

**Strategisches Dokument
Sozialplan**

Gültig ab Datum

21.01.2026

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlage	3
2	Geltungsbereich	3
3	Grundsätze bei der Anwendung des Sozialplans	3
3.1	Offene, zeit- und empfängergerechte Information und Kommunikation.....	3
3.2	Unterstützung durch die Arbeitgeberin.....	4
3.3	Respektvolle, zukunfts- und lösungsorientierte Begleitung.....	4
3.4	Nachhaltige, einvernehmliche Lösungen im Fokus.....	4
4	Entwicklungs- und Unterstützungsangebote	5
5	Verzicht auf Rückerstattung bei bestehenden Rückzahlungsvereinbarungen	5
6	Lohngarantie	6
7	Bezahlter Urlaub	6
8	Abgangsentschädigung	6
9	Verlängerung Kündigungsfrist	6
10	Freiwilliger sofortiger Austritt	7
11	Vorzeitige Pensionierung	7
12	Personal- und Sozialberatung	7
13	Inkrafttreten	7
14	Kündigung	7

1 Grundlage

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf Art. 335i f. OR sowie auf Art. 75 Abs. 2 HMG i.V.m. Art. 11 Ziff. 5 der Personalverordnung von Swissmedic (SMC-PV), wonach Swissmedic im Einvernehmen mit den Personalverbänden einen Sozialplan erlässt, wenn aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen grösseren Personalbeständen gekündigt werden muss.

2 Geltungsbereich

Nachfolgend wird der Umgang mit Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen geregelt.

Bei freiwilligen Kündigungen oder freiwilligen Pensenreduktionen durch Mitarbeitende können keine Leistungen aus dem Sozialplan geltend gemacht werden.

Ebenfalls nicht unter diesen Sozialplan fallen Kündigungen aufgrund mangelnder Leistung/Verhalten, sondern werden gemäss dem entsprechenden Prozess abgewickelt.

3 Grundsätze bei der Anwendung des Sozialplans

Beim Personalabbau gilt das Primat, dass die Leistungen, welche die Patientensicherheit sowie die gesetzlichen Mindestvorgaben betreffen, erhalten bleiben müssen.

Der Personalabbau hat primär durch die Nichtbesetzung von Vakanzen und auch Nichtwiederbesetzungen von Pensionierungen zu erfolgen. In zweiter Linie werden Frühpensionierungen ins Auge gefasst und erst dann soll die Personalreduktion durch Kündigungen erfolgen. Nach Möglichkeit sollen freiwerdende oder neue Stellen bei entsprechender Qualifikation durch Mitarbeitende besetzt werden, deren Stelle aufgehoben worden ist.

Ein interner Stellenwechsel bzw. eine neue Funktion muss für Mitarbeitende unter anderem in Bezug auf Arbeitsweg, Arbeitsort, benötigte Qualifikationen und Arbeitsinhalt zumutbar sein. Stellen mit einer Einreihung bis zu höchstens drei Lohnklassen tiefer als die bisherige Stelle gelten als zumutbar.

Des Weiteren gelten bei der Umsetzung des Sozialplans folgende Grundsätze:

3.1 Offene, zeit- und empfängergerechte Information und Kommunikation

- Zeitnahe, empfängergerechte und einheitliche Information: Die Kommunikation erfolgt so, dass Inhalte nicht nur gehört, sondern auch verstanden und entsprechend schriftlich festgehalten werden.
- Transparente Kommunikation: Wesentliche Beschlüsse und Meilensteine werden primär mündlich kommuniziert; schriftliche Informationen dienen als ergänzende Begleitung.
- Einhaltung der Kommunikationskaskade: Falls erforderlich Vorinformation der Vorgesetzten und der Personalkommission durch die Geschäftsleitung, anschliessend die betroffenen Mitarbeitenden, danach die übrigen Mitarbeitenden und gegebenenfalls die Öffentlichkeit.

- Aktive und regelmässige Einbindung der Sozialpartner: Die Personalkommission bzw. die Sozialpartner werden aktiv und kontinuierlich informiert. Die Federführung liegt bei der Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal und Organisation.

3.2 Unterstützung durch die Arbeitgeberin

- Mitarbeitende werden in ihrer Gestaltung der eigenen Zukunft prozessmässig begleitet, gefördert und unterstützt. Dies umfasst u.a. die Entwicklung eigener Perspektiven und Zielvorstellungen, das Erkennen neuer Möglichkeiten sowie die Inanspruchnahme von Laufbahnberatung. Bei der Lösungsfindung kommen, neben Konsultationsverfahren, die Angebote gemäss Art. 4ff unten zur Anwendung.
- Die Mitarbeitende sind eingeladen, sich einzubringen und Verantwortung für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu übernehmen.
- Den Mitarbeitenden werden passende, arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmassnahmen (inkl. Weiterbildung) im definierten Rahmen ohne Rückzahlungspflicht angeboten, siehe auch Art. 4ff unten.

3.3 Respektvolle, zukunfts- und lösungsorientierte Begleitung

- Kontinuierliche Planung und Vorbereitung: Laufende Planung der Change-Aktivitäten und zeitgerechte Vorbereitung (inkl. evtl. Befähigung) der Linie.
- Beratung und Betreuung der Mitarbeitenden: Primär durch Vorgesetzte, bei Bedarf ergänzt durch Mitarbeitende der Abteilung Personal und Organisation und Dritte.
- Unterstützung der Vorgesetzten: Die Geschäftsleitung und die Abteilung Personal und Organisation stehen den Führungskräften beratend zur Seite und ziehen bei Bedarf externe Expertise hinzu.
- Klare Ansprechpartner und Verantwortlichkeiten: Für die Mitarbeitenden sind jederzeit eindeutige Ansprechpartner und deren Verantwortlichkeiten sichergestellt - auch bei Übergangsphasen in der Vorgesetztenverantwortung.

3.4 Nachhaltige, einvernehmliche Lösungen im Fokus

- Mitarbeitende durchlaufen einen begleiteten, zukunftsorientierten Neuorientierungsprozess, welcher mit dem Antritt einer neuen Funktion (z.B. Annahme einer neuen Stelle ausserhalb von Swissmedic) endet.
- Grundsätzlich werden Stellen mindestens während 2 Wochen nur intern ausgeschrieben. Stellenbesetzungen erfolgen mittels standardisiertem Rekrutierungsprozess.
- Bei gleicher Qualifikation werden interne Mitarbeitende bevorzugt.
- Die Berufung von Personen auf eine zumutbare Stelle ist im begründeten Einzelfall möglich. Auf eine proaktive, transparente Kommunikation wird geachtet. Im Falle einer Frühpensionierung können die Betroffenen zwischen der vorzeitigen Pensionierung gemäss Art. 11 unten und den entsprechenden Leistungen des Sozialplans bei Kündigung wählen. Der Entscheid für den Sozialplan muss innert zwei Wochen nach der Eröffnung der Frühpensionierung schriftlich bei der Abteilung HR eingehen.

4 Entwicklungs- und Unterstützungsangebote

Swissmedic vermittelt ihren Mitarbeitenden, denen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden muss, Ausbildungs- und Umschulungsmassnahmen in Hinblick auf eine andere Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb von Swissmedic. Je nach individueller Situation der betroffenen Person sind unterschiedliche Entwicklungs- und/oder Unterstützungsangebote sinnvoll.

Hier eine Auswahl:

- Gruppen-Newplacement
- Externe Laufbahnberatung oder Standortbestimmung
- Coaching
- Weiterbildungsunterstützung
- Mobilitäts- und Unterkunftsauslagen im Zusammenhang mit einer beruflichen Neuorientierung
- weitere bedarfsgerechte Massnahmen

Die Abteilung Personal und Organisation begleitet die betroffenen Mitarbeitenden bei der Auswahl und Vereinbarung der passenden Massnahmen im nachfolgenden Leistungsrahmen:

Über 20 Dienstjahre oder Lebensalter > 55	10 – 20 Dienstjahre oder Lebensalter > 50 bis 55	1 – 9 Dienstjahre oder Lebensalter > 45 bis 50
Bis 15'000.-	Bis 10'000.-	Bis 5'000.-
15 Arbeitstage	10 Arbeitstage	5 Arbeitstage

Angefangene Dienstjahre- und Lebensjahre werden aufgerundet.

Tritt eine mitarbeitende Person, die im Genuss von laufenden Massnahmen nach diesem Sozialplan steht, eine andere Stelle innerhalb oder ausserhalb der Swissmedic, werden die Massnahmen nach diesem Sozialplan auf den ersten Tag des Monats, welcher der Kündigung folgt, eingestellt. Bereits begonnene und durch Swissmedic finanzierte Weiterbildungen können nach dem Austritt weitergeführt werden.

Der Leistungsrahmen aus Art. 4 muss spätestens drei Monate nach erfolgter Kündigung schriftlich vereinbart und innerhalb von 12 Monaten bezogen werden. Die Arbeitgeberin kann entsprechende Belege einfordern.

5 Verzicht auf Rückerstattung bei bestehenden Rückzahlungsvereinbarungen

Auf die Rückerstattung von Leistungen bei bestehenden Rückzahlungsvereinbarungen wird im Kündigungsfall verzichtet.

6 Lohngarantie

Bei einer Tieferbewertung der Funktion, der Zuweisung einer tiefer eingereichten Funktion oder bei einer angeordneten Reduktion des Beschäftigungsgrads besteht während 12 Monaten Lohngarantie. Diese Vorgaben gelten ausschliesslich für interne Wechsel.

7 Bezahlter Urlaub

Mitarbeitende, die auf Stellensuche sind oder eine «Schnupperlehre», einen Probeeinsatz oder dergleichen absolvieren, wird die benötigte Zeit (analog und zusätzlich zu Art. 4 vorne) als bezahlter Urlaub gewährt.

8 Abgangsentschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen aufgelöst, so wird gestützt auf Art. 11 Abs. 2 SMC-PV eine Entschädigung ausgerichtet. Die Entschädigung richtet sich nach den Kriterien Anstellungsdauer und Lebensalter. Die der Anstellungsdauer und dem Lebensalter entsprechenden Entschädigungen werden zusammengezählt. Maximal sind 11 Monatslöhne als Entschädigung sind möglich.

Dienstjahre	Entschädigung in Monatslöhnen *
1 – 15	2 Monatslöhne
16 – 20	3 Monatslöhne
21 – 24	4 Monatslöhne
Über 25	5 Monatslöhne

Lebensalter	Entschädigung in Monatslöhnen
Unter 40 Jahren	2 Monatslöhne
40 – 45 Jahre	3 Monatslöhne
46 – 50 Jahre	4 Monatslöhne
51 – 55 Jahre	5 Monatslöhne
Über 55 Jahre	6 Monatslöhne

* Bruttolohn zum Zeitpunkt der Kündigung, inkl. Anteil 13. Monatslohn, abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und evtl. geschuldeter Quellensteuer.

Bei Härtefällen können Entschädigungen nach Art. 11 Abs. 2 SMC-PV auch höher ausfallen. Das entsprechende Case Management wird durch die Abteilung Personal und Organisation sichergestellt.

Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen. Angefangene Dienst- und Lebensjahre werden aufgerundet.

9 Verlängerung Kündigungsfrist

Im Rahmen dieses Sozialplans gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten an Stelle von drei Monaten.

10 Freiwilliger sofortiger Austritt

Mitarbeitende können den sofortigen Austritt (innert 5 Arbeitstagen) wählen. Bei dieser Option erhalten sie die geltenden Leistungen gemäss Art. 4 und Art. 8 sowie zusätzlich zwei Monatslöhne, inkl. Anteil 13. Monatslohn, ausbezahlt. Bestehende Ferien- und Zeitsaldi werden ausbezahlt. Die Details werden in einer individuellen Aufhebungsvereinbarung festgehalten.

11 Vorzeitige Pensionierung

Vorzeitige Pensionierungen nach diesem Sozialplan richten sich nach Art. 34 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks Swissmedic.

12 Personal- und Sozialberatung

Von Personalmassnahmen betroffene Mitarbeitende sind rechtzeitig durch die Abteilung Personal und Organisation über die Dienstleistungen von der Personal- und Sozialberatung des EPA (Beratung bei persönlichen und familiären Fragestellungen, finanzielle Unterstützung in Notfällen, usw.), der Verbände und weiteren externen Beratungsangeboten zu informieren und in Bezug auf das weitere Vorgehen zu beraten.

13 Inkrafttreten

Der Sozialplan tritt am 21. Januar 2026 in Kraft.

14 Kündigung

Der Sozialplan kann von jeder Partei jeweils auf Ende Jahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden, aber frühestens per 31. Dezember 2027.

Unterschriften

Swissmedic
Stv. Direktor



Philippe Girard

Die Leiterin Personal
und Finanzen

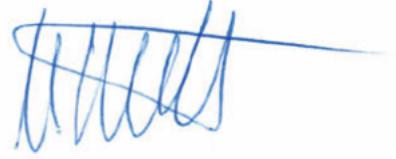


Jacqueline Rohrbach

Personalkommission Swissmedic
Das Co-Präsidium



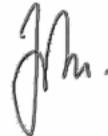
Fabien Morand



Kerstin Sara Siegrist

Personalverband des Bundes (PVB)

Generalsekretär



Jérôme Hayoz

Verbandssekretärin



Norma Giannetta

transfair – Dein Personalverband

Der Leiter Branche
öffentliche Verwaltung



Matthias Humbel

Der Leiter Region Mitte



Fritz Bütikofer

VPOD

Der Gewerkschaftssekretär



Christof Jakob