhängenden Kosten übernommen werden, der nicht durch die internationalen Organisationen abgegolten wird.

<sup>2</sup> Als internationale Organisationen im Sinne dieser Bestimmung gelten:

- a. institutionelle Begünstigte nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a, b, c, h, i, j, k, l und m des Gaststaatesgesetzes vom 22. Juni 2007<sup>277</sup>, die ihren Sitz in der Schweiz oder im Ausland haben;
- b. das Genfer Zentrum für Sicherheitspolitik;
- c. das Genfer Zentrum für die demokratische Kontrolle der Streitkräfte;
- d. das Genfer Internationale Zentrum für humanitäre Minenräumung.<sup>278</sup>

<sup>3</sup> Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1 mit Ausnahme von Missionschefs und Missionschefinnen werden nach Beendigung ihres Einsatzes in internationalen Organisationen in der Funktion, die sie vor ihrer Beurlaubung innehatten, oder in einer anderen ihnen zumutbaren Funktion eingesetzt. Ist dies nicht möglich, so wird ihnen gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe e BPG gekündigt und eine Abgangsentschädigung von bis zu einem Jahreslohn ausgerichtet.<sup>279</sup>

**4a. Kapitel:**<sup>280</sup> **Berufliche Vorsorge****1. Abschnitt: Massgebender Lohn****Art. 88a** Versicherbarer Lohn

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Bei PUBLICA versichert werden im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen der Lohn sowie die Lohnbestandteile nach Anhang 2. Nicht versichert werden die Leistungen des Arbeitgebers nach den Artikeln 81–83.<sup>281</sup>

<sup>275</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>276</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>277</sup> SR **192.12**

<sup>278</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 4 der Gaststaatesverordnung vom 7. Dez. 2007 (AS **2007** 6657). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>279</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 4397).

<sup>280</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Juni 2007, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2007** 2871, **2008** 577).

<sup>281</sup> Fassung gemäss Ziff. II 3 der V über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA vom 21. Mai 2008, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2181).

<sup>2</sup> Wird einer angestellten Person nach Artikel 52a keine Teuerungszulage ausgerichtet oder wird ihr Lohn nach Artikel 56 Absatz 2 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>282</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>283</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>284</sup>

**Art. 88b** Meldung  
(Art. 32g Abs. 5 BPG)

Der versicherbare Lohn wird PUBLICA von der zuständigen Stelle nach Artikel 2 als massgebender Lohn gemeldet.

## 2. Abschnitt: Leistungen des Arbeitgebers

**Art. 88c** Beteiligung am Einkauf  
(Art. 32 Bst. a BPG)

Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann sich zulasten ihrer Personalkredite am reglementarischen Einkauf beteiligen, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint.

**Art. 88d** Urlaub  
(Art. 17a und 31 Abs. 5 BPG)<sup>285</sup>

<sup>1</sup> Während eines unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaubs bleibt der Versicherungsschutz während mindestens zwei Monaten unverändert.

<sup>2</sup> Gewährt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von mehr als zwei Monaten, so vereinbart sie mit der angestellten Person vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem dritten Urlaubsmonat weiter bestehen sollen.

<sup>3</sup> Übernimmt die zuständige Stelle nach Artikel 2 ab dem dritten Urlaubsmonat die Arbeitgeberbeiträge oder die Risikoprämie nicht mehr, so meldet sie den Urlaub PUBLICA. Die angestellte Person kann den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem sie nebst den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie bezahlt, oder die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken.

<sup>282</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>283</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 20. Juni 2014, mit Wirkung seit 1. Aug. 2014 (AS 2014 2171).

<sup>284</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, mit Wirkung seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>285</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, in Kraft seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).



<sup>4</sup> Die während des Urlaubs von der angestellten Person geschuldeten Beiträge werden ihr nach der Wiederaufnahme der Arbeit vom Lohn abgezogen.

**Art. 88<sup>d</sup>bis<sup>286</sup>** Weiterführung der Vorsorge nach Lohnreduktion

<sup>1</sup> Wird der versicherbare Lohn einer angestellten Person nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, so kann auf ihr Verlangen die Vorsorge für den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten werden (Art. 33a BVG<sup>287</sup>), indem sie neben den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie auf dem der Lohnreduktion entsprechenden Anteil des bisherigen versicherten Verdienstes bezahlt.

<sup>2</sup> Bei generellen Lohnanpassungen, namentlich bei Realloohnerhöhungen und generellen Einreihungskorrekturen, verändern sich die bezahlten Beiträge auf dem der Lohnreduktion entsprechenden Anteil nicht.

<sup>3</sup> Wird der Lohn im Interesse der zuständigen Stelle nach Artikel 2 reduziert, so kann sie sich zulasten der Personalkredite bis höchstens zur Hälfte an den Sparbeiträgen und an der Risikoprämie für die Weiterführung der Vorsorge beteiligen. Die Kostenbeteiligung kann befristet werden.

**Art. 88<sup>d</sup>ter<sup>288</sup>** Weiterführung der Vorsorge nach Vollendung des 65. Altersjahres

Vereinbaren der Arbeitgeber und die angestellte Person eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus, so kann auf Verlangen der angestellten Person ihre Altersvorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden (Art. 33 BVG<sup>289</sup>). In diesem Fall finanziert die zuständige Stelle die Sparbeiträge des Arbeitgebers.

**Art. 88<sup>e</sup><sup>290</sup>**

**Art. 88<sup>f</sup><sup>291</sup>** Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

(Art. 32k BPG)

<sup>1</sup> Personen, die sich vor dem Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG<sup>292</sup> pensionieren lassen, können eine Überbrückungsrente beziehen.<sup>293</sup>

<sup>286</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>287</sup> SR 831.40

<sup>288</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>289</sup> SR 831.40

<sup>290</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

<sup>291</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 20. Juni 2014, in Kraft seit 1. Aug. 2014 (AS 2014 2171).

<sup>292</sup> SR 831.10

<sup>293</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. I der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 506).

<sup>1bis</sup> Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente, wenn die angestellte Person:

- a. freiwillig ganz oder teilweise pensioniert wird;
- b. das 62. Altersjahr vollendet hat;
- c. unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f oder g BPG oder in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 gearbeitet hat;
- d. in einer Funktion tätig war, die während mindestens fünf Jahren mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung verbunden ist; und
- e. die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt.<sup>294</sup>

<sup>1ter</sup> Tätigkeiten mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung nach Absatz 1<sup>bis</sup> Buchstabe d liegen in den folgenden Fällen vor:

- a. Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologische Einflüssen, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können;
- b. Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung, namentlich bei extremen Temperaturen, rauen klimatischen Bedingungen oder schlechten Lichtverhältnissen;
- c. Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat;
- d. Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr;
- e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;
- f. Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen (Art. 10b) oder Nachtarbeit.<sup>295</sup>

<sup>1quater</sup> Das EFD legt im Einvernehmen mit den Departementen die Funktionen fest, bei deren Ausübung ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente besteht.<sup>296</sup>

<sup>2</sup> Die ganze Überbrückungsrente entspricht höchstens der maximalen einfachen AHV-Altersrente.

<sup>3</sup> Bei der Berechnung der versicherungstechnischen Kosten einer Überbrückungsrente werden die Anzahl Anstellungsjahre, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Anstellungsjahre und der prozentuale Anteil der zu beziehenden reglementarischen Altersrente berücksichtigt.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Anstellungsjahre und des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades zählen die Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1, sofern sie

<sup>294</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2017 6209).

<sup>295</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2017 6209).

<sup>296</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2017 6209).

nicht während mehr als drei Jahren unterbrochen werden. Angebrochene Anstellungsjahre werden nach Vollendung des sechsten Monats als ganze Anstellungsjahre angerechnet. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt.<sup>297</sup>

<sup>5</sup> Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 1. Sie wird bei einer vorzeitigen Pensionierung nach dem vollendeten 62. Altersjahr für jedes Jahr, das bis zum vollendeten 25. Anstellungsjahr fehlt, um einen Fünfundzwanzigstel gekürzt.

<sup>6</sup> Die Verwaltungseinheit, bei der die angestellte Person unmittelbar vor der vorzeitigen Pensionierung gearbeitet hat, prüft die Anspruchsvoraussetzungen und berechnet den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad dieser Person.

### 3. Abschnitt: ...

Art. 88g–88j<sup>298</sup>

### 4. Abschnitt: ...

Art. 88k<sup>299</sup>

Art. 88l<sup>300</sup>

## 5. Kapitel: Pflichten des Personals

Art. 89 Wohnort

(Art. 21 Abs. 1 Bst. a und 24 Abs. 2 Bst. a BPG)

Die Departemente können im Einvernehmen mit dem EFD für einzelne Personalkategorien die Pflicht vorsehen, an einem bestimmten Ort zu wohnen, sofern dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.

<sup>297</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>298</sup> Aufgehoben durch Art. 7 der V vom 20. Febr. 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 771).  
Siehe jedoch die UeB in Art. 8 dieser V.

<sup>299</sup> Eingefügt durch Ziff. II 3 der V über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA vom 21. Mai 2008 (AS **2008** 2181). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, mit Wirkung seit 1. Jan. 2017 (AS **2016** 4507).

<sup>300</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010 (AS **2010** 5793). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (AS **2013** 4397).

**Art. 90** Dienstwohnung

(Art. 21 Abs. 1 Bst. b BPG)

<sup>1</sup> Das EFD stellt die Grundsätze auf über die Nutzung von Dienstwohnungen und den dafür zu entrichtenden Betrag.

<sup>2</sup> Die Departemente regeln die Einzelheiten für ihren Bereich.

**Art. 91**<sup>301</sup> Nebenbeschäftigung

(Art. 23 BPG)

<sup>1</sup> Die Angestellten melden ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben.

<sup>1bis</sup> Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können.<sup>302</sup>

<sup>2</sup> Die Ausübung der Ämter und Tätigkeiten nach den Absätzen 1 und <sup>1bis</sup> bedarf der Bewilligung, wenn:<sup>303</sup>

- a. sie die Angestellten in einem Umfang beanspruchen, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern kann;
- b. aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht.

<sup>3</sup> Wenn nicht im Einzelfall Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können, wird die Bewilligung verweigert. Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen:

- a. Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben der Verwaltungseinheit gehören, bei der die angestellte Person tätig ist;
- b. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den Bund ausgeführt werden oder die der Bund in absehbarer Zeit zu vergeben hat.

<sup>4</sup> Die an einer schweizerischen Vertretung im Ausland eingesetzten Angestellten bedürfen für gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten in jedem Fall einer Bewilligung des EDA. Für Angestellte der Karrieredienste des EDA gilt die Bewilligungspflicht auch während Einsätzen im Inland. Die Angestellten erstatten dem EDA periodisch Bericht über diese Tätigkeiten. Das EDA regelt die Modalitäten.

<sup>5</sup> Das EDA kann für Begleitpersonen der an einer schweizerischen Vertretung im Ausland eingesetzten Angestellten eine Melde- und Bewilligungspflicht für gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten vorsehen.

<sup>301</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

<sup>302</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

<sup>303</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

**Art. 92** Ablieferungspflicht

(Art. 21 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Üben Angestellte eine Tätigkeit zugunsten Dritter aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund aus, so müssen sie ein damit erzieltetes Einkommen dem Bund abliefern, soweit es zusammen mit ihrem Lohn in einem Kalenderjahr 110 Prozent des Höchstbetrages der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag übersteigt. Sie haben der zuständigen Stelle nach Artikel 2 alle notwendigen Angaben zu machen.<sup>304</sup>

<sup>2</sup> Hat der Bund an der Ausübung einer Tätigkeit zu Gunsten Dritter ein wesentliches Interesse, so können die Angestellten von der Ablieferungspflicht ganz oder teilweise befreit werden.

<sup>3</sup> Das EFD regelt die Festsetzung des anrechenbaren Einkommens und die Art und Weise der Ablieferung.

**Art. 93**<sup>305</sup> Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen gilt nicht als Geschenkannahme im Sinne des Gesetzes. Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 200 Franken nicht übersteigt.

<sup>2</sup> Angestellten, die an einem Beschaffungs- oder Entscheidprozess beteiligt sind, ist auch die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen untersagt, wenn:

- a. der Vorteil offeriert wird von:
  1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,
  2. einer Person, die an einem Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen ist; oder
- b. ein Zusammenhang zwischen der Vorteilsgewährung und dem Beschaffungs- oder Entscheidprozess nicht ausgeschlossen werden kann.

<sup>3</sup> Können Angestellte Geschenke aus Höflichkeitsgründen nicht ablehnen, so liefern sie diese der zuständigen Stelle nach Artikel 2 ab. Die Annahme aus Höflichkeit muss im Gesamtinteresse des Bundes liegen. Die Annahme und allfällige Verwertung solcher Geschenke erfolgt durch die zuständige Stelle nach Artikel 2 zugunsten der Eidgenossenschaft.

<sup>4</sup> In Zweifelsfällen klären die Angestellten mit den Vorgesetzten die Zulässigkeit der Annahme von Vorteilen ab.

<sup>304</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 I der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS 2008 5643).

<sup>305</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

**Art. 93a**<sup>306</sup> Einladungen

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Angestellte lehnen Einladungen ab, wenn deren Annahme ihre Unabhängigkeit oder ihre Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Einladungen ins Ausland sind abzulehnen, ausser es liegt eine schriftliche Bewilligung der Vorgesetzten vor.

<sup>2</sup> Angestellten, die an einem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Einladungen auch untersagt, wenn:

- a. die Einladung offeriert wird von:
  1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,
  2. einer Person, die an einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist; oder
- b. ein Zusammenhang zwischen der Einladung und dem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess nicht ausgeschlossen werden kann.

<sup>3</sup> In Zweifelsfällen klären die Angestellten mit den Vorgesetzten ab, ob sie die Einladung annehmen dürfen.

**Art. 94** Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder auf Grund von Rechtsvorschriften oder Weisungen geheim zu halten sind.

<sup>2</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Die Angestellten dürfen sich als Partei, Zeuginnen oder Zeugen, Auskunftspersonen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen, die sie aufgrund ihrer Aufgaben oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn die zuständige Stelle nach Artikel 2 sie schriftlich dazu ermächtigt hat. Keine Ermächtigung ist erforderlich, wenn die Aussagen Tatsachen betreffen, die eine Anzeige- oder Meldepflicht der Angestellten nach Artikel 302 der Strafprozessordnung<sup>307</sup> oder nach Artikel 22a Absätze 1 und 2 BPG begründen.<sup>308</sup>

<sup>4</sup> Vorbehalten bleibt Artikel 156 des Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002<sup>309,310</sup>

<sup>306</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

<sup>307</sup> SR 312.0

<sup>308</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

<sup>309</sup> SR 171.10

<sup>310</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

**Art. 94a**<sup>311</sup> Ausstand  
(Art. 20 BPG)

<sup>1</sup> Angestellte treten in den Ausstand, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund.

<sup>2</sup> Als Befangenheitsgründe gelten namentlich:

- a. die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu natürlichen und juristischen Personen, die an einem Geschäft oder Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen sind;
- b. das Vorliegen eines Stellenangebotes von einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen ist.

<sup>3</sup> Die Angestellten legen nicht vermeidbare Befangenheitsgründe den Vorgesetzten rechtzeitig offen. In Zweifelsfällen entscheiden diese über den Ausstand.

<sup>4</sup> Für Angestellte, die eine Verfügung zu treffen oder diese vorzubereiten haben, gilt Artikel 10 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>312</sup>.

**Art. 94b**<sup>313</sup> Karenzfrist

<sup>1</sup> Die nach Artikel 2 zuständige Stelle kann mit Angestellten nach Artikel 2 Absätze 1 Buchstabe a, b, d und 1<sup>bis</sup> sowie mit weiteren Angestellten mit massgeblichem Einfluss auf Einzelentscheide von erheblicher Tragweite oder mit Zugang zu weitreichenden Informationen für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Karenzfrist vereinbaren, wenn zu erwarten ist, dass deren künftige bezahlte oder unbezahlte Tätigkeit für bestimmte Arbeit- oder Auftraggeber zu einem Interessenkonflikt führt.

<sup>2</sup> Ein Interessenkonflikt liegt insbesondere vor, wenn:

- a. durch die neue Tätigkeit die Glaubwürdigkeit und die Reputation der betroffenen Verwaltungseinheit oder des Bundes beeinträchtigt werden können;
- b. der Einfluss einer Person nach Absatz 1 auf Einzelentscheide oder ihr Zugang zu Informationen sie bei einem Wechsel zu einem davon betroffenen Arbeit- oder Auftraggeber nicht mehr als unabhängig erscheinen lässt.

<sup>3</sup> Die Dauer der Karenzfrist beträgt einschliesslich allfälliger Freistellungsfristen mindestens sechs und maximal zwölf Monate.

<sup>4</sup> Für die Karenzfrist kann eine Entschädigung festgelegt werden. Sie entspricht nach Massgabe der im Einzelfall zu erwartenden wirtschaftlichen Beeinträchtigung maximal dem Umfang des bisherigen Lohnes nach Anhang 2, wobei sämtliche für diese

<sup>311</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009 (AS 2009 6417). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

<sup>312</sup> SR 172.021

<sup>313</sup> Ursprünglich Art. 94a Abs. 2. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012 (AS 2012 4483). Fassung gemäss Ziff. I 2 der Karenzfristverordnung vom 25. Nov. 2015, in Kraft seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 5019).

Zeit erhaltenen Einkünfte, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen anzurechnen sind.

<sup>5</sup> Wer eine Karenzfristentschädigung erhält, ist verpflichtet, die während der Karenzfrist erhaltenen Einkünfte, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen der nach Artikel 2 zuständigen Stelle zu melden.

<sup>6</sup> Zu Unrecht bezogene Karenzfristentschädigungen müssen zurückerstattet werden.

**Art. 94c**<sup>314</sup> Eigengeschäfte  
(Art. 20 BPG)

<sup>1</sup> Die Angestellten dürfen nicht öffentlich bekannte Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, nicht verwenden, um für sich oder andere einen Vorteil zu erlangen.

<sup>2</sup> Verfügungen Angestellte insbesondere über nicht öffentlich bekannte Informationen, deren Bekanntwerden den Wert von Effekten und Devisen in voraussehbarer Weise beeinflussen kann, so dürfen sie keine Eigengeschäfte mit solchen Effekten oder Devisen tätigen. Der Kauf von Devisen zur Deckung des täglichen Bedarfs ist jederzeit gestattet.

<sup>3</sup> Als Eigengeschäft gilt jedes Rechtsgeschäft:

- a. das Angestellte im eigenen Namen und auf eigene Rechnung oder auf Rechnung einer Drittperson tätigen;
- b. das Angestellte für nahestehende Personen veranlassen; oder
- c. für das Angestellte eine Drittperson einschalten, insbesondere um ihre Identität zu verschleiern.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die Gesetzgebung zu den Finanzmarktinfrastrukturen und das Strafrecht.<sup>315</sup>

**Art. 94d**<sup>316</sup> Konkretisierung der Verhaltenspflichten  
(Art. 20 BPG)

<sup>1</sup> Die Departemente und Verwaltungseinheiten können Weisungen zu den Artikeln 91–94c erlassen, um Interessenkonflikte, den Anschein von Interessenkonflikten und den Missbrauch von nicht öffentlich bekannten Informationen zu vermeiden.

<sup>2</sup> Sie können namentlich die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen und von Einladungen sowie die Eigenschäfte strenger regeln oder untersagen.

<sup>314</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).

<sup>315</sup> Fassung gemäss Anhang I Ziff. 1 der Finanzmarktinfrastrukturverordnung vom 25. Nov. 2015, in Kraft seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 5413).

<sup>316</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Aug. 2012, in Kraft seit 15. Sept. 2012 (AS 2012 4483).



**Art. 94**<sup>e317</sup> Auszug aus dem Strafregister und dem Betreibungsregister  
(Art. 20a BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Angestellten alle fünf Jahre oder aus wichtigen Gründen jederzeit einen Auszug aus dem Strafregister oder Betreibungsregister verlangen.

<sup>2</sup> Die Kosten für die Auszüge trägt der Arbeitgeber.

**Art. 94**<sup>f318</sup> Prüfung der Vertrauenswürdigkeit  
(Art. 20b BPG)

<sup>1</sup> Eine Prüfung der Vertrauenswürdigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Angestellten kann unter den Voraussetzungen nach Artikel 11 der Verordnung vom 8. November 2023<sup>319</sup> über die Personensicherheitsprüfungen (VPSP) durchgeführt werden.

<sup>2</sup> Die Funktionenliste, die Prüfstufen und das Verfahren der Prüfung sind in der VPSP geregelt.

**Art. 95** Besondere Pflichten des im Ausland eingesetzten Personals  
(Art. 24 Abs. 2 Bst. b BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann von Angestellten, die im Ausland eingesetzt werden, verlangen zu melden, wenn sie:

- a. Vereinen zugehören;
- b. sich aus dem Aufenthaltsstaat entfernen;
- c. Texte veröffentlichen oder öffentliche Erklärungen abgeben.

<sup>2</sup> Am Arbeitsort im Ausland dürfen die Angestellten kein öffentliches Amt bekleiden.

<sup>3</sup> Das EDA kann für Begleitpersonen der an einer schweizerischen Vertretung im Ausland eingesetzten Angestellten eine Melde- und Bewilligungspflicht für öffentliche Ämter im Ausland vorsehen.<sup>320</sup>

**Art. 96** Aufhebung des Streikrechts  
(Art. 24 Abs. 1 BPG)

Die Ausübung des Streikrechts ist denjenigen Angehörigen der folgenden Personalkategorien untersagt, die wesentliche Aufgaben zum Schutz der Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erfüllen:

<sup>317</sup> Eingefügt durch Anhang 8 Ziff. II 2 der V vom 8. Nov. 2023 über die Personensicherheitsprüfungen, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 736).

<sup>318</sup> Eingefügt durch Anhang 8 Ziff. II 2 der V vom 8. Nov. 2023 über die Personensicherheitsprüfungen, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 736).

<sup>319</sup> SR 128.31

<sup>320</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

- a. den Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente;
- b. den Strafverfolgungsbehörden des Bundes;
- c. den der Versetzungspflicht unterstehenden, im Ausland tätigen Angestellten des EDA;
- d.<sup>321</sup> dem Grenzwachtkorps und dem Zollpersonal;
- e.<sup>322</sup> den Angehörigen des Überwachungsgeschwaders, des militärischen Flugsicherungspersonals und der Berufsformation der Militärischen Sicherheit.

## 6. Kapitel: Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten

### Art. 97<sup>323</sup>

#### Art. 98 Disziplinaruntersuchung (Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 eröffnet die Disziplinaruntersuchung und bezeichnet die Person, die mit der Untersuchung beauftragt wird. Mit der Disziplinaruntersuchung können auch Personen ausserhalb der Bundesverwaltung betraut werden.

<sup>2</sup> Das erstinstanzliche Disziplinarverfahren wird durch das Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968<sup>324</sup> geregelt.

<sup>3</sup> Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endigt die Disziplinaruntersuchung automatisch.

<sup>4</sup> Führt der gleiche Sachverhalt zu einer Disziplinaruntersuchung und zu einem Strafverfahren, so wird der Entscheid über Disziplinar massnahmen bis zur Beendigung des Strafverfahrens aufgeschoben. Aus wichtigen Gründen kann ausnahmsweise vor Beendigung des Strafverfahrens über Disziplinar massnahmen entschieden werden.

#### Art. 99 Disziplinar massnahmen (Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Disziplinar massnahmen können nur nach einer Untersuchung ausgesprochen werden.

<sup>2</sup> Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten fahrlässig verletzen, können folgende Disziplinar massnahmen ergriffen werden:

<sup>321</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>322</sup> Fassung gemäss Ziff. II 1 der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals, in Kraft seit 1. Jan. 2004 (AS 2003 5011).

<sup>323</sup> Aufgehoben durch Ziff. II der V vom 10. Dez. 2004, mit Wirkung seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 5251).

<sup>324</sup> SR 172.021

- a. Verwarnung;
- b.<sup>325</sup> ...
- c. Änderung des Aufgabenkreises.

<sup>3</sup> Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzen, können neben den Massnahmen nach Absatz 2 folgende Disziplinar-massnahmen ergriffen werden:

- a. Lohnkürzung von höchstens 10 Prozent während längstens eines Jahres;
- b. Busse bis zu 3000 Franken;
- c. Änderung der Arbeitszeit;
- d. Änderung des Arbeitsortes.

**Art. 100** Verjährung  
(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Die disziplinarische Verantwortlichkeit der Angestellten verjährt 1 Jahr nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, auf alle Fälle 3 Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten.

<sup>2</sup> Die Verjährung ruht, solange wegen des gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die in der Disziplinaruntersuchung ergriffen wurden.

**Art. 101** Haftung der Angestellten  
(Art. 25 BPG)

Die Haftung der Angestellten für Schaden, den sie dem Bund oder einem Dritten zufügen, sowie das Verfahren zur Geltendmachung dieses Schadens richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958<sup>326</sup>.

**Art. 102** Strafrechtliche Verantwortlichkeit  
(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Wenn bei einer Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach eidgenössischem oder kantonalem Strafrecht in Betracht kommt, überweisen die Departemente die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft.

<sup>2</sup> Die Einleitung von Strafverfahren gegen Angestellte richtet sich nach Artikel 7 der Verordnung vom 30. Dezember 1958<sup>327</sup> zum Verantwortlichkeitsgesetz.

<sup>325</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>326</sup> SR 170.32

<sup>327</sup> SR 170.321

**Art. 103** Freistellung vom Dienst(Art. 25 BPG)<sup>328</sup>

<sup>1</sup> Ist eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet, so kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 die angestellte Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer andern Funktion verwenden, wenn:

- a. schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden;
- b. wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind; oder
- c. ein laufendes Verfahren behindert wird.

<sup>2</sup> Sie kann zudem den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

**Art. 103a**<sup>329</sup> Freistellung nach Kündigung

(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis durch die zuständige Stelle gekündigt, so kann diese die angestellte Person während der Kündigungsfrist nach Artikel 30a von der Arbeit freistellen, sofern das notwendige Vertrauen nicht mehr vorhanden ist.<sup>330</sup>

<sup>1bis</sup> Wird das Arbeitsverhältnis wegen Wegfalls der vertraglichen Anstellungsbedingungen nach Artikel 26 Absätze 1 und 3 gekündigt oder im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, so wird vermutet, dass das notwendige Vertrauen nicht mehr vorhanden ist.<sup>331</sup>

<sup>1ter</sup> Kündigt die angestellte Person das Arbeitsverhältnis, so kann die zuständige Stelle sie von der Arbeit freistellen, wenn das notwendige Vertrauen nicht mehr vorhanden ist und der Anschein eines Interessenkonflikts besteht.<sup>332</sup>

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

<sup>328</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>329</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>330</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>331</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS **2019** 3803).

<sup>332</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS **2020** 5395).

**7. Kapitel:**<sup>333</sup>**Massnahmen und Leistungen des Arbeitgebers in besonderen Fällen****1. Abschnitt: Umstrukturierungen und Reorganisationen****Art. 104** Grundsätze(Art. 31 Abs. 5 BPG)<sup>334</sup>

<sup>1</sup> Die Departemente setzen alles daran, Massnahmen zur Umstrukturierung oder zur Reorganisation von Verwaltungseinheiten oder Tätigkeitsbereichen, die die Kündigung einer oder mehrerer angestellten Personen oder den Umbau oder Abbau einer oder mehrerer Stellen vorsehen, sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen.<sup>335</sup>

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten führen einen Stellenabbau so durch, dass möglichst viele betroffene Angestellte in der Bundesverwaltung weiterbeschäftigt werden können. Dabei streben sie in erster Linie die Weiterbeschäftigung der Angestellten auf zumutbaren anderen Stellen, die berufliche Umorientierung und die berufliche Weiterbildung an.

<sup>3</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, an den eingeleiteten Massnahmen mitzuarbeiten und Initiative zu entwickeln, insbesondere bei der Suche nach einer zumutbaren anderen Stelle, bei einer beruflichen Umorientierung oder einer beruflichen Weiterbildung.

**Art. 104a** Zumutbare Stellen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Stellen in der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn:

- a. sie höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht sind als die bisherige Stelle;
- b. für den Hin- und Rückweg zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln insgesamt höchstens vier Stunden benötigt werden; und
- c.<sup>336</sup> die angestellte Person nach Abschluss der Einführung und unter Berücksichtigung von Vorbildung, Sprache und Alter in der Lage ist, die Leistungs- und Verhaltensziele auf der Ebene der Beurteilungsstufe 3 zu erreichen.

<sup>2</sup> In Abweichung von Absatz 1 Buchstabe a ist für Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und deren Stelle in den Lohnklassen 24 oder höher eingereiht ist, eine Stelle in der Bundesverwaltung zumutbar, wenn diese höchstens fünf Lohnklassen tiefer eingereiht ist.

<sup>3</sup> Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Bedingungen für den Stellenwechsel vergleichbar sind.

<sup>333</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 20. Juni 2014, in Kraft seit 1. Aug. 2014 (AS 2014 2171).

<sup>334</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>335</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>336</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 15. Okt. 2014, in Kraft seit 1. Jan. 2015 (AS 2014 3403).

**Art. 104b** Information

(Art. 33 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Die Verwaltungseinheiten informieren ihr Personal und die Personalorganisationen offen, frühzeitig und umfassend über bevorstehende Umstrukturierungen und Reorganisationen und die beabsichtigten Massnahmen.

<sup>2</sup> Angestellte, die voraussichtlich nicht mehr in der Verwaltungseinheit weiterbeschäftigt werden können, müssen spätestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung darüber informiert werden.

**Art. 104c** Vereinbarung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Verwaltungseinheiten schliessen mit den Angestellten, die von einer Umstrukturierung oder Reorganisation betroffen sind, Vereinbarungen ab.

<sup>2</sup> Die Vereinbarungen enthalten die gemeinsam zu ergreifenden Massnahmen, deren Dauer, die Leistungen des Arbeitgebers sowie die Folgen einer Verletzung der Mitwirkungspflichten nach Artikel 104 Absatz 3.

**Art. 104d** Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Kann die angestellte Person auf einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung weiterbeschäftigt werden, so bleibt sie nach Antritt dieser Stelle während dreier Monate bei der bisherigen Verwaltungseinheit angestellt und auf deren Lohnliste.

<sup>2</sup> Übernimmt die neue Verwaltungseinheit die vermittelte Person nach Ablauf von drei Monaten, so schliesst sie mit ihr einen neuen Arbeitsvertrag ab. Der bisherige Arbeitsvertrag wird aufgelöst.

<sup>3</sup> Erhält die vermittelte Person nach Ablauf von drei Monaten keinen neuen Arbeitsvertrag, so bleibt sie bei der bisherigen Verwaltungseinheit angestellt.

**Art. 104e** Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(Art. 10 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Angestellten, die nicht bereit sind, eine Vereinbarung nach Artikel 104c abzuschliessen, kann aus Gründen nach Artikel 10 Absatz 3 BPG gekündigt werden.

<sup>2</sup> Ist die angestellte Person nicht bereit, eine andere zumutbare Stelle anzunehmen, so kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe d BPG.

<sup>3</sup> Kann innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Stelle gefunden werden, so kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe e BPG.

**Art. 104**<sup>337</sup>**Art. 105**<sup>338</sup> Massnahmen und Leistungen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Zur sozialen Absicherung der Angestellten bei Umstrukturierungen und Reorganisationen können insbesondere die folgenden Massnahmen und Leistungen vorgesehen werden:

- a. Lohngarantien im Rahmen dieser Verordnung;
- b. externe Stellenvermittlung;
- c. Garantie des Lohnes bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades während höchstens neun Monaten.

<sup>2</sup> Bei einer Zuweisung eines neuen Arbeitsorts im Rahmen von Umstrukturierungen und Reorganisationen können die folgenden Massnahmen und Leistungen vorgesehen werden:

- a. befristete Beteiligung an den Kosten für den Arbeitsweg;
- b. Beteiligung an den Umzugskosten;
- c. Beibehaltung des bisherigen Ortszuschlages während zwei Jahren, sofern dieser höher ist als am neuen Arbeitsort;
- d. gestaffelte Reduktion des Ortszuschlags während höchstens vier Jahren, sofern der neue Arbeitsort sechs oder mehr Stufen tiefer eingereicht ist.

<sup>3</sup> Die Massnahmen und Leistungen des Sozialplans (Art. 105d) sind im Einzelfall analog anwendbar, sofern diese Verordnung keine eigene entsprechende Regelung vorsieht.

**Art. 105a**<sup>339</sup> Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen und Reorganisationen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Falle von Umstrukturierungen und Reorganisationen kann eine angestellte Person unter den folgenden Bedingungen vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert werden:

- a. Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.
- b. Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 auf.
- c. Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.

<sup>337</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, mit Wirkung seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>338</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>339</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

- d. Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt.
  - e. Sie ist nicht krank, es läuft kein Invalidierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.
- <sup>2</sup> Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:
- a. Die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben.
  - b. Ihr Aufgabengebiet wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen erscheint als nicht mehr wirtschaftlich.
  - c. Durch die vorzeitige Pensionierung muss die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden.
  - d. Es soll eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden.
- <sup>3</sup> Die vorzeitigen Pensionierungen werden im Einvernehmen mit dem EPA vorgenommen. Diese Bestimmung gilt nicht für das VBS.

**Art. 105b<sup>340</sup>** Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Ist die angestellte Person im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60 bis 62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.

<sup>2</sup> Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Altersrente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zu den Renten nach den Absätzen 1 und 2 die folgenden Leistungen erbringen:<sup>341</sup>

- a. eine Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 88a<sup>bis</sup> Absatz 3;
- b. eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 32a VRAB<sup>342</sup>;
- c.<sup>343</sup> vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947<sup>344</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen des Referenzalters nach Artikel 21 AHVG<sup>345</sup>;

<sup>340</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>341</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 506).

<sup>342</sup> SR 172.220.141.1

<sup>343</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 506).

<sup>344</sup> SR 831.101

<sup>345</sup> SR 831.10



d.<sup>346</sup> ...

**Art. 105c**<sup>347</sup> Finanzierung

<sup>1</sup> Die Massnahmen und Leistungen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen werden durch die Departemente finanziert.

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten reservieren die notwendigen Mittel für die beruflichen Umorientierungen und Weiterbildungen.

<sup>3</sup> Der im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung versicherungstechnisch nicht finanzierte Teil der Altersrente und der Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber über einen zentralen Kredit finanziert.

<sup>4</sup> Das EPA beantragt die finanziellen Mittel für vorzeitige Pensionierungen nach Artikel 105b Absätze 1 und 2 mit dem Voranschlag.

<sup>5</sup> Die Absätze 3 und 4 gelten nicht für das VBS.

**Art. 105d**<sup>348</sup> Sozialplan

(Art. 31 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Für den Fall von Umstrukturierungen und Reorganisationen, die die Kündigung von mindestens fünf angestellten Personen oder den Abbau von mindestens fünf Stellen zur Folge haben, wird ein Sozialplan erlassen.

<sup>2</sup> Der Sozialplan wird vom EPA zusammen mit den Personalverbänden erarbeitet.

<sup>3</sup> Er wird vom Vorsteher oder von der Vorsteherin des EFD für den Bundesrat und den Personalverbänden unterzeichnet.

<sup>4</sup> Die Finanzierung der Massnahmen und Leistungen erfolgt analog Artikel 105c.

## **2. Abschnitt:**

### **Leistungen des Arbeitgebers zur sozialen Sicherung des Personals bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses**<sup>349</sup>

**Art. 106** Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(Art. 19 Abs. 4 BPG)<sup>350</sup>

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Artikel 105 und 105b Absatz 3 sowie eine höhere Beteiligung an

<sup>346</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, mit Wirkung seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>347</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>348</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>349</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

<sup>350</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 12. Okt. 2016, in Kraft seit 1. Dez. 2016 (AS 2016 3637).

der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 1 vorgesehen ist, auch dann erbringen, wenn:<sup>351</sup>

- a. das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und
- b.<sup>352</sup> kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstaben a–d und f oder Absatz 4 BPG vorliegt.

<sup>2</sup> Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:

- a.<sup>353</sup> ...
- b. beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;
- c. eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;
- d. die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.

#### **Art. 106a** Finanzierung

<sup>1</sup> Die Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Departement im Einvernehmen mit dem EPA festgelegt und dem Personalkredit der Verwaltungseinheit belastet, die die Auflösung veranlasst hat.

<sup>2</sup> Sie dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.

## **8. Kapitel: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft**

### **Art. 107** Sozialpartnerschaft

(Art. 33 BPG)

<sup>1</sup> Ziel des Bundesrates ist eine intakte Sozialpartnerschaft.

<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>354</sup>

<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.<sup>355</sup>

<sup>351</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>352</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>353</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, mit Wirkung seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>354</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>355</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>4</sup> Das EFD nimmt die Rolle als Sozialpartner der anerkannten Bundespersonalverbände wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind.

<sup>5</sup> Die Departemente sind Sozialpartner der Bundespersonalverbände, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist. Grundsätzliche Fragen sind mit dem EFD zu koordinieren.

#### **Art. 108** Begleitausschuss der Sozialpartner

(Art. 33 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzt der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD als beratendes Organ einen Begleitausschuss der Sozialpartner ein. Aufgaben, Organisation und Zusammensetzung des Begleitausschusses bilden Gegenstand der periodischen Absichtserklärung nach Artikel 107 Absatz 3.

<sup>2</sup> Der Begleitausschuss begleitet insbesondere die Praxis der Mitarbeitergespräche, der Personalbeurteilungen und der Entlohnung.

<sup>3</sup> Die Begleitung bezieht sich grundsätzlich auf überindividuelle Daten zu allen Funktionen und Lohnklassen. Als überindividuelle Daten gelten anonymisierte, verallgemeinerte Aussagen über die Anwendung der Bestimmungen bezüglich Mitarbeitergespräch, Personalbeurteilung und Entlohnung.

<sup>4</sup> ...<sup>356</sup>

<sup>5</sup> Zur Behandlung von Einzelfällen kann der Begleitausschuss einen paritätisch zusammengesetzten Ausschuss einsetzen. Diesem können auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Begleitausschusses sind. Der paritätische Ausschuss gibt seine Empfehlungen zu Händen des Begleitausschusses ab.

#### **Art. 109** Personalkommissionen

(Art. 33 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Um die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsleitungen der Verwaltungseinheiten und dem Personal zu fördern, können Personalkommissionen gebildet werden, wenn die Mehrheit der Angestellten der Verwaltungseinheit dies wünscht.

<sup>2</sup> Die Departemente bestimmen das Wahlverfahren. Sie können diese Kompetenz an die Ämter oder die ihnen gleichzustellenden Organisationseinheiten delegieren.<sup>357</sup>

<sup>3</sup> Die Personalkommissionen begutachten zuhanden der Geschäftsleitungen:

- a. allgemeine Personalfragen ihrer Verwaltungseinheiten;
- b. Anregungen zu betrieblichen Vereinfachungen und Verbesserungen sowie zu baulichen Massnahmen;
- c. Anregungen zu Gesundheits- und Ausbildungsfragen.

<sup>356</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>357</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

## 9. Kapitel: Verjährung<sup>358</sup>

Art. 110<sup>359</sup>

Art. 111<sup>360</sup>

Art. 112<sup>361</sup>

Art. 113       ...<sup>362</sup>  
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 OR<sup>363</sup>.

## 10. Kapitel: Ausführungsbestimmungen

Art. 114       Eidgenössisches Departement für Auswärtige Angelegenheiten  
(EDA)  
(Art. 37 BPG)

<sup>1</sup> Das EDA erlässt im Einvernehmen mit dem EFD die zum Vollzug der Artikel 81–88 erforderlichen Bestimmungen.

<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:

- a. Artikel 15–17: Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung;
- b. Artikel 38: Lohn bei Teilzeitbeschäftigung;
- c. Artikel 39: Lohnentwicklung;
- d. Artikel 43: Ortszuschlag;
- e. Artikel 44: Teuerungsausgleich;
- f. Artikel 46: Funktionszulagen;
- g.<sup>364</sup> Artikel 49: Leistungsprämien;

<sup>358</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>359</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>360</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. I der V vom 7. Sept. 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS **2005** 4595).

<sup>361</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>362</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>363</sup> SR **220**

<sup>364</sup> Fassung gemäss Ziff. I I der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals, in Kraft seit 1. Febr. 2009 (AS **2008** 5643).

- h. Artikel 52: Funktionsbewertung;
- h<sup>bis,365</sup> Artikel 52a: Tieferbewertung einer Funktion;
- i. Artikel 53: Bewertungsstellen;
- j. Artikel 63: Leistungen bei Berufsunfall;
- k. Artikel 64: Arbeitszeit;
- k<sup>bis,366</sup> Artikel 64a Vertrauensarbeitszeit;
- l. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit;
- m. Artikel 66: Freie Tage;
- n. Artikel 67: Ferien;
- o. Artikel 68: Urlaub;
- o<sup>bis,367</sup> Artikel 75a Absatz 2: Familienergänzende Kinderbetreuung;
- o<sup>ter,368</sup> Artikel 75b: Anspruch auf Vergütung von Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung;
- p.<sup>369</sup> Artikel 78 Absatz 2 Buchstabe k: Ausrichtung von Entschädigungen an Personal der DEZA;
- q.<sup>370</sup> Artikel 78 Absatz 2<sup>bis</sup>: Entschädigungen an Personal der DEZA bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen;
- r. und s.<sup>371</sup> ...

<sup>3</sup> Bei der Festlegung der Abteilungen und sonstiger Massnahmen zugunsten des Personals nach den Artikeln 63 und 81–88 wird der persönlichen Situation des entsandten Personals Rechnung getragen. In den Ausführungsbestimmungen bestimmt das EDA im Einvernehmen mit dem EFD, inwieweit über die Familienangehörigen hinaus weitere Begleitpersonen zu berücksichtigen sind, und ordnet die Einzelheiten.

<sup>4</sup> Das EDA erlässt im Einvernehmen mit dem EFD Bestimmungen über die Indexierung der Einsatzorte, abgestuft nach Schwierigkeit der Lebensbedingungen, wobei von 100 Indexpunkten für die Stadt Bern auszugehen ist, und legt jene Einsatzorte fest, an denen sehr schwierige Lebensbedingungen herrschen.<sup>372</sup>

<sup>365</sup> Ursprünglich Bst. r. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2005 3).

<sup>366</sup> Ursprünglich Bst. s. Eingefügt durch Ziff. I der V vom 5. Dez. 2008 (AS 2008 6411).

<sup>367</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>368</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>369</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>370</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>371</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 24. Nov. 2010, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 5793).

<sup>372</sup> Eingefügt durch Art. 7 der V vom 20. Febr. 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 771).

**Art. 115** Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

(Art. 37 BPG)

Das VBS kann im Einvernehmen mit dem EFD abweichende Bestimmungen für das militärische Personal erlassen:<sup>373</sup>

- a. Artikel 4: Personalentwicklung und Ausbildung;
- b. Artikel 5: Kaderförderung und Managemententwicklung;
- c. Artikel 24: Arbeitsort, Mobilität und Einsatz im Ausland;
- d. Artikel 37: Anfangslohn;
- e. Artikel 48: Sonderzulagen;
- e<sup>bis</sup>.<sup>374</sup> Artikel 60a: Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption; die Abweichung darf nur Angestellte betreffen, für die aus dienstlichen Gründen eine Reduktion des Beschäftigungsgrads nicht möglich ist.
- f. Artikel 64: Arbeitszeit;
- g. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit;
- h. Artikel 67: Ferien;
- i. Artikel 72: Spesen;
- j. Artikel 102: Strafrechtliche Verantwortlichkeit.

**Art. 116** Eidgenössisches Finanzdepartement (EFD)

(Art. 37 BPG)

<sup>1</sup> Das EFD erlässt nach Anhörung der übrigen Departemente und der Bundeskanzlei die zum einheitlichen Vollzug dieser Verordnung erforderlichen Bestimmungen.

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

- a. für das Personal der Zollämter und des Grenzwachtkorps im Bereich von:
  1. Artikel 5: Kaderförderung und Managemententwicklung,
  - 1<sup>bis</sup>.<sup>375</sup> Artikel 10b Absätze 1, 2 Buchstabe d, 3 und 8: Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten bei Einsätzen im Rahmen von festen Dienstplänen,
  2. Artikel 24: Arbeitsort und Mobilität,
  3. Artikel 64: Arbeitszeit,
  4. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit,
  5. Artikel 69: Bewaffnung,
  6. Artikel 72: Spesen,

<sup>373</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4397).

<sup>374</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Nov. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4397).

<sup>375</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015 (AS 2015 2243). Fassung gemäss Ziff. I der V vom 2. Dez. 2016, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 4507).

7. Artikel 102: Strafrechtliche Verantwortlichkeit;
- b. für die Steuerinspektorinnen und Steuerinspektoren der Eidgenössischen Steuerverwaltung in den Bereichen:
  1. Artikel 24: Arbeitsort und Mobilität,
  2. Artikel 64: Arbeitszeit,
  3. Artikel 65: Mehrarbeit und Überzeit,
  4. Artikel 72: Spesen.
- c.<sup>376</sup> für die Schätzungsexpertinnen und Schätzungsexperten des Bundesamtes für Bauten und Logistik im Bereich der Spesen (Art. 72).

## 11. Kapitel: Schlussbestimmungen<sup>377</sup>

**Art. 116a**<sup>378</sup>

**Art. 116b**<sup>379</sup>

**Art. 116c**<sup>380</sup> Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 15. Juni 2007  
(Art. 41a Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Angestellte, deren Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 15. Juni 2007 aufgrund einer vorzeitigen Pensionierung nach bisherigem Recht geendet hat, mit Ausnahme des versetzbaren Personals des EDA, haben Anspruch auf die Renten und Zusatzleistungen nach bisherigem Recht.<sup>381</sup>

<sup>2</sup> Bei Beginn des Vorruhestandsurlaubs nach Artikel 34 erhalten folgende Personen anstelle der Leistung nach Artikel 88h eine Abfindung in der Höhe von drei Vierteln des letzten Jahresgehalts:<sup>382</sup>

<sup>376</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1515).

<sup>377</sup> Ursprünglich vor Art. 117. Fassung gemäss Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2005 3).

<sup>378</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2005 3). Aufgehoben durch Ziff. II 3 der V über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA vom 21. Mai 2008, mit Wirkung seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2181).

<sup>379</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 22. Dez. 2004 (AS 2005 3). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 12. Juni 2015, mit Wirkung seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2243).

<sup>380</sup> Eingelegt durch Ziff. I der V vom 15. Juni 2007, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2007 2871, 2008 577). Siehe auch die UeB in Art. 8 der V vom 20. Febr. 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalategorien (SR 172.222.111.35).

<sup>381</sup> Art. 33 in der Fassung vom 3. Juli 2001 (AS 2001 2206), Abs. 1–3<sup>bis</sup> in der Fassung der V vom 5. Dez. 2003 über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals (AS 2003 5011); Art. 16 der V vom 2. Dez. 1991 über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen in der Fassung der Änd. vom 28. Juni 2000 (AS 2000 2429).

<sup>382</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V vom 27. Nov. 2009, in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS 2009 6417).

- a. Angestellte nach Artikel 33 Absatz 1 Buchstaben a und b, wenn sie im Zeitpunkt der vollständigen Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 51. Altersjahr vollendet haben;
- b. Angestellte nach Artikel 33 Absatz 1 Buchstabe c, wenn sie im Zeitpunkt der vollständigen Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 53. Altersjahr vollendet haben.

<sup>3</sup> Angestellte nach Artikel 33 Absatz 2 erhalten mit ihrem letzten Lohn eine Abfindung in der Höhe von drei Vierteln des letzten Jahresgehalts, wenn sie im Zeitpunkt der vollständigen Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 55. Altersjahr vollendet haben.

<sup>4</sup> Die Abfindung nach den Absätzen 2 und 3 wird im Rahmen des BVG<sup>383</sup> zugunsten des Altersguthabens an PUBLICA überwiesen oder auf Verlangen der versicherten Person bar ausbezahlt.

<sup>5</sup> Für Angestellte nach Absatz 2 wird Artikel 34a Absatz 2 nicht angewendet.<sup>384</sup>

#### Art. 116d<sup>385</sup>

#### Art. 116e<sup>386</sup> 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> und <sup>4</sup> ...<sup>387</sup>

#### Art. 116f<sup>388</sup> Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Juni 2014

<sup>1</sup> Hauptamtliche höhere Stabsoffiziere im Rang eines Brigadiers, die das 55. Altersjahr vor dem 1. Juli 2013 vollendet haben und vor diesem Zeitpunkt bei der zuständigen Stelle nach Artikel 2 schriftlich die Pensionierung nach dem damals geltenden Recht verlangt haben, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.

<sup>383</sup> SR **831.40**

<sup>384</sup> Fassung gemäss Ziff. II 3 der V über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA vom 21. Mai 2008, mit Wirkung seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2181).

<sup>385</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 5. Dez. 2008 (AS **2008** 6411). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, mit Wirkung seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).

<sup>386</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 1. Mai 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1515).

<sup>387</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, mit Wirkung seit 1. Jan. 2018 (AS **2017** 6737).

<sup>388</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 20. Juni 2014, in Kraft seit 1. Aug. 2014 (AS **2014** 2171).



<sup>2</sup> Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Angestellten, die beim Inkrafttreten der Änderung vom 20 Juni 2014 das 59. Altersjahr vollendet haben und bis spätestens am 31. Juli 2017 vorzeitig pensioniert werden, richtet sich nach bisherigem Recht.

<sup>3</sup> Für die Berechnung der Überbrückungsrente nach Artikel 88f werden die vor dem Inkrafttreten dieser Änderung anerkannten Anstellungsjahre und der daraus ermittelte durchschnittliche Beschäftigungsgrad nach bisherigem Recht angerechnet.

**Art. 116g**<sup>389</sup> Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 22. November 2017

<sup>1</sup> Angestellten, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 22. November 2017 eine Arbeitsmarktzulage nach Artikel 50 erhalten, kann diese bis längstens am 31. Dezember 2022 gewährt werden.

<sup>2</sup> Verwaltungseinheiten, deren Anteil an höher eingereichten Stellen nach Artikel 52 Absatz 6 im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 22. November 2017 von 2 Prozent überschreitet, müssen die entsprechenden Stellen nicht tiefer einreihen. Sie dürfen aber weitere Stellen erst dann wieder höher einreihen, wenn dadurch der Höchstwert von 2 Prozent nicht überschritten wird.

**Art. 116h**<sup>390</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 15. November 2017

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Angestellten, die beim Inkrafttreten der Änderung vom 15. November 2017 das 60. Altersjahr vollendet haben und die freiwillig ganz oder teilweise vorzeitig pensioniert werden, richtet sich nach bisherigem Recht.

**Art. 116i**<sup>391</sup>

**Art. 116j**<sup>392</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 18. November 2020

Angestellte in den Lohnklassen 31 und höher, deren Stelle beim Inkrafttreten der Änderung vom 18. November 2020 nach Artikel 52 Absatz 6 in Bezug auf die ordentliche Bewertung eine Klasse höher eingereicht ist, bleiben bis zu einer Tieferereinrichtung durch die zuständige Stelle nach Artikel 2 in der höheren Klasse eingereicht.

**Art. 116k**<sup>393</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 12. Mai 2021

Der Lohn von Angestellten, deren Funktion aus Gründen, die nicht bei ihnen liegen, tiefer bewertet oder denen eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen wird und die

<sup>389</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 22. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6737).

<sup>390</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2017 6209).

<sup>391</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019 (AS 2019 3803). Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 19. Okt. 2022, mit Wirkung seit 1. Jan. 2023 (AS 2022 616).

<sup>392</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 18. Nov. 2020, in Kraft seit 1. Jan. 2021 (AS 2020 5395).

<sup>393</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 12. Mai 2021, in Kraft seit 1. Jan. 2022 (AS 2021 285).

beim Inkrafttreten der Änderung vom 12. Mai 2021 das 55. Altersjahr vollendet haben, wird nicht an die neue Lohnklasse angepasst.

**Art. 116<sup>394</sup>** Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 30. August 2023

<sup>1</sup> Weibliche Angestellte haben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens des in Buchstabe a Buchstaben a–d der Übergangsbestimmungen der Änderung vom 17. Dezember 2021<sup>395</sup> des AHVG<sup>396</sup> festgelegten Referenzalters Anspruch auf ein neues Arbeitsverhältnis zu den gleichen Anstellungsbedingungen bis längstens zum 65. Altersjahr. Der Anspruch ist spätestens sechs Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Stelle geltend zu machen.

<sup>2</sup> Anspruch auf eine Realloohnerhöhung nach Artikel 44a Absatz 2 haben weibliche Angestellte infolge freiwilligen Altersrücktritts vor dem Erreichen des in Buchstabe a Buchstaben a–d der Übergangsbestimmungen der Änderung vom 17. Dezember 2021 des AHVG festgelegten Referenzalters.

<sup>3</sup> Weibliche Angestellte, die sich vor dem Erreichen des in Buchstabe a Buchstaben a–d der Übergangsbestimmungen der Änderung vom 17. Dezember 2021 des AHVG festgelegten Referenzalters pensionieren lassen, können eine Überbrückungsrente nach Artikel 88f Absatz 1 beziehen.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zu den Renten nach Artikel 105b Absätze 1 und 2 die auf das Renteneinkommen der weiblichen Angestellten entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947<sup>397</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vollständig oder teilweise übernehmen, längstens aber bis zum Erreichen des in Buchstabe a Buchstaben a–d der Übergangsbestimmungen der Änderung vom 17. Dezember 2021 des AHVG festgelegten Referenzalters.

**Art. 117** Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

<sup>394</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 1 der V vom 30. Aug. 2023, in Kraft seit 1. Jan. 2024 (AS 2023 506).

<sup>395</sup> AS 2023 92

<sup>396</sup> SR 831.10

<sup>397</sup> SR 831.101

*Anhang 1*<sup>398</sup>  
(Art. 88f Abs. 5)

### Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Lohnklassen)			Kaderplan (Lohnklassen)
	1 bis 11	12 bis 17	18 bis 23	24 bis 38
62	65 %	60 %	45 %	40 %
63	70 %	65 %	50 %	45 %
64	75 %	70 %	55 %	50 %

<sup>398</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 15. Juni 2007 (AS 2007 2871). Fassung gemäss Ziff. II der V vom 15. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Juli 2018 (AS 2017 6209).

*Anhang 2<sup>399</sup>*  
(Art. 88a Abs. 1)

## **Bestandteile des versicherbaren Lohnes**

- a. der Monatslohn nach Artikel 36 und der Monatslohn von Angestellten des Bundes nach Artikel 12 Absatz 2 PVFMH<sup>400</sup>, höchstens jedoch der Monatslohn des Stammdepartements, die Lohnentwicklung nach Artikel 39 Absätze 1–5 und die ausserordentlichen Lohnanpassungen nach Artikel 40 bis zum Höchstbetrag der Lohnklasse;
- b. der Stunden-, Tages- und Durchschnittslohn nach Artikel 38 Absatz 2;
- c. der Ortszuschlag nach den Artikeln 43 und 114 Absatz 2 Buchstabe d;
- d. der Teuerungsausgleich nach den Artikeln 44 Absatz 2 Buchstaben a, b, e–g und 114 Absatz 2 Buchstabe e;
- e. die Funktionszulagen nach den Artikeln 46 und 114 Absatz 2 Buchstabe f und nach Artikel 17 PVFMH;
- f. ...
- g. Sonderzulagen nach den Artikeln 48 und 115 Buchstabe e;
- h. Leistungsprämien nach Artikel 49;
- i. Arbeitsmarktzulagen nach Artikel 50;
- j. die Einsatzzulage nach Artikel 18 PVFMH;
- k. die Gefahrenzulage nach Artikel 19 PVFMH;
- l. der massgebende Jahreslohn nach Artikel 21 Absatz 2 PVFMH.

<sup>399</sup> Eingefügt durch Ziff. II 3 der V über Änderungen des Bundesrechts infolge des Primatwechsels bei PUBLICA vom 21. Mai 2008 (AS **2008** 2181). Bereinigt gemäss Ziff. I 1 der V vom 5. Nov. 2008 über Optimierungen im Lohnsystem des Bundespersonals (AS **2008** 5643), Ziff. I der V vom 1. Mai 2013 (AS **2013** 1515) und vom 12. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS **2015** 2243).

<sup>400</sup> SR **172.220.111.9**

*Anhang 3<sup>401</sup>*  
(Art. 79 Abs. 1<sup>bis</sup>)

## **Bemessung der Entschädigung bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Die Bemessung der Entschädigung bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach der folgenden Tabelle:

Anstellungsdauer in Jahren	Entschädigung in Monatslöhnen
0–9	keine Entschädigung
10–15	1 Monatslohn
16–20	2 Monatslöhne
21–24	3 Monatslöhne
über 25	4 Monatslöhne

  

Lebensalter	Entschädigung in Monatslöhnen
Unter 40 Jahren	keine Entschädigung
40–45 Jahre	1 Monatslohn
46–50 Jahre	2 Monatslöhne
51–55 Jahre	3 Monatslöhne
über 55 Jahren	4 Monatslöhne

2. Die der Anstellungsdauer und dem Lebensalter entsprechenden Entschädigungen werden zusammengezählt.
3. Liegen triftige Gründe vor, namentlich eine soziale Härte, so kann die nach Absatz 1 ermittelte Abgangsentuschädigung auf maximal 12 Monatslöhne erhöht werden.
4. Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen.
5. Angebrochene Anstellungs- und Lebensjahre werden aufgerundet.

<sup>401</sup> Eingefügt durch Ziff. II der V vom 12. Okt. 2016 (AS 2016 3637). Fassung gemäss Ziff. II der V vom 13. Nov. 2019, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).

