

# Bundespersonalverordnung (BPV)

## Änderung vom 20. Juni 2014

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
verordnet:*

### I

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

#### *Art. 64a Abs. 4*

<sup>4</sup> Angestellte, die vom Arbeitgeber zusätzliche Beiträge nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Verordnung vom 20. Februar 2013<sup>2</sup> über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien erhalten, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.

#### *Art. 73 Abs. 5*

<sup>5</sup> Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben b, f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt.

#### *Art. 88a Abs. 3*

*Aufgehoben*

*Art. 88f*            Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der  
Überbrückungsrente  
(Art. 32k BPG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente, wenn die angestellte Person:

- a. freiwillig vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert wird;
- b. unmittelbar vor der vorzeitigen Pensionierung mindestens fünf Jahre bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b, f oder g BPG oder in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 angestellt war; und
- c. die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt.

<sup>1</sup> SR 172.220.111.3

<sup>2</sup> SR 172.220.111.35

<sup>2</sup> Die ganze Überbrückungsrente entspricht höchstens der maximalen einfachen AHV-Altersrente.

<sup>3</sup> Bei der Berechnung der versicherungstechnischen Kosten einer Überbrückungsrente werden die Anzahl Anstellungsjahre, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Anstellungsjahre und der prozentuale Anteil der zu beziehenden reglementarischen Altersrente berücksichtigt.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Anstellungsjahre und des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades zählen die Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben b, f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1, sofern sie nicht während mehr als drei Jahren unterbrochen werden. Angebrochene Anstellungsjahre werden nach Vollendung des sechsten Monats als ganze Anstellungsjahre angerechnet. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt.

<sup>5</sup> Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 1. Sie wird bei einer vorzeitigen Pensionierung nach dem vollendeten 62. Altersjahr für jedes Jahr, das bis zum vollendeten 25. Anstellungsjahr fehlt, um einen Fünfundzwanzigstel gekürzt.

<sup>6</sup> Die Verwaltungseinheit, bei der die angestellte Person unmittelbar vor der vorzeitigen Pensionierung gearbeitet hat, prüft die Anspruchsvoraussetzungen und berechnet den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad dieser Person.

## **7. Kapitel: Massnahmen und Leistungen des Arbeitgebers in besonderen Fällen**

### **1. Abschnitt: Umstrukturierungen und Reorganisationen**

#### *Art. 104* Grundsätze

(Art. 19. Abs. 1 und 31 Abs. 4 und 5 BPG)

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

<sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten führen einen Stellenabbau so durch, dass möglichst viele betroffene Angestellte in der Bundesverwaltung weiterbeschäftigt werden können. Dabei streben sie in erster Linie die Weiterbeschäftigung der Angestellten auf zumutbaren anderen Stellen, die berufliche Umorientierung und die berufliche Weiterbildung an.

<sup>3</sup> Die Angestellten sind verpflichtet, an den eingeleiteten Massnahmen mitzuarbeiten und Initiative zu entwickeln, insbesondere bei der Suche nach einer zumutbaren anderen Stelle, bei einer beruflichen Umorientierung oder einer beruflichen Weiterbildung.

**Art. 104a** Zumutbare Stellen

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Stellen in der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn:

- a. sie höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht sind als die bisherige Stelle;
- b. für den Hin- und Rückweg zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln insgesamt höchstens vier Stunden benötigt werden; und
- c. die angestellte Person nach Abschluss der Einführung und unter Berücksichtigung von Vorbildung, Sprache und Alter in der Lage ist, die Leistungs- und Verhaltensziele weitgehend zu erreichen.

<sup>2</sup> In Abweichung von Absatz 1 Buchstabe a ist für Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und deren Stelle in den Lohnklassen 24 oder höher eingereiht ist, eine Stelle in der Bundesverwaltung zumutbar, wenn diese höchstens fünf Lohnklassen tiefer eingereiht ist.

<sup>3</sup> Stellen ausserhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die Bedingungen für den Stellenwechsel vergleichbar sind.

**Art. 104b** Information

(Art. 33 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Die Verwaltungseinheiten informieren ihr Personal und die Personalorganisationen offen, frühzeitig und umfassend über bevorstehende Umstrukturierungen und Reorganisationen und die beabsichtigten Massnahmen.

<sup>2</sup> Angestellte, die voraussichtlich nicht mehr in der Verwaltungseinheit weiterbeschäftigt werden können, müssen spätestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung darüber informiert werden.

**Art. 104c** Vereinbarung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Verwaltungseinheiten schliessen mit den Angestellten, die von einer Umstrukturierung oder Reorganisation betroffen sind, Vereinbarungen ab.

<sup>2</sup> Die Vereinbarungen enthalten die gemeinsam zu ergreifenden Massnahmen, deren Dauer, die Leistungen des Arbeitgebers sowie die Folgen einer Verletzung der Mitwirkungspflichten nach Artikel 104 Absatz 3.

**Art. 104d** Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Kann die angestellte Person auf einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung weiterbeschäftigt werden, so bleibt sie nach Antritt dieser Stelle während dreier Monate bei der bisherigen Verwaltungseinheit angestellt und auf deren Lohnliste.

<sup>2</sup> Übernimmt die neue Verwaltungseinheit die vermittelte Person nach Ablauf von drei Monaten, so schliesst sie mit ihr einen neuen Arbeitsvertrag ab. Der bisherige Arbeitsvertrag wird aufgelöst.

<sup>3</sup> Erhält die vermittelte Person nach Ablauf von drei Monaten keinen neuen Arbeitsvertrag, so bleibt sie bei der bisherigen Verwaltungseinheit angestellt.

*Art. 104e*      Auflösung des Arbeitsverhältnisses  
(Art. 10 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Angestellten, die nicht bereit sind, eine Vereinbarung nach Artikel 104c abzuschliessen, kann aus Gründen nach Artikel 10 Absatz 3 BPG gekündigt werden.

<sup>2</sup> Ist die angestellte Person nicht bereit, eine andere zumutbare Stelle anzunehmen, so kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe d BPG.

<sup>3</sup> Kann innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung der Vereinbarung keine andere zumutbare Stelle gefunden werden, so kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gestützt auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe e BPG.

*Art. 104f*      Finanzierung

<sup>1</sup> Die Departemente finanzieren ihre Massnahmen nach Artikel 104 selbst.

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

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

<sup>1</sup> Für den Fall von Umstrukturierungen und Reorganisationen, die den Abbau von Stellen vorsehen, wird ein Sozialplan festgelegt.

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

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

*Art. 105a*      Vorzeitige Pensionierung nach Sozialplan  
(Art. 31 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Angestellte können frühestens ab dem vollendeten 60. Altersjahr und nach mindestens zehn ununterbrochenen Anstellungsjahren bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 vorzeitig ganz oder teilweise nach Sozialplan pensioniert werden.

<sup>2</sup> Die angestellte Person kann vorzeitig pensioniert werden, wenn sie nicht eine zumutbare andere Stelle abgelehnt hat und:

- a. ihre Stelle aufgehoben wird;
- b. ihr Aufgabengebiet stark verändert wird; oder
- c. durch die Pensionierung die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden muss.

<sup>3</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>4</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>5</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>6</sup> Die vorzeitigen Pensionierungen werden im Einvernehmen mit dem EPA vorgenommen. Diese Bestimmung gilt nicht für das VBS.

*Art. 105b* Weitere Massnahmen und Leistungen nach Sozialplan  
(Art. 31 Abs. 4 BPG)

<sup>1</sup> Der Sozialplan kann weitere Leistungen vorsehen, namentlich:

- a. Lohngarantien im Rahmen dieser Verordnung;
- b. externe Stellenvermittlung;
- c. befristete Beteiligung an den Kosten für den Arbeitsweg;
- d. Beteiligung an den Umzugskosten;
- e. befristete Garantie des Lohnes bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Pensionierung nach Sozialplan die folgenden Leistungen erbringen:

- a. Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 88d<sup>bis</sup> Absatz 3;
- b. Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 32a VRAB<sup>3</sup>;
- c. vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947<sup>4</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters;
- d. höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 1 vorgesehen ist.

<sup>3</sup> SR 172.220.141.1

<sup>4</sup> SR 831.101

*Art. 105c* Finanzierung

<sup>1</sup> Das EPA beantragt die finanziellen Mittel für vorzeitige Pensionierungen nach Sozialplan mit dem Voranschlag.

<sup>2</sup> Absatz 1 gilt nicht für das VBS.

## **2. Abschnitt: Leistungen des Arbeitgebers zur sozialen Sicherung des Personals**

*Art. 106* Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses  
(Art. 19 Abs. 3 und 31 Abs. 5 BPG)

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

- a. das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und
- b. kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 oder 4 BPG vorliegt.

<sup>2</sup> Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:

- a. die Voraussetzungen für die Anwendung des Sozialplanes nicht erfüllt sind;
- b. beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;
- c. eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;
- d. die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.

*Art. 106a* Finanzierung

<sup>1</sup> Die Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Departement im Einvernehmen mit dem EPA festgelegt und dem Personalkredit der Verwaltungseinheit belastet, die die Auflösung veranlasst hat.

<sup>2</sup> Sie dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.

*Art. 116f* Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Juni 2014

<sup>1</sup> Hauptamtliche höhere Stabsoffiziere im Rang eines Brigadiers, die das 55. Altersjahr vor dem 1. Juli 2013 vollendet haben und vor diesem Zeitpunkt bei der zuständigen Stelle nach Artikel 2 schriftlich die Pensionierung nach dem damals geltenden Recht verlangt haben, sind von der Vertrauensarbeitszeit ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Angestellten, die beim Inkrafttreten der Änderung vom 20 Juni 2014 das 59. Altersjahr vollendet haben und bis spätestens am 31. Juli 2017 vorzeitig pensioniert werden, richtet sich nach bisherigem Recht.

<sup>3</sup> Für die Berechnung der Überbrückungsrente nach Artikel 88f werden die vor dem Inkrafttreten dieser Änderung anerkannten Anstellungsjahre und der daraus ermittelte durchschnittliche Beschäftigungsgrad nach bisherigem Recht angerechnet.

## II

Die Aufhebung und die Änderung anderer Erlasse werden im Anhang 2 geregelt.

## III

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. August 2014 in Kraft.

<sup>2</sup> Die Änderung der Verordnung vom 20. Februar 2013<sup>5</sup> über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (Ziff. II.2) tritt rückwirkend auf den 1. Juli 2013 in Kraft.

20. Juni 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

*Anhang 1*  
(Art. 88f Abs. 5)

## Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Lohnklassen)			Kaderplan 1 (Lohnklassen)	Kaderplan 2 (Lohnklassen)
	1 bis 11	12 bis 17	18 bis 23	24 bis 29	30 bis 38
60	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
61	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
62	65 %	60 %	45 %	40 %	40 %
63	70 %	65 %	50 %	45 %	45 %
64	75 %	70 %	55 %	50 %	50 %

## Aufhebung und Änderung anderer Erlasse

1. Die Verordnung vom 10. Juni 2004<sup>6</sup> über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsmassnahmen und Reorganisationen wird aufgehoben.
2. Die Verordnung vom 20. Februar 2013<sup>7</sup> über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien wird wie folgt geändert:

### *Art. 3 Abs. 2 Einleitungssatz und 3*

<sup>2</sup> Die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers werden in Prozenten des versicherten Verdienstes bemessen. Sie betragen unabhängig vom Lebensalter für die nach Absatz 1 berechtigten:

<sup>3</sup> Die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge werden auf dem versicherten Verdienst nach Artikel 20 des Vorsorgereglements vom 15. Juni 2007<sup>8</sup> für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Bundes bezahlt. Der versicherte Verdienst berechnet sich auf der Grundlage:

- a. des nach den Artikeln 36, 39 und 40 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001<sup>9</sup> (BPV) festgesetzten Lohnes;
- b. des Ortszuschlags nach Artikel 43 oder 114 Absatz 2 Buchstabe d BPV;
- c. des Teuerungsausgleichs nach Artikel 44 Absatz 2 Buchstaben a, b, e und f oder 114 Absatz 2 Buchstabe e BPV;
- d. der Funktionszulagen nach Artikel 46 oder 114 Absatz 2 Buchstabe f BPV;
- e. der Sonderzulagen nach Artikel 48 oder 115 Buchstabe e BPV;
- f. der Arbeitsmarktzulage nach Artikel 50.

### *Art. 4 Abs. 1 Bst. a Ziff. 4*

*Aufgehoben*

### *Art. 9 Abs. 2 Bst. a*

<sup>2</sup> Die Gutschrift berechnet sich als Produkt aus dem durchschnittlichen versicherten Verdienst während der bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung anrechenbaren Dienstjahre, dem Prozentsatz nach Artikel 3 Absatz 2 und:

<sup>6</sup> AS 2004 3193, 2005 4595, 2007 6635, 2008 5643, 2010 5799

<sup>7</sup> SR 172.220.111.35

<sup>8</sup> SR 172.220.141.1

<sup>9</sup> SR 172.220.111.3

- a. der Anzahl Dienstjahre nach abgeschlossener Grundausbildung in einer Funktion als Angehörige des Berufsmilitärs nach Artikel 2 Buchstabe a Ziffern 1 und 2 oder des Grenzwachtkorps nach Artikel 2 Buchstabe b Ziffern 1, 2 und 4; oder