



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. 10c **Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten**
(Art. 32 Bst. d BPG)

¹ Bei mobilem Arbeiten stellt der Arbeitgeber sicher, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen der Angestellten den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981² über die Unfallversicherung, des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964³ und seinen Ausführungsbestimmungen über den Gesundheitsschutz entsprechen. Er überprüft die Einhaltung der Vorschriften regelmässig.

² Die Angestellten sind verpflichtet, bei der Überprüfung des Arbeitsplatzes bei mobilem Arbeiten mitzuwirken und die Vorgaben des Arbeitgebers betreffend den Gesundheitsschutz zu befolgen.

³ Unter mobilem Arbeiten versteht man die Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort als in den Räumlichkeiten, die vom Arbeitgeber am Arbeitsort nach Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe c zur Verfügung gestellt werden.

Art. 52a **Tieferebewertung einer Funktion**

¹ Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, eine Funktion tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er während zwei Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnerhöhung nach Artikel 39 ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktions-

¹ SR 172.220.111.3

² SR 832.20

³ SR 822.11

bewertung gerechtfertigt ist. Nach spätestens zwei Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst.

² Abweichend von Absatz 1 beträgt die Frist für die Anpassung des Lohnes an die neue Lohnklasse für Angestellte:

- a. die das 55. Altersjahr vollendet haben: maximal 5 Jahre;
- b. nach Artikel 26 Absatz 5: maximal 4 Jahre.

³ Der Bundesrat kann den Lohn einer angestellten Person, die vor der Neubewertung ihrer Funktion oder der Zuweisung einer neuen Funktion das 55. Altersjahr vollendet 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. 60b Vaterschaftsurlaub und Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners
(Art. 17a BPG)

¹ Bei der Geburt eines oder mehrerer eigenen Kinder besteht für den rechtlichen Vater ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen. Der Urlaub ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen. Er kann teilweise oder kumuliert bezogen werden.

² In eingetragenen Partnerschaften besteht bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Partnerin oder des Partners für die andere Partnerin oder den anderen Partner der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Tagen gleichermaßen.

Art. 60c Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern
(Art. 17a BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Betreuung von infolge Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern werden den Angestellten während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.

² Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

- a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;
- b. der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;
- c. ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und
- d. mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

³ Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung gemäss Absatz 1.

⁴ Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis.

Art. 64a Flexible Arbeitsformen

(Art. 17a BPG)

¹ Soweit es betrieblich möglich ist, fördern die Vorgesetzten die flexiblen Arbeitsformen in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort.

² Die Vorgesetzten vereinbaren mit den Angestellten die Orte, an denen die Arbeitsleistung erbracht wird. Sie gewähren den Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen eine möglichst grosse Wahlfreiheit.

Art. 64a^{bis}

Bisheriger Art. 64a

Art. 64b Abs. 3 und 4

³ Angestellte der Lohnklassen 18–29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.

⁴ Angestellte der Lohnklassen 1–17 sowie Angestellte, die vom Arbeitgeber zusätzliche Beiträge nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Verordnung vom 20. Februar 2013⁴ über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien erhalten, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.

Art. 69 Abs. 3

³ Der Arbeitgeber stellt Angestellten, die an den vereinbarten Orten nach Artikel 64a Absatz 2 arbeiten, die notwendige technische Infrastruktur und das für die Aufgabenerfüllung benötigte Material zur Verfügung.

Art. 72 Abs. 2 Bst. f

² Das EFD regelt die Vergütungen für:

- f. Auslagen für mobiles Arbeiten.

Art. 116k Übergangsbestimmung zur Änderung vom

Der Lohn von Angestellten, deren Funktion aus Gründen, die nicht bei ihnen liegen, tiefer bewertet oder denen eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen wird und die beim Inkrafttreten der Änderung vom ... das 55. Altersjahr vollendet haben, wird nicht an die neue Lohnklasse angepasst.

⁴ SR 172.220.11.35

II

¹ Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. Juli 2021 in Kraft.

² Die Artikel 52*a*, 60*b* und 116*k* treten am 1. Januar 2022 in Kraft.

...

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Guy Parmelin

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr