
Gültig ab 1. Juli 2008

Gestützt auf Artikel 24 Buchstabe h des Bundesgesetzes über die Schweizerische Exportrisikoversicherung (SERVG) sowie Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung über die Schweizerische Exportrisikoversicherung (SERV-V)

(Genehmigt durch den Bundesrat am 30. Mai 2008)

Inhaltsverzeichnis

1	Abschnitt: Allgemeines.....	3
2	Abschnitt: Lohngestaltung und Spesen.....	4
3	Abschnitt: Sozialversicherungen und Sozialleistungen.....	6
4	Abschnitt: Sorgfalts- und Geheimhaltungspflicht.....	6
5	Abschnitt: Verantwortlichkeit.....	7
6	Abschnitt: Personalvertretung.....	7
7	Abschnitt: Schlussbestimmungen.....	7

1 Abschnitt: Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SERV,

- a. die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind;
- b. die in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind, das mehr als drei Monate dauert.

Art. 2 Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag

1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der SERV und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird geregelt:

- a. mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag;
- b. mit vorliegendem Reglement sowie mit den Ausführungsbestimmungen gemäss Artikel 6 des vorliegenden Reglements;
- c. nach Obligationenrecht (SR 220);
- d. nach Arbeitsgesetz (SR 822.11).

2 Der Arbeitsvertrag regelt mindestens die folgenden Punkte:

- a. Art des Arbeitsverhältnisses, Dauer, Probezeit und Kündigungsmodalitäten;
- b. Funktion, Aufgabenbereich und Beschäftigungsgrad;
- c. Lohn;
- d. Sozialleistungen.

Art. 3 Personalpolitik

1 Die SERV sorgt für einen zweckmässigen, wirtschaftlichen und sozial verantwortbaren Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2 Sie trifft insbesondere geeignete Massnahmen

- a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal,
- b. zur Förderung und Weiterentwicklung des Personals sowie zur Förderung des Kadernachwuchses,
- c. zur Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann,
- d. zum Schutz von Persönlichkeit und Gesundheit und
- e. zur Sicherstellung der transparenten Information des Personals.

3 Sie verfügt über zweckmässige und moderne Instrumente der Personalpolitik und der Personalführung, insbesondere über das Instrument des Mitarbeitergesprächs. Sie sorgt für die Aktualisierung und Weiterentwicklung dieser Instrumente.

4 Sie schafft schriftliche Grundlagen zu den Grundsätzen der Personalpolitik. Sie kommuniziert diese transparent.

Art. 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Während einer vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist mindestens sieben Kalendertage; das Anstellungsverhältnis endet am Ende einer Kalenderwoche.

2 Für die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Fristen:

- a. im 1. Dienstjahr 1 Monat;
- b. im 2. & 3. Dienstjahr 2 Monate;
- c. ab dem 4. Dienstjahr 3 Monate.

³ Die Kündigungsfristen für Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeiter können unter Beachtung der Mindestvorschriften des OR abweichend von den Fristen gemäss Absatz 2 geregelt werden.

4 Die Direktion hört die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter im Falle einer Kündigung vorgängig an.

Art. 5 Datenschutz

Die SERV beachtet bei der Bearbeitung von Personaldaten die bundesrechtlichen Grundlagen, insbesondere die Verordnung vom 3. Juli 2001 über den Schutz von Personaldaten in der Bundesverwaltung (SR 172.220.111.4).

Art. 6 Ausführungsbestimmungen

Der Verwaltungsrat erlässt Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement, insbesondere:

- a. Allgemeine Anstellungsbedingungen;
- b. Arbeitszeitreglement;
- c. Spesenreglement;
- d. Bestimmungen über die Entlohnung.

2 Abschnitt: Lohngestaltung und Spesen

Art. 7 Grundsätze

1 Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemessen sich nach Funktion, Anforderungen, Verantwortung und Erfahrung sowie nach der Leistung.

2 Die Löhne der Lernenden richten sich nach den Empfehlungen der entsprechenden Berufsverbände und der regionalen Praxis.

Art. 8 Lohnsystem

Der Lohn setzt sich aus dem Basislohn und einem variablen Lohnanteil zusammen.

Art. 9 Basislohn

1 Der Basislohn richtet sich nach Funktion und Anforderungen bezüglich der zu erfüllenden Aufgaben sowie nach Verantwortung und Erfahrung.

2 Der Basislohn der Direktorin oder des Direktors bewegt sich zwischen mindestens 75% und 100% der Lohnklasse 37 gemäss Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (172.220.111.3).

3 Der Lohn für das Personal wird so festgesetzt, dass die SERV geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren und halten kann.

Art. 10 Variabler Lohnanteil

1 Der variable Lohnanteil bemisst sich nach der Erfüllung von qualitativen und quantitativen Zielen gemäss Zielvereinbarung. Relevant sind insbesondere der durch die Mitarbeitenden beeinflussbare Unternehmenserfolg, die Teamleistung und die individuellen Leistungs- und Verhaltensziele.

2 Der effektive variable Lohnanteil wird nach Abschluss des Geschäftsjahres aufgrund der erfolgten Leistungsbeurteilung und des relevanten Gesamtergebnisses der SERV festgelegt.

Art. 11 Zielvereinbarung

1 Die quantitativen und qualitativen Ziele werden jährlich im Rahmen einer Zielvereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der oder dem Vorgesetzten festgelegt.

2 Über die zu erreichenden Ziele werden regelmässig Gespräche geführt. Die Zielerreichung wird im Rahmen des Mitarbeitergesprächs beurteilt.

Art. 12 Mitarbeitergespräch und Qualifikation

1 Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich ein Mitarbeitergespräch.

2 Das Mitarbeitergespräch enthält eine Qualifikation, die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Zielvereinbarung für die Festsetzung ihres Lohns mitzubewerksichtigen ist.

Art. 13 Spontanprämie

Für besondere Leistungen können Spontanprämien ausgerichtet werden.

Art. 14 Pauschalspesen

Es können Pauschalspesen ausgerichtet werden. Sie dürfen die von den Steuerbehörden anerkannten Maximalbeträge nicht überschreiten.

3 Abschnitt: Sozialversicherungen und Sozialleistungen

Art. 15 Pensionskasse

1 Das Personal der SERV ist bei der Pensionskasse der Verbände der Maschinenindustrie (VSM-PK) versichert.

2 Der Verwaltungsrat kann nach Anhörung des Personals einen Wechsel der Pensionskasse beschliessen, sofern dies aufgrund unternehmerischer Rahmenbedingungen erforderlich ist und mit eigenen Mitteln finanziert werden kann.

Art. 16 Übrige Personenversicherungen

1 Die SERV schliesst für ihr Personal eine über die obligatorische Unfallversicherung hinausgehende Unfallversicherung (UVG-Zusatzversicherung) ab. Sie übernimmt die entsprechenden Versicherungsprämien.

2 Die SERV schliesst für ihr Personal eine Krankentaggeldversicherung ab. Sie übernimmt die entsprechenden Versicherungsprämien.

Art.17 Lohnfortzahlung

1 Bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf die Fortzahlung von 100 Prozent des Lohnes:

- a. im 1. Dienstjahr für 1 Monat;
- b. im 2. – 3. Dienstjahr für 2 Monate;
- c. im 4. – 9. Dienstjahr für 3 Monate;
- d. im 10. – 14. Dienstjahr für 4 Monate;
- e. im 15. – 19. Dienstjahr für 5 Monate;
- f. ab 20. Dienstjahr für 6 Monate.

2 Nach Ablauf der jeweiligen Frist werden ausschliesslich die Leistungen der Taggeldversicherung ausgerichtet. Diese richten sich nach den Versicherungsbestimmungen.

4 Abschnitt: Sorgfalts- und Geheimhaltungspflicht

Art. 18

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der SERV in guten Treuen und nach bestem Wissen und Können zu wahren.

2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über sämtliche ihnen bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der SERV Stillschweigen zu bewahren.

5 Abschnitt: Verantwortlichkeit

Art. 19

Die Haftung und die Strafverfolgung richten sich nach Artikel 19 des Verantwortlichkeitsgesetzes vom 14. März 1958 (SR 170.32). Vorbehalten bleibt die Organhaftung der Direktorin oder des Direktors.

6 Abschnitt: Personalvertretung

Art. 20 Personalausschuss

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SERV können zur Vertretung ihrer Anliegen einen Personalausschuss bilden.

2 Der Personalausschuss organisiert sich selber.

Art. 21 Personalverbände

1 Die Personalverbände vertreten grundlegende Anliegen des Personals gegenüber der SERV. Sie sind zur Vertretung ihrer Mitglieder in individuellen Personalangelegenheiten berechtigt.

2 Sie können bei wesentlichen Änderungen der Anstellungsbedingungen konsultiert werden.

3 Sofern dieses Reglement keine anders lautenden Bestimmungen enthält, gilt Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1) zur Mitwirkung und Sozialpartnerschaft sinngemäss.

7 Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 22 Übergangsregelung Zielvereinbarungen

Die Zielvereinbarungen sind erstmals bis spätestens 31.12.2007 abzuschliessen.

Im Namen des Verwaltungsrates:

Zürich, 16. Juni 2008

Sig. Verwaltungsratspräsident Jaggi