



---

**13.4081**

**Postulat Lehmann vom 5. Dezember 2013**

**Weiterbeschäftigung nach Erreichen des  
Rentenalters**

**Bericht vom 26. August 2015**

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>3</b>
1.1	Allgemeines.....	3
1.2	Rechtliche Grundlagen .....	3
<b>2</b>	<b>Berichterstattung zu den Fragen 1-4 .....</b>	<b>4</b>
2.1	Antwort zu Frage 1 .....	4
2.2	Antwort zu Frage 2 .....	5
2.3	Antwort zu Frage 3 .....	5
2.4	Antwort zu Frage 4 .....	6

# 1 Ausgangslage

Der Bundesrat wird mit dem Postulat 13.4081 Lehmann vom 5. Dezember 2013 beauftragt, den eidgenössischen Räten einen Bericht über die Weiterbeschäftigung von Bundesangestellten nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters zukommen zu lassen. In diesem Bericht sollen die ergriffenen Massnahmen und deren Erfolg dargestellt werden.

Relevant sind insbesondere die folgenden Fragestellungen:

1. Wie viele Bundesangestellte arbeiten nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters weiterhin in der Bundesverwaltung? Wenn möglich ist die Antwort nach Besoldungsklassen und Bundesämtern bzw. Departementen aufzuschlüsseln.
2. Wie verbreitet ist innerhalb der Bundesverwaltung der Wunsch bzw. die Bereitschaft zur Weiterarbeit nach Erreichung des Pensionierungsalters? Ist der Bundesrat allenfalls bereit, diesen Wunsch bzw. diese Bereitschaft im Rahmen der üblichen Mitarbeiterbefragung abklären zu lassen?
3. Gibt es Richtlinien bezüglich der Weiterbeschäftigung von Bundesangestellten, die das Pensionalter erreicht haben? Besteht die Möglichkeit, den Beschäftigungsumfang zu reduzieren?
4. Welches ist bezüglich der Weiterbeschäftigung die Politik des Bundesrates und des Personalamtes? Wie weit leben die Departemente und Ämter dieser Politik nach?

Die Beantwortung des Postulats erfolgt gemäss dem vorgegebenen Ablauf betreffend Beantwortung eines Postulates in Form eines Berichts.

## 1.1 Allgemeines

Mit dem Erreichen des AHV-Alters (Frauen: 64; Männer: 65) endet der bestehende Arbeitsvertrag in jedem Fall. Die rechtlichen Grundlagen für eine Weiterarbeit über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr sind in der Bundesverwaltung vorhanden. Eine Weiterarbeit bedingt das Einvernehmen des Arbeitgebers. Es besteht kein Anspruch der/des Arbeitnehmenden. Sodann setzt eine Weiterarbeit das Vorhandensein von entsprechenden Aufgaben und einen neuen Arbeitsvertrag voraus, der auf einer neuen oder bereits bestehenden Stellenbeschreibung und der entsprechenden Funktionsbewertung basiert. Mit dem Unterzeichnen des neuen Arbeitsvertrags wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, welches spätestens mit dem Erreichen des 70. Altersjahr endet. Das Arbeitsverhältnis kann auch befristet werden.

## 1.2 Rechtliche Grundlagen

BPG<sup>1</sup> Art. 10 Beendigung

1 Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>2</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

2 Die Ausführungsbestimmungen können:

- a. für bestimmte Personalkategorien einen Altersrücktritt vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen;
- b. die Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

---

<sup>1</sup> Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1)

## BPV<sup>2</sup> Art. 35 Altersgrenze

(Art. 10 Abs. 2 BPG)

Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängern.

## BPV Art. 88<sup>bis</sup> Weiterführung der Vorsorge nach Lohnreduktion

Wird der versicherbare Lohn einer angestellten Person nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, so kann auf ihr Verlangen die Vorsorge für den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten werden (Art. 33a BVG<sup>2</sup>), indem sie neben den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie auf dem der Lohnreduktion entsprechenden Anteil des bisherigen versicherten Verdienstes bezahlt.

## BPV Art. 88<sup>ter</sup> Weiterführung der Altersvorsorge nach Vollendung des 65. Altersjahres

Vereinbaren der Arbeitgeber und die angestellte Person eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus, so kann auf Verlangen der angestellten Person ihre Altersvorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden. In diesem Fall finanziert die zuständige Stelle die Sparbeiträge des Arbeitgebers.

## VRAB<sup>3</sup> Art. 18b Weiterführung der Altersvorsorge nach Vollendung des 65. Altersjahres

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 65. Altersjahr fortgesetzt, so wird auf Verlangen der versicherten Person die Altersvorsorge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt.

# 2 Berichterstattung zu den Fragen 1-4

## 2.1 Antwort zu Frage 1

*„Wie viele Bundesangestellte arbeiten nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters weiterhin in der Bundesverwaltung? Wenn möglich ist die Antwort nach Besoldungsklassen und Bundesämtern bzw. Departementen aufzuschlüsseln.“*

Gemäß einer Auswertung aus dem Personalinformationssystem BV PLUS arbeiteten per 31. Dezember 2014 in der gesamten Bundesverwaltung **74 Personen** (34 Frauen und 40 Männer) über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.<sup>4</sup> Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist nur eine Aufschlüsselung nach Departementen möglich.

Departement	Anzahl
BK	3
EDA	7
EDI	6
EJPD	19

<sup>2</sup> Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3)

<sup>3</sup> Vorsorgereglement für Angestellte und Rentenbeziehende im Vorsorgewerk Bund (VRAB; SR 172.220.141.1)

<sup>4</sup> Ohne Lokal- und Residenzpersonal des EDA

VBS	19
EFD	5
WBF	9
UVEK	6

Die Beschäftigungsgrade waren wie folgt verteilt:

	BG <50%	BG 50-69%	BG 70-89%	BG 90%-100%
<b>100% = 34 Frauen</b>	52,9%	14,75	17,65	14,75
<b>100% = 40 Männer</b>	36,65	19,5%	4,95	39,05

Die höheren Beschäftigungsgrade kommen am meisten in den ersten zwei Jahren nach dem ordentlichen Pensionierungsalter vor. Bei tiefen Beschäftigungsgraden wird oft ein Vertrag im Stundenlohn ausgestellt.

## 2.2 Antwort zu Frage 2

*„Wie verbreitet ist innerhalb der Bundesverwaltung der Wunsch bzw. die Bereitschaft zur Weiterarbeit nach Erreichung des Pensionierungsalters? Ist der Bundesrat allenfalls bereit, diesen Wunsch bzw. diese Bereitschaft im Rahmen der üblichen Mitarbeiterbefragung abklären zu lassen?“*

Im Rahmen der bundesweiten Personalbefragung 2014<sup>5</sup> wurde der Wunsch im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung über das Pensionierungsalter hinaus mit folgender Frage erhoben:

*„Wenn ich heute an das Ende meines Berufslebens denke, möchte ich ...  
 ... meine Erwerbsarbeit vor der Pensionierungsgrenze beenden.  
 ... bis zur Pensionierung arbeiten.  
 ... über die Pensionierungsgrenze hinaus arbeiten.“*

Rund zwei Drittel der Befragten würden sich gerne vorzeitig pensionieren lassen. Knapp ein Fünftel möchte über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus arbeiten. In den Lohnklassen 1 bis 23 differieren die Ergebnisse zum Thema Pensionierung und Weiterarbeit nur wenig. Ab Lohnklasse 24 bis 28 nimmt der Wunsch leicht zu, über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten zu können.

## 2.3 Antwort zu Frage 3

*„Gibt es Richtlinien bezüglich der Weiterbeschäftigung von Bundesangestellten die das Pensionalter erreicht haben? Besteht die Möglichkeit, den Beschäftigungsumfang zu reduzieren?“*

Artikel 35 BPV erlaubt seit 2014, dass Angestellte voraussetzungslos, lediglich im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis zum vollendeten 70. Altersjahr im Dienst und bei PUBLICA versichert (Art. 88d<sup>ter</sup> BPV) bleiben können. Nach Erreichen des AHV-Alters besteht indessen kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung. Seit 2011 sieht Artikel 88d<sup>bis</sup> BPV sodann vor, dass bei einer Lohnverminderung durch Beschäftigungsgradreduktion oder Übernahme einer

<sup>5</sup> <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=56549>

tiefer eingereichten Funktion nach dem vollendeten 58. Altersjahr der bisherige Vorsorge-schutz aufrechterhalten werden kann. Die Finanzierung muss die angestellte Person grundsätz-lich selber übernehmen. Schliesslich sieht das VRAB vor, dass ab dem vollendeten 60. bis zum vollendeten 70. Altersjahr bei Reduktion des Beschäftigungsgrades eine entspre-chende Teilrente bezogen werden kann. Stattdessen kann der/die Angestellte das entspre-chende Altersguthaben bei PUBLICA stehen lassen und dieses erst bei vollständiger Pensio-nierung in eine Rente umwandeln.

Informationen zu diesen verschiedenen Möglichkeiten sind auf dem Intranet allen Mitarbeiten-den zugänglich. Sie werden auch in Ausbildungs- und Führungskursen des Eidgenössischen Personalamtes thematisiert.

Aufgrund der bestehenden Rechtsgrundlagen sowie der ergriffenen Massnahmen ist der Er-lass einer Richtlinie nicht erforderlich.

## **2.4 Antwort zu Frage 4**

*„Welches ist bezüglich der Weiterbeschäftigung die Politik des Bundesrates und des Perso-nalamtes? Wie weit leben die Departemente und Ämter dieser Politik nach?“*

Die rechtlichen Grundlagen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand und die Möglich-keit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr zu ar-beiten, sind in der Bundesverwaltung vorhanden (siehe Antwort zu Frage 3). Mit einer geziel-ten Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte und der Mitarbeitenden können diese Möglichkeiten in Zukunft noch besser ausgeschöpft werden.

Das altersbedingte Ausscheiden der Generation der „Babyboomers“ aus der Bundesverwal-tung beginnt sich in den Statistiken niederzuschlagen. Die Bundesverwaltung unterstützt deshalb generell die bedarfsorientierte Weiterarbeit über das Pensionierungsalter hinaus. Dem Bundesrat wird in den nächsten Monaten die Personalstrategie 2016-2019 unterbreitet. Diese beinhaltet auch Aussagen zur Nutzung des Potentials älterer Mitarbeitenden.