



Eidgenössisches Personalamt EPA
Eigerstr. 71
3003 Bern

thomas.wettstein@epa.admin.ch

18. Februar 2021

Konsultation Personalverbände: Änderung Bundespersonalverordnung BPV und Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung VBPV

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Personalverbände der IG Bundespersonal (PVB, Garanto, transfair, VPOD, swissPersona und PVfedpol) bedanken sich für die Aufnahme einiger Anliegen in die Kommentare und die Zustellung der Konsultation und nehmen zu den vorliegenden Verordnungsrevisionen wie folgt Stellung. Mit den nicht explizit erwähnten Artikeln sowohl in der vorgeschlagenen Revision der BPV wie in der VBPV sind wir einverstanden. Insbesondere halten wir fest, dass wir die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs und die neuen Regelungen zur Betreuung von schwer beeinträchtigten Kindern begrüßen. Sie sind wichtige Zeichen des Arbeitgeber Bund, dass den Forderungen nach einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben entsprochen wird.

Wir danken zudem für die uns gewährte Fristverlängerung bis zum 18. Februar 2021.

Zur vorgeschlagenen Revision der BPV

Art.52a Abs. 1bis und 2 und Art. 116k

Die Personalverbände sind im Grundsatz nicht einverstanden mit der Anpassung Wir begrüßen aber die Übergangsregelung in Art. 116k ausdrücklich. Die Übergangsregelung ist – im vorgesehenen Umfang – zwingend notwendig, um eine Verkürzung der Dauer der Lohngarantie sozial abzufedern.

Art. 60b

Die Personalverbände begrüßen die Umsetzung der von ihnen eingebrachten Verlängerung des Vaterschaftsurlaubes.

Art. 60c

Die Personalverbände begrüßen die Anpassung des Bundespersonalrechts an die Änderungen des OR betreffend Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern. Wir haben dazu zwei Ergänzungsvorschläge:

- Abs. 5: Ausnahmsweise kann in Härtefällen die Dauer der Lohnfortzahlung verlängert werden.
- Der Betreuungsurlaub soll unter analogen Bedingungen auch für die Pflege von nahen Angehörigen gelten.

Art. 64b Abs. 3 und 4

Die Personalverbände sind aus Gründen des Gesundheitsschutzes grundsätzlich gegen eine Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit. Zudem muss sichergestellt werden, dass kein Druck auf Angestellte ausgeübt wird, Vertrauensarbeitszeit zu akzeptieren. Insbesondere darf eine Zustimmung zu mobilen Arbeitsformen nicht von einer Zustimmung des Arbeitnehmenden zu Vertrauensarbeitszeit abhängig gemacht werden. Schliesslich muss auch klar festgehalten werden, gerade im Hinblick auf mobiles Arbeiten, dass die Mitarbeitenden ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit haben, mit entsprechenden Auswirkungen unter anderem auf Termine und Reaktionszeiten. Diese Punkte müssen in die Erläuterungen aufgenommen werden.

Die Analogie zur geltenden Regelung bei Löhnen über 120'000 trifft zudem nur zu, wenn von den Maximallöhnen in den Lohnklassen ausgegangen wird: Einstiegsgehälter in der Lohnklasse 18 betragen oft nur 70-80'000 Franken. Art. 73a ArGV1 sieht zudem als weitere Kriterien eine hohe Gestaltungsautonomie bezüglich Arbeitszeit und -inhalt vor, was gemäss den Wegleitungen des SECO etwa auf höhere Kaderfunktionen zutrifft, nicht aber auf «normale» Mitarbeitende. Zudem bedingt ein solcher Verzicht auf Arbeitszeiterfassung einen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag. Auch dieses Kriterium ist nicht erfüllt.

Art. 64c

Die Personalverbände begrüßen die Ausweitung flexibler Arbeitsformen als gutes Mittel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Aus unserer Sicht wäre wünschenswert, wenn noch ein Schritt weitergegangen würde und ein rechtlicher Anspruch geschaffen wird, zumindest einen Teil der vertraglichen Arbeitszeit (z.B. 20 - 40%) mobil zu arbeiten, wenn dies nicht aus betrieblichen Gründen unmöglich ist.

Die Personalverbände begrüßen den Hinweis im Kommentar, dass mit der Flexibilisierung nicht nur der Ort, sondern auch Arbeitszeiten gemeint sind - insbesondere bei Angestellten mit ortsgelassenen Aufgaben. Wir würden es bevorzugen, wenn dies bereits aus dem Text der Verordnung klar hervorgehen würde.

Art. 69 Abs. 3

Wir erwarten, wie bereits zwischen den Personalverbänden und dem EPA besprochen, dass nach einem Jahr Erfahrung betreffend den neuen Arbeitsformen eine Auslegeordnung stattfindet. Dabei sollen die Personalverbände miteinbezogen und auf Grund der gemachten Erfahrungen erforderliche Anpassungen realisiert werden.

Art. 72 Abs. 2 Bst. f

In der sich verändernden Arbeitswelt besteht nicht nur ein Bedürfnis nach Arbeiten im Homeoffice, sondern auch in Coworking Spaces. Die künftigen flexiblen Arbeitsformen sollten deshalb auch diese Arbeitsform abdecken – auch bei den Vergütungen. Wir beantragen deshalb, dass Buchstabe f entsprechend umformuliert wird in «Auslagen für mobiles Arbeiten».

Zur vorgeschlagenen Revision der VBPV

Art. 51 c

Analog unserer Anmerkungen zu Art. 72 BPV beantragen wir auch hier, dass die Formulierung auf «Vergütung von Auslagen für mobiles Arbeiten» ausgeweitet wird, namentlich um auch für die Arbeit in Coworking Spaces miteinzubeziehen.

Die Regelung, dass der Arbeitgeber entscheidet, ob er trotz mobilem Arbeiten einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, ist unklar. Sind damit feste Arbeitsplätze gemeint und besteht der Anspruch auch bei *desk sharing*? Oder kann sich Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, ein Arbeitsplatz stehe immer zur Verfügung – auch wenn klar ist, dass dies nicht der Fall ist, wenn alle gleichzeitig vor Ort arbeiten würden? Es braucht entweder die Präzisierung, dass feste Arbeitsplätze gemeint sind oder eine Vereinbarung, gemäss der Arbeitnehmende sich verpflichten, gewisse Anstellungsprozente mobil zu arbeiten.

Aus unserer Sicht ist die vorgeschlagene Pauschale zudem zu niedrig und berücksichtigt keinesfalls die realen Kosten (Strom, Heizung, Internet, Raummiete). Insbesondere fallen beim Coworking die Kosten deutlich höher aus, für ein Abo im Umfang eines 20% Pensums fallen monatliche Kosten von 120.- bis 300.- Franken monatlich an. Wir erwarten auch hier, dass nach einem Jahr Erfahrung gemeinsam mit den Personalverbänden eine Evaluation stattfindet und der Wert nochmals geprüft werden kann.

Wir bedanken uns namens der Personalverbände PVB, Garanto, transfair, VPOD, swissPersona und PVfedpol für die Erarbeitung der Vorlage und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

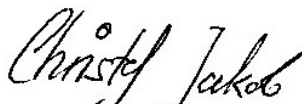
Freundliche Grüsse



Janine Wicki,
Generalsekretärin PVB



Heidi Rebsamen,
Zentralsekretärin Garanto



Christof Jakob,
VPOD-Sekretär



Matthias Humbel,
Leiter öffentliche Verwaltung transfair



Beat Grossrieder,
Zentralsekretär swissPersona



Peter Dähler,
Präsident PVfedpol