

# Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)

vom 20. Dezember 2000

---

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

## **Art. 1** Gegenstand und Geltungsbereich (Art. 37, 38 und 42 Abs. 2 BPG)

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

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

## **Art. 2** Arbeitgeber (Art. 3 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen des ETH-Rates nach Absatz 2 bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung des Bundesrates.

## **Art. 3** Controlling (Art. 4 und 5 BPG)

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

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

SR 172.220.11

<sup>1</sup> SR 172.220.1; AS 2001 894

**Art. 4** Reporting  
(Art. 4 und 5 BPG)

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

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

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

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

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

<sup>4</sup> Bericht erstatten:

- a. die Schweizerische Post (Post) und die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) dem Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK);
- b. der ETH-Rat dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI);
- c. die Einheiten der zentralen und der dezentralen Bundesverwaltung dem Departement, dem sie zugeordnet sind, beziehungsweise der Bundeskanzlei;
- d. die mit Verwaltungsaufgaben betrauten Organisationen und Dritten dem Departement, dem sie fachlich zugeordnet sind, beziehungsweise der Bundeskanzlei.

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

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

**Art. 5** Dem Obligationenrecht unterstelltes Personal  
(Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG)

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber können ihr Aushilfspersonal, ihre Praktikantinnen und Praktikanten sowie ihre Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem Obligationenrecht<sup>2</sup> unterstellen.

<sup>2</sup> SR 220

<sup>2</sup> Sie können ferner das Personal, das sie im Ausland rekrutieren und einsetzen, dem Obligationenrecht unterstellen, sofern das am Einsatzort geltende Recht das erlaubt. Der Arbeitsvertrag bezeichnet das anwendbare Recht.

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

<sup>4</sup> Das Reporting über das nach dem Obligationenrecht angestellte oberste Kader des Bundes und seiner Unternehmungen wird dem Bundesrat zuhanden der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte über das EFD / UVEK zugestellt.

## **Art. 6** Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Artikel 9 Absatz 2 BPG über die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht für:

- a. die Assistentinnen und Assistenten sowie die Oberassistentinnen und Oberassistenten der ETH und für weitere Angestellte der ETH mit gleichartiger Funktion;
- b. die Angestellten in Lehr- und Forschungsprojekten sowie für Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden.

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

## **Art. 7** Lohn

(Art. 15 Abs. 2 BPG)

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

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

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

## **Art. 8** Arbeitszeit und Ferien

(Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> Die Höchstarbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971<sup>3</sup> beziehungsweise nach den Artikeln 9 ff. des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>4</sup> und den Artikeln 22 ff. der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>5</sup> zum Arbeitsgesetz.

<sup>3</sup> SR 822.21

<sup>4</sup> SR 822.11

<sup>5</sup> SR 822.111

<sup>2</sup> Der Mindestanspruch auf Ferien richtet sich nach den Artikeln 329 ff. des Obligationenrechts<sup>6</sup>.

**Art. 9** Mutterschaftsurlaub

(Art. 17 Abs. 2 BPG)

Bei der Geburt eines Kindes erhält die Arbeitnehmerin einen bezahlten Urlaub von:

- a. mindestens zwei Monaten, wenn sie am Tag der Niederkunft das erste Dienstjahr noch nicht vollendet hat;
- b. mindestens vier Monaten bei mehr als einem Dienstjahr.

**Art. 10** Betreuungszulage

(Art. 31 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person eine Betreuungszulage aus:

- a. für jedes leibliche oder adoptierte Kind, das sie in Obhut hat;
- b. für jedes von ihr finanziell abhängige Stief- oder Pflegekind;
- c. für jedes Kind, für das die angestellte Person in überwiegendem Mass aufkommt, wenn die Person, bei der das Kind in Obhut ist, keinen Anspruch auf eine Betreuungszulage hat.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber richtet die Zulage mindestens bis zum vollendeten 16. Altersjahr des Kindes und für in Ausbildung stehende Kinder bis zum vollendeten 25. Altersjahr aus.

<sup>3</sup> Die Zulage beträgt bei Vollzeitbeschäftigung jährlich mindestens:

- a. 3800 für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2400 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind.

**Art. 11** Inkrafttreten

(Art. 42 BPG)

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

20. Dezember 2000

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

11312

Zur Übereinstimmung der Seitenzahlen in allen  
Amtssprachen der AS bleibt diese Seite leer.