

Dieser Text ist ein Vorabdruck. Verbindlich ist die Version, die in der Amtlichen Sammlung des Bundesrechts veröffentlicht wird.



Bundespersonalverordnung (BPV)

Änderung vom ...

*Der Schweizerische Bundesrat
verordnet:*

I

Die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001¹ wird wie folgt geändert:

Art. 10b Abs. 8

⁸ 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.

Art. 24 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 25a Arbeitsvertrag für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen:
allgemeine Bestimmungen
(Art. 4 Abs. 2 Bst. j BPG)

¹ 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.

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

¹ SR 172.220.111.3

³ 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.

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

Art. 25b Arbeitsvertrag für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen:
 besondere Bestimmungen
 (Art. 4 Abs. 2 Bst. j BPG)

¹ 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.

² 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.

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

⁴ 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.

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

Art. 27 Abs. 2 Bst. f

² Für die folgenden Personalkategorien kann die Probezeit vertraglich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden:

- f. Revisionsexperten und Revisionsexpertinnen sowie Evaluationsexperten und Evaluationsexpertinnen der Eidgenössischen Finanzkontrolle.

Art. 31 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 31a Abs. 1 und 3 dritter Satz

¹ 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.

³ ... Bei einem Übertritt in eine andere Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 im Rahmen einer Eingliederungsmassnahme nach Artikel 11a beginnt die Frist nicht neu zu laufen.

Art. 35 Altersgrenze
(Art. 10 Abs. 2 BPG)

Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946² über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) im Einvernehmen mit der betroffenen Person ein neues Arbeitsverhältnis bis längstens zum 70. Altersjahr begründen. Artikel 52a BPV ist nicht anwendbar.

Art. 56 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall
(Art. 29 BPG)

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

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

³ Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 kann in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere zwölf Monate weitergeführt werden.

⁴ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1–3 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.

Art. 56a Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlungsfrist bei Krankheit und Unfall
(Art. 29 BPG)

¹ 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 1–3 um die Anzahl Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb erfüllt werden.

² Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder eines erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen be-

ginnen die Fristen nach Artikel 56 Absätze 1–3 neu zu laufen, wenn 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 Eingliederungsmassnahme nach Artikel 11a beginnen die Fristen nach Artikel 56 Absätze 1–3 nicht neu zu laufen.

³ 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 1–3 im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen 90 Prozent des Lohnes bezahlt. Diese Lohnfortzahlung kann in Härtefällen um höchstens zwölf Monate verlängert werden.

⁴ 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.

⁵ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach Artikel 56 Absätze 1–3 spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 56b Berechnung des Lohnanspruchs von Angestellten im Stundenlohn
 bei Krankheit und Unfall
 (Art. 29 BPG)

¹ 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.

² 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

Bisheriger Art. 56a

Art. 67a Abs. 3

³ 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.

Art. 73 Abs. 3

³ 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.

Art. 75b Bst. d

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

- d. 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. 76 Klammerverweis

(Art. 32 Bst. a und g BPG)

Art. 78 Abs. 3 Bst. b und d sowie Abs. 4

³ Keine Entschädigung wird an Personen ausgerichtet:

- b. deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen gemäss Artikel 31a wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit aufgelöst wird;
- d. deren Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wurde und denen der Arbeitgeber Leistungen nach Artikel 106 erbringt.

⁴ Personen, die innerhalb eines Jahres nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG eingehen, müssen den Anteil ihrer Entschädigung nach den Absätzen 1–2^{bis} zurückzahlen, der dem Anteil der Dauer des neuen Arbeitsverhältnisses an diesem Jahr entspricht.

*4a. Kapitel 4. Abschnitt (Art. 88k)**Aufgehoben**Art. 94 Abs. 3*

³ 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 Strafprozessordnung³ oder nach Artikel 22a Absätze 1 und 2 BPG begründen.

Art. 105b Abs. 2 Bst. c

² Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Pensionierung nach Sozialplan die folgenden Leistungen erbringen:

- c. vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947⁴ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG⁵;

Art. 116 Abs. 2 Bst. a Ziff. 1bis

² 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:
^{1bis}. Artikel 10b Absätze 1, 2 Buchstabe d, 3 und 8: Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten bei Einsätzen im Rahmen von festen Dienstplänen;

II

Anhang 1 erhält die folgende neue Fassung:

Anhang 1
(Art. 88f Abs. 5)

Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Lohnklassen)			Kaderplan (Lohnklassen)
	1–11	12–17	18–23	24–38
60	5 %	5 %	5 %	5 %
61	5 %	5 %	5 %	5 %
62	65 %	60 %	45 %	40 %

³ SR 312.0
⁴ SR 831.101
⁵ SR 831.10

63	70 %	65 %	50 %	45 %
64	75 %	70 %	55 %	50 %

III

Die nachstehenden Verordnungen werden wie folgt geändert:

1. Verordnung vom 23. Februar 2005⁶ über die Fahrzeuge des Bundes und ihre Führer und Führerinnen

Art. 1 Abs. 1 Bst. e

¹ Diese Verordnung regelt:

- e. den Bezug von Treibstoff.

Art. 13 Abs. 6

⁶ Für dienstlich verwendete Privatfahrzeuge darf an Tankstellen des Bundes kein Treibstoff bezogen werden.

Art. 21a Schadenersatz bei der dienstlichen Verwendung von Privatfahrzeugen

¹ Personen- und Sachschäden, die Angestellten bei der dienstlichen Verwendung eines Privatfahrzeugs entstanden sind und durch die private Motorfahrzeugversicherung nicht gedeckt sind, werden ersetzt.

² Der Schadenersatz kann bei Mitverschulden der angestellten Person gekürzt werden.

³ Kein Schadenersatz wird geleistet, wenn die angestellte Person den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.

Art. 22 Abs. 2

² Die Betriebe des Bundes dürfen keine Instandsetzungsarbeiten an dienstlich verwendeten Privatfahrzeugen ausführen.

⁶ SR 514.31

**2. Verordnung vom 2. Dezember 2005⁷ über das Personal
für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte
und die humanitäre Hilfe**

Art. 35 Abs. 2

Aufgehoben

IV

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

...

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Johann N. Schneider-Ammann

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

⁷ SR 172.220.111.9