

Eidgenössisches Personalamt EPA
Frau Natascha Nussberger
natascha.nussberger@epa.admin.ch

Bern, 31. März 2026

Konsultation zur BPV-Revision, Stellungnahme IGB

Sehr geehrte Frau Nussberger

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, in obengenannter Sache Stellung nehmen zu können und äussern uns wie folgt dazu.

Bundespersonalverordnung BPV

Artikel 23

Die Personalverbände stehen der vorgesehenen Ausweitung skeptisch gegenüber. Aus unserer Sicht ist nicht eindeutig ersichtlich, dass sich die Voraussetzung des schweizerischen Bürgerrechts ausschliesslich auf die neu geschaffene Funktion «Fachspezialist Zoll und Grenzsicherheit» bezieht. Die Formulierung lässt auch die Interpretationen zu, dass sie auf weitere Funktionen innerhalb des Dienstbereichs Operationen des BAZG Anwendung finden könnte.

Zudem war das schweizerische Bürgerrecht bisher nur für die damaligen Angehörigen des Grenzwachtkorps Voraussetzung, nicht jedoch für die Zollfachleute. Den betroffenen Mitarbeitenden darf daraus kein Nachteil entstehen, wenn sie nicht über das schweizerische Bürgerrecht verfügen. Weder hinsichtlich ihrer aktuellen Position noch im Hinblick auf ihre zukünftigen Karriereperspektiven innerhalb des BAZG.

Aus Sicht der Personalverbände ist daher eine präzise Klarstellung notwendig, sie sicherstellt, dass die Regelung nur für neugeschaffene Funktion gilt. Gleichzeitig sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass den damaligen Zollfachleuten daraus keine Nachteile entstehen, etwa durch eine entsprechende Übergangsregelung oder eine Klarstellung an anderer Stelle in der BPV.

Artikel 25a Absatz 2 und 2^{bis} / Artikel 25b Absatz 1, 1^{bis} und 1^{ter}

Die vorgeschlagene Verlängerung der Frist zwischen Studienabschluss und Beginn eines Hochschulpraktikums von bisher 12 auf neu 18 Monate beziehungsweise in begründeten Fällen auf maximal 24 Monate ist aus Sicht der Personalverbände grundsätzlich nachvollziehbar, da sie den heutigen Ausbildungs- und Erwerbsbiografien besser Rechnung trägt. Insbesondere die Berücksichtigung von Militär- oder Zivildienst, Mutterschaft sowie weiterführenden Studiengängen erscheint sachgerecht. Gleichzeitig ist diese Öffnung aus personalpolitischer Sicht kritisch zu begleiten. Je weiter sich der Studienabschluss zeitlich entfernt, desto grösser wird das Risiko, dass Hochschulpraktika nicht mehr primär als Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeit für Absolventinnen und Absolventen dienen, sondern zunehmend, dass Praktika faktisch reguläre Einstiegsstellen verdrängen und als kostengünstigere Alternative zu ordentlichen Anstellungen eingesetzt werden.

Eine solche Entwicklung wäre aus Sicht der Personalverbände klar abzulehnen, da sie zu einer schleichenden Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen führen und den Berufseinstieg zu tieferen Anstellungsstandards normalisieren könnte. Es ist deshalb sicherzustellen, dass Hochschulpraktika auch unter der erweiterten Fristenregelung strikt ihrem ursprünglichen Zweck als Qualifizierungs- und Förderinstrument verpflichtet bleiben und nicht zur Umgehung regulärer Anstellungen oder zur Deckung eines dauerhaften Personalbedarfs verwendet werden.

Die Personalverbände fordern, dass die vorgesehene Fristverlängerung nur unter der Voraussetzung umgesetzt wird, dass verbindliche Kriterien zur Abgrenzung von Hochschulpraktika gegenüber regulären Stellen geschaffen und deren Anwendung durch ein periodisches Monitoring mit Auswertung der Einsatzpraxis überprüft wird, um einer schleichenden Verdrängung ordentlicher Einstiegsstellen konsequent entgegenzuwirken.

Artikel 37

Da dieser Leitfaden ein zentrales Element zur Umsetzung des neuen Lohnsystems handelt, fordern die Personalverbände einen engen Einbezug bei der Ausarbeitung und Weiterentwicklung des Leitfadens.

Artikel 52 (Aufhebung Abs. 2bis)

Die Personalverbände können die geplante Aufhebung von Artikel 52 Absatz 2bis BPV in der heutigen Form nur bedingt beurteilen, da sie nicht unmittelbar in die Arbeit des Gre-

miums eingebunden sind und die internen Abläufe nicht vollständig nachvollziehen können. Gleichwohl sind wir überzeugt, dass ein richtig zusammengesetztes, dauerhaftes Gremium (bspw. Paritätische Kommission) durchaus einen zusätzlichen Nutzen bringen könnte. Es würde Transparenz, Konsistenz und Nachvollziehbarkeit im Einreihungsprozess fördern und eine besser strukturierte Behandlung von Neueinreichungsfragen ermöglichen.

Die Personalverbände sind mit einer Vielzahl unzufriedener Anfragen zu Neueinreichungen konfrontiert. Die bisherige Behandlung als isolierte Einzelfälle ist nicht mehr als ein Lippenbekenntnis, da eine Beanstandung nur bedingt erfolgreich ist.

Die Personalverbände fordern daher dringend die Prüfung eines eigenständigen, dauerhaft besetzten Gremiums, das die Interessen der Mitarbeitenden resp. der Personalverbände einbezieht, dies unabhängig vom BAS. Nur so kann die für die Personalverbände ungenügende aktuelle Handhabung verbessert und das Vertrauen der Mitarbeitenden in ein gerechtes Funktionsbewertungsgefüge gestärkt werden.

Die Personalverbände ersuchen das EPA ausdrücklich, bei der bevorstehenden Entscheidung nicht vorschnell an der Abschaffung festzuhalten, sondern gemeinsam mit den Sozialpartnern eine tragfähige Lösung zu erarbeiten, die eine systematische, transparente und faire Behandlung von Funktionsbewertungsfragen gewährleistet. Diese Diskussionen könnten anlässlich einer BAS-Sitzung geführt werden.

Artikel 52 (Aufhebung Abs. 3)

Aus Sicht der Personalverbände droht die Bundesverwaltung mit ihrer Systematik der Funktionseinreihung in eine problematische Richtung zu gehen. Die starke Gewichtung funktionsrelevanter Erfahrung – sowohl im Revisionsentwurf als auch im Leitfaden zur Lohnfestsetzung – orientiert sich stark an klassischen Karriereverläufen. Die Systematik erweckt zudem den Eindruck, dass Personen mit geringerer Erfahrung benachteiligt werden.

Dies birgt erhebliche Risiken für die interne wie externe Mobilität. Gleichzeitig werden Personen mit nichtlinearen beziehungsweise nicht klassischen Erwerbsbiografien benachteiligt. Davon betroffen sind insbesondere Menschen mit Care- oder Familienarbeit – und

damit vor allem Frauen, die nach wie vor den grössten Teil dieser Arbeit leisten und dabei wichtige, insbesondere zwischenmenschliche Kompetenzen erwerben.

Aus Sicht der Personalverbände besteht damit die Gefahr, dass die Bundesverwaltung bei ihrer Positionierung als moderne Arbeitgeberin einen Rückschritt macht.

Artikel 59 Abs. 4 und Artikel 60 Absatz 3

Die Personalverbände begrüssen, dass Mitarbeitende der Militärverwaltung für die gesamte Dauer freiwilliger Dienste Anspruch auf Lohn erhalten. Damit wird die bisherige Ungleichbehandlung gegenüber anderen Bundesangestellten behoben und Rechtssicherheit für längere freiwillige Einsätze geschaffen.

Artikel 60b Sachüberschrift und Absatz 2

Die Personalverbände begrüssen die Anpassung, da sie sicherstellt, dass gleichgeschlechtliche Ehepartner:innen bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf bezahlten Urlaub haben und damit die Gleichstellung innerhalb der Bundesverwaltung umgesetzt wird.

Artikel 67, 73 und 116n

Bei diesen Massnahmen aus dem Entlastungspaket 2027 – der Kürzung des Ferienanspruches ab 60 sowie der Treueprämie ab 20 Dienstjahren – handelt es sich um Massnahmen, bei denen es keine Einigung zwischen den Sozialpartnern gab. Die Massnahmen wurden entsprechend unilateral verabschiedet. Die Personalverbände tragen diese Massnahmen deshalb weiterhin nicht mit.

Angesichts der wiederholten Übersteuerung der Lohnmassnahmen durch das Parlament erscheint uns zudem der Sparauftrag bereits auf diesem Weg umgesetzt – anstatt Verzicht auf Lohnmassnahmen im Umfang von 1 Prozent wurden mittlerweile 1,9 Prozent gestrichen, worauf zumindest auf eine der beiden Kürzungen verzichtet werden könnte.

Artikel 68

Die Personalverbände begrüssen die vorgesehene Anpassung.

Artikel 116m Absatz 3^{bis}

Die Personalverbände nehmen die vorgesehenen Übergangsbestimmungen für die Einführung des neuen Lohnsystems per 1. Januar 2027 grundsätzlich zur Kenntnis. Aus Sicht der Personalverbände werden die Erfahrungsjahre zu tief und zu restriktiv angerechnet.

Die derzeitigen Prozentwerte führen dazu, dass relevante Berufserfahrung, Auslandseinsätze, Fachweiterbildungen und Funktionsverantwortungen nicht angemessen berücksichtigt werden. Damit die relevanten Erfahrungen ausreichend berücksichtigt werden, sollten die jeweiligen Prozentwerte erhöht werden.

Besonders kritisch ist die geplante Regelung für die Lohnklassen 1–5: Während bei Neueintritten sämtliche Jahre ab Referenzalter 20 voll angerechnet werden, erhalten bestehende Mitarbeitende nur 75 % ihrer relevanten Jahre. Damit werden Personen, die bereits seit mehreren Jahren – teilweise bereits ab 16 berufstätig – im Dienst sind, im Vergleich zu Neueintretenden schlechter gestellt. Bis heute hat das EPA immer zugesichert, dass Verschlechterungen gegenüber dem bisherigen System nicht vorgesehen sind.

Aus Sicht der Personalverbände sollten daher:

- die Prozentwerte für die Anrechnung der modellhaften Erfahrungsjahre in allen Lohnklassen (insbesondere 1–27 und 28–38) um 25 Prozentpunkte erhöht werden,
- und für bestehende Mitarbeitende in LK 1–5 die volle Anrechnung sämtlicher Jahre ab 20 gelten, um eine Ungleichbehandlung gegenüber Neueintritten zu vermeiden.

Darüber hinaus erwarten die Personalverbände, dass die Einzelfallprüfungen gemäss Absatz 4 transparent durchgeführt werden und die Personalverbände in die Beurteilung stossender Fälle einbezogen wird. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Anwendung des Korrekturfaktors nachvollziehbar, konsistent und gerecht erfolgt.

Schliesslich betonen die Personalverbände, dass die Anrechnung der Erfahrungsjahre im Kontext eines transparenten und konsistenten Funktionsbewertungsprozesses zu sehen ist (vgl. Artikel 52 BPV). Die Anpassung der Prozentwerte und die vollständige Anrechnung für bestehende Mitarbeitende tragen dazu bei, die Kohärenz zwischen Funktionsbewertung, Erfahrungsanerkennung und Lohnsystem zu wahren und bestehende Mitarbeitende fair zu behandeln.

Die Personalverbände sind der Auffassung, dass zu den vorliegenden Regelungen nochmals vertiefte Gespräche mit den Sozialpartnern notwendig sind, um eine sachgerechte, faire und nachvollziehbare Umsetzung sicherzustellen.

Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz

Artikel 6

Die Personalverbände haben ein gewisses Verständnis für die herausfordernde Situation des Staatssekretariats für Migration (SEM). Die vorgeschlagene Regelung stellt jedoch faktisch einen Blankocheck für die Ausstellung von Kettenarbeitsverträgen dar und ist für die Personalverbände in dieser Form nicht akzeptabel. Es ist nicht sachgerecht, die Schwierigkeiten eines Arbeitgebers einseitig zulasten der Arbeitnehmenden zu lösen.

Die vorgeschlagene Ergänzung von Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe h BPG würde dem SEM erlauben, befristete Arbeitsverträge allein wegen befristeter Finanzierung über die gesetzliche Höchstdauer von drei Jahren hinaus zu verlängern und damit faktisch eine dauerhafte Ausnahme von Artikel 9 Absatz 1 BPG zu schaffen. Dabei ist bereits heute festzuhalten, dass das SEM im Bereich der befristeten Arbeitsverträge bereits eine erhebliche Flexibilität anwendet: Die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten erlauben es, auf ausserordentliche Lagen wie stark schwankende Asylzahlen, den S-Status oder den Abbau von Pendenzen rasch mit zeitlich befristeten Anstellungen zu reagieren. Die geltende Dreijahresgrenze stellt insofern keinen unzumutbaren Handlungshinderungsgrund dar, sondern markiert bewusst die arbeitsrechtliche Grenze zwischen legitimer temporärer Flexibilität der Arbeitgeberin und einen Schutz vor struktureller Prekarisierung der Arbeitnehmenden.

Die vorgeschlagene Ausdehnung widerspricht dem arbeitsrechtlichen Grundsatz, wonach Befristungen nur aus objektiven sachlichen Gründen zulässig sind und Kettenverträge nicht dazu dienen dürfen, den Schutz unbefristeter Arbeitsverhältnisse zu umgehen. Das Bundesgericht hat in ständiger Rechtsprechung festgehalten, dass Unsicherheit über den künftigen Arbeitsanfall oder die wirtschaftliche Entwicklung kein genügender Rechtfertigungsgrund für das Aneinanderreihen befristeter Verträge ist. Insbesondere hielt es im Entscheid 4C.22/2000 ausdrücklich fest, dass eine unsichere Auftragslage Kettenarbeitsverhältnisse nicht rechtfertigt. Gerade diese Begründung übernimmt nun das EPA praktisch unverändert für die vorgeschlagene Ausnahmeregelung des SEM.

Hinzu kommt, dass die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin eine besondere Vorbildfunktion wahrnimmt. Es ist staatspolitisch problematisch, wenn ausgerechnet der Bund arbeitnehmerrechtliche Schutzstandards relativiert, die er in der Privatwirtschaft zu Recht einfordert. Eine gesetzliche Sonderregelung zugunsten der Verwaltung verschafft dem

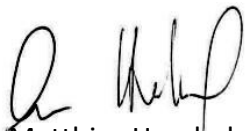
Bund zudem einen strukturellen Flexibilitäts- und Kostenvorteil gegenüber privaten Arbeitgebern, die an die restriktive bundesgerichtliche Praxis gebunden bleiben. Dies schafft nicht nur eine arbeitsmarktpolitisch fragwürdige Ungleichbehandlung, sondern setzt auch ein gefährliches Signal für weitergehende Liberalisierungsforderungen im privaten Arbeitsrecht. Es besteht die reale Gefahr, dass damit Tür und Tor für eine schleichende Aushöhlung des Grundsatzes des unbefristeten Arbeitsverhältnisses geöffnet werden. Gerade in einem Bereich wie dem Asylwesen, in dem Erfahrung, Kontinuität und institutionelles Wissen zentral sind, ist ein dauerhaft prekäres Anstellungsmodell zudem auch ein betriebsorganisatorisch falsches Signal. Die bestehende Rechtslage bietet mit den ordentlichen Kündigungsgründen des BPG bereits ausreichende Instrumente, um auf einen späteren Rückgang des Personalbedarfs zu reagieren, ohne dafür die arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen auszuhöhlen.

Die Personalverbände warnen das EPA eindringlich davor, mit der vorgeschlagenen Regelung einen rechtlich und personalpolitisch hoch problematischen Präzedenzfall zu schaffen, und erwarten, dass vor einer solchen Weichenstellung ernsthafte Verhandlungen mit den Personalverbänden aufgenommen werden, um eine gemeinsam getragene Lösung zu finden, welche gerichtliche Auseinandersetzungen und nachhaltige Vertrauensschäden zwischen Arbeitgeberin und Personal verhindert.

Soweit die Rückmeldungen der Personalverbände der IG Bundespersonal. Wir danken Ihnen für deren wohlwollende Prüfung und stehen gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

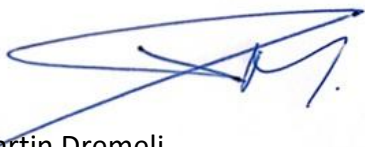
Im Namen der IG Bundespersonal



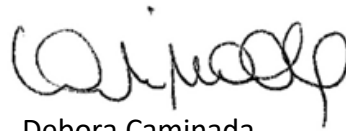
Matthias Humbel
Leiter öff. Verwaltung transfair



Jérôme Hayoz
Generalsekretär PVB



Martin Dremelj
Gewerkschaftssekretär VPOD



Debora Caminada
Zentralsekretärin Garanto