

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. 4 Abs. 5 und 6

⁵ Der Arbeitgeber kann von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese die Aus- oder Weiterbildung abrechnen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung auflösen und nicht unterbrochlos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen. Beträgt der Kostenanteil des Arbeitgebers mindestens 50 000 Franken, so können die Kosten innerhalb von vier Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zurückgefordert werden.

⁶ Aufgehoben

Art. 38a Abs. 1 Einleitungssatz und Bst. a sowie Abs. 2

¹ Ist die Leistungsfähigkeit einer Person infolge gesundheitlicher Probleme vermindert, so können die Vertragsparteien vereinbaren, dass:

- a. ein höherer Beschäftigungsgrad gilt, als zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist; Lohn und Ortszuschlag bleiben unverändert;

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

Art. 52 Abs. 2^{bis} und 4

^{2bis} Ein aus Vertreterinnen und Vertretern der Departemente zusammengesetztes Koordinationsgremium unter der Leitung des EFD gibt zuhanden der Departemente Empfehlungen zu Funktionsbewertungen ab.

¹ SR 172.220.111.3

⁴ 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.

Art. 53 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 56a Abs. 2 und 3^{bis}

² 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 1–3 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.

^{3^{bis}} 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.

Art. 64 *Arbeitszeit*
(Art. 17a BPG)

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

² 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.

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

⁴ 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.

⁵ 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 1964² ausrichten.

Art. 64a **Arbeitszeitmodelle**

(Art. 17a BPG)

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

² Die Angestellten leisten ihre Arbeitszeit mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit.

³ Die Departemente können aus betrieblichen Gründen zusätzlich das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit anbieten.

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

⁵ 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**Bisheriger Art. 64a**Art. 64b Abs. 4*

⁴ Angestellte der Lohnklassen 1–23 sowie Angestellte, die vom Arbeitgeber zusätzliche Beiträge nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Verordnung vom 20. Februar 2013³ über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien erhalten, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.

*Art. 75 Abs. 1 Bst. a**Aufgehoben*

II

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

...

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

