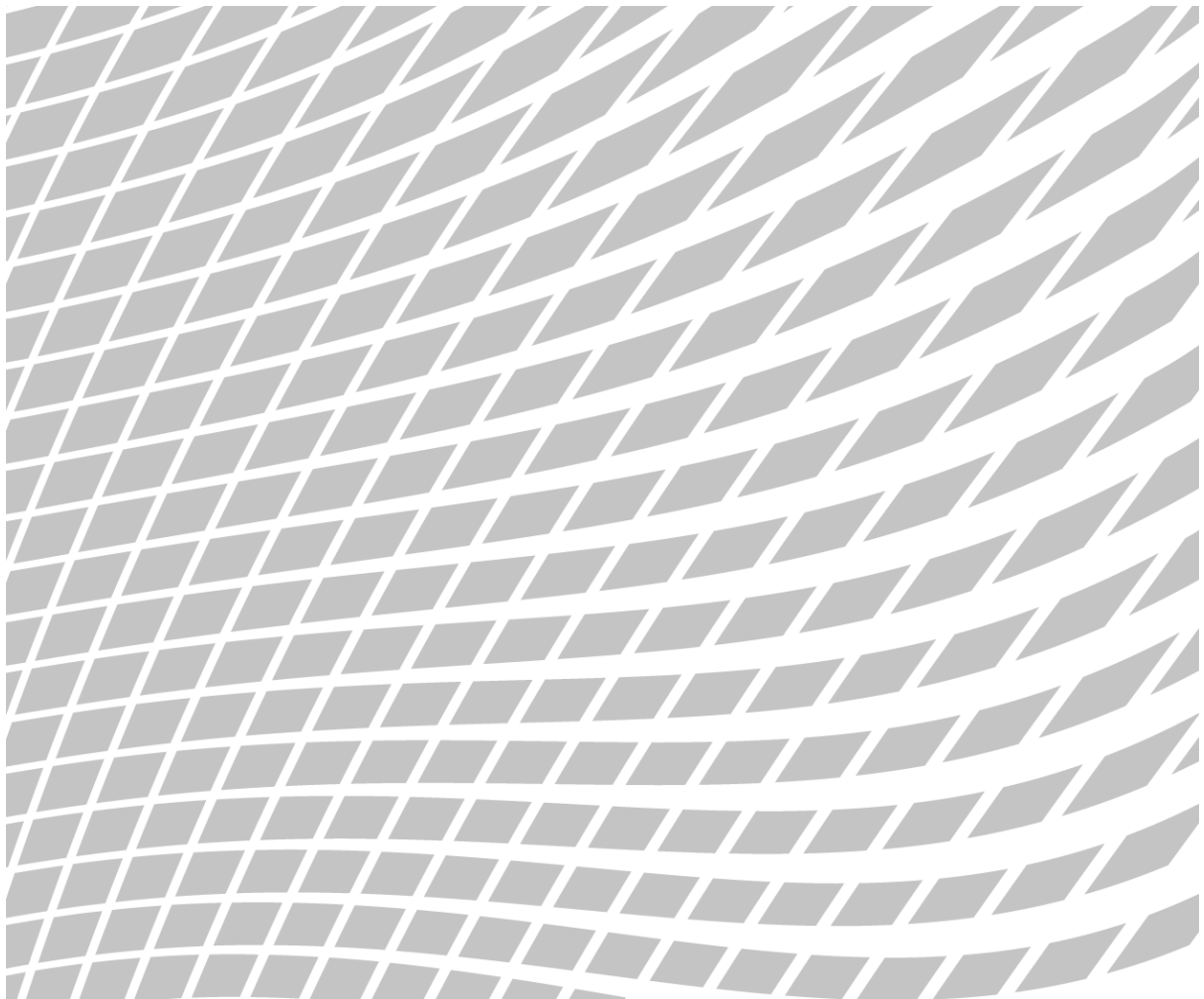


Human Resources, 28. Februar 2013

Reporting Personalmanagement 2012

Bericht an die Geschäftsprüfungskommissionen
der eidgenössischen Räte

Berichtsjahr 2012



Inhaltsverzeichnis

1. Organisation	3
2. Rechtsgrundlagen und Anstellungsverhältnisse	5
3. Personalpolitik: Entwicklungen.....	6
4. Struktur des Stellenbestandes	8
4.1 Stellendach und Nationalitäten	8
4.2 Altersstruktur	10
4.3 Geschlechterverteilung.....	10
4.4 Kader	11
4.5 Sprachen	11
4.6 Teilzeitarbeit	12
4.7 Lernende, Hochschulpraktika, Secondment	12
4.8 Eingliederung von beruflich beeinträchtigten Mitarbeitenden	13
4.9 Fluktuation.....	13
5. Neuerungen im Bereich der Rekrutierung	15
5.1 Weiterentwicklung Bewerberportal.....	15
5.2 Einführung Childcare Services	15
6. Durchschnittslohn	16

1. Organisation

Die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie ist für den Vollzug des Finanzmarktaufsichtsgesetzes sowie der Finanzmarktgesetze zuständig. Die FINMA setzt sich als unabhängige Aufsichtsbehörde für den Schutz der Gläubiger, Anleger und Versicherten sowie für den Schutz der Funktionsfähigkeit der Finanzmärkte ein (Art. 5 FINMAG). Individual- und Funktionsschutz stehen im Vordergrund des Mandats der FINMA.

Die FINMA hat in den ersten vier Jahren ihres Bestehens die Aufsichtsmethoden der Vorgängerbehörden Eidgenössische Bankenkommission, Bundesamt für Privatversicherungen und Kontrollstelle für die Bekämpfung der Geldwäscherei weiterentwickelt.

Im aktuellen Aufsichtskonzept nimmt die FINMA ihre gesetzlichen Aufsichtsaufgaben mit den Instrumenten von Bewilligung, Überwachung, Enforcement und Regulierung wahr. Dabei verfolgt sie einen konsequent risikoorientierten Ansatz und achtet in all ihren Tätigkeiten auf Professionalität, Kontinuität und Berechenbarkeit.

Die strategischen Ziele der FINMA leiten sich aus dem gesetzlichen Mandat ab. Sie zeigen auf, wie sich die FINMA auf die relevanten Umfeldentwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen einstellt und welche Tätigkeitsschwerpunkte sie für die kommenden Jahre setzt. Die strategischen Schwerpunktthemen für die Jahre 2013 bis 2016 sind:

- Finanzstabilität und Krisenresistenz mit prudenzieller Aufsicht stärken,
- Integrität, Transparenz und Kundenschutz im Geschäftsverhalten fördern,
- international Kräfte bündeln und national effizient zusammenarbeiten,
- Fachkompetenz einbringen und mit Blick auf die Aufsichtsziele regulieren und
- als Behörde leistungsfähig und dialogbereit handeln.

ORGANIGRAMM

(per 31. Dezember 2012)

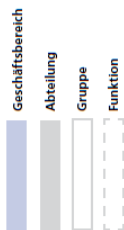


Abbildung der Abteilungen und Gruppen, die den Geschäftsbereichen direkt unterstellt sind.



2. Rechtsgrundlagen und Anstellungsverhältnisse

Als verselbstständigte Einheit ist die FINMA nicht in die Hierarchie der zentralen Bundesverwaltung eingebunden; sie ist vielmehr mit eigenen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten ausgestattet. Die institutionelle Selbstbestimmung ermöglicht es der FINMA, kurzfristig und möglichst autonom auf Veränderungen zu reagieren. Zudem trägt sie auch dem Erfordernis der Unabhängigkeit von den politischen Behörden Rechnung. Als Gegenstück zur weitgehenden Unabhängigkeit der FINMA verfügen der Bundesrat und die eidgenössischen Räte über bestimmte Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten.

Die FINMA finanziert sich über Gebühren und Abgaben der Beaufsichtigten. Sie ist nicht Teil der Staatsrechnung des Bundes und daher auch nicht allfälligen staatlichen Budgetkürzungen ausgesetzt. Zudem belastet die FINMA die Staatsrechnung nicht mit ihren Personalkosten. Die FINMA misst einem verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Budgetautonomie unter Einbezug von Kosten-Nutzen-Abwägungen grösste Bedeutung bei.

Die Grundlagen für die Personalpolitik der FINMA sind im Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht vom 22. Juni 2007 (Finanzmarktaufsichtsgesetz [FINMAG]) festgelegt. Im Besonderen steht in Art. 13 dazu:

Artikel 13 Personal

¹ Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an.

² Der Verwaltungsrat regelt das Anstellungsverhältnis in einer Verordnung. Diese enthält namentlich Vorschriften über Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung. Sie bedarf der Genehmigung des Bundesrates.

³ Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 gilt sinngemäss.

⁴ Die berufliche Vorsorge des Personals richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes.

Nach Art. 13 Abs. 1 FINMAG beruht die Anstellung der Mitarbeitenden der FINMA auf öffentlichem Recht. Soweit keine Regelung besteht, gelten ergänzend die entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts als öffentliches Recht des Bundes.

Gestützt auf Art. 13 Abs. 2 FINMAG bildet die FINMA-Personalverordnung¹ den rechtlichen Rahmen für die Personalpolitik der Aufsichtsbehörde. Die FINMA-Personalverordnung legt Grundsätze fest zur Begründung und Beendigung der Anstellung, zur Lohngestaltung, zu den Ansprüchen auf Lohnfortzahlung, Arbeitszeit und Ferien, zur beruflichen Vorsorge, zu Nebenbeschäftigung und öffentlichen Ämtern, Treue- und Verhaltenspflichten sowie zum Rechtsweg im Streitfall. Die FINMA-Personalverordnung wird durch das Personalreglement vom 25. September 2008 sowie durch den Verhaltenskodex der FINMA vom 20. November 2008 ergänzt.

¹ Verordnung über das Personal der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht vom 11. August 2008, vom Bundesrat genehmigt am 27. August 2008.

3. Personalpolitik: Entwicklungen

Grundwerte der FINMA zur Personalpolitik

Verantwortungsbewusste Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der FINMA sind verantwortungsbewusst, integer und durchsetzungsfähig. Sie zeichnen sich aus durch Unabhängigkeit sowie ein hohes Mass an Flexibilität und Veränderungsbereitschaft. Die Mitarbeitenden sind kompetent und können auch mit Widerständen und herausfordernden Situationen umgehen. Veränderungen im Umfeld nehmen sie auf und leiten daraus zeit- und situationsgerecht konkrete Schritte ab.

Im Jahr 2011 verabschiedete die Geschäftsleitung das **HR Mission Statement**, das die strategische Ausrichtung und somit die Grundprinzipien des Personalmanagements der FINMA definiert:

Die FINMA...

...ist der richtige Arbeitgeber für Mitarbeitende, die Herausforderungen suchen, sich für die Kernaufgaben (Bewilligung, Überwachung, Regulierung, Enforcement) der FINMA einsetzen und rasch Verantwortung übernehmen wollen.

...eröffnet Mitarbeitenden, die bereit sind, eine überdurchschnittliche Leistung zu erbringen und kontinuierlich zu lernen, spannende interne Entwicklungsmöglichkeiten oder dient als Karrieresprungbrett.

...rekrutiert, fördert und entwickelt talentierte Mitarbeitende, welche die Grundwerte der FINMA (konsequent - unabhängig - verantwortungsbewusst) mittragen.

Aufbauend auf die FINMA-Grundwerte und das HRM Mission Statement hat die FINMA im Jahr 2012 ihre Führungsgrundsätze überprüft. Die Geschäftsleitung hat diese Grundsätze in mehreren Diskussionsrunden überarbeitet. Der Direktor hat die Führungsgrundsätze schliesslich im Rahmen von Workshops allen Führungskräften erläutert und vermittelt.

Die Führungsgrundsätze der FINMA präsentieren sich wie folgt:

A. Wir fokussieren auf die FINMA-Ziele:

- Wir handeln mit Blick auf das Ganze.
- Wir entwickeln die FINMA weiter.
- Wir wollen rasch Wirkung erzielen.

B. Wir übernehmen Verantwortung für die Leistung unserer Teams:

- Wir setzen unser Urteilsvermögen ein und übernehmen Risiken.
- Wir kommunizieren offen und fair.
- Wir unterstützen und fördern unsere Mitarbeitenden.

In den ersten Jahren der FINMA wurde die Abteilung Human Resources neu aufgebaut. Es ging darum, Prozesse wie die Lohnbuchhaltung und die Rekrutierung sowie ein professionelles Verfahren für die Zielvereinbarungen und Leistungsbewertungen der Mitarbeitenden einzuführen. Im Jahr 2012 standen vermehrt HR-strategische Themen im Vordergrund.

Die im Vorjahr skizzierte HR Roadmap wurde im Jahr 2012 wesentlich überarbeitet und verschiedene HR-Prozesse konnten neu aufgegleist und präzisiert werden. Die Überarbeitung der Roadmap erfolgte aufgrund der Neubesetzung der HR-Leitung. Der neue HR-Leiter hat die bestehenden Inhalte ergänzt und eine andere Priorisierung und Gewichtung vorgenommen. Die wichtigsten Punkte der HR Roadmap sind:

- Entwicklung und Einführung eines Kompetenzmodells zur Beurteilung bestehender und zukünftiger Mitarbeitender;
- Entwicklung und Einführung eines Talentmanagements und einer Nachfolgeplanung (aufgrund des Kompetenzmodells);
- Entwicklung und Einführung von Führungs- und Personalentwicklungsmassnahmen- sowie programmen (aufgrund des Talentmanagements und der Nachfolgeplanung);
- Überprüfung der Vergütungssysteme;
- Vereinfachung und Verbesserung der HR-Prozesse und des HR-Controllings/Reportings durch die Einführung von SAP-HR.

Die Grundsätze der HR Roadmap sind in die FINMA-Strategie für die Jahre 2013 bis 2016 aufgenommen worden und haben somit verpflichtenden Charakter.

Auszug aus dem FINMA-internen Papier „Konkretisierung der strategischen Ziele 2013 bis 2016“:

„Die FINMA steigert ihre Attraktivität als Arbeitgeberin, so auch mit der Weiterentwicklung des Fachkarrieremodells sowie Massnahmen bei der Personal- und Führungsentwicklung.

Die FINMA vervollständigt das Human Resources Management durch verschiedene Personalentwicklungsmassnahmen: gezielte Fach- und Führungsentwicklung, Weiterentwicklung des MbO-Prozesses, Coaching- und Monitoring-Programme, Talentmanagement, systematische Nachfolgeplanung, Arbeitszeitmodelle, Job-Enrichment-Modelle.

Die FINMA entwickelt Mitarbeitende weiter, die neben ihrer heutigen Tätigkeit für die FINMA über zusätzliches Potenzial für eine anspruchsvollere Funktion verfügen.

Die FINMA fördert sinnvolle Austauschprogramme mit ausländischen Aufsichtsbehörden, nationalen Behörden im Finanzmarktbereich, Beaufsichtigten und internationalen Organisationen.“

Einige Massnahmen sind bereits umgesetzt worden:

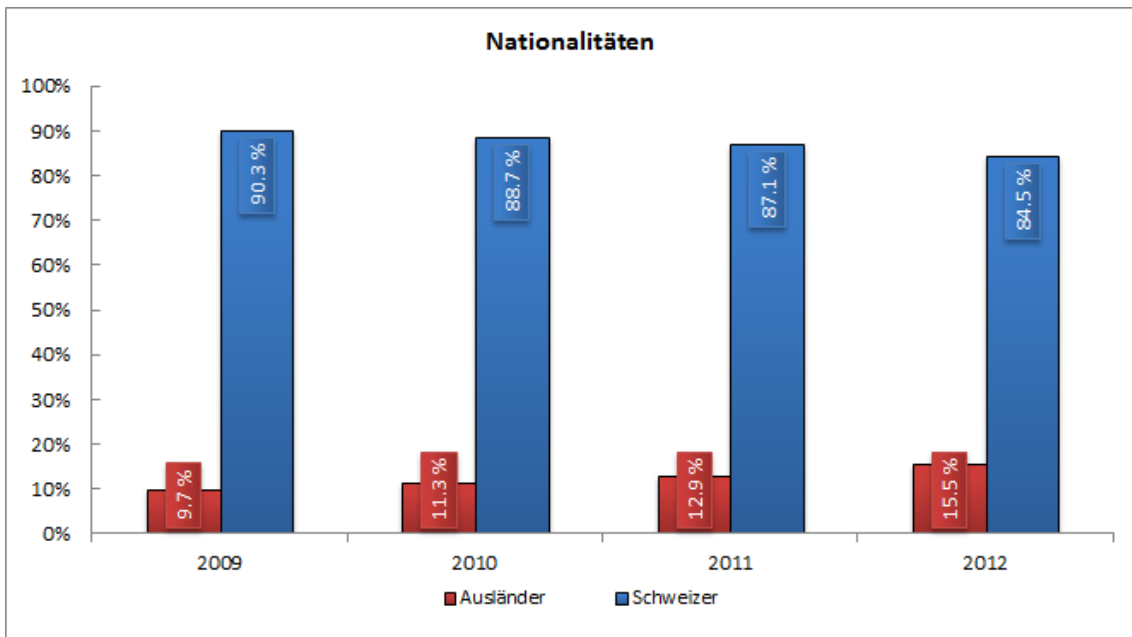
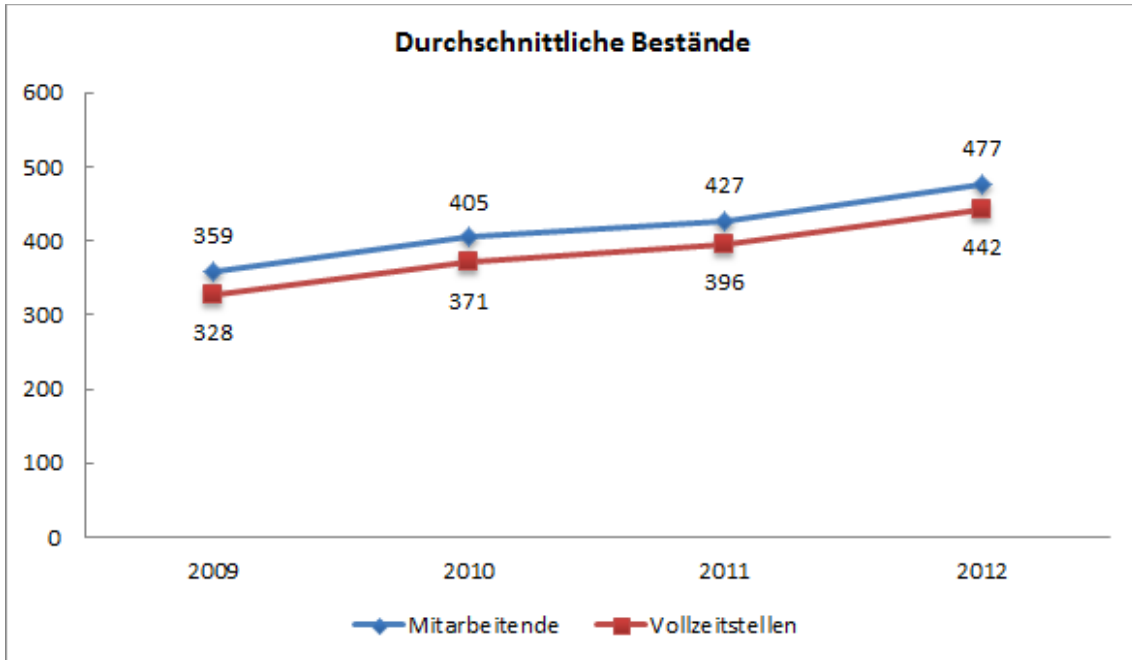
- Es wurde eine neue Stelle geschaffen, dank der eine wirksame und effiziente Personal- und Führungsentwicklung erarbeitet und umgesetzt werden soll.
- Erstmals hat die FINMA eine Übersicht ihrer kurz-, mittel- und längerfristigen Nachwuchstalente bezogen auf Führungs- und Fachpotenziale erstellt und daraus einen ersten Nachfolgeplan für die wichtigsten Funktionen erarbeitet.
- Mit der Einführung eines strukturierten Austrittsmonitorings steht der FINMA neu ein Instrument zur Verfügung, das dazu beiträgt, negative Trends in der Personalbetreuung frühzeitig zu erkennen und daraus die richtigen Gegenmassnahmen abzuleiten und umzusetzen.
- Um die Verhandlungsfähigkeiten zu stärken, wurde allen Mitarbeitenden aus den Aufsichtsbe-
reichen die Teilnahme an der Seminarreihe „Anspruchsvolle Gespräche“ ermöglicht.

In der Personalgewinnung werden nach wie vor neue Wege erkundet, wie dem zunehmenden Bedarf der FINMA an hoch qualifizierten Mitarbeitenden sinnvoll begegnet werden kann. So wurde beispielsweise eine Vereinbarung getroffen, damit die FINMA ihre Stelleninserate ab sofort auch auf Social-Media-Plattformen veröffentlichen kann. Zudem hat die FINMA die Austauschprogramme („Secondments“) weiter stark gefördert.

4. Struktur des Stellenbestandes

4.1 Stellendach und Nationalitäten

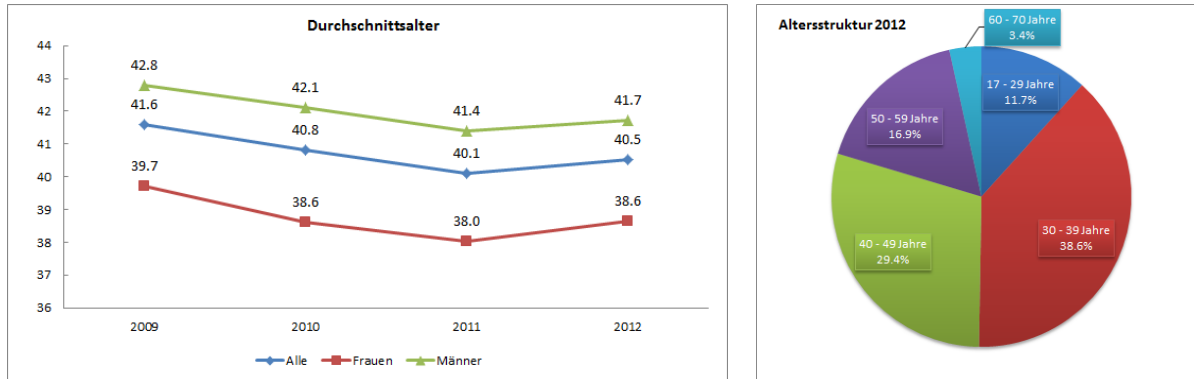
Das durch den Verwaltungsrat genehmigte Stellendach für 2012 lag bei 481 Vollzeitstellen. Die FINMA beschäftigte 2012 durchschnittlich 477 Mitarbeitende, verteilt auf 442 Vollzeitstellen. Rund 19 Prozent des Personals arbeiten Teilzeit. Für das Jahr 2013 genehmigte der Verwaltungsrat einen Personalbestand von 481 Vollzeitstellen. Nach dem erwarteten Ausbau des Personalbestandes im Jahr 2012, rechnet die FINMA nicht mehr mit einer wesentlichen Erweiterung des Aufgabengebietes. Deshalb wird der FINMA-Personalbestand auf aktuellem Niveau konsolidiert.



Die FINMA beschäftigte Ende 2012 76 Mitarbeitende ausländischer Nationalität (inklusive Praktikanten und Secondees).

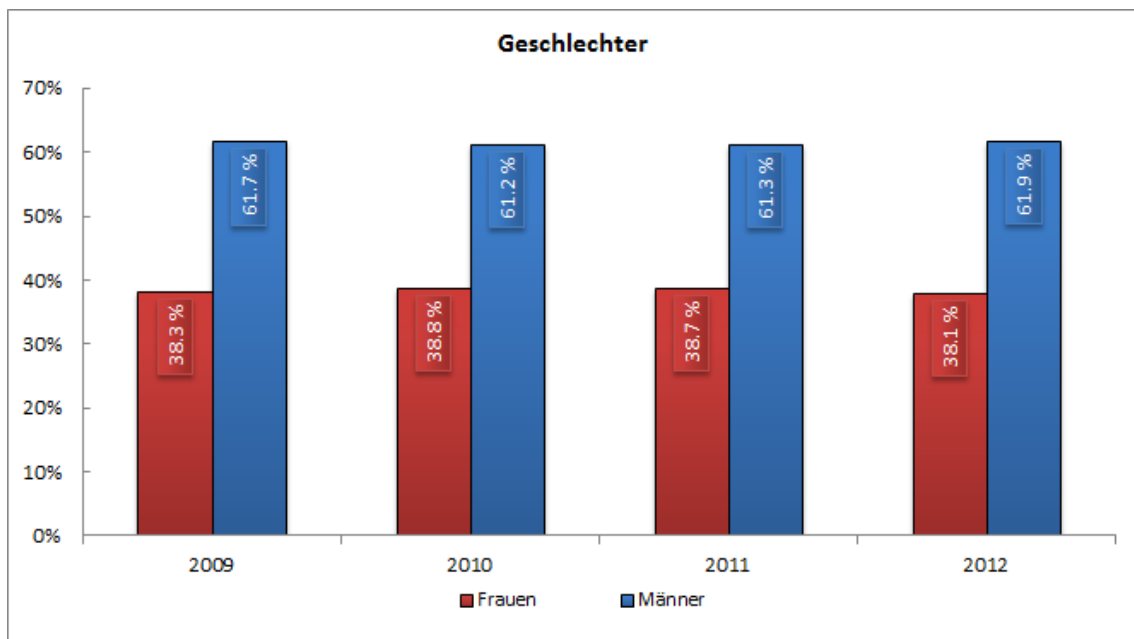
Auch im Jahr 2012 wurde der europäische Arbeitsmarkt stark in Anspruch genommen. Der schweizerische Arbeitsmarkt ist für einige Kategorien von Spezialisten nach wie vor ausgetrocknet. Die FINMA hat ihre webbasierten Rekrutierungskanäle deshalb ausgebaut.

4.2 Altersstruktur



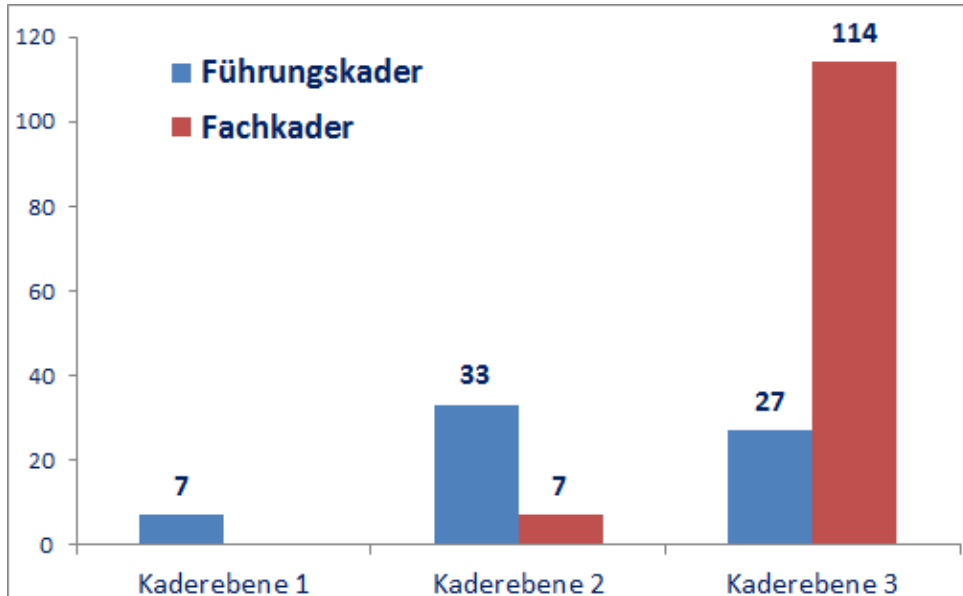
Um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, hat die FINMA ihren Personalbestand stark ausgebaut. Dabei wurden mehr jüngere Mitarbeitende rekrutiert, was aus der FINMA – gemessen am Durchschnittsalter – eine eher junge Behörde macht.

4.3 Geschlechterverteilung



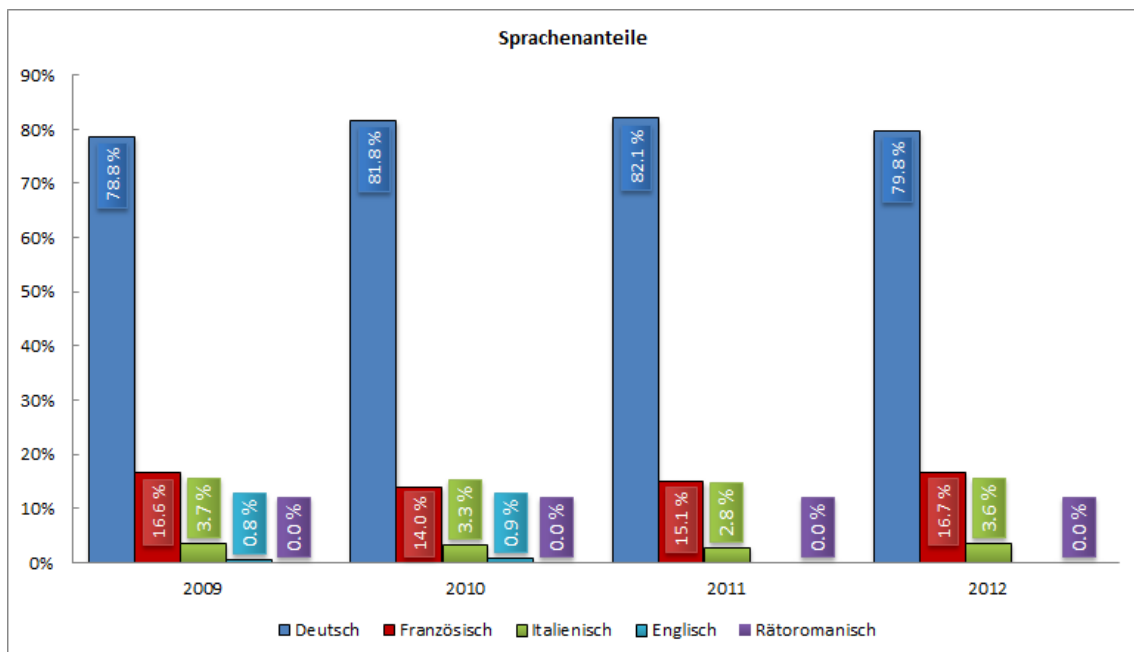
Der Frauenanteil hat sich seit der Gründung der FINMA nur geringfügig verändert: 2012 lag er in der gesamten Organisation bei gut 38 Prozent.

4.4 Kader



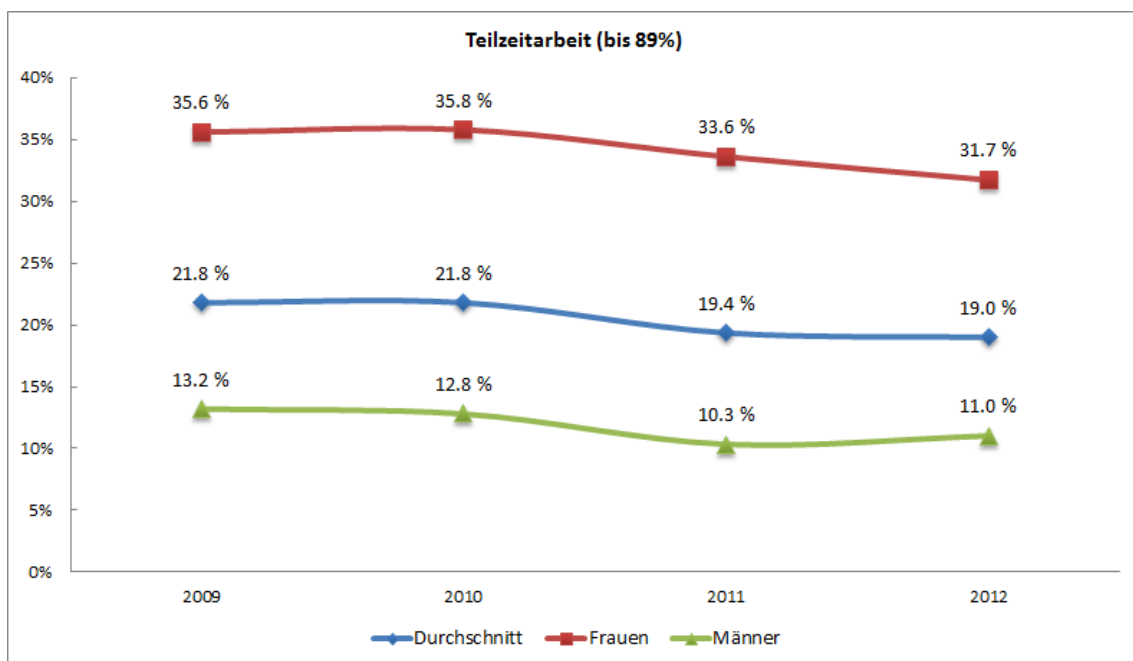
188 Mitarbeitende (38 Prozent) arbeiten in einer Kaderposition. Als Kader werden bei der FINMA alle Linienführungsfunktionen und alle Fachfunktionen der Lohnbänder 1 bis 3 verstanden. Die Kaderebene 1 bis 3 bilden die Lohnbänder ab. 36 Prozent des Kaders haben eine Linienführungsfunktion.

4.5 Sprachen



Im Zusammenhang mit den Aufsichts-, Enforcement- und Regulierungsaufgaben der FINMA ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden zumindest über passive Sprachkenntnisse in den üblichen Landessprachen verfügen. Wegen der breiteren Rekrutierungstätigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt wurde den Sprachkenntnissen im Jahr 2012 bewusst mehr Beachtung geschenkt. Bei Mitarbeitenden, die international tätige Unternehmen beaufsichtigen bzw. sich im internationalen Umfeld bewegen, wird zudem eine gute aktive Beherrschung der englischen Sprache vorausgesetzt.

4.6 Teilzeitarbeit



Rund 81 Prozent des Personals arbeiten Vollzeit (Beschäftigungsgrad \geq 90 Prozent).

4.7 Lernende, Hochschulpraktika, Secondment

In der Folge der Finanzkrise von 2008 hat die FINMA zusätzliche Aufsichtsaufgaben übernommen. Deshalb wurde der Organisationsentwicklung hohe Priorität beigemessen, ebenso wie dem notwendigen und gezielten Personalausbau. In diesem Zusammenhang hat die FINMA das Angebot einer beruflichen Grundausbildung bisher zurückgestellt.

Hochschulpraktika

Die FINMA bietet fortgeschrittenen Wirtschafts-, Rechts- oder Mathematikstudentinnen und -studenten Praktikumsstellen an. Im Jahr 2012 hat die FINMA 15 Hochschulpraktika vergeben. Die Dauer dieser Einsätze variiert zwischen drei und zwölf Monaten, wobei die übliche Zeitspanne sechs oder neun Monate beträgt.

Secondment

Zum Ausbau des Erfahrungsaustauschs mit dem Finanzsektor, anderen Aufsichtsbehörden sowie relevanten internationalen Organisationen fördert die FINMA den Einsatz von Secondments. Ein Secondment ist ein zeitlich befristeter Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden im Sinne einer Jobrotation in Unternehmen, deren Tätigkeit eng mit jener der FINMA verbunden ist (Banken, Versicherungen, Prüfungsgesellschaften, Anwaltskanzleien, ausländische Aufsichtsbehörden, Börsen usw.). Die FINMA unterscheidet dabei zwischen einem Inbound Secondment (externe Arbeitgeber stellen der FINMA Mitarbeitende zur Verfügung) und einem Outbound Secondment (FINMA entsendet Mitarbeitende an externes Unternehmen).

Im Jahr 2012 waren in der FINMA zehn Inbound Secondees im Einsatz. Fünf Mitarbeitende befanden sich in Outbound Secondments. Im Rahmen des Talentmanagements und der Potenzialentwicklung werden Secondment-Einsätze vermehrt geprüft. Die Dauer der Secondments variiert zwischen drei und zwölf Monaten, wobei die üblichen Zeitspanne sechs Monate beträgt.

4.8 Eingliederung von beruflich beeinträchtigten Mitarbeitenden

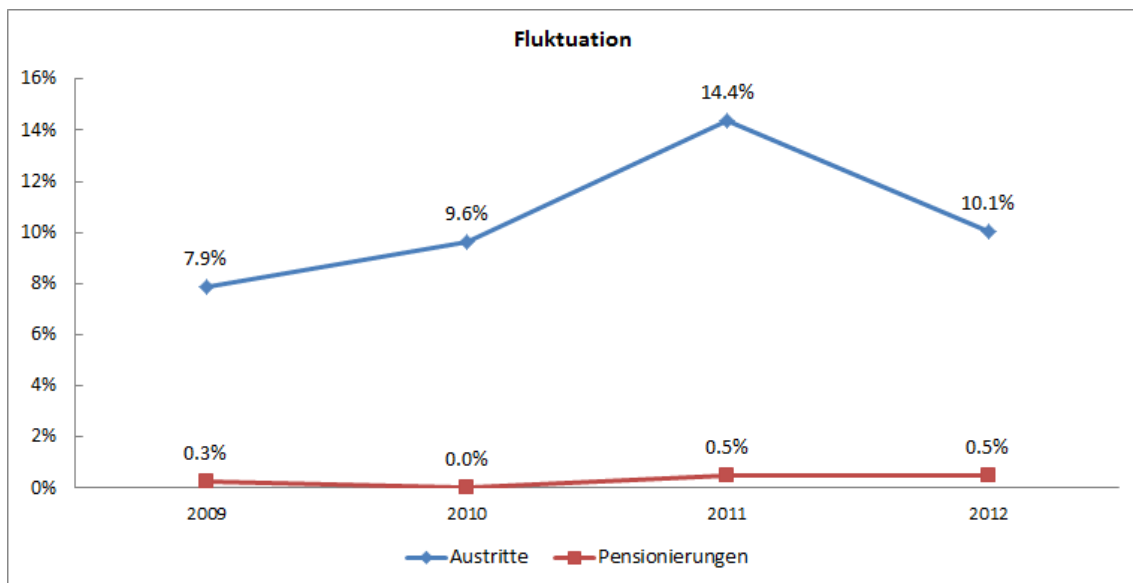
Die FINMA beschäftigt weiterhin drei Mitarbeitende, die in den Vorgängerorganisationen durch den Erwerbsbehindertenkredit des Bundes finanziert worden sind. Die Finanzierung dieser Mitarbeitenden erfolgt nun durch die FINMA selbst. Die FINMA ist grundsätzlich bestrebt, Menschen mit Behinderungen eine Erwerbsmöglichkeit zu bieten.

4.9 Fluktuation

Die FINMA strebt bei ihrer Personalstrategie eine gute Durchmischung an: Neben jüngeren Spezialisten am Anfang ihrer Laufbahn benötigt die Aufsichtsbehörde erfahrene Mitarbeitende, die über ausgewiesene Praxiserfahrung verfügen, ebenso wie langjährige Aufsichtsspezialisten. Diese Strategie bringt es mit sich, dass es pro Jahr zu einem Personalwechsel in der Höhe von zehn bis zwölf Prozent kommt. Bei jungen Akademikern geht die FINMA von einer Verweildauer von drei bis vier Jahren aus. Entsprechend ist in diesem Segment die Fluktuation etwas höher. Die FINMA nimmt bewusst in Kauf, dass jüngere Mitarbeitende nach ein paar Jahren weitere Karrieremöglichkeiten suchen und der FINMA damit auch eine gewisse Ausbildungsfunktion zukommt. Die konsequente Umsetzung dieser Strategie hat im Jahr 2012 positive Auswirkungen gezeigt, die sich auch in einer Abnahme der Fluktuationsrate niedergeschlagen haben.

Die Fluktuation der unbefristeten Mitarbeitenden (ohne Pensionierungen, befristete Mitarbeitende und Praktikanten) betrug im Jahr 2012 10,1 Prozent. Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Die organisatorischen Veränderungen in den ersten Jahren seit dem Start der FINMA fielen im Jahr 2012 nicht mehr so stark ins Gewicht. Massnahmen zur Bindung des Personals (Secondments, Weiterbildungen, Potenzialentwicklung) scheinen die Fluktuationsrate positiv beeinflusst zu haben. Als nützliches Instrument zur Senkung der Fluktuationsrate könnte sich auch die Optimierung des kürzlich eingeführten Austrittsmonitorings erweisen. Damit können mögliche Gründe für unerwünschte Abgänge früher erkannt werden. Bei jungen Akademikern ist die Fluktuationsrate auf etwas über zwölf Prozent gesunken. Die höhere Attraktivität der Aufsichtsaufgaben und der angespannte Arbeitsmarkt im Privatsektor sind vermutlich mit ein Grund, weshalb junge Akademiker länger in der FINMA verweilen.

Auch im Mid-Career-Segment ist die Fluktuationsrate gesunken und zwar auf rund sieben Prozent. Bessere Perspektiven in der FINMA durch die gezielte Förderung der Fachkarriere könnten ein Grund sein für die Verbesserung. Eine längere und konstantere Verweildauer erzielt die FINMA bei den langjährigen Aufsichtsspezialisten und den Mitarbeitenden in unterstützenden Funktionen. Beide Kategorien bestehen aus ausgewiesenen Fachkräften, die ihre Erfahrung zum Abschluss ihres Berufslebens in den Dienst der Aufsicht stellen.



Die austretenden Mitarbeitenden wechseln vor allem zu Banken, Versicherungen, Anwaltskanzleien sowie in andere Behörden und Institutionen. Dies steht im Einklang mit der Personalstrategie der FINMA und verdeutlicht, dass die FINMA innerhalb einer typischen Laufbahn im Finanzsektor eine relevante Durchgangsstation darstellt. Mit verstärkten Personalentwicklungsmassnahmen, wie sie nun auch in der HR Roadmap und in der Strategie 2013 bis 2016 nochmals verdeutlicht wurden, und mit weiteren Initiativen im Bereich der Secondments versucht die FINMA, Mitarbeitende länger zu binden.

Auch im Jahr 2012 war HR durch Rekrutierungstätigkeiten gefordert, um die geplante Entwicklung des Personals zeitgerecht sicherstellen zu können. Zudem gilt es, neue Mitarbeitende schnell einzuarbeiten und zu unterstützen, damit vor allem im Bereich der berufseinsteigenden Akademiker und der Mid-Career-Mitarbeitenden nur ein geringer Produktivitätsverlust entsteht. Mit den in der HR Roadmap vorgesehenen Massnahmen (Karrieremodelle, Mentoring- und Coachingmassnahmen) werden diese Ziele sachgerecht unterstützt, und es besteht die Chance, die Mitarbeitenden länger an die FINMA zu binden.

Aufschlüsselung der Austrittskategorien

Im Jahr 2012 verzeichnete die FINMA 77 Austritte, verteilt auf folgende Kategorien:

Austrittskategorien 2012	Anzahl	in %
Kündigung durch MA	36	47%
befristete Anstellung Praktika	17	22%
befristete Anstellung	13	17%
Kündigung MA in Probezeit	6	8%
Aufhebungsvereinbarung	3	4%
Todesfall	1	1%
Pensionierung vorzeitig	1	1%
Gesamtergebnis	77	

Gegenüber dem Vorjahr kam es in der FINMA zu deutlich weniger Trennungen mit Aufhebungsvereinbarungen. In der Rekrutierung verfolgen die HR-Verantwortlichen weiterhin das Ziel, durch neue Mitarbeitende zusätzliche Qualifikationen und noch mehr Know-how in die FINMA zu bringen. Dies gelingt zurzeit in der Regel trotz angespanntem Arbeitsmarkt für Spezialisten. Ein positiver Impuls resultierte aus der Inbetriebnahme der Büros in Zürich, die die Attraktivität der FINMA als Arbeitgeberin für Spezialisten erhöhten.

5. Neuerungen im Bereich der Rekrutierung

5.1 Weiterentwicklung Bewerberportal

Im August 2011 führte HR ein Bewerberportal ein. Ziel dieses Tools war es, den gesamten Rekrutierungsprozess auf einer elektronischen und somit papierlosen Plattform umzusetzen, um noch professioneller aufzutreten und die Bewerbungen effizienter und wirksamer zu bearbeiten.

Im Jahr 2012 erfolgten weitere Optimierungen am Bewerberportal: So wurde auf dem Portal ein Talentpool eingerichtet, wo Lebensläufe von Kandidaten abgelegt sind, die zwar über ein interessantes Profil verfügen, aber für eine bestimmte Stelle nicht berücksichtigt werden konnten oder wurden.

5.2 Einführung Childcare Services

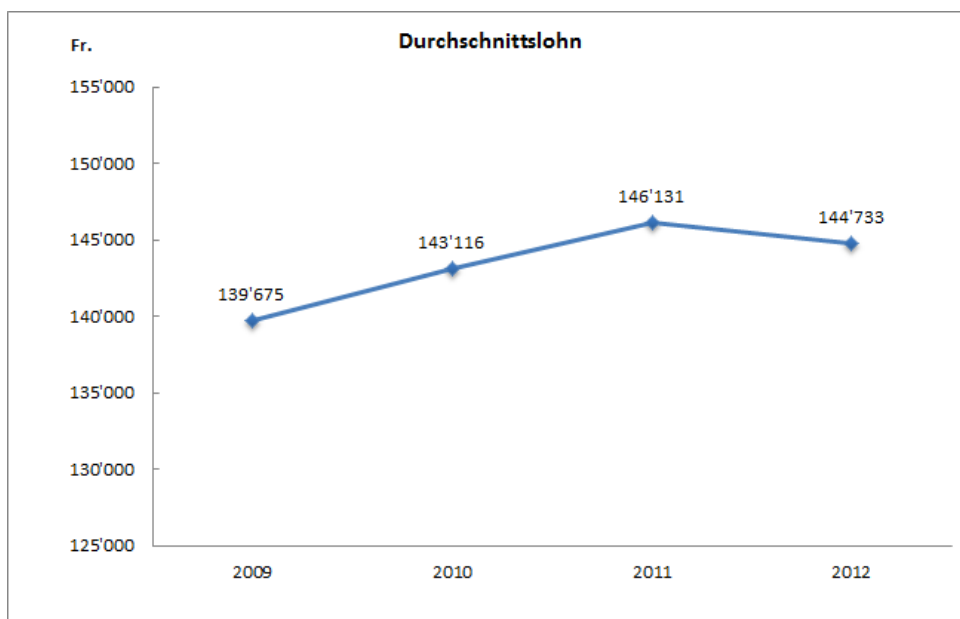
Durch den Beitritt in den Verein Childcare Services versucht die FINMA, Mitarbeitende zu halten, die in der Familienplanung stehen. Die FINMA will ihnen Wege aufzeigen, wie dies im Einklang mit den Anforderungen des Berufslebens geschehen kann.

Mitarbeitende können seit dem 1. Januar 2013 folgende Dienstleistungen in Anspruch nehmen:

- Individuelle Beratung von Eltern und solchen, die es werden
- Vermittlung von Kinderfrauen und Kurzzeitbetreuungen
- Vermittlung von Krippenplätzen in eigenen Kindertagesstätten des Vereins Childcare Services oder Hilfestellung und Beratung zu Plätzen in anderen Kindertagesstätten
- Organisation und Durchführung von Ferientreffs für Kinder ab Kindergartenalter bis zur sechsten Klasse
- Eldercare: Beratung und Hilfestellung zu externen Angeboten

Beratung und Vermittlung sind für alle Mitarbeitenden der FINMA kostenlos. Die Betreuungskosten (Krippenplätze, Kindertagesstätten, Kinderbetreuung) tragen jedoch die Eltern.

6. Durchschnittslohn



Als Basis des Durchschnittslohns wurde die Kostenart „Lohn“ aus der Erfolgsrechnung verwendet. Im Rahmen der Gründung der FINMA erfolgten bis 2011 mehrere organisatorische Kalibrierungen. Von diesen Veränderungen profitierten im Wesentlichen Mitarbeitende mit tendenziell höheren Löhnen. Durch die zusätzlich der FINMA zugeordneten Aufgaben und die Erhöhung des Stellenplafonds auf 481 Vollzeitstellen wurden im Jahr 2012 vermehrt junge Akademiker angestellt, die tendenziell einen tieferen Lohn haben. Dadurch ist der Durchschnittslohn im Jahr 2012 gesunken.