



Bundespersonalverordnung (BPV)

Änderung vom 13. November 2019

*Der Schweizerische Bundesrat
verordnet:*

I

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

Art. 4 Abs. 4^{bis}–5^{bis}

^{4bis} 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.

⁵ Er kann von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese:

- a. die Aus- oder Weiterbildung abrechnen; oder
- 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.

^{5bis} Für die Rückforderung von Kosten gemäss Absatz 4^{bis} laufen die Fristen ab dem Tag nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit.

Art. 11 Abs. 2 Bst. c

² Der ärztliche Dienst nimmt folgende Aufgaben wahr:

- c. Er führt im Auftrag der Verwaltungseinheiten vertrauensärztliche Untersuchungen bei Erkrankungen, Unfällen und Wiedereingliederungen durch.

¹ SR 172.220.111.3

*Art. 31a Abs. 1**Betrifft nur den französischen Text.**Art. 35* Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus

(Art. 10 Abs. 2 BPG)

¹ 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 begründen. Artikel 52a BPV ist nicht anwendbar.

² Weibliche Angestellte haben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG 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.

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

*Art. 44 Abs. 2 Bst. i**Aufgehoben**Art. 51b**Aufgehoben**Art. 52a Abs. 3*

³ Der Bundesrat kann den Lohn einer angestellten Person, die vor der Neubewertung ihrer Funktion oder der Zuweisung einer neuen Funktion das 55. Altersjahr zurückgelegt 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. 53 Abs. 2

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

*Art. 56 Abs. 3 und 4**³ Aufgehoben*

⁴ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 ist, dass ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden. Die zuständige

² SR 831.10

Art. 60a Sachüberschrift, Abs. 1 und 4

Änderung des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption

¹ 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.

⁴ 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, geltend zu machen.

*Art. 62 Abs. 2**Aufgehoben**Art. 65 Abs. 4*

⁴ 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.

Art. 78 Abs. 4 und 4^{bis}

⁴ Gehen Personen während der Zeit, für die sie eine Entschädigung nach den Absätzen 1–2^{bis} erhalten, ein neues Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnis entspricht. Die betroffenen Personen melden ihrem früheren Arbeitgeber unverzüglich den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags.

^{4^{bis}} Das EFD erhebt einmal pro Jahr die Daten der Fälle, in denen eine Entschädigung nach den Absätzen 1–2^{bis} 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.

Art. 79 Abs. 1^{bis}

^{1^{bis}} Die Entschädigung nach Artikel 78 Absätze 1–2^{bis} richtet sich nach Anhang 3.

Art. 83 Abs. 2

² 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.

Art. 88 Abs. 2

² 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 Gaststaatgesetzes vom 22. Juni 2007³, 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.

Art. 88a Abs. 2

² 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.

Art. 88e

Aufgehoben

Art. 103a Abs. 1^{bis}

^{1bis} 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.

Art. 116i Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 13. November 2019

¹ Weibliche Angestellte, die zwischen dem 1. Januar 1956 und dem 30. Juni 1956 geboren wurden, können den Anspruch auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 35 Absatz 2 innert einer Frist von 30 Tagen nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 13. November 2019 geltend machen.

² Angestellte, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 13. November 2019 eine Zulage für Verwandtschaftsunterstützung ausgerichtet wird, erhalten diese solange die Bedingungen nach dem bisherigen Artikel 51b erfüllt sind, längstens bis am 31. Dezember 2020.

³ Angestellten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 13. November 2019 eine Lohnfortzahlung nach dem bisherigen Artikel 56 Absatz 3 erhalten,

wird diese weiter ausgerichtet, solange die Voraussetzungen nach dieser Bestimmung erfüllt sind.

⁴ Gesuchsverfahren um Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung nach Artikel 88e, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 13. November 2019 noch hängig sind, werden als gegenstandslos abgeschrieben.

⁵ In Rechtsmittelverfahren um Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung nach Artikel 88e, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 13. November 2019 noch hängig sind, gilt diese Bestimmung weiterhin.

II

Anhang 3 erhält die neue Fassung gemäss Beilage.

III

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

13. November 2019

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

Anhang 3
(Art. 79 Abs. 1^{bis})**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 Abgangsentschädigung 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.

