

Eidgenössisches Personalamt EPA
Herr Thomas Wettstein
thomas.wettstein@epa.admin.ch

Bern, 10. August 2018

**Konsultation Personalverbände , Änderung Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz, Bundespersonalverordnung (BPV) und Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV)
Stellungnahme Personalverband transfair**

Sehr geehrter Herr Wettstein

Wir danken Ihnen für die uns gewährte Möglichkeit, in rubrizierter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Gerne äussern wir uns dazu folgendermassen:

Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz

Keine Einwände unsererseits zur vorgeschlagenen Änderung.

Bundespersonalverordnung

Art. 4 Abs. 6

Wir haben keine Einwände gegen die präzisere Formulierung wie auch nicht gegen die längere Rückzahlungspflicht bei einer finanziellen Beteiligung von über 50'000 Franken an Aus- und Weiterbildungen per se. Hingegen wäre es aus unserer Sicht angebracht, dass die Rückzahlungspflicht während dieser Rückzahlungspflicht mit der Zeit anteilmässig gekürzt wird. Ein Mitarbeitender, welcher vier Jahre nach Ausbildungsende den Bund verlässt sollte eine deutlich kleinere Rückzahlungsverpflichtung haben als ein Mitarbeitender, welcher bereits kurz nach Ausbildungsende den Arbeitgeber wechselt. Dies auch angesichts dessen, dass eine Aus-/Weiterbildung in einem solchen Kostenumfang in der Regel mehrere Jahre in Anspruch nimmt, somit einerseits der Arbeitgeber bereits vor Ausbildungsende vom zusätzlichen Wissen des Mitarbeitenden profitieren kann, andererseits der Arbeitnehmende insgesamt sehr lange an den Arbeitgeber gebunden ist und dadurch stark in seinem wirtschaftlichen Fortkommen eingeschränkt ist.

Art. 38

Wir begrüssen die Anpassungen und die dahinterliegenden Überlegungen zur besseren Integration von Personen mit verminderter Leistungsfähigkeit ausdrücklich.

Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung

Art. 28 Abs. 1^{bis}

Wir können die Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit grundsätzlich akzeptieren. Eine Flexibilisierung darf aber nicht zulasten des Arbeitnehmenden erfolgen. Es ist daher wichtig, dass klar festgehalten wird, dass der Arbeitgeber in diesen Stunden keinen Anspruch auf Arbeitsleistung geltend machen kann. Zudem ist für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden das Festschreiben einer maximalen täglichen Arbeitszeit wichtig. Wir verweisen des Weiteren auf die Bestimmungen zur täglichen Ruhezeit gemäss Art. 15a ArG, wonach eine tägliche Ruhezeit von elf aneinanderhängenden Stunden eingehalten werden muss und welche nur einmal wöchentlich auf acht Stunden reduziert werden darf. Im Wissen um die eingeschränkte Anwendbarkeit des ArG auf die Bundesverwaltung ist für uns klar, dass eine Schlechterstellung des Bundespersonals beim Gesundheitsschutz nicht in der Absicht des Gesetzgebers war. Entsprechend sind diese Regelungen sind auch für die Bundesverwaltung und insbesondere auch bei Homeoffice zu berücksichtigen.

Art. 30 Abs. 4/Art. 31 Abs. 3

Im Grundsatz sind wir mit der vorgeschlagenen Anpassung einverstanden. Wir würden aber eine Präzisierung begrüssen, wonach nur bei vom Arbeitnehmenden verschuldeten Minussaldi eine Verrechnung mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.

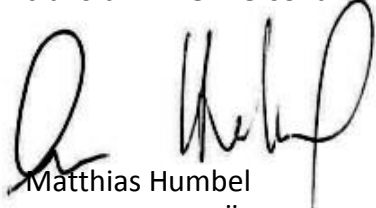
Art. 40 Abs. 6

Wir begrüssen die Präzisierungen zu den Urlaubstagen ausdrücklich. Eine Umrechnung würde auch aus unserem Verständnis dem Zweck der Urlaubstage widersprechen.

Soweit die Stellungnahme des Personalverbandes transfair, wir danken Ihnen für deren wohlwollende Prüfung.

Freundliche Grüsse

transfair – Der Personalverband



Matthias Humbel

Leiter Branche Öffentliche Verwaltung