

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

vom 11. August 2008

Vom Bundesrat genehmigt am 27. August 2008.

---

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

*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>2</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.

SR .....

<sup>1</sup> SR ...

<sup>2</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 sechs Monate. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Probezeit verkürzt werden.

<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.

### Art. 8 Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei 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.

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

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

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

<sup>3</sup> In begründeten Fällen können längere Kündigungsfristen vertraglich vereinbart werden.

<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.

**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>3</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> SR 831.10

<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 beeinträchtigen;
- 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;
- 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>4</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;

<sup>4</sup> SR 151.1

- b. bei Krankheit oder unverschuldetem Unfall: während dreier Monate bis zum vollendeten fünften Anstellungsjahr, danach während sechs Monaten;
- c. bei Schwangerschaft: während der Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft;
- d. bei von der FINMA bewilligter Teilnahme an Hilfsaktionen im Ausland: während der Dauer der Arbeitsverhinderung.

#### **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.

### **5. Abschnitt: Lohn**

#### **Art. 17** Grundsätze

<sup>1</sup> Der Lohn besteht aus dem Basislohn sowie der variablen Lohnkomponente.

<sup>2</sup> Die Höchstsumme von Basislohn und variabler Lohnkomponente wird für den Direktor oder die Direktorin anlässlich der Anstellung festgelegt und unterliegt der Genehmigung durch den Bundesrat.

<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.

#### **Art. 18** Basislohn

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

<sup>2</sup> Ein Basislohn von über 300'000 Franken bedarf der Zustimmung des Vorstehers des Eidgenössischen Finanzdepartements.

<sup>3</sup> Die Tätigkeit der Mitarbeitenden wird einer Funktion zugeordnet. Innerhalb jeder Funktion bestehen bestimmte Ausprägungen.

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

<sup>5</sup> Der Basislohn des Direktors oder der Direktorin wird unabhängig der Lohnbänder festgelegt.

#### **Art. 19** Einstufungskriterien Basislohn

<sup>1</sup> Der Basislohn der einzelnen Mitarbeitenden wird innerhalb des für die Funktion und deren Ausprägung definierten Lohnbandes nach Anforderung, persönlichem Qualifikationsprofil und zu übernehmender Verantwortung festgelegt.

<sup>2</sup> Ändern sich die Anforderungen, die persönliche Qualifikation oder die zu übernehmende Verantwortung, so kann der Basislohn bei gleich bleibender Funktion und Ausprägung im Rahmen des Budgets innerhalb des Lohnbandes angepasst werden. Diese Anpassungen erfolgen in der Regel per Jahresbeginn.

<sup>3</sup> Bei Änderung der Funktion oder der Ausprägung innerhalb einer Funktion erfolgen die Anpassungen des Basislohns mit der Änderung.

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

#### **Art. 20** Auszahlung

Der jährliche Basislohn wird in zwölf Teilen ausbezahlt.

#### **Art. 21** Teuerungsausgleich

Die Teuerung kann angemessen ausgeglichen werden (Kaufkrafterhaltung). Der Verwaltungsrat beschliesst jährlich, ob und in welchem Umfang die Basislöhne sowie die Beträge nach Artikel 17 Absatz 2 und Artikel 18 Absatz 2 an die Teuerung angepasst werden.

#### **Art. 22** Variable Lohnkomponente

<sup>1</sup> Die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente basiert auf der jährlichen schriftlichen Leistungsbeurteilung sowie dem Personalbeurteilungsgespräch. Die variable Lohnkomponente wird nur Mitarbeitenden ausgerichtet, die die vereinbarten Ziele übertreffen.

<sup>2</sup> Die variable Lohnkomponente der einzelnen Mitarbeitenden darf für die den obersten beiden Lohnbändern zugeordneten Mitarbeitenden und den Direktor oder die Direktorin 20 Prozent sowie für die den übrigen Lohnbändern zugeordneten Mitarbeitenden 15 Prozent des Basislohns nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Auf die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente besteht kein Anspruch.

#### **Art. 23** Budget variable Lohnkomponente

<sup>1</sup> Der Verwaltungsrat legt jährlich den für die variablen Lohnkomponenten zur Verfügung stehenden Betrag im Rahmen des Budgets fest.

<sup>2</sup> Dieser beträgt maximal zehn Prozent der Gesamtlohnsumme.

**Art. 24** Lohnnebenleistungen und Spesenersatz

<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.

**6. Abschnitt: Lohnfortzahlung****Art. 25** Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des bisherigen Lohnes:

- a. im ersten Dienstjahr während 3 Monaten;
- b. ab dem zweiten Dienstjahr während 12 Monaten.

<sup>2</sup> Nach Ablauf dieser Fristen haben die Mitarbeitenden bis 24 Monate seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung von 90 Prozent des bisherigen Lohnes.

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung kann in begründeten Härtefällen im Rahmen von 70 Prozent des bisherigen Lohnes bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere 12 Monate verlängert werden.

<sup>4</sup> Der Anspruch kann gekürzt werden, wenn Mitarbeitende eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben, sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt haben oder ein Wagnis eingegangen sind.

**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 Erwerbsersatz die Lohnansprüche, so wird der Lohn im Umfange des Erwerbsersatzes ausgerichtet.

#### **Art. 27** Tod von Mitarbeitenden

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

#### **Art. 28** Mutterschaft und Adoption

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft wird der bisherige Lohn während 16 Wochen ausgerichtet, wenn am Tag der Niederkunft der zehnte Anstellungsmonat vollendet ist.

<sup>2</sup> Bei einer kürzeren Anstellungsdauer gelten die gesetzlichen Regelungen des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952<sup>5</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>5</sup> SR 834.1



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

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

#### **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>6</sup>, des 4b. Abschnitts des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>7</sup> und des Vorsorgerelements 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> Als versicherbarer Lohn gelten der Basislohn sowie die variable Lohnkomponente unter Einschluss der Anpassung an die Teuerung nach Artikel 21. Nicht versichert werden Abgeltungen von Überstunden und Lohnnebenleistungen.

#### **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

<sup>6</sup> SR 172.222.1

<sup>7</sup> SR 172.220.1

- 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.

## **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. 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>8</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.

### Art. 43 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Im Namen der FINMA

Der Präsident: Eugen Haltiner

<sup>8</sup> SR 172.222.1

