

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

vom 11. August 2008 (Stand am 1. Juli 2015)

Vom Bundesrat genehmigt am 27. August 2008

---

*Der Verwaltungsrat der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA),  
gestützt auf Artikel 13 Absatz 4 des Finanzmarktaufsichtsgesetzes  
vom 22. Juni 2007<sup>1</sup> (FINMAG)<sup>2</sup>*

*verordnet:*

## 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden der FINMA.

<sup>2</sup> Soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>3</sup> als öffentliches Recht des Bundes.

<sup>3</sup> Die FINMA erlässt ausführende Reglemente.

### Art. 2 Personalausschuss

<sup>1</sup> Die FINMA kann von sich aus oder auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitenden einen Personalausschuss bilden.

<sup>2</sup> Sie erlässt ein Reglement über die Aufgaben und Kompetenzen des Personalausschusses.

### Art. 3 Personalverbände

<sup>1</sup> Die FINMA pflegt regelmässige Kontakte mit den Personalverbänden als Vertretern grundlegender Anliegen des Personals.

<sup>2</sup> In individuellen Personalangelegenheiten sind die Personalverbände zur Vertretung ihrer Mitglieder berechtigt.

AS 2008 5331

<sup>1</sup> SR 956.1

<sup>2</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>3</sup> SR 220

## 2. Abschnitt: Anstellung

### Art. 4 Entstehung

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines von der FINMA und der anzustellenden Person zu unterzeichnenden schriftlichen Anstellungsvertrages.

### Art. 5 Dauer

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Anstellungsvertrag keine Befristung vorsieht.

<sup>2</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis darf für längstens fünf Jahre abgeschlossen werden.

<sup>3</sup> Es gilt rückwirkend als unbefristet, wenn es nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt wird oder die ununterbrochene Anstellung länger als fünf Jahre gedauert hat.

### Art. 6 Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen drei Monate. Sie kann vertraglich um bis zu drei Monate verlängert werden.<sup>4</sup>

<sup>1bis</sup> Sie kann zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich auf bis zu sechs Monate festgesetzt werden, wenn die Umstände es rechtfertigen.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen entfällt die Probezeit unter Vorbehalt einer abweichenden Vereinbarung im Anstellungsvertrag.

## 3. Abschnitt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Art. 7 Grundsatz

<sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auf jeden Zeitpunkt beendet werden.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. mit Ablauf einer vereinbarten Frist;
- b. durch Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 12;
- c. durch Tod der mitarbeitenden Person.

<sup>4</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).

<sup>5</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).

**Art. 8<sup>6</sup>** 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.

**Art. 9** Kündigung nach Ablauf der Probezeit

<sup>1</sup> 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.<sup>7</sup>

<sup>1bis</sup> Für den Direktor oder die Direktorin beträgt die Frist neun Monate.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> Für die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Frist sieben Monate.<sup>9</sup>

<sup>2bis</sup> Die Geschäftsleitung kann, soweit aufgrund besonderer Umstände notwendig, weitere Schlüsselfunktionen bezeichnen, für die längere Fristen bis sieben Monate gelten.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Bei Funktionen, die nicht unter die Absätze <sup>1bis</sup>–<sup>2bis</sup> fallen, können in begründeten Fällen längere Fristen als in Absatz 1, höchstens aber bis sechs Monate vertraglich vereinbart werden.<sup>11</sup>

<sup>4</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die FINMA setzt sachliche Gründe voraus. Die FINMA teilt der mitarbeitenden Person die Gründe für die Kündigung schriftlich mit.

**Art. 10** Fristlose Kündigung

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann jede Vertragspartei das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen.

<sup>2</sup> Die fristlose Kündigung ist schriftlich zu begründen.

<sup>3</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Vertragspartei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

<sup>6</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>7</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>8</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>9</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>10</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>11</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

**Art. 11** Form der Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Können sich die Vertragsparteien über die Beendigung nicht einigen, so kündigt die FINMA in Form einer Verfügung.

**Art. 12** Altersgrenze

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Erreichen der Altersgrenze (ordentliches Rücktrittsalter) nach Artikel 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946<sup>12</sup>.

<sup>2</sup> Im Einzelfall kann die FINMA das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum vollendeten 70. Altersjahr verlängern.

**Art. 13** Unterstützende Massnahmen

<sup>1</sup> Muss aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so ergreift die FINMA nach Anhörung der Personalverbände unterstützende Massnahmen zugunsten der betroffenen Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Die Massnahmen umfassen Leistungen zur sozialen Sicherung, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Umorientierung oder Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung.

<sup>3</sup> Die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung umfassen eine von der FINMA finanzierte Alters- und Überbrückungsrente nach dem Vorsorgereglement für die Mitarbeitenden und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks FINMA.

**4. Abschnitt: Kündigungsschutz****Art. 14** Missbräuchliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist namentlich missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. aus Gründen, die in der Persönlichkeit der mitarbeitenden Person liegen, soweit diese Gründe ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis bestehen und das Anstellungsverhältnis nicht wesentlich beeinträchtigt;
- b. weil die mitarbeitende Person verfassungsmässige Rechte ausübt, soweit sie dadurch ihre Pflichten nicht verletzt und die Zusammenarbeit nicht wesentlich beeinträchtigt;
- c. weil die mitarbeitende Person gesetzliche Pflichten erfüllt oder weil sie freiwilligen schweizerischen Militär- oder Zivildienst leistet;

<sup>12</sup> SR 831.10

- d. weil die mitarbeitende Person einem Personalverband angehört oder nicht angehört oder weil sie rechtmässig gewerkschaftliche Tätigkeiten ausübt;
- e. ohne begründeten Anlass während der Dauer, in der die mitarbeitende Person gewählte Vertreterin einer betrieblichen oder der FINMA angeschlossenen Einrichtung ist;
- f. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Anstellungsverhältnis zu vereiteln;
- g. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht.

<sup>2</sup> Ferner ist der Kündigungsschutz nach Artikel 10 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995<sup>13</sup> anwendbar.

#### **Art. 15** Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Die Kündigung während einer Sperrfrist ist nichtig. Die Frist einer vorgängig ausgesprochenen Kündigung steht während einer Sperrfrist still und erstreckt sich bis zum Ende des Monats, in dem diese endet.

<sup>2</sup> Sperrfristen bestehen:

- a. bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie bei freiwilligem schweizerischem Militär- oder Zivildienst: während der Dauer der Arbeitsverhinderung sowie, wenn diese mehr als zwei Arbeitswochen beträgt, während vier Wochen davor und danach;
- b.<sup>14</sup> bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Ablauf der Probezeit: mindestens bis zum Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung;
- c.<sup>15</sup> bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall nach Bekanntgabe eines Kündigungsgrundes: während dreier Monate bis zum vollendeten fünften Anstellungsjahr, danach während sechs Monaten;
- d.<sup>16</sup> bei Schwangerschaft: während der Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e.<sup>17</sup> bei einer von der FINMA bewilligter Teilnahme an Hilfsaktionen im Ausland: während der Dauer der Arbeitsverhinderung.

<sup>13</sup> SR 151.1

<sup>14</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>15</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>16</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>17</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>3</sup> 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.<sup>18</sup>

<sup>4</sup> 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.<sup>19</sup>

<sup>5</sup> 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.<sup>20</sup>

#### **Art. 16** Entschädigungsansprüche

<sup>1</sup> Hat die FINMA Vorschriften über die Kündigungsfristen verletzt oder fehlen im Fall einer von ihr ausgesprochenen fristlosen Kündigung wichtige Gründe, so haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Anstellungsvertrages.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis missbräuchlich gekündigt oder fehlen wichtige Gründe für die fristlose Kündigung oder sind Verfahrensvorschriften verletzt worden, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, unabhängig allfälliger Ansprüche nach Absatz 1 eine unter Würdigung aller Umstände angemessene Entschädigung verlangen. Deren Höhe darf jedoch den Lohn für sechs Monate nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Hat die FINMA ohne sachliche Gründe gekündigt, so können die Mitarbeitenden eine Entschädigung nach Absatz 2 verlangen.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben die Nichtigkeit der Kündigung zur Unzeit nach Artikel 15 sowie Schadenersatzansprüche aus andern Rechtstiteln.

<sup>18</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).

<sup>19</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).

<sup>20</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).

## 5. Abschnitt: Lohn, Zulagen zum Lohn und weitere Leistungen der FINMA<sup>21</sup>

### Art. 17 Grundsätze

<sup>1</sup> Die FINMA richtet den Mitarbeitenden einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach den Kriterien nach Artikel 19 Absatz 1.<sup>22</sup>

<sup>2</sup> 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.<sup>23</sup>

<sup>3</sup> Die Löhne der Mitarbeitenden in Ausbildung richten sich nach den Empfehlungen der entsprechenden Berufsverbände und nach der regionalen Praxis. Die FINMA kann zugunsten des Personals in Ausbildung davon abweichen.

<sup>4</sup> Der Lohn wird in zwölf Teilen ausbezahlt.<sup>24</sup>

### Art. 18<sup>25</sup> Lohnbänder

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

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

<sup>3</sup> Die Tätigkeit der Mitarbeitenden wird einer Funktion zugeordnet.

<sup>4</sup> Jede Funktion wird einem Lohnband zugeordnet.

<sup>5</sup> Der Lohn des Direktors oder der Direktorin wird unabhängig von den Lohnbändern festgelegt.

### Art. 19<sup>26</sup> Einstufungskriterien

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ändern sich die Anforderungen, die persönliche Qualifikation, der Leistungsausweis oder die zu übernehmende Verantwortung, so kann der Lohn bei gleich blei-

<sup>21</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>23</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>24</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>25</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

bender Funktion im Rahmen des Budgets innerhalb des Lohnbandes angepasst werden. Diese Anpassungen erfolgen in der Regel zu Jahresbeginn.

<sup>3</sup> Ändert sich die Funktion, so erfolgen die Anpassungen des Lohns mit der Änderung.

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

#### Art. 20<sup>27</sup>

#### Art. 21<sup>28</sup> 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<sup>29</sup>

#### Art. 24 Lohnnebenleistungen, Spesenersatz und Spontanprämien<sup>30</sup>

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf weitere Leistungen wie Betreuungszulagen, Treueprämien und Vergünstigungen für den öffentlichen Verkehr.

<sup>2</sup> Die FINMA erlässt ein Spesenreglement über die Entschädigung der Mehrauslagen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit für die FINMA anfallen.

<sup>3</sup> Es können Pauschalspesen ausgerichtet werden. Diese sollen die von den Steuerbehörden anerkannten Maximalbeträge nicht übersteigen.

<sup>4</sup> Der Verwaltungsrat kann im Personalreglement Spontanprämien bis zu 500 Franken vorsehen.<sup>31</sup>

#### Art. 24a<sup>32</sup> Verfahrens- und Parteikosten

<sup>1</sup> 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;

<sup>27</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und mit Wirkung seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>28</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>29</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und mit Wirkung seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>31</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>32</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

- b. die Handlung weder grobfahrlässig noch vorsätzlich begangen wurde; und
- c. die FINMA ein Interesse an der Führung des Prozesses hat.

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

## 6. Abschnitt: Lohnfortzahlung

### Art. 25<sup>33</sup> Krankheit und Unfall

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

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

<sup>33</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

**Art. 25a<sup>34</sup>** Eingliederungsmassnahmen des Arbeitgebers

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sie kann die mitarbeitende Person verpflichten, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.

**Art. 25b<sup>35</sup>** Kürzung des Lohnanspruches

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 26** Militär, Zivilschutz und ziviler Ersatzdienst

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst oder wegen des zivilen Ersatzdienstes haben die Dienstpflichtigen Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohnes während maximal 25 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Übersteigt die Summe der Dienstleistungen 25 Arbeitstage, so reduziert sich der Lohnanspruch für die Dauer der weiteren Dienstleistung bei Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht auf 80 Prozent und bei Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht auf 60 Prozent des bisherigen Lohnes.

<sup>3</sup> Bei freiwilligen Dienstleistungen wird der Lohn während maximal fünf Arbeitstagen bezahlt, solange die Summe der Dienstleistungen im Kalenderjahr 25 Arbeitstage noch nicht erreicht hat.

<sup>4</sup> Übersteigt der Erwerb ersatz die Lohnansprüche, so wird der Lohn im Umfange des Erwerb ersatzes ausgerichtet.

**Art. 27** Tod von Mitarbeitenden

Beim Tod von Mitarbeitenden erfolgt die Lohnfortzahlung für den laufenden sowie für zwei weitere Monate.

<sup>34</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>35</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

**Art. 28** Mutterschaft und Adoption

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft wird der bisherige Lohn während 16 Wochen ausgerichtet.<sup>36</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>37</sup>

<sup>3</sup> Auf Wunsch kann die Arbeit im Sinne des vorgezogenen Mutterschaftsurlaubs maximal zwei Wochen vor der errechneten Niederkunft ausgesetzt werden. Der Rest ist unmittelbar nach der Niederkunft zu beziehen.

<sup>4</sup> Bei Aufnahme von Kleinkindern im Alter von unter einem Jahr zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption können Mitarbeitende, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, nach Vollendung des ersten Dienstjahres die Arbeit während zwei Monaten unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes aussetzen.

**Art. 29** Ersatzanspruch

Leistungen von Versicherungen werden an die Lohnfortzahlung angerechnet.

**7. Abschnitt: Arbeitszeit und Ferien****Art. 30** Normalarbeitszeit und Zeiterfassung

<sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Normalarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit ist unter Vorbehalt von Artikel 32 zu erfassen.

**Art. 31** Überstunden

<sup>1</sup> Überstunden sind ausserhalb der normalen Arbeit auf Anordnung der FINMA geleistete Arbeitseinsätze. Als Überstunden gelten auch angeordnete Nacht- und Sonntagsarbeit.

<sup>2</sup> Sie werden in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.

<sup>3</sup> Können Überstunden ausnahmsweise nicht kompensiert werden, so kann im Einzelfall eine finanzielle Abgeltung vereinbart werden.<sup>38</sup>

<sup>4</sup> Die Überstundenregelung gilt nicht für Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit.

<sup>36</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>37</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und mit Wirkung seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>38</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

**Art. 32** Vertrauensarbeitszeit

<sup>1</sup> Die den obersten beiden Lohnbändern zugeordneten Mitarbeitenden sowie der Direktor oder die Direktorin arbeiten grundsätzlich auf Vertrauensbasis ohne Zeiterfassung (Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit).

<sup>2</sup> Sie können die über die Normalarbeitszeit nach Artikel 30 Absatz 1 hinaus geleistete Arbeitszeit im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit kompensieren. Es besteht kein Anspruch auf finanzielle Abgeltung.

**Art. 33** Ferien und Urlaub

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der FINMA haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Vor dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, und ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, beträgt der Ferienanspruch sechs Wochen.

<sup>3</sup> Die FINMA kann den Mitarbeitenden in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

**8. Abschnitt: Berufliche Vorsorge****Art. 34** Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der FINMA sind nach den Bestimmungen des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>39</sup>, des 4b. Abschnitts des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>40</sup> und des Vorsorgereglements für die Mitarbeitenden und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks FINMA bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert.

<sup>2</sup> ...<sup>41</sup>

**Art. 35** Überbrückungsrente

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente, so übernimmt die FINMA die Hälfte der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente, wenn:

- a. die betroffene Person das 62. Altersjahr vollendet hat; und
- b. das Arbeitsverhältnis vor dem Altersrücktritt mindestens fünf Jahre gedauert hat.

<sup>2</sup> Sind die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht gegeben, so beteiligt sich die FINMA an den Kosten zu 25 Prozent.

<sup>39</sup> SR 172.222.1

<sup>40</sup> SR 172.220.1

<sup>41</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und mit Wirkung seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

**Art. 35a<sup>42</sup>** Zusammensetzung und Organisation des paritätischen Organ des Vorsorgewerks

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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<sup>43</sup>** Amtsdauer und Wahl

<sup>1</sup> Die Amtsdauer der Mitglieder des paritätischen Organs beträgt vier Jahre.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter werden von der Geschäftsleitung der FINMA ernannt.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter werden in einem schriftlichen und geheimen Wahlgang mit einfachem Mehr gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

<sup>4</sup> Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden der FINMA, sofern sie im Vorsorgewerk der FINMA versichert sind.

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

**Art. 35c<sup>44</sup>** Wahlverfahren für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter

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

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

<sup>3</sup> Die Wahl wird ab vier Kandidaturen durchgeführt. Bei drei Kandidaturen erfolgt eine stille Wahl.

<sup>42</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>43</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>44</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

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

<sup>5</sup> Das paritätische Organ bestimmt die Einzelheiten des Wahlverfahrens.

## 9. Abschnitt: Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

### Art. 36 Genehmigung- und Offenlegungspflicht

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes bedarf der Genehmigung durch die FINMA.

<sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden ist eine von der FINMA unabhängige Tätigkeit für Dritte ausserhalb der der FINMA gewidmeten Zeit unter Vorbehalt der Vereinbarkeit mit der Tätigkeit für die FINMA erlaubt. Sie haben der FINMA Art und Umfang der Tätigkeit bekannt zu geben.

### Art. 37 Unvereinbarkeit

Eine Tätigkeit ausserhalb der FINMA sowie die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes sind unvereinbar mit der Anstellung bei der FINMA, wenn dadurch:

- a. das Ansehen der FINMA beeinträchtigt wird;
- b. ein Interessenskonflikt mit der Tätigkeit bei der FINMA besteht.

## 10. Abschnitt: Treue- und Verhaltenspflichten

### Art. 38 Verhaltensgrundsätze

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der FINMA verhalten und äussern sich in einer Weise, welche das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der FINMA wahrt, und unterlassen alles, was diese gefährden könnte.

<sup>2</sup> Sie vermeiden Konflikte zwischen eigenen Interessen und solchen der FINMA oder legen diese offen, wenn sie sich nicht vermeiden lassen.

<sup>3</sup> Der Verwaltungsrat erlässt einen Verhaltenskodex.

### Art. 38<sup>a45</sup> Wechsel zu einem Beaufsichtigten

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

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

<sup>45</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS 2015 2035).

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> Die Geschäftsleitung bezeichnet die Funktionen nach den Absätzen 3 und 4.

#### **Art. 39** Vergünstigungen

Die Mitarbeitenden dürfen nicht von individuellen Vergünstigungen bei Beaufsichtigten profitieren.

### **11. Abschnitt: Rechtsschutz und Verjährung**

#### **Art. 40** Verfahren

<sup>1</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt die FINMA eine Verfügung.

<sup>2</sup> Die Beschwerde richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen der Bundesrechtspflege.

#### **Art. 41** Verjährung

Die Verjährung für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis tritt unabhängig vom Zeitpunkt von dessen Beendigung ein:

- a. nach Ablauf von fünf Jahren ab der Fälligkeit eines Anspruchs im Allgemeinen;
- b. nach den Bestimmungen des Strafrechts, soweit der Anspruch auf einem Straftatbestand beruht, für den eine längere Verjährungsfrist vorgesehen ist.

### **12. Abschnitt: Schlussbestimmungen**

#### **Art. 42** Übergangsbestimmung Überbrückungsrente

Während einer Übergangsfrist von fünf Jahren nach dem vollständigen Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>46</sup> übernimmt die FINMA die Hälfte der Kosten zur Finanzierung der Überbrückungsrente nach Artikel 35 ab dem vollendeten 60. Altersjahr und unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

<sup>46</sup> SR 172.222.1

**Art. 42a<sup>47</sup>** Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 25. Februar 2015

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

<sup>2</sup> 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.

**Art. 43** Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

<sup>47</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V der FINMA vom 25. Febr. 2015, vom BR genehmigt am 13. Mai 2015 und in Kraft seit 1. Juli 2015 (AS **2015** 2035).