

# 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. Januar 2019)

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,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 BR 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 BR 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 BR 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.<sup>9</sup> die Mitglieder der Anstaltsleitungen, ausgenommen die Schulpräsidenten und Schulpräsidentinnen sowie die Direktoren und Direktorinnen der Forschungsanstalten (übrige Mitglieder der Anstaltsleitungen);
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates;
- c.<sup>10</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>11</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>12</sup>

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

<sup>5</sup> ...<sup>13</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>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> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

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

<sup>12</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>13</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

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

## **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** Personal- und Fördergespräch<sup>14</sup>

<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>15</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> Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Art. 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>16</sup> länger als fünf Jahre befristet angestellt sind, ist nach spätestens vier Jahren eine schriftliche Laufbahnplanung zu erstellen. Diese ist nach spätestens drei Jahren zu überarbeiten.<sup>17</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.

<sup>14</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<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).

<sup>16</sup> SR **414.110**

<sup>17</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

**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>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>18</sup> die Anwendung des Lohnsystems.

<sup>4</sup> Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung<sup>19</sup> 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.

<sup>18</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>19</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS **2004** 4937) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

### **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.

##### **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, so kann

die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 20a vorgenommen werden.<sup>20</sup>

**Art. 18** Probezeit  
(Art. 8 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.<sup>21</sup>

<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> ...<sup>22</sup>

<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 10 BPG abgeschlossen werden.<sup>23</sup>

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

**Art. 20a**<sup>25</sup> Kündigungsfristen

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b. ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. ein Monat im ersten Dienstjahr;
- b. drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

<sup>20</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>21</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>22</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>23</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>24</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>25</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>3</sup> Im Einzelfall kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Diese darf höchstens sechs Monate betragen.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

## 2. Abschnitt: Umstrukturierungen

### Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)<sup>26</sup>

<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.<sup>27</sup> ...

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

c.<sup>28</sup> die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle ausserhalb des ETH-Bereichs;

d.<sup>29</sup> die Unterstützung bei der beruflichen 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 mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>27</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>28</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>29</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<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>31</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>32</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.

## **4. Kapitel: Leistungen**

### **1. Abschnitt: Lohn und Zulagen**

#### **Art. 24**<sup>33</sup>

#### **Art. 25**<sup>34</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.

<sup>31</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>32</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>33</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>34</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. 26<sup>35</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>36</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>2</sup> Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:

- a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;
- b. übertrifft die Anforderungen;
- c. erfüllt die Anforderungen;
- d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
- e. erfüllt die Anforderungen teilweise;
- f. erfüllt die Anforderungen nicht.<sup>37</sup>

<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> Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen nicht, so leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.<sup>38</sup>

<sup>35</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>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> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>38</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

- <sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:
- a. für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen; der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden;
  - b. 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>39</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>40</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>2</sup> Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Funktionsstufe, die der besonderen Anforderung oder Beanspruchung entspricht.
- <sup>3</sup> Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.<sup>41</sup>

**Art. 30<sup>42</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>39</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>40</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>41</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>42</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>3</sup> Ihr Wert darf 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übersteigen.

**Art. 31<sup>43</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>44</sup>**

**Art. 33** Vergütungen  
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

**Art. 34<sup>45</sup>** Teilzeitbeschäftigung  
(Art. 15 BPG)

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

**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>46</sup>

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

<sup>43</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>44</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>45</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>46</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).

## 2. Abschnitt: Sozialleistungen

### Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall<sup>47</sup> (Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns. Leistungen von Versicherungen fallen an den Arbeitgeber und werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.<sup>48</sup>

<sup>1bis</sup> Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.<sup>49</sup>

<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. 36a<sup>50</sup> Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall dauert die Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch 730 Tage.

<sup>2</sup> Praktikantinnen und Praktikanten sowie Aushilfen mit einem auf höchstens sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag haben längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung.

<sup>3</sup> Rückfälle werden an die Dauer der Lohnfortzahlung angerechnet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter seit Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht während mindestens sechs Monaten ununterbrochen das volle Arbeitspensum geleistet hat. Arbeitsaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinanderliegen, werden gesamthaft an die Fristen nach Absatz 1 angerechnet.

<sup>4</sup> Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert die Dauer der Lohnfortzahlung nicht.

<sup>47</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>48</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>49</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>50</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

**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.

**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 Invaliderität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:<sup>51</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>52</sup> über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

<sup>2</sup> ...<sup>53</sup>

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

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

<sup>52</sup> SR **832.20**

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

**Art. 39a**<sup>54</sup> Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1<sup>55</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
- d. Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.

**Art. 40**<sup>56</sup> Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die Hinterbliebenen einen Betrag in der Höhe von einem Sechstel des Jahreslohnes.

<sup>2</sup> Den Hinterbliebenen gleichgestellt ist auch eine Person, mit welcher die verstorbene Person in den letzten fünf Jahren vor ihrem Tod ununterbrochen eine Lebensgemeinschaft geführt hat.

<sup>3</sup> In gleichem Masse wird die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung nach Artikel 41b ausgerichtet.

**Art. 41**<sup>57</sup> Anspruch auf Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

<sup>1</sup> Die Familienzulage wird bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet hat.

<sup>2</sup> Für in Ausbildung stehende Kinder wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 25. Altersjahr vollendet ist.

<sup>3</sup> Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000<sup>58</sup> über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

<sup>4</sup> Die Familienzulage wird an die Teuerung angepasst.

<sup>54</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>55</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>56</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>57</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>58</sup> SR **830.1**

**Art. 41a<sup>59</sup>** Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus, sofern diese tiefer ist als jährlich:

- a. 4497 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2904 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3282 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.<sup>60</sup>

<sup>2</sup> Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006<sup>61</sup> (FamZG) festgehaltenen Mindestansätzen. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet:

- a. von anderen Personen für das selbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach dem FamZG;
- b. von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter oder anderen Personen für das selbe Kind bei anderen Arbeitgebern oder einer anderen zuständigen Stelle geltend gemachte Familien-, Kinder-, Ausbildungs- oder Betreuungszulagen.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent oder welche den Mindestlohn für Kinderzulagen (Art. 13 Abs. 3 FamZG) nicht erreichen, erhalten keine ergänzenden Leistungen.

<sup>4</sup> Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst.

**Art. 41b<sup>62</sup>** Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann den halben Betrag der Zulage nach Artikel 41a Absatz 1 Buchstabe a ausrichten an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ehefrau, Ehemann, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist.

<sup>2</sup> Die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung wird an die Teuerung angepasst.

<sup>59</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>60</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 12. Dez. 2018, vom BR genehmigt am 10. April 2019 und in Kraft seit 1. Jan. 2019 (AS 2019 1321).

<sup>61</sup> SR 836.2

<sup>62</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

**Art. 42<sup>63</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 und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>64</sup> bei PUBLICA versichert.

<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>65</sup>.

**Art. 42a<sup>66</sup>** Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1<sup>67</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.

<sup>63</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>64</sup> SR **172.222.1**

<sup>65</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>66</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>67</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

**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>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.

<sup>3</sup> Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.<sup>68</sup>

**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.

<sup>68</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

**Art. 47a<sup>69</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.

**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<sup>70</sup>** Entschädigung

(Art. 19 Abs. 3 und 5 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden gekündigt wird, erhalten eine Entschädigung, 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 arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

<sup>2</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

<sup>3</sup> Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

<sup>4</sup> Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a. die Gründe des Austritts;
- b. das Alter;
- c. die berufliche und persönliche Situation;

<sup>69</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>70</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

d. die Dauer der Anstellung.

<sup>5</sup> Keine Entschädigung wird ausgerichtet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unmittelbar im Anschluss an das bisherige Anstellungsverhältnis von einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt wird. Artikel 34c Absatz 2 BPG bleibt vorbehalten.

<sup>6</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von einem Jahr von einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt werden, müssen die Entschädigung anteilmässig zurückzahlen.

<sup>7</sup> Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Artikel 7 Absatz 4 der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003<sup>71</sup>.

#### 4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

##### Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

##### 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 Militärdienst, Zivilschutzdienst, zivilem Einsatzdienst, Unfall oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um je  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Bei andauernder Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird ab dem zweiten Kalenderjahr der Ferienanspruch für jeden vollen Absenzenmonat um

<sup>71</sup> SR 414.110.3

je  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.<sup>72</sup>

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

## Art. 52 Urlaub

(Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)<sup>73</sup>

<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. <sup>74</sup> | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub)  | 10 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. <sup>75</sup> | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport                          | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                   |
| h. <sup>76</sup> | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe   | die erforderliche<br>Zeit gemäss<br>Marschbefehl |
| i.               | für Feuerwehreinsätze und Übungen   | die erforderliche<br>Zeit                        |
| j. <sup>77</sup> | bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt   | 5 Tage   |

<sup>72</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>73</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>74</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

<sup>75</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>76</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>77</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

- |   |   |
|---|---|
| k. <sup>78</sup> bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts                                 | 1–3 Tage nach Aufwand                             |
| l. <sup>79</sup> für die Teilnahme an der Bestattung einer nahestehenden Person, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen | die erforderliche Zeit, maximal ½ Tag             |
| m. für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen  | 6 Tage in 2 Kalenderjahren                        |
| n. <sup>80</sup> für Tätigkeiten in Personalverbänden   | bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern |
| o. für die Ausübung öffentlicher Ämter  | bis 15 Tage pro 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.

5 ...<sup>81</sup>

#### **Art. 52a<sup>82</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 Vorsorge-schutz 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>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 Versiche-

<sup>78</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>79</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>80</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>81</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>82</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).

rungsschutz 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<sup>83</sup>** Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup> Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate, die Ausübung öffentlicher Ämter und andere Dienstleistungen oder Leistungen, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einer ETH oder einer Forschungsanstalt im eigenen Namen oder im Namen Dritter unentgeltlich oder gegen Bezahlung erbringen.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen für Nebenbeschäftigungen eine Bewilligung, wenn:

- a. ein Konflikt mit den Interessen der ETH oder der Forschungsanstalt möglich ist;
- b. eine Beeinträchtigung in der Erfüllung der Aufgaben möglich ist;
- c. der Ruf der ETH oder der Forschungsanstalt gefährdet werden könnte;
- d. sie die Infrastruktur der ETH oder der Forschungsanstalt beanspruchen wollen; oder
- e. sie ein Verwaltungsratsmandat übernehmen wollen.

<sup>3</sup> In Zweifelsfällen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

<sup>4</sup> Das Bewilligungsgesuch ist rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit bei der zuständigen Stelle einzureichen. Es gibt Auskunft über:

- a. die Art der Nebenbeschäftigung;
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung;
- c. Art und Umfang der Beanspruchung der Infrastruktur;
- d. die Dauer des Verwaltungsratsmandats.

<sup>83</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

**Art. 56a<sup>84</sup>** Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen

<sup>1</sup> Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Artikel 7a der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003<sup>85</sup>.

<sup>2</sup> Der ETH-Rat entscheidet auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Verzicht auf Ablieferung des Einkommens aus Nebenbeschäftigungen gemäss Artikel 11 Absatz 5 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003<sup>86</sup>.

**Art. 56b<sup>87</sup>** Vorteilsannahme

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit weder für sich selbst noch für ihre Angehörigen von Dritten Geschenke annehmen oder sich andere Vorteile einräumen lassen, die geringfügige, sozial übliche Gesten übersteigen und zu einer gewissen Abhängigkeit führen können.

**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.

<sup>84</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

<sup>85</sup> SR 414.110.3

<sup>86</sup> SR 172.220.12

<sup>87</sup> Ursprünglich Art. 56a. Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

**5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten<sup>88</sup>****Art. 58<sup>89</sup>**      Administrativuntersuchung  
(Art. 25 BPG)

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. Die Artikel 27a–27j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 sind sinngemäss anwendbar.

**Art. 58a<sup>90</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.<sup>91</sup> bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: 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 gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die in der Disziplinaruntersuchung ergriffen wurden.

<sup>88</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>89</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>90</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>91</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

**Art. 58b<sup>92</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>93</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>94</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>95</sup> zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

**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>92</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>93</sup> SR **235.1**

<sup>94</sup> SR **235.11**

<sup>95</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS **2004** 4937) angepasst.

<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 DSGVO<sup>96</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 DSGVO und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSGVO der Datenzugriff im Abrufverfahren vorgesehen werden für:

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b.<sup>97</sup> ...
- 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 Arbeits-

<sup>96</sup> SR 235.1

<sup>97</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

verhältnis 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>98</sup>** Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren  
(Art. 35 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Interne Beschwerdeinstanz für erstinstanzliche Verfügungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten ist die ETH-Beschwerdekommision.

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen des ETH-Rates und Entscheide der ETH-Beschwerdekommision kann Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden.<sup>99</sup>

**Art. 63** Verjährung  
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>100</sup>.

## 3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

**Art. 64** Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>101</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten

<sup>98</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>99</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>100</sup> SR **220**

<sup>101</sup> [AS **1987** 812]

2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>102</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>103</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>104</sup> über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.<sup>105</sup> Verordnung vom 19. September 2002<sup>106</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:

...<sup>107</sup>

**Art. 65a**<sup>108</sup>

#### **4. Abschnitt: Inkrafttreten**

**Art. 66**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

<sup>102</sup> [AS 1991 806]

<sup>103</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>104</sup> [AS 1994 2262]

<sup>105</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>106</sup> [AS 2002 4153, 2005 11 2163 4795 Ziff. II, 2007 463 Art. 6 Ziff. 3]

<sup>107</sup> Die Änderungen können unter AS 2001 1789 konsultiert werden.

<sup>108</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS 2005 4795). Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

## Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b> 1011-06	<b>Wissenschaftliche Funktionen</b> <b>Wiss. Assistenz</b> Anforderungsprofil I															
<b>102</b> 1021-07 1022-08 1023-09 1024-10	<b>Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															
<b>103</b> 1031-10 1032-11 1033-12 1034-13	<b>Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															
<b>111</b> 1111-09 1112-10 1113-11	<b>Wiss. Gruppenleitung</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
<b>112</b> 1121-11 1122-12 1123-13	<b>Wiss. Fachbereichsleitung</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
<b>201/301</b> 2011/3011-01 2012/3012-02 2013/3013-03	<b>Support-Funktionen</b> <b>Mitarbeiter Support</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
<b>202/302/402</b> 2021/3021/4021-03 2022/3022/4022-04 2023/3023/4023-05	<b>Sachbearbeitung Support</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
<b>203/303/403</b> 2031/3031/4031-05 2032/3032/4032-06 2033/3033/4033-07	<b>Fachspezialist I Support</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
<b>204/304/404</b> 2041/3041/4041-07 2042/3042/4042-08 2043/3043/4043-09 2044/3044/4044-10	<b>Fachspezialist II Support</b> Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															

<sup>109</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).

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>501</b>	<b>Gruppenleitung</b>															
5011-04	Anforderungsprofil I															
5012-05	Anforderungsprofil II															
5013-06	Anforderungsprofil III															
<b>502</b>	<b>Sachbereichsleitung</b>															
5021-06	Anforderungsprofil I															
5022-07	Anforderungsprofil II															
5023-08	Anforderungsprofil III															
5024-09	Anforderungsprofil IV															
<b>503</b>	<b>Fachbereichsleitung</b>															
5031-09	Anforderungsprofil I															
5032-10	Anforderungsprofil II															
5033-11	Anforderungsprofil III															
5034-12	Anforderungsprofil IV															
	<b>Management- und Stabsfunktionen</b>															
<b>601</b>	<b>Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)</b>															
6011-11	Anforderungsprofil I															
6012-12	Anforderungsprofil II															
6013-13	Anforderungsprofil III															
6014-14	Anforderungsprofil IV															
<b>602</b>	<b>Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)</b>															
6021-11	Anforderungsprofil I															
6022-12	Anforderungsprofil II															
6023-13	Anforderungsprofil III															
6024-14	Anforderungsprofil IV															
<b>603</b>	<b>Führungsfunktion (mehrere FB)</b>															
6031-13	Anforderungsprofil I															
6032-14	Anforderungsprofil II															
6033-15	Anforderungsprofil III															

Anhang 2<sup>110</sup>  
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

## Lohnskala ETH-Bereich 2019

### Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	62 260	67 396	72 991	79 085	85 728	93 144	101 619	111 528	123 349	138 090	157 145	182 525	217 205	265 750	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	63 506	68 744	74 450	80 666	87 442	95 007	103 652	113 758	125 816	140 852	160 288	186 176	221 549	271 065	
2	64 751	70 091	75 910	82 248	89 157	96 869	105 684	115 989	128 283	143 613	163 431	189 826	225 893	276 380	
3	65 996	71 439	77 370	83 830	90 871	98 732	107 716	118 220	130 750	146 375	166 574	193 477	230 237	281 695	
4	67 241	72 787	78 830	85 412	92 586	100 595	109 749	120 450	133 217	149 137	169 717	197 127	234 581	287 010	
5	68 486	74 135	80 290	86 993	94 300	102 458	111 781	122 681	135 684	151 899	172 860	200 778	238 925	292 325	
6	69 420	75 146	81 385	88 180	95 586	103 855	113 305	124 354	137 534	153 970	175 217	203 515	242 183	296 311	
7	70 354	76 157	82 479	89 366	96 872	105 252	114 830	126 026	139 384	156 041	177 574	206 253	245 441	300 297	
8	71 288	77 168	83 574	90 552	98 158	106 649	116 354	127 699	141 235	158 113	179 931	208 991	248 699	304 283	
9	72 222	78 179	84 669	91 738	99 444	108 047	117 878	129 372	143 085	160 184	182 289	211 729	251 957	308 270	
10	73 156	79 190	85 764	92 925	100 730	109 444	119 403	131 045	144 935	162 255	184 646	214 467	255 215	312 256	
11	73 779	79 864	86 494	93 715	101 587	110 375	120 419	132 160	146 168	163 636	186 217	216 292	257 387	314 913	
12	74 401	80 538	87 224	94 506	102 444	111 307	121 435	133 276	147 402	165 017	187 789	218 117	259 559	317 571	
13	75 024	81 212	87 954	95 297	103 302	112 238	122 451	134 391	148 635	166 398	189 360	219 943	261 731	320 228	

<sup>110</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 12. Dez. 2018, vom BR genehmigt am 10. April 2019 und in Kraft seit 1. Jan. 2019 (AS 2019 1321).

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	75 646	81 886	88 684	96 088	104 159	113 170	123 467	135 506	149 869	167 779	190 932	221 768	263 904	322 886	
15	76 269	82 560	89 414	96 879	105 016	114 101	124 484	136 622	151 102	169 160	192 503	223 593	266 076	325 543	

**Beurteilungslinie «b.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 200	63 000	68 230	73 927	80 137	87 069	94 992	104 254	115 304	129 084	146 897	170 621	203 039	248 418	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	59 364	64 260	69 595	75 406	81 739	88 810	96 892	106 339	117 611	131 666	149 835	174 034	207 100	253 386	
2	60 528	65 520	70 960	76 884	83 342	90 552	98 792	108 424	119 917	134 247	152 773	177 446	211 161	258 355	
3	61 692	66 780	72 324	78 363	84 945	92 293	100 691	110 510	122 223	136 829	155 711	180 858	215 221	263 323	
4	62 856	68 040	73 689	79 841	86 548	94 035	102 591	112 595	124 529	139 411	158 649	184 271	219 282	268 292	
5	64 020	69 300	75 053	81 320	88 150	95 776	104 491	114 680	126 835	141 992	161 586	187 683	223 343	273 260	
6	64 893	70 245	76 077	82 429	89 352	97 082	105 916	116 244	128 564	143 929	163 790	190 243	226 389	276 986	
7	65 766	71 190	77 100	83 538	90 554	98 388	107 341	117 807	130 294	145 865	165 993	192 802	229 434	280 712	
8	66 639	72 135	78 124	84 646	91 756	99 694	108 766	119 371	132 024	147 801	168 197	195 361	232 480	284 439	
9	67 512	73 080	79 147	85 755	92 958	101 000	110 191	120 935	133 753	149 737	170 400	197 921	235 525	288 165	
10	68 385	74 025	80 171	86 864	94 161	102 306	111 615	122 499	135 483	151 674	172 604	200 480	238 571	291 891	
11	68 967	74 655	80 853	87 604	94 962	103 177	112 565	123 541	136 636	152 964	174 073	202 186	240 601	294 375	
12	69 549	75 285	81 535	88 343	95 763	104 048	113 515	124 584	137 789	154 255	175 542	203 892	242 632	296 860	
13	70 131	75 915	82 218	89 082	96 565	104 918	114 465	125 626	138 942	155 546	177 011	205 599	244 662	299 344	
14	70 713	76 545	82 900	89 821	97 366	105 789	115 415	126 669	140 095	156 837	178 480	207 305	246 692	301 828	
15	71 295	77 175	83 582	90 561	98 167	106 660	116 365	127 711	141 248	158 128	179 949	209 011	248 723	304 312	

## Beurteilungslinie «c.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														15
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
0	54 139	58 605	63 470	68 769	74 546	80 994	88 365	96 981	107 260	120 078	136 648	158 717	188 874	231 087	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	55 222	59 777	64 740	70 145	76 037	82 614	90 132	98 920	109 405	122 480	139 381	161 892	192 651	235 708	
2	56 305	60 949	66 009	71 520	77 528	84 234	91 899	100 860	111 550	124 881	142 114	165 066	196 428	240 330	
3	57 388	62 121	67 278	72 896	79 018	85 854	93 666	102 800	113 696	127 283	144 847	168 240	200 206	244 952	
4	58 471	63 293	68 548	74 271	80 509	87 474	95 434	104 739	115 841	129 684	147 580	171 415	203 983	249 574	
5	59 553	64 465	69 817	75 646	82 000	89 094	97 201	106 679	117 986	132 086	150 313	174 589	207 761	254 195	
6	60 365	65 344	70 769	76 678	83 118	90 309	98 526	108 134	119 595	133 887	152 363	176 970	210 594	257 662	
7	61 178	66 224	71 721	77 709	84 237	91 524	99 852	109 588	121 204	135 688	154 412	179 351	213 427	261 128	
8	61 990	67 103	72 673	78 741	85 355	92 739	101 177	111 043	122 813	137 489	156 462	181 731	216 260	264 594	
9	62 802	67 982	73 625	79 772	86 473	93 954	102 503	112 498	124 422	139 291	158 512	184 112	219 093	268 060	
10	63 614	68 861	74 577	80 804	87 591	95 169	103 828	113 952	126 030	141 092	160 562	186 493	221 926	271 527	
11	64 155	69 447	75 212	81 492	88 337	95 978	104 712	114 922	127 103	142 292	161 928	188 080	223 815	273 838	
12	64 697	70 033	75 847	82 179	89 082	96 788	105 596	115 892	128 176	143 493	163 295	189 667	225 704	276 149	
13	65 238	70 619	76 482	82 867	89 828	97 598	106 479	116 862	129 248	144 694	164 661	191 254	227 593	278 459	
14	65 779	71 205	77 116	83 555	90 573	98 408	107 363	117 832	130 321	145 895	166 028	192 842	229 481	280 770	
15	66 321	71 791	77 751	84 242	91 318	99 218	108 247	118 801	131 393	147 096	167 394	194 429	231 370	283 081	

**Beurteilungslinie «d.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 079	54 210	58 710	63 612	68 955	74 920	81 737	89 707	99 215	111 072	126 400	146 814	174 708	213 755	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	51 081	55 294	59 884	64 884	70 334	76 418	83 372	91 501	101 200	113 294	128 928	149 750	178 202	218 030	
2	52 082	56 378	61 058	66 156	71 713	77 917	85 007	93 295	103 184	115 515	131 456	152 686	181 696	222 305	
3	53 084	57 462	62 232	67 428	73 092	79 415	86 641	95 090	105 168	117 737	133 984	155 622	185 190	226 580	
4	54 085	58 546	63 407	68 701	74 471	80 913	88 276	96 884	107 153	119 958	136 512	158 559	188 685	230 856	
5	55 087	59 630	64 581	69 973	75 850	82 412	89 911	98 678	109 137	122 179	139 039	161 495	192 179	235 131	
6	55 838	60 444	65 462	70 927	76 885	83 536	91 137	100 023	110 625	123 845	140 935	163 697	194 799	238 337	
7	56 589	61 257	66 342	71 881	77 919	84 659	92 363	101 369	112 113	125 512	142 831	165 899	197 420	241 543	
8	57 340	62 070	67 223	72 835	78 953	85 783	93 589	102 715	113 602	127 178	144 727	168 102	200 041	244 750	
9	58 092	62 883	68 103	73 790	79 988	86 907	94 815	104 060	115 090	128 844	146 623	170 304	202 661	247 956	
10	58 843	63 696	68 984	74 744	81 022	88 031	96 041	105 406	116 578	130 510	148 519	172 506	205 282	251 162	
11	59 344	64 238	69 571	75 380	81 711	88 780	96 859	106 303	117 570	131 621	149 783	173 974	207 029	253 300	
12	59 844	64 780	70 158	76 016	82 401	89 529	97 676	107 200	118 562	132 731	151 047	175 442	208 776	255 437	
13	60 345	65 322	70 745	76 652	83 090	90 278	98 493	108 097	119 555	133 842	152 311	176 910	210 523	257 575	
14	60 846	65 865	71 333	77 288	83 780	91 028	99 311	108 994	120 547	134 953	153 575	178 379	212 270	259 712	
15	61 347	66 407	71 920	77 924	84 470	91 777	100 128	109 891	121 539	136 063	154 839	179 847	214 017	261 850	

**Beurteilungslinie «e.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	49 814	53 950	58 454	63 364	68 845	75 110	82 434	91 171	102 066	116 151	134 910	160 542	196 424	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	46 939	50 810	55 029	59 623	64 631	70 222	76 612	84 082	92 994	104 108	118 474	137 608	163 753	200 352	
2	47 859	51 807	56 108	60 792	65 898	71 599	78 114	85 731	94 818	106 149	120 797	140 306	166 964	204 281	
3	48 780	52 803	57 187	61 961	67 166	72 976	79 616	87 380	96 641	108 190	123 120	143 004	170 175	208 209	
4	49 700	53 799	58 266	63 130	68 433	74 353	81 119	89 028	98 465	110 232	125 443	145 703	173 386	212 138	
5	50 620	54 796	59 345	64 299	69 700	75 730	82 621	90 677	100 288	112 273	127 766	148 401	176 597	216 066	
6	51 311	55 543	60 154	65 176	70 651	76 763	83 747	91 913	101 656	113 804	129 508	150 424	179 005	219 012	
7	52 001	56 290	60 963	66 053	71 601	77 795	84 874	93 150	103 023	115 335	131 251	152 448	181 413	221 959	
8	52 691	57 037	61 772	66 930	72 552	78 828	86 001	94 386	104 391	116 866	132 993	154 472	183 821	224 905	
9	53 381	57 784	62 582	67 807	73 502	79 861	87 127	95 623	105 758	118 397	134 735	156 495	186 229	227 851	
10	54 072	58 532	63 391	68 683	74 452	80 893	88 254	96 859	107 126	119 928	136 477	158 519	188 637	230 798	
11	54 532	59 030	63 930	69 268	75 086	81 582	89 005	97 684	108 038	120 949	137 639	159 868	190 243	232 762	
12	54 992	59 528	64 470	69 852	75 720	82 270	89 756	98 508	108 949	121 969	138 800	161 217	191 848	234 726	
13	55 452	60 026	65 009	70 437	76 353	82 959	90 507	99 333	109 861	122 990	139 962	162 566	193 454	236 690	
14	55 913	60 524	65 549	71 022	76 987	83 647	91 258	100 157	110 773	124 011	141 123	163 915	195 059	238 655	
15	56 373	61 022	66 088	71 606	77 621	84 336	92 010	100 981	111 684	125 031	142 285	165 265	196 665	240 619	

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

<sup>111</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

*Anhang 4*<sup>112</sup>

<sup>112</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Aufgehoben durch Ziff. II Abs. 2 der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

*Anhang 5<sup>113</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>113</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).

