



# Bundespersonalverordnung (BPV)

## Änderung vom 12. Oktober 2016

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
verordnet:*

I

Die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 78 Abs. 1 Bst. d und Abs. 2 Bst. j*

<sup>1</sup> Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 3 BPG erhalten:

- d. Angestellte, die über 40-jährig sind oder während mindestens zehn Jahren bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 angestellt waren und deren Arbeitsverhältnis infolge Umstrukturierungen und Reorganisationen aufgelöst wird.

<sup>2</sup> Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 4 BPG können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:

- j. *Aufgehoben*

*Art. 79 Abs. 1bis*

<sup>1bis</sup> Die Entschädigung nach Artikel 78 Absatz 1 Buchstabe d richtet sich nach Anhang 3.

*Art. 88a Abs. 4*

*Aufgehoben*

*Art. 104 Klammerverweis und Abs. 1*

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Departemente setzen alles daran, Massnahmen zur Umstrukturierung oder zur Reorganisation von Verwaltungseinheiten oder Tätigkeitsbereichen, die die Kündigung einer oder mehrerer angestellten Personen oder den Umbau oder Abbau einer oder mehrerer Stellen vorsehen, sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen.

<sup>1</sup> SR 172.220.111.3

*Art. 104f**Aufgehoben**Art. 105*            Massnahmen und Leistungen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Zur sozialen Absicherung der Angestellten bei Umstrukturierungen und Reorganisationen können insbesondere die folgenden Massnahmen und Leistungen vorgesehen werden:

- a. Lohngarantien im Rahmen dieser Verordnung;
- b. externe Stellenvermittlung;
- c. Garantie des Lohnes bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades während höchstens neun Monaten.

<sup>2</sup> Bei einer Zuweisung eines neuen Arbeitsorts im Rahmen von Umstrukturierungen und Reorganisationen können die folgenden Massnahmen und Leistungen vorgesehen werden:

- a. befristete Beteiligung an den Kosten für den Arbeitsweg;
- b. Beteiligung an den Umzugskosten;
- c. Beibehaltung des bisherigen Ortszuschlages während zwei Jahren, sofern dieser höher ist als am neuen Arbeitsort;
- d. gestaffelte Reduktion des Ortszuschlages während höchstens vier Jahren, sofern der neue Arbeitsort sechs oder mehr Stufen tiefer eingereicht ist.

<sup>3</sup> Die Massnahmen und Leistungen des Sozialplans (Art. 105d) sind im Einzelfall analog anwendbar, sofern diese Verordnung keine eigene entsprechende Regelung vorsieht.

*Art. 105a*            Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen und Reorganisationen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Falle von Umstrukturierungen und Reorganisationen kann eine angestellte Person unter den folgenden Bedingungen vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert werden:

- a. Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.
- b. Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 auf.
- c. Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.
- d. Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt.
- e. Sie ist nicht krank, es läuft kein Invalidierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.

<sup>2</sup> Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- a. Die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben.
- b. Ihr Aufgabengebiet wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen erscheint als nicht mehr wirtschaftlich.
- c. Durch die vorzeitige Pensionierung muss die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden.
- d. Es soll eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden.

<sup>3</sup> Die vorzeitigen Pensionierungen werden im Einvernehmen mit dem EPA vorgenommen. Diese Bestimmung gilt nicht für das VBS.

*Art. 105b* Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung  
(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Ist die angestellte Person im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60 bis 62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.

<sup>2</sup> Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Altersrente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung die folgenden Leistungen erbringen:

- a. eine Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 88d<sup>bis</sup> Absatz 3;
- b. eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 32a VRAB<sup>2</sup>;
- c. eine vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947<sup>3</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters;
- d. eine höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 1 vorgesehen ist.

*Art. 105c* Finanzierung

<sup>1</sup> Die Massnahmen und Leistungen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen werden durch die Departemente finanziert.

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten reservieren die notwendigen Mittel für die beruflichen Umorientierungen und Weiterbildungen.

<sup>2</sup> SR 172.220.141.1

<sup>3</sup> SR 831.101

<sup>3</sup> Der im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung versicherungstechnisch nicht finanzierte Teil der Altersrente und der Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber über einen zentralen Kredit finanziert.

<sup>4</sup> Das EPA beantragt die finanziellen Mittel für vorzeitige Pensionierungen nach Artikel 105b Absätze 1 und 2 mit dem Voranschlag.

<sup>5</sup> Die Absätze 3 und 4 gelten nicht für das VBS.

*Art. 105d* Sozialplan  
(Art. 31 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Für den Fall von Umstrukturierungen und Reorganisationen, die die Kündigung von mindestens fünf angestellten Personen oder den Abbau von mindestens fünf Stellen zur Folge haben, wird ein Sozialplan erlassen.

<sup>2</sup> Der Sozialplan wird vom EPA zusammen mit den Personalverbänden erarbeitet.

<sup>3</sup> Er wird vom Vorsteher oder von der Vorsteherin des EFD für den Bundesrat und den Personalverbänden unterzeichnet.

<sup>4</sup> Die Finanzierung der Massnahmen und Leistungen erfolgt analog Artikel 105c.

*Gliederungstitel vor Art. 106*

**2. Abschnitt:**

**Leistungen des Arbeitgebers zur sozialen Sicherung des Personals bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

*Art. 106 Klammerverweis und Abs. 1 Einleitungssatz*  
(Art. 19 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Artikel 105 und 105b Absatz 3 auch dann erbringen, wenn:

II

Diese Verordnung erhält neu einen Anhang 3 gemäss Beilage.

III

Diese Verordnung tritt am 1. Dezember 2016 in Kraft.

12. Oktober 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Johann N. Schneider-Ammann

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

*Anhang 3*  
(Art. 79 Abs. 1<sup>bis</sup>)

## **Bemessung der Entschädigung bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Umstrukturierungen und Reorganisationen**

<sup>1</sup> Die Bemessung der Entschädigung bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Umstrukturierungen und Reorganisationen 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

<sup>2</sup> Die der Anstellungsdauer und dem Lebensalter entsprechenden Entschädigungen werden zusammengezählt.

<sup>3</sup> Liegen triftige Gründe vor, namentlich eine soziale Härte, so kann die nach Absatz 1 ermittelte Abgangsentschädigung auf maximal 12 Monatslöhne erhöht werden.

<sup>4</sup> Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen.

<sup>5</sup> Angebrochene Anstellungs- und Lebensjahre werden aufgerundet.

