

# Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH)<sup>1</sup>

vom 15. März 2001 (Stand am 1. Juli 2008)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

---

*Der ETH-Rat,*

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG)  
vom 24. März 2000<sup>2</sup>

sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000<sup>3</sup>  
zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG),

*verordnet:*

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

**Art. 1**                   Gegenstand und Geltungsbereich  
(Art. 2 BPG)

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs.

<sup>2</sup> Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

a.<sup>4</sup> die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>5</sup>;

a<sup>bis</sup>.<sup>6</sup> die Arbeitsverhältnisse der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der beiden ETH, soweit in der Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003<sup>7</sup> nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

AS 2001 1789

<sup>1</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>2</sup> SR 172.220.1

<sup>3</sup> SR 172.220.11

<sup>4</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>5</sup> SR 414.110

<sup>6</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>7</sup> SR 172.220.113.40

- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978<sup>8</sup> über die Berufsbildung unterstehen.

## Art. 2 Zuständigkeiten

(Art. 3 BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse sowie für sämtliche mit den Arbeitsverhältnissen zusammenhängenden Entscheide betreffend:

- a. die Mitglieder der Anstaltsleitungen;
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates;
- c.<sup>9</sup> die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats der ETH-Beschwerdekommision; die Entscheide werden im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kommission getroffen.

<sup>2</sup> Er kann die Befugnis nach Absatz 1 Buchstaben b und c an seine Präsidentin beziehungsweise seinen Präsidenten oder an seine Generalsekretärin beziehungsweise seinen Generalsekretär abtreten.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Die Schulleitungen der ETH und die Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten sind zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für sämtliche mit diesen Arbeitsverhältnissen zusammenhängenden Entscheide.<sup>11</sup>

<sup>4</sup> Der ETH-Rat ist zuständig für den Vollzug dieser Verordnung für seine eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>5</sup> ...<sup>12</sup>

## Art. 3 Regelung von Einzelheiten

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln soweit erforderlich die Einzelheiten für ihr Personal, wenn nicht eine andere Stelle mit deren Regelung beauftragt ist.

<sup>2</sup> Sie geben diese Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt.

<sup>8</sup> [AS 1979 1687, 1985 660 Ziff. I 21, 1987 600 Art. 17 Ziff. 3, 1991 857 Anhang Ziff. 4, 1992 288 Anhang Ziff. 17 2521 Art. 55 Ziff. 1, 1996 2588 Anhang Ziff. 1 und Art. 25 Abs. 2, 1998 1822 Art. 2, 1999 2374 Ziff. I 2, 2003 187 Anhang Ziff. II 2]. Siehe heute: das BG vom 13. Dez. 2002 (SR 412.10).

<sup>9</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>10</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>11</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>12</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

## **2. Kapitel: Personalpolitik**

### **1. Abschnitt: Grundsatz**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für:

- a. eine fortschrittliche und soziale Personalpolitik;
- b. attraktive Arbeitsbedingungen, die national und international konkurrenzfähig sind;
- c. einen zweckmässigen sowie wirtschaftlich und sozial verantwortlichen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- d. die Gewinnung und Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Die Personalpolitik berücksichtigt die Zielsetzungen von Lehre, Forschung und Dienstleistungen, wie sie in der ETH-Gesetzgebung definiert sind. Sie orientiert sich an der Personalpolitik des Bundesrates sowie an der Vereinbarung der Sozialpartner.

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sind für die Umsetzung der Personalpolitik verantwortlich. Sie treffen die erforderlichen organisatorischen und personellen Massnahmen in ihrem Bereich.

### **2. Abschnitt: Personalentwicklung**

#### **Art. 5** Verantwortung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten fördern die Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steigern damit die Qualität ihrer Leistungen, erweitern die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verbessern deren Arbeitsmarktfähigkeit.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechend weiterzubilden und sich auf Veränderungen einzustellen.

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten beteiligen sich angemessen an den Aufwendungen für die Weiterbildung. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten können in Ausbildungsvereinbarungen festgehalten werden.

#### **Art. 6** Förderung des akademischen Mittelbaus

(Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten erstellen Laufbahnkonzepte für die Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten sowie für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Art. 7** Personalgespräch

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal jährlich ein Personalgespräch. Dieses dient der Standortbestimmung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Beurteilung ihrer Leistung und bietet Gelegenheit für Rückmeldungen zum Führungsverhalten der Vorgesetzten.

<sup>2</sup> Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

- a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;
- b. die Arbeitssituation;
- c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen;
- d.<sup>13</sup> die Einleitung angemessener Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach festgelegten Kriterien beurteilt.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äussern sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten. Die Rückmeldungen dienen den Vorgesetzten für die Entwicklung der Organisationseinheit.

<sup>5</sup> ...<sup>14</sup>

**Art. 8** Managemententwicklung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. c BPG)

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten erstellen Programme für die Managemententwicklung. Diese haben zum Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Kaderfunktionen zu befähigen und die Führung auf allen Stufen, insbesondere in Lehre, Forschung und Dienstleistung, zu fördern.

**Art. 9** Schutz der Persönlichkeit

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens, das jede Diskriminierung ausschliesst.

<sup>2</sup> Sie verhindern durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen, insbesondere:

- a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;
- b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.

<sup>13</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>14</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bestimmen eine Stelle, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich benachteiligt oder diskriminiert fühlen, berät und unterstützt. Diese Stelle ist bei ihrer Aufgabenerfüllung nicht an Weisungen gebunden.

#### **Art. 10** Gleichstellung von Frau und Mann

(Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen gezielt Massnahmen, um die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen.

<sup>2</sup> Sie schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und treffen Massnahmen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen.

#### **Art. 11** Weitere Massnahmen

(Art. 4 Abs. 2 Bst. e, f, h–k, 32 Bst. d BPG)

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen für ihren Bereich geeignete Massnahmen:

- a. zur Förderung der Mehrsprachigkeit, zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften sowie zur Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften;
- b. im Bereich der Chancengleichheit der Behinderten, insbesondere zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
- c. zur Förderung eines ökologischen, gesundheits- und sicherheitsbewussten Verhaltens ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz;
- d. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;
- e. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- f. zu einer umfassenden und rechtzeitigen Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung**

#### **Art. 12** (Art. 5 BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat koordiniert im Rahmen seiner in Artikel 4 formulierten Grundsätze die von den beiden ETH und den Forschungsanstalten entwickelte Personalpolitik.

<sup>2</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten überprüfen periodisch, ob die Ziele des BPG und der Personalverordnung ETH-Bereich erreicht worden sind. Sie erstatten darüber dem ETH-Rat Bericht.

<sup>3</sup> Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Durchführung des Personalgesprächs;
- e.<sup>15</sup> die Anwendung des Lohnsystems.

<sup>4</sup> Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement des Innern Bericht.

## **4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft**

### **Art. 13** (Art. 33 BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen alle erforderlichen Massnahmen zur Sicherung einer intakten Sozialpartnerschaft.

<sup>2</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten schliessen mit den Sozialpartnern periodisch eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit und die personalpolitischen Ziele ab.

<sup>3</sup> Die Sozialpartner können gestützt auf die Vereinbarung eine Überprüfung dieser Verordnung verlangen.

<sup>4</sup> An den beiden ETH und an den Forschungsanstalten können Personalkommissionen gebildet werden, wenn die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies wünscht.

## **3. Kapitel: Arbeitsverhältnis**

### **1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung**

#### **Art. 14** Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)

<sup>1</sup> Offene Stellen werden in geeigneten Medien der Massenkommunikation ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Wenn eine interne Ausschreibung eine ausreichende Wettbewerbssituation gewährleistet oder der rechtsgleiche Zugang zu einer Stelle nicht gefährdet ist, kann von einer öffentlichen Ausschreibung ausnahmsweise abgesehen werden. Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln für ihren Bereich die Einzelheiten und die Kompetenzordnung.

#### **Art. 15** Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

<sup>15</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

**Art. 16**           Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die zuständige Stelle und die anzustellende Person.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln:

- a.   Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b.   der Arbeitsbereich;
- c.   die Probezeit;
- d.   der Beschäftigungsgrad;
- e.   der Lohn und die Form der Lohnzahlung;
- f.   die berufliche Vorsorge;
- g.   die Kündigungsfristen.

<sup>3</sup> Zusätzlich zum Arbeitsvertrag erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung.

**Art. 17**           Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

<sup>1</sup> Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

<sup>2</sup> Bei Vertragsänderungen werden grundsätzlich einvernehmliche Lösungen angestrebt. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Vertragsänderung ab, kann die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 12 BPG vorgenommen werden.

**Art. 18**           Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt für alle Arbeitsverhältnisse in der Regel drei Monate. Sie kann in begründeten Fällen bis auf sechs Monate verlängert werden.

<sup>2</sup> Bei einem Stellenwechsel innerhalb des ETH-Bereiches sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

**Art. 19**           Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

- a.   Assistentinnen und Assistenten;
- b.   Oberassistentinnen und Oberassistenten;
- c.   Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten;
- d.   wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden;

- e. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.

<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 14 BPG abgeschlossen werden.

## **Art. 20** Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

<sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse werden nach den Bestimmungen von Artikel 9 Absatz 2 BPG in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

<sup>2</sup> Assistentinnen und Assistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

<sup>3</sup> Oberassistentinnen und Oberassistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

<sup>4</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre, in Forschungsprojekten sowie in wissenschaftlichen Grossprojekten können insgesamt höchstens neun Jahre befristet angestellt werden.<sup>16</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>17</sup>

<sup>6</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse, die ausschliesslich Infrastrukturaufgaben beinhalten, dürfen insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten.

<sup>7</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als fünf Jahre befristet angestellt sind, und ihre direkten Vorgesetzten arbeiten gemeinsam nach spätestens vier Jahren eine schriftliche Laufbahnplanung aus. Diese wird nach spätestens drei Jahren überarbeitet.

## **2. Abschnitt: Umstrukturierungen**

### **Art. 21** Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 12, 19, 31 und 33 BPG)

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten führen Umstrukturierungen sozialverträglich durch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen das Ihre zur erfolgreichen Verwirklichung von Umstrukturierungen bei, insbesondere durch aktive Mitarbeit an den Massnahmen und das Entwickeln von Eigeninitiative.

<sup>2</sup> Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

- a. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Massnahmen der Arbeitszeitgestaltung;
- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;

<sup>16</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>17</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).



- c. die Vermittlung von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d. die Umschulung und berufliche Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Sozialpartner offen, umfassend und rechtzeitig.

<sup>4</sup> Zuständig für die Ausarbeitung und die Unterzeichnung des Sozialplanes mit den Personalverbänden ist der ETH-Rat.

#### **Art. 22** Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens vom vollendeten 55. Altersjahr an vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.

<sup>2</sup> Für die vorzeitige Pensionierung muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- a. Die Stelle wird aufgehoben.
- b. Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters müsste in unzumutbarer Weise verändert werden.
- c. Die Stelle wird im Rahmen einer Solidaritätsaktion zugunsten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgehoben.

<sup>3</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente von PUBLICA und eine nicht rückzahlbare Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 9. November 2007<sup>18</sup> für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) ausgerichtet. Diese Altersrente wird wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 1 berechnet.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezahlen der Pensionskasse des Bundes die durch die vorzeitige Pensionierung entstandene Deckungslücke.

#### **Art. 23** Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

Zur Verhinderung von Härtefällen können die beiden ETH und die Forschungsanstalten weitere Leistungen erbringen.

<sup>18</sup> Noch nicht veröffentlicht.

<sup>19</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

## 4. Kapitel: Leistungen

### 1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

#### Art. 24<sup>20</sup>

#### Art. 25<sup>21</sup> Funktionszuordnung (Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absätze 1–3 ordnet die Stelle einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder bei einem Funktionswechsel einer Funktionsstufe im Funktionsraster nach Anhang 1 zu. Sie berücksichtigt dabei das Anforderungsprofil der Funktion.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Zuordnung nicht einverstanden sind, können die paritätische Überprüfungscommission für Funktionsbewertungen im ETH-Bereich anrufen.

#### Art. 26<sup>22</sup> Anfangslohn (Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absätze 1–3 setzt den Anfangslohn gemäss der Lohnskala nach Anhang 2 zwischen dem Minimal- und dem Maximalbetrag der Funktionsstufe fest.

<sup>2</sup> Bei der Festsetzung des Anfangslohns werden die Erfahrung und der Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

<sup>3</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:

- a. Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1 und 2 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall wird der Anfangslohn nach Artikel 35 Absatz 1 festgelegt;
- b. den Maximallohn der Funktionsstufe im Einzelfall um höchstens 10 Prozent überschreiten, um besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen oder zu erhalten.

#### Art. 27<sup>23</sup> Lohnentwicklung (Art. 4 Abs. 3 und Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Die Lohnentwicklung beruht im Rahmen der verfügbaren Mittel auf einer jährlichen Beurteilung der Leistung und auf der Erfahrung.

<sup>20</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>21</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>23</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

- <sup>2</sup> Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:
- Beurteilung A: übertrifft die Anforderungen wesentlich;
  - Beurteilung B: übertrifft die Anforderungen;
  - Beurteilung C: erfüllt die Anforderungen;
  - Beurteilung D: erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
  - Beurteilung E: erfüllt die Anforderungen teilweise;
  - Beurteilung N: erfüllt die Anforderungen nicht.
- <sup>3</sup> Liegt der individuelle Lohn tiefer als der Lohn, welcher der aktuellen Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, so wird er im Rahmen der verfügbaren Mittel angehoben. Liegt er höher als dieser Lohn, so bleibt er unverändert.
- <sup>4</sup> Bei Leistungen der Beurteilung N findet Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d Anwendung.
- <sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:
- für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen; der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden;
  - Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1–3 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall richtet sich die Lohnentwicklung nach Artikel 35 Absatz 1.
- <sup>6</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezeichnen ein internes Organ, an das sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsbeurteilung wenden können.

**Art. 28<sup>24</sup>** Anpassung der Lohnskala  
(Art. 16 BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat prüft gemeinsam mit den Sozialpartnern jährlich die Beträge und die Abstufung der Lohnskala nach Anhang 2 und passt diese bei Bedarf im Rahmen der verfügbaren Mittel an.

<sup>2</sup> Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.

**Art. 29<sup>25</sup>** Funktionszulagen  
(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Bei vorübergehenden Einsätzen mit besonderen Anforderungen oder Beanspruchungen, die keine Abgeltung über eine dauerhafte Einreihung auf einer höheren Funktionsstufe rechtfertigen, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.

<sup>24</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>25</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>2</sup> Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Funktionsstufe, die der besonderen Anforderung oder Beanspruchung entspricht.

**Art. 30<sup>26</sup>** Sonderprämien

(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Für ausserordentliche Leistungen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder von Arbeitsgruppen können Sonderprämien ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Die Sonderprämien werden in Form von Geld oder Naturalien ausgerichtet.

<sup>3</sup> Ihr Wert darf 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übersteigen.

**Art. 31<sup>27</sup>** Befristete Arbeitsmarktzulage

Um besondere Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, kann der ETH-Rat für bestimmte Funktionen eine befristete Arbeitsmarktzulage von höchstens 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe festlegen.

**Art. 32<sup>28</sup>**

**Art. 33** Vergütungen

(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

- a. Sonntags- und Nachtarbeit;
- b. Schicht- und Pikettdienst.

**Art. 34<sup>29</sup>** Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechen der Lohn und die Zulagen unter Vorbehalt von Artikel 41 dem Beschäftigungsgrad.

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>27</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>28</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>29</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

**Art. 35** Sonderregelungen

<sup>1</sup> Ist eine Zuordnung zu einer Funktionsstufe nach Artikel 25 nicht möglich, so kann ein Pauschalloon bezahlt werden. Die Höhe des Pauschallohnes richtet sich nach den Normen der Mittelgeber und nach dem Anteil der effektiv für die Institution aufzuwendenden Arbeitszeit.<sup>30</sup>

<sup>2</sup> Bei unregelmässigem Einsatz können Tages- oder Stundenlöhne festgelegt werden.

**2. Abschnitt: Sozialleistungen****Art. 36** Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während längstens 730 Tagen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung in der Höhe von höchstens 100 Prozent des vollen Lohnes. Leistungen von Versicherungen werden angerechnet.

<sup>2</sup> Der Lohnanspruch kann gekürzt werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt hat oder ein Wagnis eingegangen ist.

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten können für ihr Personal Versicherungen abschliessen, um ihr finanzielles Risiko abzudecken. Sie können die Kosten auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen, soweit diese als Privatperson von der Versicherung profitieren.

<sup>4</sup> Zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden.

**Art. 37** Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft während vier Monaten Anspruch auf Arbeitsaussetzung bei voller Lohnfortzahlung.

<sup>2</sup> Auf Wunsch kann die Mitarbeiterin die Arbeit frühestens einen Monat vor der errechneten Geburt aussetzen.

<sup>3</sup> Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs kann nach Absprache mit der zuständigen Stelle in Form einer selbst gewählten Reduktion des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades bezogen werden. Arbeitet auch der Vater im ETH-Bereich, so können die Eltern diese Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

<sup>4</sup> Zur Aufnahme von Kindern bis zum sechsten Altersjahr und von behinderten Kindern zur späteren Adoption besteht Anspruch auf Arbeitsaussetzung bei voller Lohnfortzahlung während zwei Monaten. Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar.

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

**Art. 38** Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst  
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes haben die Dienstpflichtigen Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns.

<sup>2</sup> Bei freiwilliger Dienstleistung kann der Lohn während höchstens 10 Arbeitstagen pro Jahr fortgezahlt werden.

<sup>3</sup> Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen bei Dienstleistungen nach Absatz 1 und 2 gehen an die beiden ETH und die Forschungsanstalten.

<sup>4</sup> Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

**Art. 39** Leistungen bei Berufsunfall  
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei Invalidity als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:<sup>31</sup>

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>32</sup> über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil.

<sup>2</sup> ...<sup>33</sup>

<sup>3</sup> Versicherungsleistungen werden angerechnet.

**Art. 39a<sup>34</sup>** Berufsinvalidität  
(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1<sup>35</sup>, wenn:

- a. sie das 50. Altersjahr vollendet haben;
- b. der ärztliche Dienst auf Antrag der zuständigen Stelle nach Artikel 2 feststellt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch teilweise fähig sind, ihre bisherige oder eine andere zumutbare Beschäftigung auszuüben;
- c. ein rechtskräftiger Entscheid der zuständigen IV-Stelle vorliegt, wonach kein Anspruch oder nur ein Teilanspruch auf eine Rente besteht; und

<sup>31</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>32</sup> SR **832.20**

<sup>33</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>34</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>35</sup> Noch nicht veröffentlicht.

- d. Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.

**Art. 40** Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die verstorbene Person nachweislich aufgekommen ist, einen Betrag in der Höhe von einem Sechstel des Jahreslohnes mit den entsprechenden Betreuungszulagen.

**Art. 41<sup>36</sup>** Betreuungszulagen

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Betreuungszulage nach Anhang 4 für jedes Kind, das in ihrer Obhut steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches<sup>37</sup> besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter finanziell abhängig sind.

<sup>2</sup> Die Zulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für Kinder in Ausbildung wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

<sup>3</sup> Die halbe Zulage nach Anhang 4 kann ausgerichtet werden:

- a. für den Ehegatten, der wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- b. für nahe Verwandte, denen gegenüber eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf behördliche Anordnung eine Unterstützungspflicht erfüllt.

<sup>4</sup> Ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent werden die ganzen, bei tieferem Beschäftigungsgrad die halben Zulagen ausgerichtet.

<sup>5</sup> Bezieht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anderswo eine Kinder-, Familien- oder Betreuungszulage, so wird die Zulage für das entsprechende Kind nach diesem Artikel nur so weit ausgerichtet, als diese zusammen mit der anderswo einforderebaren Zulage den Betrag nach Anhang 4 nicht übersteigt.

<sup>6</sup> Die Zulage wird an die Teuerung angepasst.

**Art. 42<sup>38</sup>** Berufliche Vorsorge

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG<sup>39</sup> und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>40</sup> bei PUBLICA versichert.

<sup>36</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>37</sup> SR **210**

<sup>38</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>2</sup> Der Lohn und die Lohnbestandteile nach den Artikeln 26, 27, 29, 31 und 35 gelten als massgebender Lohn und werden bei PUBLICA im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen versichert.

<sup>3</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann sich am reglementarischen Einkauf beteiligen, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint.

<sup>4</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1<sup>41</sup>.

#### **Art. 42a<sup>42</sup>** Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1<sup>43</sup>, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.

<sup>2</sup> Kein Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar vor dem Altersrücktritt weniger als fünf Jahre gedauert hat.

### **3. Abschnitt: Weitere Leistungen**

#### **Art. 43** Ausrüstung

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständigen Stellen rüsten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten mit den erforderlichen Materialien und Schutzkleidern aus.

<sup>2</sup> Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Geräte, Materialien und Schutzkleider verwenden. Es kann dafür eine Entschädigung vereinbart werden.

<sup>3</sup> Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle kann die Arbeitsleistung zu Hause erbracht werden. Infrastrukturkosten werden vergütet.

#### **Art. 44** Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Ersatz von Auslagen, welche ihnen aufgrund der beruflichen Tätigkeit entstehen.

<sup>2</sup> Der ETH-Rat stellt die Grundsätze über die Vergütungen von Mahlzeiten, Übernachtungen, Transporten, Bewirtung von Gästen und weiteren Auslagen auf.

<sup>39</sup> SR 172.220.1

<sup>40</sup> SR 172.222.1

<sup>41</sup> Noch nicht veröffentlicht.

<sup>42</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

<sup>43</sup> Noch nicht veröffentlicht.



<sup>3</sup> Die Auslagen werden nach den Kriterien Angemessenheit, Sparsamkeit, Zeitaufwand und Ökologie ersetzt.

**Art. 45** Treueprämie  
(Art. 32 Bst. b BPG)

<sup>1</sup> Nach dem 10. und dem 15. Anstellungsjahr wird eine Treueprämie im Umfang eines halben Monats bezahlten Urlaubs oder eines halben Monatslohns ausgerichtet. Nach dem 20. Anstellungsjahr und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren wird eine Treueprämie im Umfang eines Monats bezahlten Urlaubs oder eines Monatslohns ausgerichtet.

<sup>2</sup> Bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen wird nach dem 5. Anstellungsjahr eine Treueprämie im Umfang einer Woche bezahlten Urlaubs ausgerichtet.

**Art. 46** Besondere Dienstleistungen  
(Art. 32 Bst. e und g BPG)

Zur Erhaltung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt können die beiden ETH und die Forschungsanstalten besondere Dienstleistungen anbieten; dazu gehören:

- a. Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung;
- b. der Betrieb von Personalrestaurants, Erfrischungsräumen und anderen leistungserhaltenden Einrichtungen;
- c. Vergünstigungen auf Leistungen und Produkten.

**Art. 47** Ärztlicher Dienst

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten stellen für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen die Leistungen eines ärztlichen Dienstes sicher.

**Art. 47<sup>a</sup>**<sup>44</sup> Eingliederungsmassnahmen  
(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schöpft die zuständige Stelle nach Artikel 2 alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen). Sie bezieht geeignete Fachstellen in ihre Abklärungen mit ein.

<sup>44</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

**Art. 48**      Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten vergüten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die infolge der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in ein Zivil-, Verwaltungs- oder Strafverfahren verwickelt werden oder ein solches berechtigterweise anstrengen, die Verfahrens- und Parteikosten, wenn:

- a. ein Interesse des ETH-Bereichs an der Prozessführung besteht; oder
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Handlung nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich begangen haben.

<sup>2</sup> Solange der Entscheid offen ist, werden nur Kostengutsprachen geleistet.

**Art. 49**      Abgangsentschädigung

(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden gekündigt wird, erhalten eine Abgangsentschädigung, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.
- b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.
- c. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter übt eine spezialisierte Funktion aus.
- d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.

<sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwei Jahreslöhne.

<sup>3</sup> Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:

- a. bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
- b. wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz<sup>45</sup> bezieht;
- c. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von zwei Jahren eine Anstellung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG finden, müssen die Abgangsentschädigung anteilmässig zurückzahlen.

**4. Abschnitt: Ferien und Urlaub****Art. 50**      Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

<sup>45</sup> [AS 2001 707, 2004 5265, 2006 2197 Anhang Ziff. 13, 2007 2821. AS 2007 2239 Art. 27]. Siehe heute: das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006 (SR 172.222.1).

**Art. 51** Ferien

(Art. 17 BPG)

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

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch erhöht sich im Jahr des vollendeten 50. Altersjahrs auf sechs Wochen.

<sup>3</sup> Jugendliche unter 20 Jahren haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien.

<sup>4</sup> Die Vorgesetzten vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse.

<sup>5</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Ferienanspruch entsteht. Unter Berücksichtigung der Betriebsinteressen und mit dem Einverständnis des Vorgesetzten kann eine Abweichung vereinbart werden.

<sup>6</sup> Nicht bezogene Ferien dürfen nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

<sup>7</sup> Bei Absenzen, wegen Militärdienstes, Zivildienstes, zivilen Ersatzdienstes, Unfalls oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3 Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren folgenden vollen Absenzenmonat um  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.

<sup>8</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

**Art. 52** Urlaub

(Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in besonderen Fällen auf begründetes Gesuch hin bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden, sofern der betriebliche Ablauf nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird. Die bezahlte Arbeitszeit richtet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

<sup>2</sup> Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- |    |   |                                |
|----|---|--------------------------------|
| a. | für die eigene Heirat   | 6 Tage                         |
| b. | für die Heirat von Familienangehörigen  | 1 Tag                          |
| c. | für Geburt  | 2 Tage                         |
| d. | für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist                     | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr |
| e. | für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr |
| f. | für den Wohnungswechsel   | 1 Tag<br>pro Kalenderjahr      |
| g. | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport  | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr |

- |    |   |   |
|----|---|---|
| h. | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe           | 1 Tag<br>pro Kalenderjahr                               |
| i. | für Feuerwehreinsätze und Übungen                               | die erforderliche<br>Zeit                               |
| j. | bei Todesfall in der Familie im eigenen Haushalt                | 3 Tage  |
| k. | bei Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushalts   | 1–3 Tage nach<br>Aufwand                                |
| l. | für die Teilnahme an der Bestattung von Arbeitskollegen         | die erforderliche<br>Zeit,<br>maximal ½ Tag             |
| m. | für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen | 6 Tage in<br>2 Kalenderjahren                           |
| n. | für Tätigkeiten in Personalverbänden des Bundespersonals        | bis 40 Tage nach<br>Absprache mit den<br>Sozialpartnern |
| o. | für die Ausübung öffentlicher Ämter                             | bis 15 Tage pro<br>Kalenderjahr.                        |

<sup>3</sup> Planbare Absenzen gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Erledigung nicht in der arbeitsfreien Zeit oder im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit erfolgen kann. Dazu gehören: Arztbesuch, Therapien, Vorladungen einer Behörde in einer nicht privaten Angelegenheit.

<sup>4</sup> Für die Erledigung privater Angelegenheiten wird kein bezahlter Urlaub gewährt.

<sup>5</sup> ...<sup>46</sup>

#### **Art. 52a<sup>47</sup>** Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub

(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Unbezahlter oder teilweise bezahlter Urlaub kann im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten bewilligt werden. Er soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Während eines unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaubs bleibt der Vorsorgechutz während eines Monats unverändert.

<sup>3</sup> Gewährt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von mehr als einem Monat, so vereinbart sie mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem zweiten Urlaubsmonat weiter bestehen sollen.

<sup>46</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008, mit Wirkung seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>47</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>4</sup> Übernimmt die zuständige Stelle nach Artikel 2 ab dem zweiten Urlaubsmonat die Arbeitgeberbeiträge oder die Risikoprämie nicht mehr, so meldet sie den Urlaub PUBLICA. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem sie oder er nebst den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie bezahlt, oder die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken.

<sup>5</sup> Die während des Urlaubs von der beurlaubten Mitarbeiterin oder dem beurlaubten Mitarbeiter geschuldeten Beiträge werden ihr oder ihm nach der Wiederaufnahme der Arbeit vom Lohn abgezogen.

## 5. Kapitel: Pflichten

### Art. 53 Aufgabenerfüllung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben kompetent und verantwortungsbewusst zu erfüllen, sich an die betrieblichen Weisungen und an die Anordnungen der Vorgesetzten zu halten und sich gegenüber den Kolleginnen und Kollegen kooperativ und loyal zu verhalten.

### Art. 54 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 41 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht sie dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.

<sup>2</sup> Die zuständigen Stellen können mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder mit deren Personalvertretungen eine spezifische Gestaltung der Arbeitszeit vereinbaren.

<sup>3</sup> Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland gelten als Arbeitszeit. Bei Auslandsdienstreisen wird die vereinbarte Arbeitszeit angerechnet.

<sup>4</sup> Über Mittag muss die Arbeit für mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Als Arbeitszeit gelten hingegen eine Pause von je 15 Minuten am Vormittag und am Nachmittag.

<sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln den Schicht- und Pikettdienst in Absprache mit den Personalvertretungen.

### Art. 55 Überstunden und Überzeit (Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle unter Wahrung einer angemessenen Frist Überstunden oder Überzeit anordnen oder bewilligen. Die zuständige Stelle plant mit den 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 können 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 hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten. Überzeit, die nicht kompensiert werden kann, wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent, für Sonn- und Feiertage von 50 Prozent vergütet.

<sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass pro Kalenderjahr höchstens je 100 Stunden Überstunden und Überzeit ausbezahlt und auf das folgende Kalenderjahr höchstens 100 Stunden übertragen werden.

<sup>6</sup> Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden und Überzeit im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.

#### **Art. 56** Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

(Art. 23 BPG)

<sup>1</sup> Tätigkeiten und öffentliche Ämter, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses an einer ETH oder einer Forschungsanstalt ausüben, bedürfen einer Bewilligung durch die zuständige Stelle, wenn die Möglichkeit einer Interessenkollision mit den dienstlichen Interessen oder eine Beeinträchtigung in der Erfüllung der Aufgaben besteht.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren in Zweifelsfällen ihre Vorgesetzten.

#### **Art. 57** Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

<sup>2</sup> Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich bei Einvernahmen und in Gerichtsverfahren als Partei, Zeuge oder Sachverständiger über Wahrnehmungen, die sie aufgrund ihrer Aufgabe oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn sie von der zuständigen Stelle dazu ermächtigt worden sind.

**5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten<sup>48</sup>****Art. 58**            Administrativuntersuchung<sup>49</sup>

(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert, so führt die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Administrativuntersuchung durch. Sie kann die Untersuchung Personen ausserhalb des ETH-Bereichs übertragen.<sup>50</sup>

<sup>2</sup> Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen.<sup>51</sup>

<sup>3</sup> und <sup>4</sup> ...<sup>52</sup>

**Art. 58a<sup>53</sup>**        Disziplinaruntersuchung

(Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 eröffnet die Disziplinaruntersuchung. Sie bezeichnet die Person, die sie mit der Untersuchung beauftragt. Sie kann Personen ausserhalb des ETH-Bereichs mit der Untersuchung beauftragen.

<sup>2</sup> Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

<sup>3</sup> Sofern kein Kündigungsgrund nach Artikel 12 BPG vorliegt, kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 gestützt auf das Ergebnis des Verfahrens die folgenden Massnahmen verfügen:

- a. bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Verwarnung, Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;
- b. bei vorsätzlich oder grobfahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Massnahmen nach Buchstabe a und überdies eine Lohnkürzung bis zu 10 Prozent während längstens eines Jahres, eine Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

<sup>4</sup> Führt der gleiche Sachverhalt zu einer Disziplinaruntersuchung und zu einem Strafverfahren, so kann der Entscheid über Massnahmen bis zur Beendigung des Strafverfahrens aufgeschoben werden.

<sup>5</sup> Nach Ablauf eines Jahres nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, spätestens jedoch 3 Jahre nach der letzten Pflichtverletzung, können keine Massnahmen mehr angeordnet werden. Die Verjährung ruht, solange wegen des

<sup>48</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>49</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>50</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>51</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>52</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>53</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die in der Disziplinaruntersuchung ergriffen wurden.

**Art. 58b<sup>54</sup>** Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft  
(Art. 25 BPG)

Kommt bei einer Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach eidgenössischem oder kantonalem Strafrecht in Betracht, so überweist die zuständige Stelle nach Artikel 2 die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft.

## 6. Kapitel: Schlussbestimmungen

### 1. Abschnitt: Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten

(Art. 27, 28 Abs. 3 und 4 BPG)

**Art. 59** Zuständigkeiten

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>55</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>56</sup> zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

<sup>2</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bestimmen für ihren Bereich die zuständigen Stellen für die Bearbeitung:

- a. der allgemeinen Personaldossiers;
- b. von Persönlichkeitsprofilen (Art. 3 Bst. d DSG);
- c. der Daten über Sozialmassnahmen;
- d. der Daten über betriebsrechtliche Massnahmen;
- e. der Daten über strafrechtliche Massnahmen;
- f. der Daten über administrative Massnahmen.

<sup>3</sup> Die Angestellten oder die Personalverbände, die sie vertreten, werden vorgängig zur Einführung oder zu einer Änderung eines Systems oder einer Datensammlung angehört.

<sup>4</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten<sup>57</sup> zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

<sup>54</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>55</sup> SR **235.1**

<sup>56</sup> SR **235.11**

<sup>57</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR **170.512.1**) angepasst.



**Art. 60** Bearbeitungsgrundsätze

<sup>1</sup> Daten nach Artikel 59 Absatz 2 Buchstaben c–f dürfen nur bearbeitet werden, soweit dafür eine betriebliche Notwendigkeit besteht.

<sup>2</sup> Persönlichkeitsprofile dürfen nur bearbeitet werden, wenn sie für die Personalentwicklung notwendig sind und die betroffenen Personen schriftlich zugestimmt haben.

<sup>3</sup> Über die Daten nach Artikel 59 Absatz 2 Buchstaben b bis f hinaus dürfen besonders schützenswerte Personendaten nur in Ausnahmefällen bearbeitet werden, wenn sie für die Personalentwicklung notwendig sind und die betroffenen Personen schriftlich zugestimmt haben.

<sup>4</sup> Die Daten sind nur der zuständigen Stelle nach Artikel 59 Absatz 2 zugänglich. Datensammlungen in Papierform sind unter Verschluss zu halten.

<sup>5</sup> Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

- a. für die allgemeinen Personaldossiers: zehn Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- b. für die Dossiers von Aushilfspersonal: zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- c. für Daten über Sozialmassnahmen, administrative, betriebs- und strafrechtliche Massnahmen: fünf Jahre nach Umsetzung der Massnahme;
- d. für Persönlichkeitsprofile: fünf Jahre nach Erhebung der Daten wenn die betroffene Person nicht einer längeren Aufbewahrung schriftlich zugestimmt hat.

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSG<sup>58</sup> zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

<sup>7</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln für ihr Personal die Einzelheiten. Sie legen die Sicherheitsmassnahmen für die elektronischen Datensammlungen fest. Dabei kann mit Ausnahme von besonders schützenswerten Personendaten im Sinne von Artikel 3 Buchstabe c DSG und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSG der Datenzugriff im Abrufverfahren vorgesehen werden für:

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. die Eidgenössische Finanzverwaltung zwecks Tilgung der Hypothekendarlehen, die das Personal bei ihr aufgenommen hat;
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

**Art. 61** Gesundheitsdaten

<sup>1</sup> Die medizinischen Akten enthalten den Anstellungsfragebogen, die Arztberichte und -zeugnisse sowie die Beurteilungen des ärztlichen Dienstes, die für die Eignungsbeurteilung der Angestellten bei der Anstellung und während dem Arbeitsverhältnis notwendig sind. Die medizinischen Akten werden beim ärztlichen Dienst nach Artikel 47 aufbewahrt.

<sup>2</sup> Die medizinischen Akten werden in Papierform gesammelt. Gewisse Daten, wie beispielsweise der Name der angestellten Person und die Diagnose, können zwecks Fakturierung oder im Hinblick auf die Erhebung statistischer Daten in automatisierter Form bearbeitet werden.

<sup>3</sup> Das automatisierte Bearbeitungssystem medizinischer Daten muss ein geschlossenes System sein; es darf an kein anderes elektronisches Datenverarbeitungssystem angeschlossen sein.

<sup>4</sup> Dem Personaldienst wird nur die Beurteilung des ärztlichen Dienstes weitergegeben. Der Inhalt der medizinischen Akten wird dem Personaldienst oder Dritten nur dann weitergegeben, wenn die Betroffenen ihre Einwilligung erteilt haben. Der ETH-Rat kann die Ermächtigung zur Weitergabe von Gesundheitsdaten erteilen, wenn keine Zustimmung der betroffenen Person vorliegt.

**2. Abschnitt: Beschwerden****Art. 62<sup>59</sup>** Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren

(Art. 35 Abs. 1 BPG)

Interne Beschwerdeinstanz für erstinstanzliche Verfügungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten ist die ETH-Beschwerdekommision.

**Art. 63** Verjährung

(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>60</sup>.

**3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts****Art. 64** Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>61</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten

<sup>59</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>60</sup> SR **220**

<sup>61</sup> [AS **1987** 812]

2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>62</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>63</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>64</sup> über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.<sup>65</sup> Verordnung vom 19. September 2002<sup>66</sup> über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

**Art. 65** Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Organisationsverordnung ETHZ vom 14. Mai 1998<sup>67</sup>

*Art. 4 Abs. 2 Bst. f*

...

2. Organisationsverordnung ETHL vom 23. September 1993<sup>68</sup>

*Art. 4 Abs. 2 Bst. e*

...

3. Organisationsverordnung EAWAG vom 11. November 1999<sup>69</sup>

*Art. 4 Bst. a*

...

4. Organisationsverordnung WSL vom 19. März 1998<sup>70</sup>

*Art. 3 Abs. 3*

...

5. Organisationsverordnung EMPA vom 23. September 1993<sup>71</sup>

*Art. 3 Abs. 3*

...

<sup>62</sup> [AS 1991 806]

<sup>63</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>64</sup> [AS 1994 2262]

<sup>65</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

<sup>66</sup> [AS 2002 4153, 2005 11 2163 4795 Ziff. II, 2007 463 Art. 6 Ziff. 3]

<sup>67</sup> [AS 1999 1178 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. AS 2004 825]

<sup>68</sup> [AS 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 2. AS 2002 60 Art. 18]

<sup>69</sup> [AS 2001 2553. AS 2004 4245]

<sup>70</sup> [AS 1998 1786, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 4. AS 2006 2399]

<sup>71</sup> [AS 1993 2908, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 5. AS 2002 1355 Art. 6]

*6. Organisationsverordnung PSI vom 17. September 1998<sup>72</sup>**Art. 3 Abs. 3*

...

*Art. 4 Abs. 2**Aufgehoben***3a. Abschnitt:<sup>73</sup>****Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2005****Art. 65a**

<sup>1</sup> Die aktuellen Löhne, einschliesslich des Ortszuschlags, werden in ihrer Höhe unverändert in das neue Lohnsystem überführt.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird auf Grund der Funktion einer Funktionsstufe zugeordnet und auf Grund der Erfahrung innerhalb des Lohnbandes dieser Funktionsstufe eingereiht. Die Erfahrung berechnet sich nach Anhang 3; abweichende Berechnungsweisen sind nur in Einzelfällen möglich, wenn es die rechtliche Gleichbehandlung erfordert.

<sup>3</sup> Liegt der bisherige Lohn unterhalb des Lohnbandes nach Absatz 2, so wird der neue Lohn an den unteren Rand dieses Lohnbandes angepasst.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schriftlich über die Zuordnung informiert.

<sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten wenden Artikel 27 Absätze 1–3 spätestens ab 1. Januar 2009 an. Bis zum Zeitpunkt der Anwendung ist die Beurteilung C die Grundlage für die Lohnentwicklung.

**4. Abschnitt: Inkrafttreten****Art. 66**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

<sup>72</sup> [AS 1999 863, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 6, 2002 2545, AS 2004 1797]

<sup>73</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

## Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Wissenschaftliche Funktionen	Funktionsstufen															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
101	101-1-06	Wis. Assistenz Anforderungsstf. I																
102	102-1-07	Wis. und höhere wis. Mitarbeitende Anforderungsstf. II																
102-4-10	102-4-09	Anforderungsstf. III																
103	103-1-10	Leitende wis. Mitarbeitende (Senior Scientists/NER) Anforderungsstf. III																
111	111-1-09	Wis. Gruppeneleitung Anforderungsstf. III																
113	113-1-11	Wis. Fachbereichsleitung Anforderungsstf. III																
201	201-1-01	Support-Funktionen Mitarbeiternde Support Anforderungsstf. I																
202	202-002/402	Schreibabteilung Support Anforderungsstf. I																
203	203-005/605	Fachpersonal I Support Anforderungsstf. I																
204	204-004/404	Fachpersonal II Support Anforderungsstf. I																

74 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

**Code Funktionsstypen**

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>801</b>	<b>Gruppenleitung</b>															
801-1-04	Anforderungsprofil I															
801-1-05	Anforderungsprofil II															
801-1-06	Anforderungsprofil III															
<b>802</b>	<b>Rechenfachabteilung</b>															
802-1-06	Anforderungsprofil I															
802-2-07	Anforderungsprofil II															
802-3-08	Anforderungsprofil III															
802-4-09	Anforderungsprofil IV															
<b>803</b>	<b>Fachbereichsleitung</b>															
803-1-09	Anforderungsprofil I															
803-2-10	Anforderungsprofil II															
803-3-11	Anforderungsprofil III															
803-4-12	Anforderungsprofil IV															
<b>Management- und Stabfunktionen</b>																
<b>804</b>	<b>Management (mit Lager)</b>															
804-1-11	Anforderungsprofil I															
804-2-12	Anforderungsprofil II															
804-3-13	Anforderungsprofil III															
804-4-14	Anforderungsprofil IV															
<b>802</b>	<b>Führungsfunktion (mit strateg. Führungsaunterstützung)</b>															
802-1-11	Anforderungsprofil I															
802-2-12	Anforderungsprofil II															
802-3-13	Anforderungsprofil III															
802-4-14	Anforderungsprofil IV															
<b>803</b>	<b>Führungsfunktion (mehrere FB)</b>															
803-1-13	Anforderungsprofil I															
803-2-14	Anforderungsprofil II															
803-3-15	Anforderungsprofil III															

Anhang 2<sup>75</sup>  
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

**Lohnskala ETH-Bereich 2008**  
**Beurteilungslinie «A»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 074	62 864	68 082	73 767	79 963	86 880	94 786	104 028	115 054	128 804	146 578	170 251	202 599	247 879	
1	59 235	64 121	69 444	75 242	81 562	88 618	96 682	106 109	117 355	131 380	149 510	173 656	206 651	252 837	
2	60 397	65 378	70 806	76 717	83 161	90 355	98 577	108 189	119 656	133 956	152 441	177 061	210 702	257 794	
3	61 558	66 635	72 167	78 193	84 761	92 093	100 473	110 270	121 958	136 532	155 373	180 466	214 754	262 752	
4	62 720	67 893	73 529	79 668	86 360	93 831	102 369	112 350	124 259	139 108	158 304	183 871	218 806	267 710	
5	63 881	69 150	74 891	81 143	87 959	95 568	104 264	114 431	126 560	141 684	161 236	187 276	222 858	272 667	
6	64 752	70 093	75 912	82 250	89 158	96 871	105 686	115 991	128 286	143 616	163 435	189 830	225 897	276 385	
7	65 623	71 036	76 933	83 356	90 358	98 175	107 108	117 552	130 011	145 548	165 633	192 384	228 936	280 103	
8	66 494	71 979	77 954	84 463	91 557	99 478	108 530	119 112	131 737	147 480	167 832	194 937	231 975	283 822	
9	67 365	72 922	78 976	85 569	92 757	100 781	109 952	120 673	133 463	149 412	170 031	197 491	235 014	287 540	
10	68 237	73 865	79 997	86 676	93 956	102 084	111 373	122 233	135 189	151 345	172 229	200 045	238 053	291 258	
11	68 817	74 493	80 678	87 414	94 756	102 953	112 321	123 273	136 339	152 633	173 695	201 748	240 079	293 737	
12	69 398	75 122	81 358	88 151	95 555	103 822	113 269	124 314	137 490	153 921	175 161	203 450	242 105	296 216	
13	69 979	75 751	82 039	88 889	96 355	104 691	114 217	125 354	138 640	155 209	176 627	205 153	244 131	298 694	
14	70 559	76 379	82 720	89 627	97 155	105 559	115 165	126 394	139 791	156 497	178 092	206 855	246 157	301 173	
15	71 140	77 008	83 401	90 364	97 954	106 428	116 113	127 434	140 942	157 785	179 558	208 558	248 183	303 652	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

<sup>75</sup> Fassung gemäss Art. 6 Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 3. April 2008 über eine Lohnzulage für das Personal des ETH-Bereichs im Jahr 2008, vom BR genehmigt am 7. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (SR 172.220.111.82).

**Beurteilungslinie «B»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54 286	58 764	63 642	68 956	74 748	81 214	88 604	97 244	107 551	120 404	137 019	159 148	189 386	231 713	
1	55 372	59 939	64 915	70 335	76 243	82 838	90 376	99 189	109 702	122 812	139 759	162 331	193 173	236 347	
2	56 458	61 114	66 188	71 714	77 738	84 463	92 148	101 133	111 853	125 220	142 499	165 514	196 961	240 982	
3	57 543	62 290	67 461	73 093	79 233	86 087	93 920	103 078	114 004	127 628	145 240	168 697	200 749	245 616	
4	58 629	63 465	68 734	74 472	80 728	87 711	95 692	105 023	116 155	130 036	147 980	171 880	204 536	250 250	
5	59 715	64 640	70 006	75 851	82 223	89 335	97 465	106 968	118 306	132 444	150 720	175 063	208 324	254 884	
6	60 529	65 522	70 961	76 886	83 344	90 554	98 794	108 427	119 919	134 250	152 776	177 450	211 165	258 360	
7	61 343	66 403	71 916	77 920	84 465	91 772	100 123	109 885	121 532	136 056	154 831	179 837	214 006	261 836	
8	62 158	67 285	72 870	78 954	85 586	92 990	101 452	111 344	123 146	137 862	156 886	182 224	216 847	265 312	
9	62 972	68 166	73 825	79 989	86 707	94 208	102 781	112 803	124 759	139 668	158 942	184 611	219 687	268 787	
10	63 786	69 047	74 780	81 023	87 829	95 427	104 110	114 261	126 372	141 474	160 997	186 999	222 528	272 263	
11	64 329	69 635	75 416	81 713	88 576	96 239	104 996	115 234	127 448	142 678	162 367	188 590	224 422	274 580	
12	64 872	70 223	76 052	82 402	89 324	97 051	105 882	116 206	128 523	143 882	163 737	190 182	226 316	276 897	
13	65 415	70 810	76 689	83 092	90 071	97 863	106 768	117 179	129 599	145 086	165 107	191 773	228 210	279 214	
14	65 958	71 398	77 325	83 781	90 819	98 675	107 654	118 151	130 674	146 290	166 478	193 364	230 103	281 531	
15	66 501	71 986	77 962	84 471	91 566	99 487	108 540	119 123	131 750	147 494	167 848	194 956	231 997	283 849	

Diese  
Löhne  
werden  
durch  
den  
Bundesrat  
festgelegt



**Beurteilungslinie «C»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 499	54 664	59 202	64 145	69 533	75 548	82 422	90 459	100 047	112 003	127 459	148 044	176 173	215 547	
1	51 509	55 757	60 386	65 428	70 923	77 059	84 071	92 268	102 048	114 243	130 008	151 005	179 696	219 858	
2	52 519	56 851	61 570	66 711	72 314	78 570	85 719	94 078	104 049	116 483	132 558	153 966	183 220	224 169	
3	53 529	57 944	62 754	67 994	73 705	80 081	87 368	95 887	106 050	118 724	135 107	156 927	186 743	228 480	
4	54 539	59 037	63 938	69 277	75 095	81 592	89 016	97 696	108 051	120 964	137 656	159 888	190 266	232 791	
5	55 549	60 130	65 122	70 559	76 486	83 103	90 665	99 505	110 052	123 204	140 205	162 849	193 790	237 102	
6	56 306	60 950	66 010	71 522	77 529	84 236	91 901	100 862	111 553	124 884	142 117	165 070	196 433	240 335	
7	57 064	61 770	66 898	72 484	78 572	85 369	93 137	102 219	113 053	126 564	144 029	167 290	199 075	243 568	
8	57 821	62 590	67 786	73 446	79 615	86 502	94 374	103 576	114 554	128 244	145 941	169 511	201 718	246 801	
9	58 579	63 410	68 674	74 408	80 658	87 636	95 610	104 933	116 055	129 924	147 853	171 732	204 360	250 035	
10	59 336	64 230	69 562	75 370	81 701	88 769	96 846	106 290	117 555	131 604	149 765	173 952	207 003	253 268	
11	59 841	64 777	70 154	76 012	82 396	89 524	97 671	107 194	118 556	132 724	151 039	175 433	208 765	255 423	
12	60 346	65 323	70 746	76 653	83 092	90 280	98 495	108 099	119 556	133 844	152 314	176 913	210 526	257 579	
13	60 851	65 870	71 339	77 295	83 787	91 035	99 319	109 003	120 557	134 964	153 588	178 394	212 288	259 734	
14	61 356	66 417	71 931	77 936	84 482	91 791	100 143	109 908	121 557	136 084	154 863	179 874	214 050	261 890	
15	61 861	66 963	72 523	78 578	85 178	92 546	100 967	110 813	122 558	137 204	156 138	181 354	215 811	264 045	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

**Beurteilungslinie «D»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46 711	50 564	54 762	59 334	64 318	69 882	76 241	83 675	92 544	103 603	117 900	136 941	162 960	199 381	
1	47 646	51 575	55 857	60 521	65 604	71 280	77 766	85 348	94 395	105 675	120 258	139 680	166 219	203 369	
2	48 580	52 587	56 952	61 707	66 891	72 677	79 290	87 022	96 245	107 747	122 616	142 419	169 478	207 356	
3	49 514	53 598	58 048	62 894	68 177	74 075	80 815	88 695	98 096	109 819	124 974	145 158	172 737	211 344	
4	50 448	54 609	59 143	64 081	69 463	75 472	82 340	90 369	99 947	111 891	127 332	147 896	175 996	215 332	
5	51 383	55 621	60 238	65 267	70 750	76 870	83 865	92 042	101 798	113 963	129 690	150 635	179 256	219 319	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
6	52 083	56 379	61 060	66 157	71 714	77 918	85 008	93 297	103 186	115 517	131 458	152 689	181 700	222 310	
7	52 784	57 138	61 881	67 048	72 679	78 967	86 152	94 552	104 574	117 071	133 227	154 743	184 144	225 301	
8	53 485	57 896	62 702	67 938	73 644	80 015	87 296	95 808	105 963	118 626	134 995	156 798	186 589	228 291	
9	54 185	58 654	63 524	68 828	74 609	81 063	88 439	97 063	107 351	120 180	136 764	158 852	189 033	231 282	
10	54 886	59 413	64 345	69 718	75 573	82 111	89 583	98 318	108 739	121 734	138 532	160 906	191 478	234 273	
11	55 353	59 919	64 893	70 311	76 217	82 810	90 345	99 155	109 664	122 770	139 711	162 275	193 107	236 267	
12	55 820	60 424	65 440	70 904	76 860	83 509	91 108	99 991	110 590	123 806	140 890	163 645	194 737	238 260	
13	56 287	60 930	65 988	71 498	77 503	84 208	91 870	100 828	111 515	124 842	142 069	165 014	196 366	240 254	
14	56 754	61 435	66 536	72 091	78 146	84 906	92 633	101 665	112 441	125 878	143 248	166 383	197 996	242 248	
15	57 221	61 941	67 083	72 684	78 789	85 605	93 395	102 502	113 366	126 914	144 427	167 753	199 626	244 242	

**Beurteilungslinie «E»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	46 464	50 322	54 523	59 103	64 216	70 059	76 890	85 040	95 203	108 340	125 838	149 747	183 215	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	*	47 394	51 328	55 614	60 285	65 500	71 460	78 428	86 741	97 107	110 507	128 354	152 742	186 879	
2	*	48 323	52 335	56 704	61 467	66 784	72 861	79 966	88 442	99 011	112 674	130 871	155 737	190 544	
3	*	49 252	53 341	57 795	62 649	68 069	74 263	81 504	90 143	100 915	114 841	133 388	158 732	194 208	
4	46 358	50 182	54 348	58 885	63 831	69 353	75 664	83 042	91 843	102 819	117 008	135 905	161 726	197 872	
5	47 216	51 111	55 354	59 976	65 013	70 637	77 065	84 579	93 544	104 723	119 174	138 422	164 721	201 537	
6	47 860	51 808	56 109	60 793	65 900	71 601	78 116	85 733	94 820	106 151	120 799	140 309	166 968	204 285	
7	48 504	52 505	56 864	61 611	66 786	72 564	79 167	86 886	96 095	107 579	122 425	142 197	169 214	207 033	
8	49 148	53 202	57 618	62 429	67 673	73 527	80 218	88 039	97 371	109 007	124 050	144 084	171 460	209 781	
9	49 792	53 899	58 373	63 247	68 559	74 490	81 269	89 193	98 647	110 435	125 675	145 972	173 706	212 529	
10	50 436	54 596	59 128	64 065	69 446	75 454	82 319	90 346	99 922	111 863	127 300	147 859	175 952	215 278	
11	50 865	55 060	59 631	64 610	70 037	76 096	83 020	91 115	100 773	112 815	128 383	149 118	177 450	217 110	
12	51 294	55 525	60 135	65 155	70 628	76 738	83 721	91 884	101 623	113 767	129 467	150 376	178 947	218 942	
13	51 723	55 990	60 638	65 700	71 219	77 380	84 421	92 653	102 473	114 719	130 550	151 634	180 445	220 774	
14	52 153	56 454	61 141	66 246	71 810	78 022	85 122	93 422	103 324	115 671	131 633	152 893	181 942	222 606	
15	52 582	56 919	61 644	66 791	72 401	78 664	85 822	94 191	104 174	116 623	132 717	154 151	183 440	224 438	

\* Rechnerische Systemlöhne, die im ETH-Bereich keine Anwendung finden.

Anhang 3<sup>76</sup>  
(Art. 65a Abs. 2)

## Berechnung der nutzbaren Erfahrung

Tabelle 1

### Kalkulatorisches Altersminimum für die Übernahme einer Funktion

Hauptnummer	Profil-Nr.	Profil-Bezeichnung	FS	Minimum Alter	
Raster	101	1011-06	Wiss. Assistenz	6	24,5
	102	1021-07	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	7	29,0
		1022-08	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	8	30,0
		1023-09	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	9	30,0
		1024-10	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	10	32,0
	103	1031-10	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	10	32,5
		1032-11	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	11	32,5
		1033-12	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	12	33,5
		1034-13	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	13	34,5
	111	1111-09	Wiss. Gruppenleitung	9	30,5
	1112-10	Wiss. Gruppenleitung	10	32,5	
	1113-11	Wiss. Gruppenleitung	11	32,5	
112	1121-11	Wiss. Fachbereichsleitung	11	32,0	
	1122-12	Wiss. Fachbereichsleitung	12	32,0	
	1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung	13	34,0	
201	2011-01	Admin. Mitarbeitende	1	16,5	
	2012-02	Admin. Mitarbeitende	2	17,0	
	2013-03	Admin. Mitarbeitende	3	19,0	
202	2021-03	Admin. Sachbearbeitung	3	19,0	
	2022-04	Admin. Sachbearbeitung	4	21,5	
	2023-05	Admin. Sachbearbeitung	5	21,5	
203	2031-05	Admin. Fachspezialist I	5	21,0	
	2032-06	Admin. Fachspezialist I	6	23,0	
	2033-07	Admin. Fachspezialist I	7	24,5	
204	2041-07	Admin. Fachspezialist II	7	24,0	
	2042-08	Admin. Fachspezialist II	8	25,0	
	2043-09	Admin. Fachspezialist II	9	27,0	
	2044-10	Admin. Fachspezialist II	10	27,0	
301	3011-01	Tech. Mitarbeitende	1	16,5	
	3012-02	Tech. Mitarbeitende	2	18,0	
	3013-03	Tech. Mitarbeitende	3	19,0	
302	3021-03	Tech. Sachbearbeitung	3	20,0	
	3022-04	Tech. Sachbearbeitung	4	22,0	
	3023-05	Tech. Sachbearbeitung	5	22,0	
303	3031-05	Tech. Fachspezialist I	5	22,0	
	3032-06	Tech. Fachspezialist I	6	23,0	
	3033-07	Tech. Fachspezialist I	7	26,0	
304	3041-07	Tech. Fachspezialist II	7	24,0	
	3042-08	Tech. Fachspezialist II	8	25,0	
	3043-09	Tech. Fachspezialist II	9	26,0	
	3044-10	Tech. Fachspezialist II	10	29,0	
402	4021-03	IT-Support (1-Level)	3	19,0	
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4	22,0	
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5	23,0	
403	4031-05	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	5	24,0	
	4032-06	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	6	25,0	
	4033-07	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	7	27,0	
404	4041-07	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	7	24,0	
	4042-08	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	8	25,0	
	4043-09	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	9	27,0	
	4044-10	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	10	29,0	
501	5011-04	Gruppenleitung	4	22,0	
	5012-05	Gruppenleitung	5	23,0	
	5013-06	Gruppenleitung	6	23,0	
502	5021-06	Sachbereichsleitung	6	24,0	
	5022-07	Sachbereichsleitung	7	25,0	
	5023-08	Sachbereichsleitung	8	26,0	
	5024-09	Sachbereichsleitung	9	26,0	
503	5031-09	Fachbereichsleitung	9	25,0	
	5032-10	Fachbereichsleitung	10	28,5	
	5033-11	Fachbereichsleitung	11	30,0	
	5034-12	Fachbereichsleitung	12	30,0	
601	6011-11	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	11	29,0	
	6012-12	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	12	30,0	
	6013-13	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	13	32,0	
	6014-14	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	14	32,0	
602	6021-11	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	11	29,0	
	6022-12	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	12	30,0	
	6023-13	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	13	32,0	
	6024-14	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	14	32,0	
603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13	32,0	
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14	32,0	
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15	33,0	

<sup>76</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

Tabelle 2

**Umrechnung in nutzbare Erfahrung**

<i>Berufsjahre*</i>	<i>nutzbare Erfahrung</i>
0	<b>0</b>
1	<b>1</b>
2	<b>2</b>
3	<b>3</b>
4	<b>4</b>
5	<b>5</b>
6	<b>6</b>
7	<b>6</b>
8	<b>7</b>
9	<b>7</b>
10	<b>8</b>
11	<b>8</b>
12	<b>9</b>
13	<b>9</b>
14	<b>10</b>
15	<b>10</b>
16	<b>11</b>
17	<b>11</b>
18	<b>11</b>
19	<b>12</b>
20	<b>12</b>
21	<b>12</b>
22	<b>13</b>
23	<b>13</b>
24	<b>13</b>
25	<b>14</b>
26	<b>14</b>
27	<b>14</b>
28	<b>15</b>
29	<b>15</b>
30	<b>15</b>

\* Berechnung «Berufsjahre»:  
Aktuelles Lebensalter abzüglich kalkulatorisches Altersminimum

*Anhang 4<sup>77</sup>*  
(Art. 41)

## **Betreuungszulage**

Die Betreuungszulage beträgt jährlich:

- a. 4263 Franken bei einem zulagenberechtigten Kind;
- b. 2752 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind.

<sup>77</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Fassung gemäss Art. 6 Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 3. April 2008 über eine Lohnzulage für das Personal des ETH-Bereichs im Jahr 2008, vom BR genehmigt am 7. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (SR **172.220.111.82**).

Anhang 5<sup>78</sup>  
(Art. 42a)

## Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Funktionsstufen)			Kaderplan 1 (Funktionsstufen)	Kaderplan 2 (Funktionsstufen)
	1 bis 3	4 bis 6	7 bis 9	10 bis 12	13 bis 15
60	80 %	55 %	50 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %	50 %

<sup>78</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

