



# Verordnung des Schweizerischen Heilmittelinstituts über sein Personal (Swissmedic-Personalverordnung)

vom 4. Mai 2018  
Vom Bundesrat genehmigt am 21. September 2018

---

*Der Institutsrat des Schweizerischen Heilmittelinstituts (Institutsrat),  
gestützt auf Artikel 75 Absatz 2 des Heilmittelgesetzes vom 15. Dezember 2000<sup>1</sup>  
(HMG),*

*verordnet:*

## 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Schweizerischen Heilmittelinstituts (Swissmedic).

<sup>2</sup> Sie gilt auch für Aushilfspersonal, Personal in Ausbildung sowie Praktikantinnen und Praktikanten der Swissmedic, soweit nichts anderes vereinbart ist.

<sup>3</sup> Für Personen die von der Swissmedic beauftragt sind, insbesondere für Expertinnen und Experten, gelten die Bestimmungen des 8. Abschnitts dieser Verordnung sinngemäss.

### Art. 2 Grundsätze der Personalpolitik

<sup>1</sup> Die Swissmedic verfolgt eine Personalpolitik, die es ihr erlaubt, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu behalten. Sie setzt das Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortungsbewusste Weise ein.

<sup>2</sup> Sie sichert den Personal- und Kadernachwuchs unter Einbezug des eigenen Personals.

<sup>3</sup> Sie fördert die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Mehrsprachigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und achtet darauf, dass die verschiedenen Sprachgemeinschaften angemessen vertreten sind.

SR ...

<sup>1</sup> SR 812.21

<sup>4</sup> Die Geschäftsleitung schafft Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Aus- und Weiterbildung.

### **Art. 3** Anwendbares Recht

Soweit diese Verordnung und die Regelungen der Swissmedic sowie der Arbeitsvertrag nichts anderes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>2</sup> als öffentliches Recht des Bundes.

### **Art. 4** Personalkommission

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen eine Personalkommission.

<sup>2</sup> Die Kommission fördert die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und dem Personal und stärkt die Mitwirkungsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Die Geschäftsleitung erlässt ein Reglement über die Aufgaben und Kompetenzen der Kommission.

### **Art. 5** Personalverbände

<sup>1</sup> Die Personalverbände vertreten die grundlegenden Anliegen des Personals gegenüber der Swissmedic. Sie sind berechtigt, ihre Mitglieder in individuellen Personalangelegenheiten zu vertreten.

<sup>2</sup> Die Swissmedic pflegt einen regelmässigen Austausch mit den Personalverbänden und konsultiert sie, bevor diese Verordnung geändert wird oder andere Regelungen erlassen oder geändert werden, die für das Personal wesentliche Auswirkungen haben.

## **2. Abschnitt: Entstehung, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 6** Entstehung

Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags zwischen der Swissmedic und der anzustellenden Person.

### **Art. 7** Dauer

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren abgeschlossen werden. Dauern sie länger, so gelten sie als unbefristet. Aneinander gereichte befristete Arbeitsverhältnisse gelten nach drei Jahren als unbefristet.

<sup>2</sup> SR 220

**Art. 8** Beendigung

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen und schriftlich auf jeden Zeitpunkt beenden.

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

- a. mit Erreichen der Altersgrenze (ordentliches Rücktrittsalter) nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>3</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b. beim Tod der angestellten Person;
- c. mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

<sup>3</sup> Im Einzelfall kann die Swissmedic das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängern.

**Art. 9** Probezeit und Kündigung während der Probezeit

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In begründeten Fällen kann die Probezeit auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag jederzeit schriftlich gekündigt werden:

- a. im ersten Monat mit einer Frist von sieben Tagen;
- b. ab dem zweiten Monat mit einer Frist von dreissig Tagen.

**Art. 10** Kündigung nach Ablauf der Probezeit

<sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann schriftlich und unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Für die Direktorin oder den Direktor und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.

<sup>3</sup> In begründeten Fällen können für weitere Funktionen längere Kündigungsfristen als in Absatz 1, höchstens aber sechs Monate, vertraglich vereinbart werden.

<sup>4</sup> Die Auflösung des Arbeitsvertrags durch die Swissmedic setzt sachliche Gründe voraus, die in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder in der Organisation der Swissmedic liegen. Die Swissmedic teilt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Gründe in der Kündigung schriftlich mit.

<sup>5</sup> Wird das Arbeitsverhältnis mutmasslich ohne sachliche Gründe oder missbräuchlich, zur Unzeit oder ungerechtfertigt fristlos gekündigt, so kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt des Kündigungsschreibens

<sup>3</sup> SR 831.10

eine anfechtbare Verfügung verlangen und eine Entschädigung oder im Fall einer Kündigung zur Unzeit nach Artikel 14 die Weiterbeschäftigung beantragen.

<sup>6</sup> Das Verfahren richtet sich nach Artikel 49.

#### **Art. 11** Massnahmen bei Umstrukturierungen

<sup>1</sup> Im Falle von Umstrukturierungen schöpft die Swissmedic alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

<sup>2</sup> Ist eine Kündigung unvermeidbar, so erhält die betroffene Person eine Entschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als zehn Jahre gedauert hat oder die Person mindestens 50 Jahre alt ist.

<sup>3</sup> Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatslohn und höchstens einen Jahreslohn. Sie kann in bar oder als Beitrag zur Finanzierung von Massnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ausgerichtet werden. Die Geschäftsleitung regelt die Einzelheiten.

<sup>4</sup> Um Härtefälle zu vermeiden, kann die Swissmedic eine Entschädigung nach Absatz 3 auch an Personen ausrichten, die die Voraussetzungen nach Absatz 2 nicht erfüllen.

<sup>5</sup> Muss aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so erlässt die Swissmedic im Einvernehmen mit den Personalverbänden einen Sozialplan.

#### **Art. 12** Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung infolge von Umstrukturierungen

<sup>1</sup> Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge von Umstrukturierungen vorzeitig pensioniert, so können ihnen ab dem vollendeten 60. Altersjahr eine Altersrente nach Absatz 2 und eine von der Swissmedic vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Artikel 61 des Vorsorgereglements vom 26. September 2007<sup>4</sup> für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Swissmedic (Vorsorgereglement Swissmedic) ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Die Altersrente wird wie die Invalidenrente nach Artikel 57 des Vorsorgereglements Swissmedic berechnet.

<sup>3</sup> Die Swissmedic überweist der Pensionskasse des Bundes das für die Finanzierung der Altersrente und der Überbrückungsrente notwendige Deckungskapital.

#### **Art. 13** Missbräuchliche Kündigung

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

<sup>4</sup> SR 172.220.143.1. Der Text dieses Vorsorgereglements wird in der AS und in der SR nicht veröffentlicht. Das Vorsorgereglement kann bei PUBLICA bezogen werden. Es steht auch im Internet unter der Adresse [www.publica.ch](http://www.publica.ch) > Vorsorgewerke zur Verfügung.

- a. aus Gründen, die in der Persönlichkeit der angestellten Person liegen, soweit diese Gründe keinen Bezug haben zum Arbeitsverhältnis und dieses nicht wesentlich beeinträchtigen;
- b. weil die angestellte Person verfassungsmässige Rechte ausübt, soweit sie dadurch ihre Pflichten nicht verletzt und das Arbeitsverhältnis nicht wesentlich beeinträchtigt;
- c. weil die angestellte Person gesetzliche Pflichten erfüllt oder weil sie freiwilligen schweizerischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet;
- d. weil die angestellte Person einem Personalverband angehört oder nicht angehört oder weil sie rechtmässig gewerkschaftliche Tätigkeiten ausübt;
- e. ohne begründeten Anlass während der Dauer, in der die angestellte Person gewählte Vertreterin oder gewählter Vertreter einer betrieblichen oder der Swissmedic angeschlossenen Einrichtung ist;
- f. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- g. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- h. weil die Kündigung unter Verletzung von Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995<sup>5</sup> (GlG) erfolgte.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Gründe oder missbräuchlich gekündigt, so kann die gekündigte Partei eine Entschädigung von maximal einem Jahreslohn verlangen.

#### **Art. 14** Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die Swissmedic das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie bei freiwilligem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst: während der Dauer der Arbeitsverhinderung und, wenn diese mehr als zwei Arbeitswochen beträgt, während vier Wochen davor und vier Wochen danach;
- b. bei Krankheit oder unverschuldetem Unfall: während drei Monaten bis zum vollendeten fünften Anstellungsjahr, danach während sechs Monaten;
- c. bei Schwangerschaft: während der Schwangerschaft sowie sechzehn Wochen nach der Niederkunft;
- d. bei von der Swissmedic bewilligten Hilfsaktionen im Ausland: während der Dauer der Arbeitsverhinderung;

- e. weil die angestellte Person in guten Treuen Anzeige oder Meldung nach Artikel 75a HMG erstattete oder gestützt auf diese Bestimmung als Zeuge oder Zeugin aussagte.

<sup>2</sup> Die Kündigung während einer Sperrfrist nach Absatz 1 ist nichtig. Das Arbeitsverhältnis dauert unverändert weiter.

<sup>3</sup> Im Fall einer Kündigung wegen einer Anzeige oder Meldung nach Absatz 1 Buchstabe e kann die gekündigte Person anstelle der Weiterbeschäftigung eine Entschädigung von maximal einem Jahreslohn verlangen.

<sup>4</sup> Die Frist einer vorgängig ausgesprochenen Kündigung steht während einer Sperrfrist still und erstreckt sich bis zum Ende des Monats, in dem die so verlängerte Kündigungsfrist endet.

### **Art. 15**            Fristlose Auflösung

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Die fristlose Auflösung muss schriftlich begründet werden.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung:

- a. durch die Swissmedic schuldet sie den Lohn, der bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist geschuldet wäre, abzüglich Einkünfte, die die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter anderweitig erzielt oder zu erzielen absichtlich unterlassen hat;
- b. durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter schuldet die kündigende Person den vollen Ersatz des Schadens, welcher der Swissmedic durch die Kündigung nachweislich entstanden ist.

<sup>4</sup> Wer ungerechtfertigt fristlos entlassen worden ist, kann zudem eine Entschädigung von maximal einem Jahreslohn verlangen.

## **3. Abschnitt: Lohn, Zulagen und weitere Leistungen**

### **Art. 16**            Grundsätze

<sup>1</sup> Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemessen sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Sie setzen sich aus einem Funktionslohn und einem individuellen Lohnanteil zusammen.

<sup>2</sup> Die Summe von Funktionslohn und individuellem Lohnanteil beträgt höchstens 320 000 Franken brutto im Jahr (Stand 1.1.2019).

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

**Art. 17** Funktionslohn

<sup>1</sup> Der Lohn der einzelnen Funktionen wird nach einem einheitlichen Bewertungsverfahren in einem Reglement festgelegt. Zuständig ist:

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

<sup>2</sup> Das zuständige Organ kann ausnahmsweise einer Funktion einen höheren Lohn zuweisen, wenn für die betreffende Funktion auf dem Arbeitsmarkt wesentlich höhere Löhne bezahlt werden.

**Art. 18** Individueller Lohnanteil

<sup>1</sup> Der individuelle Lohnanteil bestimmt sich nach der Erfahrung und der Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie dem Erreichen der vereinbarten Ziele.

<sup>2</sup> Er beträgt höchstens 60 Prozent des Funktionslohns.

<sup>3</sup> Die Geschäftsleitung regelt das Verfahren für die Zielvereinbarung und die Beurteilung der Leistungen.

**Art. 19** Nebenleistungen und Spesen

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der Erstattung des Halbtaxabonnements der SBB werden keine Nebenleistungen entrichtet.

<sup>2</sup> Die Geschäftsleitung legt den Ersatz der durch die Ausführung der Arbeit notwendigen Auslagen in einem Reglement fest.

**Art. 20** Betreuungszulage

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zusätzlich zu den gesetzlichen Familienzulagen Anspruch auf eine ergänzende Zulage für jedes Kind, das in ihrer Obhut steht und zu dem sie ein Kindesverhältnis haben. Diesen Kindern gleichgestellt sind Stief- und Pflegekinder, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter finanziell abhängig sind. Die gesetzliche Familienzulage und die ergänzende Zulage bilden zusammen die Betreuungszulage.

<sup>2</sup> Die Höhe der ergänzenden Zulage wird jährlich im Rahmen des Budgets festgelegt.

<sup>3</sup> Die ergänzende Zulage wird bis zum vollendeten 16. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für Kinder in Ausbildung wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

**Art. 21** Treueprämien

<sup>1</sup> Nach je fünf Anstellungsjahren bei der Swissmedic wird eine Treueprämie ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Höhe der Treueprämie beträgt abgestuft nach Anstellungsdauer maximal 20 Tage bezahlten Urlaub.

<sup>3</sup> Die Treueprämien können ganz oder teilweise ausbezahlt werden.

#### **Art. 22** Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> Die Teuerung kann angemessen ausgeglichen werden. Der Umfang des Teuerungsausgleichs wird jährlich im Rahmen des Budgets beschlossen.

<sup>2</sup> Vor der Beschlussfassung über den Teuerungsausgleich und allfälliger weiterer Lohnmassnahmen verhandelt die Swissmedic mit den Personalverbänden.

### **4. Abschnitt: Lohnfortzahlung**

#### **Art. 23** Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall während 730 Tagen Anspruch auf Fortzahlung des bisherigen Lohnes und der Betreuungszulage, sofern ein Arztzeugnis vorliegt und die ärztlichen Anordnungen befolgt werden. Swissmedic kann eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt veranlassen.

<sup>2</sup> Der Lohnanspruch kann gekürzt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat, sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt hat oder ein Wagnis eingegangen ist.

<sup>3</sup> Arbeitet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit zwischenzeitlich wieder, so verlängert sich die Frist nach Absatz 1 um die Anzahl Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet wird und die Anforderungen gemäss Funktionsbeschrieb erfüllt werden.

<sup>4</sup> Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls beginnt die Frist nach Absatz 1 neu zu laufen. Das erneute Auftreten einer Krankheit oder von Unfallfolgen gilt als neue Krankheit beziehungsweise neuer Unfall, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zuvor während mindestens eines Jahres ununterbrochen entsprechend dem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Kurze Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt.

<sup>5</sup> Nach Ablauf der Frist nach Absatz 1 sowie gegebenenfalls einer Verlängerung nach Absatz 3 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Lohnanspruch mehr.

<sup>6</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

#### **Art. 24** Massnahmen bei Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schöpft die Swissmedic alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

<sup>2</sup> Sie kann geeignete Fachstellen einbeziehen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.

#### **Art. 25**            Militär-, Schutz- und Zivildienst

Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst haben die Dienstpflichtigen Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohnes und der Betreuungszulage.

#### **Art. 26**            Tod von Mitarbeitenden

Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters entrichtet die Swissmedic den bisherigen Lohn für den laufenden sowie für zwei weitere Monate, sofern die verstorbene Person eine Ehegattin oder einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin oder einen eingetragenen Partner, minderjährig Kinder oder andere unterstützungs-pflichtige Personen hinterlässt.

#### **Art. 27**            Ersatzanspruch

Leistungen von Versicherungen werden an die Lohnfortzahlung angerechnet.

### **5. Abschnitt: Berufliche Vorsorge**

#### **Art. 28**            Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Bestimmungen des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>6</sup> und des 4b. Abschnitts des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>7</sup> gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

<sup>2</sup> Der für die Versicherung massgebende Lohn entspricht dem Lohn nach Artikel 16 einschliesslich des Teuerungsausgleichs nach Artikel 22. Nicht versichert werden Betreuungszulagen nach Artikel 20, Prämien nach Artikel 21 und Abgeltungen nach Artikel 33.

#### **Art. 29**            Zusammensetzung, Organisation und Entschädigung des paritätischen Organs des Vorsorgewerks

<sup>1</sup> Das paritätische Organ des Vorsorgewerks setzt sich aus je zwei Vertreterinnen oder Vertretern des Personals und der Swissmedic zusammen.

<sup>2</sup> Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich, sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

<sup>6</sup> SR 172.222.1

<sup>7</sup> SR 172.220.1

<sup>3</sup> Das paritätische Organ konstituiert sich selbst. Es wählt das Präsidium für jeweils zwei Jahre abwechselnd aus dem Kreis der Vertreterinnen und Vertreter des Personals und der Swissmedic.

<sup>4</sup> Das paritätische Organ versammelt sich, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber einmal pro Jahr. Es wird vom Präsidium oder auf Begehren von mindestens zwei Mitgliedern einberufen.

<sup>5</sup> Das paritätische Organ ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Präsidium mit Stichentscheid. Zirkulationsbeschlüsse sind zulässig. Die Beschlüsse werden protokolliert.

<sup>6</sup> Die Mitgliedschaft im paritätischen Organ wird nicht entschädigt.

### **Art. 30**            Amtsdauer und Wahl des paritätischen Organs

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

<sup>2</sup> Die Vertreterinnen und Vertreter der Swissmedic werden von der Geschäftsleitung ernannt.

<sup>3</sup> Die Vertreterinnen und Vertreter des Personals werden in einem schriftlichen und geheimen Wahlgang mit einfachem Mehr gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

<sup>4</sup> Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden, die im Vorsorgewerk versichert sind.

<sup>5</sup> Mitglieder des Institutsrats und der Geschäftsleitung sind nicht als Vertreterinnen und Vertreter des Personals wählbar.

<sup>6</sup> Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses endet die Mitgliedschaft im paritätischen Organ. Die Nachfolgerin oder der Nachfolger wird für den Rest der Amtsdauer gewählt.

### **Art. 31**            Überbrückungsrente

<sup>1</sup> Bezieht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine ganze oder eine halbe Überbrückungsrente, so beteiligt sich die Swissmedic an deren Finanzierung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Altersrücktritt mindestens fünf Jahre gedauert hat.

<sup>2</sup> Die Swissmedic finanziert:

- a. 50 Prozent, wenn der massgebende Lohn weniger als 80 000 Franken beträgt;
- b. 25 Prozent, wenn der massgebende Lohn zwischen 80 000 und 120 000 Franken beträgt;
- c. 10 Prozent, wenn der massgebende Lohn mehr als 120 000 Franken beträgt.

## 6. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

### Art. 32 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit beträgt bei Vollzeitbeschäftigung 41 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup> Die Geschäftsleitung erlässt ein Reglement über die Gestaltung der Arbeitszeit und die Arbeitszeitmodelle.

### Art. 33 Überstunden und Überzeit

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit können die Vorgesetzten unter Wahrung einer angemessenen Frist Überstunden oder Überzeit anordnen oder bewilligen. Sie planen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Abbau angeordneter oder bewilligter Überstunden oder Überzeit.

<sup>2</sup> Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr dürfen höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.

<sup>3</sup> Geleistete Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

<sup>4</sup> Können Überstunden nicht kompensiert werden, so entrichtet die Swissmedic dafür den Normallohn ohne Zuschlag. Überzeit, die nicht kompensiert werden kann, wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent vergütet.

<sup>5</sup> Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden und Überzeit im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.

### Art. 34 Nacharbeit, Arbeit an arbeitsfreien Tagen

<sup>1</sup> Wird Nacharbeit oder Arbeit an arbeitsfreien Tagen angeordnet, so wird die Arbeitszeit mit dem Faktor 1,25 multipliziert; sie wird durch Freizeit ausgeglichen.

<sup>2</sup> Als Nacharbeit gilt die zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeit.

### Art. 35 Ferien, Urlaub und arbeitsfreie Tage

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 50 und mehr Altersjahren und Jugendliche unter 20 Jahren haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>3</sup> Samstag und Sonntag sind arbeitsfrei. Arbeitsfrei sind ferner: 1. und 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 24.–26. Dezember und 31. Dezember.

<sup>4</sup> Die Swissmedic regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit Elternschaft und andern familiären Verpflichtungen.

**Art. 36** Mutterschaft

Die Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft Anspruch auf vier Monate bezahlten Mutterschaftsurlaub. Davon können sie höchstens vier Wochen unmittelbar vor der Niederkunft beziehen. Der Rest ist unmittelbar nach der Niederkunft zu beziehen.

**7. Abschnitt: Bearbeitung und Schutz von Personendaten****Art. 37** Grundsätze

<sup>1</sup> Die Swissmedic kann zum Zweck der Personalführung Datensammlungen mit Personendaten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

<sup>2</sup> Sie ist als Inhaberin der Datensammlungen für die von ihr bearbeiteten Daten verantwortlich.

<sup>3</sup> Die Geschäftsleitung erlässt für die Datensammlungen die notwendigen Bearbeitungsreglemente und führt eine Liste der Datensammlungen. Diese Liste wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Personalverbände, die sie vertreten, werden vor der Einführung oder der Änderung einer Datensammlung angehört.

**Art. 38** Auskunftsrecht und Datenberichtigung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Auskunft verlangen über die Daten, die über sie in einer Datensammlung bearbeitet werden. Die Auskunft wird kostenlos erteilt.

<sup>2</sup> Sie können schriftlich Dritte ermächtigen, ihre Daten einzusehen oder Auskünfte über Daten einzuholen, die über sie bearbeitet werden.

<sup>3</sup> Ergibt sich, dass Daten unrichtig oder unvollständig sind oder dass sie dem Zweck der Bearbeitung nicht entsprechen, so müssen die Verantwortlichen für die Datensammlung sie umgehend berichtigen oder vernichten.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen der Datenschutzgesetzgebung über das Auskunftsrecht bleiben vorbehalten.

**Art. 39** Veröffentlichung und Weitergabe von Daten

<sup>1</sup> Personendaten dürfen im Intranet, in einem internen Publikationsorgan oder am Anschlagbrett mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters veröffentlicht werden. Besonders schützenswerte Personendaten werden nicht veröffentlicht.

<sup>2</sup> An Dritte, insbesondere an neue Arbeitgeber, an Bank- und Kreditinstitute oder an Vermieterinnen und Vermieter, dürfen Daten nur mit schriftlicher Zustimmung der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters im Einzelfall weitergegeben werden. Die Zustimmung gilt als gegeben, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Swissmedic als Referenz zur Auskunftserteilung bezeichnet hat.

<sup>3</sup> Die Datenweitergabe beschränkt sich auf die für den Zweck der Anfrage notwendige Information.

#### **Art. 40**      Bearbeitungsgrundsätze

<sup>1</sup> Der Personaldienst bearbeitet die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Daten, insbesondere Informationen aus den Bewerbungsunterlagen, dem Arbeitsvertrag, der Stellenbeschreibung und den Personalbeurteilungsformularen, sowie die auf einer Personalbeurteilung beruhenden Entscheide, die Abwesenheiten, die Arztzeugnisse, die Ergebnisse von Persönlichkeitstests und Abklärungstests zur Potenzialermittlung und die Auszüge aus öffentlichen Registern.

<sup>2</sup> Die Vorgesetzten bearbeiten die zur Beurteilung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlichen Daten, insbesondere die Personalbeurteilungsformulare.

<sup>3</sup> Persönlichkeitstests sowie Abklärungstests zur Potenzialermittlung dürfen nur mit Einwilligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Daten von nicht berücksichtigten Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern werden mit Ausnahme des Bewerbungsschreibens ohne anderslautende Vereinbarung nach Beendigung des Bewerbungsverfahrens zurückgesandt. Sie können länger aufbewahrt werden, wenn sie für die Behandlung von Beschwerden nach Artikel 13 Absatz 2 GlG<sup>8</sup> benötigt werden.

#### **Art. 41**      Datenzugriff im Abrufverfahren

Mit Ausnahme von besonders schützenswerten Personendaten nach Artikel 3 Buchstabe c des Datenschutzgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>9</sup> (DSG) und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSG kann der Datenzugriff im Abrufverfahren vorgesehen werden für:

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals.

<sup>8</sup> SR 151.1

<sup>9</sup> SR 235.1

**Art. 42**            Datensicherheit

<sup>1</sup> Die in Papierform gesammelten Daten sind unter Verschluss zu halten.

<sup>2</sup> Die Geschäftsleitung legt die Sicherheitsmassnahmen für die elektronischen Datensammlungen fest.

**8. Abschnitt: Treue- und Verhaltenspflichten****Art. 43**            Sorgfalts- und Treuepflicht

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die Interessen der Swissmedic in guten Treuen und nach bestem Wissen und Können zu wahren.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhalten und äussern sich in einer Weise, die das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Swissmedic wahrt, und unterlassen alles, was diese gefährden könnte. Sie vermeiden Konflikte zwischen eigenen Interessen und solchen der Swissmedic und legen die Interessenkonflikte offen, wenn diese sich nicht vermeiden lassen.

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

**Art. 44**            Wechsel zu einer Firma mit einer Bewilligung nach Artikel 5 oder 18 des Heilmittelgesetzes

<sup>1</sup> Wechseln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Firma mit einer Bewilligung nach Artikel 5 oder 18 HMG, so müssen sie spätestens bei Vertragsschluss oder bei Annahme des Mandats die Swissmedic informieren.

<sup>2</sup> Die Swissmedic kann zur Vermeidung von Interessenkonflikten Massnahmen treffen, namentlich die Zuweisung einer anderen Funktion, den Ausstand oder die Freistellung.

<sup>3</sup> Die Direktorin oder der Direktor wird während der Kündigungsfrist freigestellt, sofern sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist für Firmen mit einer Bewilligung nach Artikel 5 oder 18 HMG tätig sein wird.

**Art. 45**            Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen über solche Angelegenheiten als Zeuginnen und Zeugen, Partei oder gerichtliche Sachverständige nur aussagen, wenn der Institutsrat für die Geschäftsleitungsmitglieder und die Direktorin oder der Direktor für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie dazu ermächtigt. Keine Ermächtigung ist erforderlich, wenn die Aussagen Tatsachen betreffen, die eine

Anzeigespflicht der Mitarbeitenden nach Artikel 302 der Strafprozessordnung<sup>10</sup> oder nach Artikel 75a Absatz 1 oder 2 HMG begründen.

<sup>3</sup> Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.

**Art. 46** Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes einer Bewilligung der Swissmedic, wenn die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder einer Beeinträchtigung ihrer Aufgabenerfüllung für die Swissmedic besteht.

<sup>2</sup> Sie informieren in Zweifelsfällen ihre Vorgesetzten.

**Art. 47** Annahme von Geschenken, Einkommen aus Tätigkeiten zugunsten Dritter, Ordensannahme

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen für sich oder andere keine Geschenke oder Vergünstigungen annehmen oder sich versprechen lassen, die im Zusammenhang mit der Anstellung bei der Swissmedic stehen könnten; ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

<sup>2</sup> Sie haben Einkommen aus Tätigkeiten, die sie zugunsten Dritter aufgrund des Arbeitsverhältnisses ausüben, ganz oder teilweise der Swissmedic abzuliefern.

<sup>3</sup> Die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat sowie die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Behörden sind verboten.

**Art. 48** Ausstand

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten haben, treten in den Ausstand, wenn:

- a. sie in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b. ihre Ehepartnerinnen oder Ehepartner oder ihre eingetragenen Partnerinnen oder Partner eine leitende oder überwachende Tätigkeit in einer vom Entscheid direkt betroffenen Partei ausüben;
- c. sie für eine vom Entscheid direkt betroffene Partei in der fraglichen Sache tätig waren;
- d. sie aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.

<sup>2</sup> Ausstandspflichtige müssen von sich aus ihre Interessenbindungen offenlegen. Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheit ihrer direkt vorgesetzten Person.

<sup>10</sup> SR 312.0

## 9. Abschnitt: Rechtspflege

### Art. 49 Verfahren

Einigen sich die Parteien im Streitfall nicht, so erlässt die Swissmedic eine Verfügung. Zuständig ist die Direktorin oder der Direktor, für Mitglieder der Geschäftsleitung der Institutsrat.

### Art. 50 Verjährung

Die Verjährung für Forderungen aus dem Arbeitsvertrag tritt unabhängig vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein:

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

## 10. Abschnitt: Schlussbestimmungen

### Art. 51 Regelungen der Swissmedic

Die Geschäftsleitung erlässt die Ausführungsreglemente zu dieser Verordnung.

### Art. 52 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

4. Mai 2018

Im Namen des Institutsrats

Der Präsident: Stéphane Rossini