

Verordnung des METAS über sein Personal (PV-METAS)

vom 24. Oktober 2012 (Stand am 1. Juli 2013)

vom Bundesrat genehmigt am 21. November 2012

Der Institutsrat des Eidgenössischen Instituts für Metrologie,
gestützt auf Artikel 8 Buchstabe c des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2011¹ über das
Eidgenössische Institut für Metrologie (EIMG),
verordnet:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt unter Vorbehalt von Absatz 2 das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Eidgenössischen Instituts für Metrologie (METAS).

² Das Lehrverhältnis beim METAS richtet sich nach dem Obligationenrecht² und dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002³.

Art. 2 Ergänzende Weisungen

¹ Die Geschäftsleitung erlässt Weisungen über die Anwendung dieser Verordnung, insbesondere in den Bereichen Spesenersatz, Gestaltung der Arbeitszeit, Arbeitszeitmodelle und Ausgleichstage.

² Die ergänzenden Weisungen bedürfen der Genehmigung durch den Institutsrat.

³ Die Geschäftsleitung informiert die Mitarbeitenden in geeigneter Form über die ergänzenden Weisungen.

Art. 3 Zuständigkeit für Arbeitgeberentscheide

¹ Der Institutsrat ist in folgenden Fällen zuständig für Arbeitgeberentscheide, die Mitglieder der Geschäftsleitung betreffen:

AS 2012 6893

¹ SR 941.27

² SR 220

³ SR 412.10

- a.⁴ Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 13), ausgenommen Entschädigungen für die Direktorin oder den Direktor (Art. 9 Abs. 2 EIMG);
- b. Verpflichtung zur Ablieferung von Einkommen aus Arbeiten für Dritte (Art. 17);
- c. erstmalige Festlegung und Anpassung des Basislohns (Art. 25);
- d. Leistungsanteil (Art. 26);
- e. Pauschalspesen (Art. 33 Abs. 2);
- f. Lohnnebenleistungen, soweit Anspruch und Höhe nicht in den ergänzenden Weisungen festgelegt sind (Art. 34);
- g. Urlaub, soweit Anspruch und Dauer nicht in den ergänzenden Weisungen festgelegt sind (Art. 41).

² Er entscheidet bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch über die Ausrichtung von Entschädigungen an weitere Mitarbeitende, die der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003⁵ unterstehen.

³ Soweit das EIMG oder diese Verordnung nichts anderes vorsehen, sind für alle übrigen Arbeitgeberentscheide zuständig:

- a. der Institutsrat gegenüber der Direktorin oder dem Direktor;
- b. die Direktorin oder der Direktor gegenüber weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung;
- c. die von der Geschäftsleitung bezeichnete Stelle gegenüber den übrigen Mitarbeitenden; die Bezeichnung erfolgt in den ergänzenden Weisungen nach Artikel 2 oder nach den Vorschriften des Organisationsreglements des METAS.

Art. 4 Personalpolitik

¹ Das METAS sorgt dafür, dass es für die Erfüllung seiner Aufgaben geeignete Mitarbeitende gewinnen und erhalten kann.

² Es bietet den Mitarbeitenden im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten marktgerechte Arbeitsbedingungen.

Art. 5 Personalentwicklung

¹ Das METAS fördert die Entwicklung aller Mitarbeitenden mit dem Ziel, die Qualität ihrer Leistungen zu steigern, ihre Kompetenzen zu erweitern und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern.

² Die Mitarbeitenden bilden sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen des METAS und des Arbeitsmarktes entsprechend weiter.

⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

⁵ SR 172.220.12

³ Das METAS beteiligt sich am Aufwand der Personalentwicklung.

⁴ Es fördert die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung.

Art. 6 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Geschäftsleitung sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens, das jede Diskriminierung ausschliesst.

² Sie verhindert durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

Art. 7 Personalgespräch

¹ Die direkten Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeitenden mindestens zweimal jährlich ein Personalgespräch.

² Das Personalgespräch dient der Standortbestimmung und der Förderung der Mitarbeitenden.

³ Im Personalgespräch geben die Vorgesetzten eine begründete Beurteilung der Leistung der ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden ab. Zudem besprechen die beiden Parteien gemeinsam die Arbeitssituation, vereinbaren die Ziele für das kommende Jahr und legen mögliche Entwicklungsmassnahmen fest.

⁴ Die Mitarbeitenden äussern sich zum Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten. Die Rückmeldungen dienen den Vorgesetzten für ihre persönliche und organisationsspezifische Entwicklung. Sie werden der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht.

Art. 8 Stellenausschreibung

¹ Das METAS schreibt offene Stellen öffentlich aus.

² Es kann auf die Ausschreibung verzichten bei Stellen, die:

- a. befristet sind; oder
- b. durch Mitarbeitende oder Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger des METAS besetzt werden.

Art. 9 Rechtsschutz

¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt das METAS eine Verfügung. Zuständig ist:

- a. bei Mitgliedern der Geschäftsleitung der Institutsrat (Art. 8 Bst. i EIMG);
- b. bei den übrigen Mitarbeitenden die Geschäftsleitung (Art. 10 Abs. 1 Bst. c EIMG).

² ...⁶

⁶ Aufgehoben durch Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

2. Abschnitt: Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Arbeitsvertrag

¹ Jedes Arbeitsverhältnis mit dem METAS wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet.

² Der Arbeitsvertrag regelt mindestens:

- a. den Beginn des Arbeitsverhältnisses und, wenn es befristet ist, seine Dauer;
- b. die Funktion;
- c. den Arbeitsort;
- d. die Dauer der Probezeit;
- e. den Beschäftigungsgrad;
- f. den Lohn;
- g. die berufliche Vorsorge.

Art. 11 Probezeit

¹ Die Probezeit dauert drei Monate.

² Im Arbeitsvertrag kann auf die Probezeit verzichtet oder eine kürzere Dauer vereinbart werden. Eine längere Dauer von höchstens sechs Monaten kann vereinbart werden mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit Personalführungsaufgaben.⁷

³ Bei Fernbleiben von der Arbeit während der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend. Das METAS kann auf die Verlängerung verzichten, wenn sie nicht nötig erscheint.

Art. 11a⁸ Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus

¹ Das METAS kann Arbeitsverträge schliessen mit Personen, die das ordentliche Rücktrittsalter nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946⁹ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht haben.

² Unbefristete Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 enden ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem das 70. Altersjahr vollendet wird.

⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

⁸ Eingefügt durch Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

⁹ SR **831.10**

Art. 11b¹⁰ Kündigungsfristen

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden:

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

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:

- a. drei Monate in den ersten fünf Dienstjahren;
- b. vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr;
- c. sechs Monate ab dem elften Dienstjahr.

³ Die Zahl der Dienstjahre entspricht der ununterbrochenen Anstellungsdauer beim METAS ohne Lehrverhältnis und ohne unbezahlte Urlaube von mehr als einem Monat.

⁴ Das METAS kann den Mitarbeitenden im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

Art. 12 Massnahmen bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

¹ Kündigt das METAS das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betroffene Person ein Verschulden trifft, so ergreift es Massnahmen zu deren Gunsten.

² Eine Kündigung ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt vor, wenn die Kündigung:

- a. nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe e des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹¹ (BPG) erfolgt;
- b. nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe c oder f BPG erfolgt und in der Kündigung ausdrücklich festgehalten wird, dass sie unverschuldet ist.¹²

³ Zu den Massnahmen nach Absatz 1 gehören insbesondere:

- a. die Unterstützung des beruflichen Fortkommens;
- b.¹³ Entschädigungen nach Artikel 13 Absatz 1;
- c. die Sozialplanleistungen nach Artikel 72 des Vorsorgereglements vom 17. September 2012¹⁴ für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks METAS.

¹⁰ Eingefügt durch Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

¹¹ SR **172.220.1**

¹² Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

¹³ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

¹⁴ SR **172.220.143.9**

Art. 13¹⁵ Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 3 BPG¹⁶ erhalten:

- a. Mitarbeitende, die ohne Lehrverhältnis und ohne unbezahlte Urlaube von mehr als einem Monat Dauer mindestens 15 Jahre beim METAS angestellt waren;
- b. Mitarbeitende, die das 50. Altersjahr vollendet haben.

² Sind beide Voraussetzungen erfüllt, so werden die Entschädigungen nach Absatz 1 Buchstaben a und b addiert.

³ Das METAS kann in begründeten Fällen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vereinbaren.

⁴ Keine Entschädigung erhalten Mitarbeitende, die bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG weiterbeschäftigt werden.

⁵ Mitarbeitende, die innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem METAS bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt werden, müssen die Entschädigung entsprechend der in dieses Jahr fallenden Anzahl Anstellungsmonate beim neuen Arbeitgeber dem METAS anteilmässig zurückerstatten.

⁶ Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf Mitarbeitende, die der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003¹⁷ unterstehen.

Art. 14 Höhe der Entschädigung

¹ Die Höhe der Entschädigung nach Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe a beträgt:

- a. ab vollendetem 15. bis zum vollendeten 20. Dienstjahr drei Monatslöhne;
- b. ab dem 21. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr vier Monatslöhne;
- c. ab dem 26. Dienstjahr fünf Monatslöhne.

² Die Höhe der Entschädigung nach Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe b beträgt:

- a. ab vollendetem 50. bis zum vollendeten 55. Altersjahr zwei Monatslöhne;
- b. ab dem 56. bis zum vollendeten 60. Altersjahr drei Monatslöhne;
- c. ab dem 61. Altersjahr vier Monatslöhne.

³ Die Höhe der Entschädigung nach Artikel 13 Absatz 3 beträgt mindestens einen Monatslohn und höchstens einen Jahreslohn.¹⁸

¹⁵ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

¹⁶ SR 172.220.1

¹⁷ SR 172.220.12

¹⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

3. Abschnitt: Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 15 Verhaltensgrundsätze

¹ Die Mitarbeitenden führen die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig aus und wahren die berechtigten Interessen des METAS.

² Sie vermeiden Konflikte zwischen eigenen Interessen und solchen des METAS oder legen diese offen, wenn sie sich nicht vermeiden lassen.

³ Mitarbeitende treten in den Ausstand, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund. Als Befangenheitsgrund gilt namentlich die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu natürlichen und juristischen Personen, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen sind.

Art. 16 Nebenbeschäftigung

¹ Die Mitarbeitenden melden dem METAS sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben.

² Die Ausübung der Ämter und Tätigkeiten nach Absatz 1 bedarf einer Bewilligung, wenn:

- a. sie die Mitarbeitenden in einem Umfang beansprucht, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem METAS vermindern kann;
- b. aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht.

³ Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen:

- a. Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben des METAS gehören;
- b. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für das METAS ausgeführt werden oder die das METAS in absehbarer Zeit zu vergeben hat.

⁴ Wenn im Einzelfall Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können, wird die Bewilligung verweigert.

⁵ Zuständig für die Bewilligung ist:

- a. für Mitglieder der Geschäftsleitung der Institutsrat;
- b. für die übrigen Mitarbeitenden die Geschäftsleitung.

Art. 17 Einkommen aus Arbeiten für Dritte

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, Einkommen aus Arbeiten für Dritte, die sie aufgrund des Arbeitsverhältnisses mit dem METAS ausüben, ganz oder teilweise dem METAS abzuliefern.

Art. 18¹⁹ Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen

¹ Die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen gilt nicht als Geschenkannahme im Sinne von Artikel 21 Absatz 3 BPG²⁰. Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 200 Franken nicht übersteigt.

² Mitarbeitenden, die an einem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess beteiligt sind, ist auch die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen untersagt, wenn:

- a. der Vorteil offeriert wird von:
 1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,
 2. einer Person, die an einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist; oder
- b. ein Zusammenhang zwischen der Vorteilsgewährung und dem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess nicht ausgeschlossen werden kann.

³ Können Mitarbeitende Geschenke aus Höflichkeitsgründen nicht ablehnen, so liefern sie diese dem METAS ab. Die Annahme aus Höflichkeit muss im Interesse des METAS liegen.

⁴ In Zweifelsfällen klären die Mitarbeitenden mit den Vorgesetzten die Zulässigkeit der Annahme von Vorteilen ab.

Art. 19²¹ Einladungen

¹ Die Mitarbeitenden lehnen Einladungen ab, wenn deren Annahme ihre Unabhängigkeit oder ihre Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Einladungen ins Ausland sind abzulehnen, ausser es liegt eine schriftliche Bewilligung der Vorgesetzten vor.

² Mitarbeitenden, die an einem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Einladungen auch untersagt, wenn:

- a. die Einladung offeriert wird von:
 1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,
 2. einer Person, die an einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist; oder
- b. ein Zusammenhang zwischen der Einladung und dem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess nicht ausgeschlossen werden kann.

³ In Zweifelsfällen klären die Mitarbeitenden mit den Vorgesetzten ab, ob sie die Einladung annehmen dürfen.

¹⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

²⁰ SR **172.220.1**

²¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).

Art. 20 Geheimhaltungspflicht

¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder aufgrund von Rechtsvorschriften oder Weisungen geheim zu halten sind.

² Diese Pflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem METAS bestehen.

³ Die Mitarbeitenden dürfen sich bei Einvernahmen oder bei Gerichtsverfahren als Partei, Zeuginnen und Zeugen oder Sachverständige über Wahrnehmungen, die sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses mit dem METAS gemacht haben, nur äussern, wenn sie vom METAS vorgängig schriftlich dazu ermächtigt wurden.

⁴ Zuständig für die Ermächtigung ist:

- a. für Mitglieder der Geschäftsleitung der Institutsrat;
- b. für die übrigen Mitarbeitenden die Geschäftsleitung.

Art. 21 Eigengeschäfte

¹ Die Mitarbeitenden dürfen nicht öffentlich bekannte Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, nicht verwenden, um für sich oder andere einen Vorteil zu erlangen.

² Verfügen Mitarbeitende insbesondere über nicht öffentlich bekannte Informationen, deren Bekanntwerden den Wert von Effekten und Devisen in voraussehbarer Weise beeinflussen kann, so dürfen sie keine Eigengeschäfte mit solchen Effekten oder Devisen tätigen. Der Kauf von Devisen zur Deckung des täglichen Bedarfs ist jederzeit gestattet.

³ Als Eigengeschäft gilt jedes Rechtsgeschäft:

- a. das Mitarbeitende im eigenen Namen und auf eigene Rechnung oder auf Rechnung einer Drittperson tätigen;
- b. das Mitarbeitende für nahestehende Personen veranlassen; oder
- c. für das Mitarbeitende eine Drittperson einschalten, insbesondere um ihre Identität zu verschleiern.

⁴ Vorbehalten bleiben die börsenrechtlichen und die strafrechtlichen Bestimmungen.

Art. 22 Pflichten bei Fernbleiben von der Arbeit

¹ Die Mitarbeitenden teilen es dem METAS so rasch wie möglich mit, wenn sie wegen Krankheit, Unfall oder anderen Gründen der Arbeit fernbleiben müssen.

² Bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten von mehr als fünf Arbeitstagen müssen die Mitarbeitenden dem METAS ein Arztzeugnis einreichen. Bei wiederholten krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten oder in anderen begründeten Fällen kann das METAS diese Frist verkürzen.

³ Bei länger dauernden gesundheitlich bedingten Abwesenheiten ist jeweils nach drei Wochen ein neues Arztzeugnis einzureichen. Das METAS kann diese Frist in begründeten Fällen verkürzen oder verlängern.

Art. 22a²² Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen

Das METAS kann Mitarbeitende verpflichten, an Massnahmen mitzuwirken, die bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit dazu dienen, die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

4. Abschnitt: Lohn, Zulagen und weitere Leistungen des METAS

Art. 23 Grundsatz

¹ Der Lohn setzt sich aus dem Basislohn und einem allfälligen Leistungsanteil zusammen.

² Die Summe von Basislohn und Leistungsanteil beträgt höchstens 319 442 Franken (Stand 2013).²³

Art. 24 Funktionen und Lohnbänder

¹ Jede Funktion wird bewertet und einem von sechs Lohnbändern zugeordnet. Zuständig ist:

- a. für die Funktionen der Geschäftsleitung der Institutsrat;
- b. für die Funktionen der übrigen Mitarbeitenden die Geschäftsleitung.

² Kriterien für die Bewertung sind insbesondere fachliche Kenntnisse, Unternehmenskenntnisse, soziale Kompetenz, Denkspielraum, Schwierigkeitsgrad, Entscheidautonomie, Einflussbereich und Einflussstärke.

³ Die Lohnbänder sind im Anhang aufgeführt.

Art. 25 Basislohn

¹ Bei der erstmaligen Festlegung des individuellen Basislohns innerhalb der Lohnbänder werden insbesondere die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

² Der Basislohn wird mindestens alle zwei Jahre und bei jedem Funktionswechsel überprüft und allenfalls angepasst. Dabei werden insbesondere die Kriterien nach Absatz 1 berücksichtigt.

²² Eingefügt durch Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 16. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

²³ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 16. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

Art. 26 Leistungsanteil

¹ Der Leistungsanteil bemisst sich nach der Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen. Berücksichtigt werden insbesondere die Beiträge der Mitarbeitenden zur Erfüllung der:

- a. Unternehmensziele;
- b. Teamziele;
- c. individuellen Leistungs- und Verhaltensziele.

² Der Leistungsanteil beträgt maximal:

- a. 10 Prozent des Basislohns für Mitarbeitende in Funktionen, die den Lohnbändern 1–3 zugeordnet sind;
- b. 15 Prozent des Basislohns für Mitarbeitende in Funktionen, die den Lohnbändern 4–6 zugeordnet sind.

³ Der für den Leistungsanteil zur Verfügung stehende Betrag wird vom Institutsrat jährlich in Abhängigkeit vom Geschäftsgang des METAS festgelegt und beträgt maximal 10 Prozent der Summe der Basislöhne.

Art. 27 Auszahlung des Lohns

¹ Der Basislohn wird in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Teil wird je zur Hälfte im Juni und im Dezember ausbezahlt.

² Der Leistungsanteil wird einmal jährlich ausbezahlt.

Art. 28 Stundenlohn

¹ Bei unregelmässigem Einsatz kann mit Mitarbeitenden ein Stundenlohn vereinbart werden.

² Der Stundenlohn entspricht dem 2050. Teil des Jahreslohns. Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

³ Der Zuschlag anstelle des Ferienanspruchs beträgt:

- a. 10,64 Prozent bei fünf Wochen Ferien;
- b. 13,04 Prozent bei sechs Wochen Ferien;
- c. 15,56 Prozent bei sieben Wochen Ferien.

⁴ Für eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung erhalten Mitarbeitende im Stundenlohn anstelle der Lohnfortzahlung einen Zuschlag von 2,5 Prozent.

Art. 29 Funktionszulage

¹ An Mitarbeitende, die vorübergehend Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.

² Die Höhe richtet sich nach Art, Umfang und Dauer der zusätzlichen Aufgaben.

Art. 30 Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

¹ Das METAS richtet ergänzende Leistungen zur Familienzulage nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006²⁴ aus, sofern diese tiefer ist als 4384 Franken (Stand 2012) pro anspruchsberechtigtes Kind und Jahr.

² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem Betrag nach Absatz 1 und der Familienzulage.

Art. 31 Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen

¹ Die Teuerung wird jährlich angemessen ausgeglichen, wenn die finanzielle Lage des METAS dies zulässt.

² Realloohnerhöhungen können höchstens in gleicher Höhe gewährt werden wie dem Personal, das der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001²⁵ untersteht.

³ Der Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen werden vom Institutsrat mit dem Voranschlag beschlossen.

⁴ Der Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen wirken sich aus auf:

- a. den Lohn;
- b. die Funktionszulage;
- c. die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage;
- d. die Lohnbänder;
- e. die Vergütungen für Arbeitsleistungen nach Artikel 36 Absatz 3;
- f. die Vergütungen für Rufbereitschaft.

Art. 32 Treueprämie

¹ Nach jeweils fünf Dienstjahren beim METAS wird eine Treueprämie ausgerichtet.

² Sie richtet sich nach der Lohnhöhe am Tag der Vollendung der Fünfjahresperiode und beträgt:

- a. nach 5 Jahren einen Viertel des Monatslohns;
- b. nach 10 Jahren die Hälfte des Monatslohns;
- c. nach 15 Jahren drei Viertel des Monatslohns;
- d. nach 20 sowie jeweils fünf weiteren Jahren einen Monatslohn.

³ Die Zahl der Dienstjahre entspricht der ununterbrochenen Anstellungsdauer beim METAS ohne Lehrverhältnis und ohne unbezahlte Urlaube von mehr als einem Monat.

⁴ Betrag der Beschäftigungsgrad während der letzten fünf Dienstjahre mindestens zeitweise weniger als 100 Prozent, so wird die Treueprämie entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während dieser Periode berechnet.

²⁴ SR 836.2

²⁵ SR 172.220.111.3

⁵ Das METAS kann auf begründetes Gesuch die Treueprämie ganz oder teilweise als bezahlten Urlaub gewähren.

⁶ Urlaubstage nach Absatz 5 verfallen entschädigungslos, wenn sie fünf Jahre nach Entstehung des Anspruchs nicht bezogen worden sind.

Art. 33 Spesenersatz

¹ Die Geschäftsleitung präzisiert in einer Weisung die Entschädigung der Mitarbeitenden für Mehrauslagen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit für das METAS anfallen.

² Sie kann Pauschalspesen von jährlich höchstens 3000 Franken vorsehen.

Art. 34 Lohnnebenleistungen

¹ Die Geschäftsleitung kann in einer Weisung Lohnnebenleistungen vorsehen.

² Für Lohnnebenleistungen stehen höchstens 2,5 Prozent der Summe der Basislöhne zur Verfügung.

Art. 35 Nichtberufsunfallversicherung

¹ Das METAS kann die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle seiner Mitarbeitenden ganz oder teilweise übernehmen (Art. 91 Abs. 2 des BG vom 20. März 1981²⁶ über die Unfallversicherung).

² Die Übernahme der Prämien wird vom Institutsrat mit dem Voranschlag beschlossen.

5. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

Art. 36 Arbeitszeit

¹ Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

² Die Geschäftsleitung legt eine Auswahl von Arbeitszeitmodellen fest; sie berücksichtigt dabei die Bedürfnisse des METAS und der Mitarbeitenden.

³ Sie regelt Arbeitsleistungen, die ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten oder über den vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad hinaus erbracht werden.

⁴ Sie kann ein Sabbatical vorsehen.

Art. 37 Vertrauensarbeitszeit

¹ Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit.

²⁶ SR 832.20

² Als pauschale Entschädigung für Arbeitsleistungen, die Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit über den vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad hinaus erbringen, erhalten sie eine Barvergütung von 5 Prozent des Basislohns und einer allfälligen Funktionszulage. Die Geschäftsleitung kann gleichwertige Kompensationen anbieten. Unter Vorbehalt des Leistungsanteils nach Artikel 26 sind die Arbeitsleistungen damit vollständig abgegolten.

³ Für Mitarbeitende in Funktionen, die den Lohnbändern 5 und 6 zugeordnet sind, ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch. Mit weiteren Mitarbeitenden kann sie vereinbart werden.

Art. 38 Rufbereitschaft

Das METAS kann gegen Vergütung Rufbereitschaft anordnen für Mitarbeitende, die sich ausserhalb ihrer normalen Arbeitszeit für Arbeitseinsätze wie die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse bereithalten müssen.

Art. 39 Arbeitsfreie Tage

¹ Samstage, Sonntage und Feiertage sind arbeitsfrei.

² Als Feiertage gelten: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Heiligabend, Weihnachten, Stephanstag und Silvester.

³ Feiertage, die in eine Abwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit, Unfalls oder eines obligatorischen Dienstes fallen, gelten als bezogen.

⁴ Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

⁵ Die Geschäftsleitung präzisiert in einer Weisung den Ausgleich für Feiertage, die auf einen Samstag oder auf einen Sonntag fallen.

Art. 40 Ferien

¹ Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- a. 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;
- b. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- c. 7 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit während eines Kalenderjahres länger aussetzt als:

- a. 60 Tage wegen Krankheit, Unfalls oder obligatorischen Dienstes; bei der Berechnung der Kürzung werden die ersten 60 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;

- b. 30 Tage wegen unbezahlten Urlaubs;
- c. 30 Tage wegen verschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung.

³ Die Abwesenheit wegen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs führt nicht zu einer Ferienkürzung.

Art. 41 Urlaub

¹ Das METAS kann den Mitarbeitenden bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

² Die Geschäftsleitung präzisiert in einer Weisung, aus welchen Gründen in jedem Fall Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht, und bestimmt die Dauer dieser Urlaube.

6. Abschnitt: Berufliche Vorsorge

Art. 42 Paritätisches Organ des Vorsorgewerks des METAS

¹ Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und die Amtssprachen angemessen vertreten sein.

² Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes (PUBLICA) festgelegt.

Art. 43 Versicherbarer Lohn

¹ Bei PUBLICA versichert werden im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen folgende Leistungen des METAS:

- a. der Basislohn (Art. 25);
- b. der Leistungsanteil (Art. 26);
- c. die Funktionszulage (Art. 29).

² Der versicherbare Lohn wird auf der Grundlage der Arbeitszeit nach Artikel 36 Absatz 1 bestimmt. Dieser Lohn gilt auch dann als versicherbarer Lohn, wenn ein Arbeitszeitmodell nach Artikel 36 Absatz 2 vereinbart wird. Nicht zum versicherbaren Lohn gehört die Barvergütung nach Artikel 37 Absatz 2.

Art. 44 Überbrückungsrente

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente, so übernimmt das METAS die Hälfte der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente, wenn:

- a. die betroffene Person das 62. Altersjahr vollendet hat;
- b. die betroffene Person in einer Funktion angestellt war, die den Lohnbändern 1–3 zugeordnet ist; und

- c. das Arbeitsverhältnis mit dem METAS vor dem Altersrücktritt ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert hat.

² Sind die Voraussetzungen nach Absatz 1 Buchstabe a oder b nicht gegeben, so beteiligt sich das METAS zu 10 Prozent an den Kosten.

Art. 45 Beteiligung am Einkauf

Das METAS kann sich am reglementarischen Einkauf beteiligen, wenn bei einer Neuanstellung der Vorsorgeschutz der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint. Zuständig für den Entscheid ist der Institutsrat.

7. Abschnitt: Leistungen bei Arbeitsverhinderung

Art. 46 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Die Mitarbeitenden haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während zwölf Monaten Anspruch auf Fortzahlung des Basislohns, der ergänzenden Leistungen zur Familienzulage und der Funktionszulage.

² Nach Ablauf dieser Frist haben die Mitarbeitenden während weiterer zwölf Monate Anspruch auf Fortzahlung von 90 Prozent des Basislohns und 100 Prozent der ergänzenden Leistungen zur Familienzulage.

³ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1 und 2 ist, dass die Mitarbeitenden ihre Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses (Art. 22 Abs. 2 und 3) erfüllen und die ärztlichen Anweisungen befolgen. Das METAS kann eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt des METAS veranlassen.

⁴ Für die Berechnung der Dauer des Anspruchs werden alle Abwesenheiten zusammengezählt, während denen wegen voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aus dem gleichen Grund ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Absätzen 1 und 2 besteht.

Art. 47 Kürzung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Die Kürzung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nach Artikel 46 Absatz 2 unterbleibt, wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit ist.

² Der Anspruch auf Lohnfortzahlung wird gekürzt oder entzogen, wenn Mitarbeitende eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.

Art. 48 Lohnfortzahlung im Todesfall

Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters werden der Basislohn, die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage und die Funktionszulage für den laufenden und zwei weitere Monate fortgezahlt.

Art. 49 Lohnfortzahlung bei obligatorischem Dienst

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes oder zivilen Ersatzdienstes haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Fortzahlung des Basislohns, der ergänzenden Leistungen zur Familienzulage und der Funktionszulage.

² Wird während der Leistung des Dienstes eine Soldzulage bezogen, so wird der Anspruch um den entsprechenden Betrag gekürzt.

³ Hat die Anstellung beim METAS ohne Lehrverhältnis weniger als vier Jahre gedauert, so wird der Anspruch gekürzt, soweit er die Höhe der Erwerbsausfallentschädigung übersteigt.

Art. 50 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Adoption

¹ Die Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft Anspruch auf vier Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub. Der Urlaub ist unmittelbar nach der Niederkunft zu beziehen.

² Endet der Lohnanspruch nach Absatz 1 vor Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz vom 25. September 1952²⁷, weil diese Entschädigung aufgeschoben wurde, so wird den Mitarbeiterinnen zwischen dem Ende des Lohnanspruchs und dem Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung nur diese ausbezahlt.

³ Bei Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption haben Mitarbeitende, die die Kinderbetreuung zur Hauptsache übernehmen, Anspruch auf zwei Monate bezahlten Urlaub. Arbeiten beide künftigen Adoptiveltern beim METAS, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Die Eltern können die zweimonatige Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

⁴ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung umfasst den Basislohn, die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage und die Funktionszulage.

Art. 51 Ende der Lohnfortzahlung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Lohnfortzahlung nach den Artikeln 46, 47, 49 und 50 endet in jedem Fall mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 52 Ersatzanspruch

Leistungen von Sozialversicherungen werden an die Lohnfortzahlung nach den Artikeln 46–50 angerechnet.

²⁷ SR 834.1

8. Abschnitt: Datenbearbeitung

Art. 53 Grundsätze

- ¹ Das METAS kann zum Zweck der Personalführung Datensammlungen mit Personendaten seiner Mitarbeitenden führen.
- ² Es ist Inhaber der Datensammlungen.
- ³ Es trägt die Verantwortung für die von ihm bearbeiteten Daten.
- ⁴ Die Geschäftsleitung führt die Liste der Datensammlungen. Diese Liste wird den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.
- ⁵ Die Mitarbeitenden werden vor der Einführung oder der Änderung einer Datensammlung angehört.

Art. 54 Auskunftsrecht und Datenberichtigung

- ¹ Die Mitarbeitenden können über die Daten, die über sie in einer bestimmten Datensammlung enthalten sind, Auskunft verlangen. Diese wird kostenlos erteilt.
- ² Die Mitarbeitenden können schriftlich Dritte ermächtigen, über sie gesammelte Daten einzusehen oder darüber Auskunft einzuholen.
- ³ Ergibt sich, dass Daten unrichtig oder unvollständig sind oder dass sie dem Zweck der Bearbeitung nicht entsprechen, so muss der Inhaber der Datensammlung sie umgehend berichtigen oder vernichten.

Art. 55 Veröffentlichung und Weitergabe von Daten

- ¹ Daten aus der Privatsphäre von Mitarbeitenden dürfen im Intranet, in einem internen Publikationsorgan oder am Anschlagbrett nur veröffentlicht werden, wenn eine schriftliche Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden vorliegt.
- ² An Dritte, insbesondere an neue Arbeitgeber, an Bank- und Kreditinstitute oder an Vermieterinnen und Vermieter, dürfen Daten nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden weitergegeben werden. Die Zustimmung gilt als gegeben, wenn die Mitarbeitenden das METAS als Referenz zur Auskunftserteilung bezeichnet haben.
- ³ Die Datenweitergabe beschränkt sich auf die für ihren Zweck notwendige Information.

Art. 56 Datenbearbeitung

- ¹ Der Bereich Personal bearbeitet die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Daten, insbesondere Informationen aus den Bewerbungsunterlagen, dem Arbeitsvertrag, der Stellenbeschreibung und den Personalgesprächsformularen, sowie die auf einem Personalgespräch beruhenden Entscheide, die Abwesenheiten, die Arztzeugnisse, die Ergebnisse von Persönlichkeitstests und Abklärungstests zur Potenzialermittlung sowie die Auszüge aus öffentlichen Registern.

² Die Vorgesetzten bearbeiten die zur Erfüllung ihrer Führungsaufgaben notwendigen Daten, insbesondere die Personalgesprächsformulare und die Daten zu Lohnmassnahmen, die aufgrund individueller Leistung vorgenommen werden.

³ Persönlichkeitstests oder Abklärungstests zur Potenzialerfassung, die der Einschätzung der Fähigkeiten sowie des beruflichen und des persönlichen Potenzials der Mitarbeitenden dienen, dürfen nur mit deren Einwilligung durchgeführt werden.

⁴ Die Mitarbeitenden müssen zuvor über den Zweck des Tests sowie über die Verwendung der Ergebnisse und den Personenkreis, der über die Testresultate in Kenntnis gesetzt wird, informiert werden.

Art. 57 Aufbewahrungsfristen

¹ Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

- a. für die allgemeinen Personaldossiers: zehn Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- b. für Daten über Sozialmassnahmen, administrative, betriebs- und strafrechtliche Massnahmen: fünf Jahre nach Umsetzung der Massnahme;
- c. für Persönlichkeitsprofile: fünf Jahre nach Erhebung der Daten, wenn die betroffene Person nicht einer längeren Aufbewahrungsfrist schriftlich zugestimmt hat;
- d. für die Ergebnisse von Persönlichkeits- oder Abklärungstests zur Potenzialerfassung: fünf Jahre nach dem Test.

² Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992²⁸ über den Datenschutz (DSG) zu verfahren.

³ Daten von nicht berücksichtigten Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern werden mit Ausnahme des Bewerbungsschreibens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Bewerbungsverfahrens zurückgesandt; vorbehalten bleiben anderslautende Vereinbarungen mit Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern. Die Daten können länger aufbewahrt werden, wenn sie für die Behandlung von Beschwerden nach Artikel 13 Absatz 2 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995²⁹ benötigt werden.

Art. 58 In Papierform gesammelte Daten

Die in Papierform gesammelten Daten sind unter Verschluss zu halten.

Art. 59 Personalinformationssystem

¹ Das METAS betreibt ein eigenes Personalinformationssystem, das Daten über die Mitarbeitenden und ehemaligen Mitarbeitenden des METAS enthält. Gestützt auf Artikel 16 der Verordnung vom 14. Juni 1993³⁰ zum Bundesgesetz über den Daten-

²⁸ SR 235.1

²⁹ SR 151.1

³⁰ SR 235.11

schutz hat das METAS diese Datensammlung dem eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten gemeldet.

² Das Personalinformationssystem dient folgenden Zwecken:

- a. die Daten über die Mitarbeitenden zentral zu verwalten und einheitlich zu bewirtschaften;
- b. die Lohndaten zu bearbeiten und Evaluationen, Budgetsimulationen und Personalkostenplanungen durchzuführen;
- c. die Verwaltung der Personaldaten in das Finanz- und Rechnungswesen zu integrieren;
- d. im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden Daten zu verwalten, die für die Managemententwicklung relevant sind.

³ Der Bereich Personal führt und pflegt das Personalinformationssystem.

⁴ Die zuständigen Mitarbeitenden des Bereichs Personal haben Zugriff auf die Daten des Personalinformationssystems und dürfen sie bearbeiten.

Art. 60 Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten
 im Personalinformationssystem

Im Personalinformationssystem können folgende besonders schützenswerte Personendaten der Mitarbeitenden bearbeitet werden:

- a. Arztzeugnisse;
- b. Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des METAS;
- c. Dauer der Absenzen infolge Krankheit und Unfall;
- d. Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen sowie die auf einer Beurteilung beruhenden Entscheide;
- e. Verhaltens- und Fachkompetenzen;
- f. Ergebnisse von Persönlichkeitstests und Potenzialbeurteilungen;
- g. Referenzen;
- h. grafologische Gutachten;
- i. öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- j. Verfahrensakten und Entscheide betreffend Disziplinaruntersuchungen;
- k. Beschlüsse betreffend Lohnpfändungen;
- l. IV-Anmeldungen und Unfallmeldungen;
- m. Entscheide der IV-Stelle, der SUVA und der Militärversicherung;
- n. Verfügungen der Fachstelle für Personensicherheitsprüfung;

- o. Auszüge aus Gerichtsurteilen zwecks Festlegung der Anspruchsberechtigung für Familienzulagen;
- p. Arbeitszeugnisse.

Art. 61 Datenzugriff im Abrufverfahren

Das METAS kann mit Ausnahme von besonders schützenswerten Personendaten im Sinne von Artikel 3 Buchstabe c DSGVO³¹ und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSGVO Datenzugriff im Abrufverfahren gewähren für:

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. die Pensionskasse des Bundes PUBLICA zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- c. das Finanzinstitut des METAS zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

Art. 62 Medizinische Akten

¹ Die medizinischen Akten enthalten die Untersuchungsergebnisse und die Beurteilungen der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des METAS, die für die Eignungsbeurteilung der Mitarbeitenden während des Arbeitsverhältnisses oder im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht nach Artikel 46 notwendig sind. Die medizinischen Akten werden bei der Vertrauensärztin oder beim Vertrauensarzt aufbewahrt.

² Die Gesundheitsdaten werden in Papierform gesammelt. Zur Fakturierung oder im Hinblick auf die Erhebung statistischer Daten können die dafür nötigen Daten, beispielsweise der Name der angestellten Person, in automatisierter Form bearbeitet werden. Das automatisierte System zur Bearbeitung medizinischer Daten muss ein geschlossenes System sein; es darf an kein anderes elektronisches Datenverarbeitungssystem angeschlossen sein.

³ Das Auskunftsrecht der Mitarbeitenden richtet sich nach Artikel 54. Ist die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des METAS der Auffassung, der Inhalt der medizinischen Akten könnte der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter schaden, so können die darin enthaltenen Daten der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt mitgeteilt werden, die oder der von der betroffenen Person bezeichnet worden ist.

⁴ Dem Bereich Personal wird nur die Beurteilung der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des METAS weitergegeben. Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt gibt den Inhalt der medizinischen Akten dem Bereich Personal oder Dritten nur dann weiter, wenn die betroffene Person ihre schriftliche Einwilligung erteilt hat. Die Ermächtigung zur Weitergabe von Gesundheitsdaten ohne Zustimmung

mung der betroffenen Person im Rahmen von Artikel 28 Absätze 3 und 4 BPG³² obliegt der Geschäftsleitung.

9. Abschnitt: Personalkommission und Sozialpartner

Art. 63 Personalkommission

¹ Die Mitarbeitenden können eine Personalkommission wählen. Es gilt das Mehrheitswahlverfahren.

² Die Personalkommission fördert die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und den übrigen Mitarbeitenden und stärkt deren Mitwirkung.

³ Die Geschäftsleitung schafft die Voraussetzungen für eine zielgerichtete Arbeit der Personalkommission. Sie präzisiert in einer Weisung insbesondere die einzelnen Aufgaben der Personalkommission, die Zahl ihrer Mitglieder und die Einzelheiten des Wahlverfahrens.

Art. 64 Sozialpartner

¹ Das Personal und die Verbände des Bundespersonals werden konsultiert, bevor diese Verordnung geändert wird.

² Das METAS trifft sich bei Bedarf mit den Vertreterinnen und Vertretern der Verbände des Bundespersonals zu einem Informationsaustausch, insbesondere vor einem allfälligen Entscheid des Institutsrats, die Teuerung nicht in vollem Umfang auszugleichen.

10. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 65 Übergangsbestimmungen

¹ Für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis nach Artikel 28 Absatz 1 EIMG vom Bundesamt für Metrologie auf das METAS übergegangen ist, gilt:

- a. Die nach bisherigem Recht erworbenen Zeitguthaben werden übertragen. Ihr Abbau richtet sich nach bisherigem Recht.
- b.³³ Die nach bisherigem Recht erworbenen Dienstjahre werden für die Entschädigung nach Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe a, für die Treueprämie nach Artikel 32, für die Beteiligung des METAS an der Finanzierung der Überbrückungsrente nach Absatz 3 und für die Kündigungsfrist nach Artikel 11b Absatz 2 angerechnet.

³² SR 172.220.1

³³ Fassung gemäss Ziff. I der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2145).

² Die Geschäftsleitung kann die Lohngarantie nach Artikel 28 Absatz 2 EIMG für einzelne Mitarbeitende verlängern, um Härtefälle zu vermeiden. Für Mitglieder der Geschäftsleitung und weitere Mitarbeitende, die der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003³⁴ unterstehen, obliegt der Entscheid dem Institutsrat.

³ Bis am 31. Dezember 2017 übernimmt das METAS die Hälfte der Kosten zur Finanzierung der Überbrückungsrente (Art. 44) ab dem vollendeten 60. Altersjahr und unabhängig von der Funktion der betroffenen Person, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Altersrücktritt ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Art. 66 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

³⁴ SR 172.220.12

*Anhang*³⁵
(Art. 24 Abs. 3)

Lohnbänder

Lohnband	Höchstbetrag des Basislohns in Franken (Stand 2013)
1	96 407
2	115 783
3	148 782
4	166 728
5	190 836
6	277 776

³⁵ Fassung gemäss Ziff. II der V des Institutsrats vom 5. März 2013, vom BR genehmigt am 26. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2145).