

Verordnung über das Personal der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA-Personalverordnung)

Änderung vom 25. Februar 2015

Vom Bundesrat genehmigt am 13. Mai 2015

*Der Verwaltungsrat der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA)
verordnet:*

I

Die FINMA-Personalverordnung vom 11. August 2008¹ wird wie folgt geändert:

Ingress

gestützt auf Artikel 13 Absatz 4 des Finanzmarktaufsichtsgesetzes
vom 22. Juni 2007² (FINMAG)

Art. 6 Abs. 1, Abs. 1^{bis}

¹ Die Probezeit beträgt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen drei Monate. Sie kann vertraglich um bis zu drei Monate verlängert werden.

^{1bis} Sie kann zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich auf bis zu sechs Monate festgesetzt werden, wenn die Umstände es rechtfertigen.

Art. 7 Abs. 1

Betrifft nur den französischen Text.

Art. 8 Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem dritten Monat auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats.

¹ SR 956.121

² SR 956.1

Art. 9 Abs. 1–3

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis auf das Ende jedes Monats unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

^{1bis} Für den Direktor oder die Direktorin beträgt die Frist neun Monate.

² Für die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Frist sieben Monate.

^{2bis} Die Geschäftsleitung kann, soweit aufgrund besonderer Umstände notwendig, weitere Schlüsselfunktionen bezeichnen, für die längere Fristen bis sieben Monate gelten.

³ Bei Funktionen, die nicht unter die Absätze ^{1bis}–^{2bis} fallen, können in begründeten Fällen längere Fristen als in Absatz 1, höchstens aber bis sechs Monate vertraglich vereinbart werden.

Art. 11 Abs. 2

Betrifft nur den französischen Text.

Art. 15 Abs. 2 Bst. b–e und 3–5

² Sperrfristen bestehen:

- b. bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Probezeit: mindestens bis zum Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung;
- c. bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Bekanntgabe eines Kündigungsgrundes: während dreier Monate bis zum vollendeten fünften Anstellungsjahr, danach während sechs Monaten;
- d. bei Schwangerschaft: während der Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e. bei einer von der FINMA bewilligter Teilnahme an Hilfsaktionen im Ausland: während der Dauer der Arbeitsverhinderung.

³ Bei einer Arbeitsverhinderung wegen einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder wegen des erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen beginnt die Frist nach Absatz 2 Buchstabe b neu zu laufen.

⁴ Tritt eine erneute Arbeitsverhinderung nach Absatz 3 ein, bevor die mitarbeitende Person mindestens zwölf Monate ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war, so wird die Dauer der vorhergehenden Arbeitsverhinderungen an die Frist nach Absatz 2 Buchstabe b angerechnet. Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt. Es gilt mindestens die Frist nach Absatz 2 Buchstabe c.

⁵ Verweigern Mitarbeitende ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 25a oder befolgen sie die ärztlichen Anordnungen nach Artikel 25 Absatz 4 nicht, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ende der Frist nach Absatz 2 Buchstabe b kündigen, sofern ein Kündigungsgrund nach Artikel 9 Absatz 4 besteht.

*Gliederungstitel vor Art. 17***5. Abschnitt:****Lohn, Zulagen zum Lohn und weitere Leistungen der FINMA***Art. 17 Abs. 1, 2 und 4*

¹ Die FINMA richtet den Mitarbeitenden einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach den Kriterien nach Artikel 19 Absatz 1.

² Die Höchstsumme der Vergütung, bestehend aus Lohn, Zulagen und weiteren Leistungen der FINMA, wird für den Direktor oder die Direktorin anlässlich der Anstellung festgelegt und unterliegt der Genehmigung durch den Bundesrat.

⁴ Der Lohn wird in zwölf Teilen ausbezahlt.

Art. 18 Lohnbänder

¹ Für die Festsetzung des Lohns definiert die FINMA sich überlappende Lohnbänder. Sie macht die Lohnbänder öffentlich bekannt.

² Ein Lohn von über 360 000 Franken bedarf der Zustimmung der Vorsteherin oder des Vorstehers des Eidgenössischen Finanzdepartements.

³ Die Tätigkeit der Mitarbeitenden wird einer Funktion zugeordnet.

⁴ Jede Funktion wird einem Lohnband zugeordnet.

⁵ Der Lohn des Direktors oder der Direktorin wird unabhängig von den Lohnbändern festgelegt.

Art. 19 Einstufungskriterien

¹ Die einzelnen Mitarbeitenden werden aufgrund ihrer Funktion einem Lohnband zugeteilt. Der Lohn innerhalb des für die Funktion definierten Lohnbandes wird nach Anforderung, persönlichem Qualifikationsprofil, Leistungsausweis und zu übernehmender Verantwortung festgelegt.

² Ändern sich die Anforderungen, die persönliche Qualifikation, der Leistungsausweis oder die zu übernehmende Verantwortung, so kann der Lohn bei gleich bleibender Funktion im Rahmen des Budgets innerhalb des Lohnbandes angepasst werden. Diese Anpassungen erfolgen in der Regel zu Jahresbeginn.

³ Ändert sich die Funktion, so erfolgen die Anpassungen des Lohns mit der Änderung.

⁴ Der Verwaltungsrat legt im Rahmen des Budgets jährlich einen Betrag für individuelle Anpassungen von Löhnen fest.

Art. 20

Aufgehoben

Art. 21 Teuerungsausgleich

Die Teuerung kann angemessen ausgeglichen werden. Der Verwaltungsrat beschliesst jährlich, ob und in welchem Umfang die Löhne an die Teuerung angepasst werden.

Art. 22 und 23

Aufgehoben

Art. 24 Sachüberschrift und Abs. 4

Lohnnebenleistungen, Spesenersatz und Spontanprämien

⁴ Der Verwaltungsrat kann im Personalreglement Spontanprämien bis zu 500 Franken vorsehen.

*Einfügen vor dem Gliederungstitel des 6. Abschnitts**Art. 24a* Verfahrens- und Parteikosten

¹ Die FINMA erstattet den Mitarbeitenden, die infolge Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt werden, die Verfahrens- und Parteikosten zurück, wenn:

- a. das Verfahren mit der beruflichen Tätigkeit für die FINMA zusammenhängt;
- b. die Handlung weder grobfahrlässig noch vorsätzlich begangen wurde; und
- c. die FINMA ein Interesse an der Führung des Prozesses hat.

² Solange der Gerichtsentscheid aussteht, werden Kostengutsprachen geleistet. Aus wichtigen Gründen können Kostenvergütungen ausgerichtet werden, bevor der Entscheid vorliegt.

Art. 25 Krankheit und Unfall

¹ Die Mitarbeitenden haben bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall Anspruch auf Fortzahlung des bisherigen Lohnes während zwölf Monaten.

² Nach Ablauf dieser Frist bezahlt der Arbeitgeber während zwölf Monaten 90 Prozent des Lohnes.

³ Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 kann in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere zwölf Monate weitergeführt werden.

⁴ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1–3 ist, dass ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden. Die FINMA kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt, eine Vertrauensärztin oder den ärztlichen Dienst veranlassen.

⁵ Arbeiten die Mitarbeitenden nach Beginn der Arbeitsverhinderung zwischenzeitlich wieder, so verlängern sich die Fristen nach den Absätzen 1–3 um die Anzahl der

Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet wird und die Anforderungen gemäss Funktionsbeschreibung erfüllt werden.

⁶ Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls beginnen die Fristen nach den Absätzen 1–3 neu zu laufen. Das erneute Auftreten einer Krankheit oder von Unfallfolgen gilt als neue Krankheit beziehungsweise neuer Unfall, wenn die mitarbeitende Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt.

⁷ Nach Ablauf der Fristen nach den Absätzen 1–3 sowie gegebenenfalls einer Verlängerung nach Absatz 6 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Lohnanspruch mehr.

⁸ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach den Absätzen 1–3 spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 25a Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers

¹ Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer mitarbeitenden Person schöpft die FINMA alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um sie wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers). Sie kann externe Beratungsstellen in ihre Abklärungen einbeziehen.

² Sie kann die mitarbeitende Person verpflichten, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.

Art. 25b Kürzung des Lohnanspruches

¹ Die FINMA richtet die Sozialzulagen auch während der Lohnfortzahlung nach Artikel 25 Absätze 1–3 ungekürzt aus; danach entfällt der Anspruch.

² Sie kürzt oder entzieht den Lohnanspruch, wenn Mitarbeitende eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt haben.

³ Sie kann den Lohnanspruch nach Artikel 25 Absätze 1–3 kürzen oder in schweren Fällen entziehen, wenn Mitarbeitende ohne triftigen Grund ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 25a verweigern.

Art. 28 Abs. 1 und 2

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft wird der bisherige Lohn während 16 Wochen ausgerichtet.

² *Aufgehoben*

Art. 31 Abs. 3

³ Können Überstunden ausnahmsweise nicht kompensiert werden, so kann im Einzelfall eine finanzielle Abgeltung vereinbart werden.

*Art. 34 Abs. 2**Aufgehoben**Art. 35a–35c einfügen vor dem Gliederungstitel des 9. Abschnitts**Art. 35a* Zusammensetzung und Organisation des paritätischen Organ
des Vorsorgewerks

¹ Das paritätische Organ des Vorsorgewerks der FINMA setzt sich aus je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen oder -vertretern zusammen.

² Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Dabei ist auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter und der Amtssprachen zu achten.

³ Das Präsidium besteht aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Das Präsidium wird alle zwei Jahre neu bestimmt, wobei das Amt der Präsidentin oder des Präsidenten und der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten unter den Vertreterinnen und den Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite abwechselt.

⁴ Das paritätische Organ erstellt ein Geschäftsreglement, das insbesondere die Einzelheiten der Organisation und der Aufgaben, die Sitzungen, die Traktanden und die Beschlussfassungen sowie die Kosten regelt.

Art. 35b Amtsdauer und Wahl

¹ Die Amtsdauer der Mitglieder des paritätischen Organs beträgt vier Jahre.

² Die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter werden von der Geschäftsleitung der FINMA ernannt.

³ Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter werden in einem schriftlichen und geheimen Wahlgang mit einfachem Mehr gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

⁴ Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden der FINMA, sofern sie im Vorsorgewerk der FINMA versichert sind.

⁵ Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung der FINMA sind als Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter nicht wählbar.

Art. 35c Wahlverfahren für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter

¹ Die Wahlen werden nicht später als im vierten Quartal des Jahres angesetzt, das einer neuen Amtsperiode vorangeht.

² Der Wahltermin wird mindestens sechs Wochen vorher im Intranet bekannt gegeben. Kandidatinnen und Kandidaten haben ihre Bereitschaft bis zwanzig Tage vor dem Wahltermin bekanntzugeben.

³ Die Wahl wird ab vier Kandidaturen durchgeführt. Bei drei Kandidaturen erfolgt eine stille Wahl.

⁴ Bei Rücktritten von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern rücken die nicht-gewählten Kandidatinnen und Kandidaten des jeweils letzten Wahlganges nach.

⁵ Das paritätische Organ bestimmt die Einzelheiten des Wahlverfahrens.

Art. 38a Wechsel zu einem Beaufsichtigten

¹ Wechseln Mitarbeitende der FINMA zu einem Beaufsichtigten, so haben sie bei Vertragsschluss die FINMA zu informieren.

² Die FINMA kann Massnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten wie Freistellung, Versetzung oder Ausstand treffen.

³ Mit Mitarbeitenden, die in einem dauernden Austausch mit Beaufsichtigten stehen, für deren Aufsicht sie direkt verantwortlich sind, muss beim Abschluss des Arbeitsvertrags vereinbart werden, dass sie bis zu einem Jahr nach Beginn der Kündigungsfrist nicht für diese Beaufsichtigten tätig sein dürfen und keine Entschädigung für den Zeitraum nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses erhalten.

⁴ Wird die Aufsicht nach Absatz 3 von mehreren Mitarbeitenden ausgeübt, wird die Karenzfrist nur für deren direkten Vorgesetzten vereinbart.

⁵ Die Geschäftsleitung bezeichnet die Funktionen nach den Absätzen 3 und 4.

Art. 42a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 25. Februar 2015

¹ Für Anstellungsverhältnisse, bei denen die Probezeit im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 25. Februar 2015 läuft, gilt das bisherige Recht.

² Für Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung vom 25. Februar 2015 bestehen oder bestanden haben, gelten die Bestimmungen von Artikel 15 Absatz 2 Buchstaben b und c, Absätze 3 und 4 sowie Artikel 25 des neuen Rechts.

II

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

25. Februar 2015

Im Namen der
Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA
Die Präsidentin: Anne Héritier Lachat

