

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

vom 15. März 2001 (Stand am 1. Juli 2013)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

Der ETH-Rat,

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG)
vom 24. März 2000²
sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000³
zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG),

verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

¹ Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs.

² Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

a.⁴ die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991⁵;

a^{bis}.⁶ 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 2003⁷ nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

AS 2001 1789

¹ 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).

² SR 172.220.1

³ SR 172.220.11

⁴ 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).

⁵ SR 414.110

⁶ 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).

⁷ SR 172.220.113.40

- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁸ über die Berufsbildung unterstehen.

Art. 2 Zuständigkeiten

(Art. 3 BPG)

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

- a.⁹ 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.¹⁰ die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats der ETH-Beschwerdekommision; die Entscheide werden im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kommission getroffen.

² 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.¹¹

³ 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.¹²

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

⁵ ...¹³

Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

⁸ [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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

² Sie geben diese Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt.

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

¹ 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.

² 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.

³ 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)

¹ 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.

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

³ 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 Fördergespräch¹⁴

¹ 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.

² Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

- a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;
- b. die Arbeitssituation;
- c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen;
- d.¹⁵ die Einleitung angemessener Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses.

³ Die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach festgelegten Kriterien beurteilt.

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

⁵ Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Art. 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991¹⁶ 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.¹⁷

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.

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

¹⁶ SR **414.110**

¹⁷ 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)

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

² 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.

³ 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)

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

² 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)

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

² 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.

³ Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Durchführung des Personalgesprächs;
- e.¹⁸ die Anwendung des Lohnsystems.

⁴ Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung¹⁹ Bericht.

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 13 (Art. 33 BPG)

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

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

³ Die Sozialpartner können gestützt auf die Vereinbarung eine Überprüfung dieser Verordnung verlangen.

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

¹⁸ 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).

¹⁹ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) 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)

¹ Offene Stellen werden in geeigneten Medien der Massenkommunikation ausgeschrieben.

² 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)

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

² 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.

³ Zusätzlich zum Arbeitsvertrag erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung.

Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

¹ Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

² 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.²⁰

²⁰ 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. 18 Probezeit
(Art. 8 Abs. 2 BPG)

¹ 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.²¹

² 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)

¹ Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

² ...²²

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

Art. 20²⁴

Art. 20a²⁵ Kündigungsfristen

¹ 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.

² 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.

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

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

²¹ 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).

²² 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).

²³ 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).

²⁴ 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).

²⁵ 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).

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)²⁶

¹ 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.

² Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

- a. ...²⁷
- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
- c.²⁸ die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d.²⁹ die Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

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

⁴ 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)

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.³⁰

² 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.

²⁶ 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).

²⁷ 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).

²⁸ 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).

²⁹ 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).

³⁰ 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).

- c. Die Stelle wird im Rahmen einer Solidaritätsaktion zugunsten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgehoben.

³ 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 2007³¹ 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.³²

⁴ 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. 24³³

Art. 25³⁴ Funktionszuordnung

(Art. 15 BPG)

¹ 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.

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

³¹ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

³² 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).

³³ 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).

³⁴ 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. 26³⁵ Anfangslohn

(Art. 15 BPG)

¹ 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.

² Bei der Festsetzung des Anfangslohns werden die Erfahrung und der Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

³ 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. 27³⁶ Lohnentwicklung

(Art. 4 Abs. 3 und Art. 15 BPG)

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

² 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.³⁷

³ 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.

⁴ Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen nicht, so leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.³⁸

⁵ Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:

³⁵ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁸ 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).

- 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.

⁶ 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. 28³⁹ Anpassung der Lohnskala
(Art. 16 BPG)

¹ 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.

² Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.

Art. 29⁴⁰ Funktionszulagen
(Art. 15 BPG)

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

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

³ Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.⁴¹

Art. 30⁴² Sonderprämien
(Art. 15 BPG)

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

² Die Sonderprämien werden in Form von Geld oder Naturalien ausgerichtet.

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

³⁹ 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).

⁴⁰ 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).

⁴¹ 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).

⁴² 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. 31⁴³ 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. 32⁴⁴**Art. 33** Vergütungen
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34⁴⁵ 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

¹ 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.⁴⁶

² Bei unregelmässigem Einsatz können Tages- oder Stundenlöhne festgelegt werden.

2. Abschnitt: Sozialleistungen**Art. 36** Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall⁴⁷
(Art. 29 BPG)

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns. Leistungen von

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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).

⁴⁷ 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).

Versicherungen fallen an den Arbeitgeber und werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.⁴⁸

^{1bis} Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.⁴⁹

² 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.

³ 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.

⁴ Zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden.

Art. 36a⁵⁰ Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

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

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

³ 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.

⁴ Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert die Dauer der Lohnfortzahlung nicht.

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft während vier Monaten Anspruch auf Arbeitsaussetzung bei voller Lohnfortzahlung.

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

³ Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs kann nach Absprache mit der zuständigen Stelle in Form einer selbst gewählten Reduktion des vertraglich vereinbarten Be-

⁴⁸ 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).

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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).

schäftigungsgrades bezogen werden. Arbeitet auch der Vater im ETH-Bereich, so können die Eltern diese Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

⁴ 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)

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

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

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

⁴ Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

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

¹ Bei Invaldität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:⁵¹

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981⁵² über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

² ...⁵³

³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 39a⁵⁴ Berufsinvaldität
(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvaldenleistung nach dem VR-ETH 1⁵⁵, wenn:

⁵¹ 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).

⁵² SR **832.20**

⁵³ 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).

⁵⁴ 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).

⁵⁵ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

- 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. 40⁵⁶ Lohnfortzahlung im Todesfall
(Art. 29 Abs. 2 BPG)

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

² 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.

³ In gleichem Masse wird die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung nach Artikel 41b ausgerichtet.

Art. 41⁵⁷ Anspruch auf Familienzulage
(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

³ Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000⁵⁸ über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

⁴ Die Familienzulage wird an die Teuerung angepasst.

Art. 41a⁵⁹ Ergänzende Leistungen zur Familienzulage
(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

⁵⁶ 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).

⁵⁷ 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).

⁵⁸ SR 830.1

⁵⁹ 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).

- a. 4409 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2847 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3218 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.⁶⁰

² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006⁶¹ (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.

³ 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.

⁴ Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst.

Art. 41^b62 Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

¹ 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.

² Die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung wird an die Teuerung angepasst.

Art. 42⁶³ Berufliche Vorsorge

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006⁶⁴ bei PUBLICA versichert.

⁶⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. Dez. 2012, vom BR genehmigt am 15. März 2013 und in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS 2013 931).

⁶¹ SR 836.2

⁶² 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).

⁶³ 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).

⁶⁴ SR 172.222.1

² 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.

³ 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.

⁴ Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1⁶⁵.

Art. 42a⁶⁶ Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1⁶⁷, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.

² 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)

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

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

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

Art. 44 Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

³ Die Auslagen werden nach den Kriterien Angemessenheit, Sparsamkeit, Zeitaufwand und Ökologie ersetzt.

⁶⁵ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

⁶⁶ 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).

⁶⁷ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

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

¹ 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.

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

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

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. 47a⁶⁹ 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)

¹ Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten vergüten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die infolge der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in ein

⁶⁸ Eingefügt durch Ziff. 1 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).

⁶⁹ Eingefügt durch Ziff. 1 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).

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.

² Solange der Entscheid offen ist, werden nur Kostengutsprachen geleistet.

Art. 49⁷⁰ Entschädigung
(Art. 19 Abs. 3 und 5 BPG)

¹ 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.

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

³ Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

⁴ Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

⁵ 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.

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

⁷ 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 2003⁷¹.

⁷⁰ 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).

⁷¹ SR 414.110.3

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

Art. 51 Ferien

(Art. 17 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

² Der Ferienanspruch erhöht sich im Jahr des vollendeten 50. Altersjahrs auf sechs Wochen.

³ Jugendliche unter 20 Jahren haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien.

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

⁵ 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.

⁶ Nicht bezogene Ferien dürfen nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

⁷ Bei Absenzen wegen Militärdienst, Zivildienst, 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 je $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.⁷²

⁸ Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub

(Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)⁷³

¹ 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.

² Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- | | | |
|----|--|--------|
| a. | für die eigene Heirat | 6 Tage |
| b. | für die Heirat von Familienangehörigen | 1 Tag |

⁷² 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).

⁷³ 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).

| | |
|---|---|
| c. ⁷⁴ 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 pro Kalenderjahr |
| e. für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage pro Kalenderjahr |
| f. für den Wohnungswechsel | 1 Tag pro Kalenderjahr |
| g. ⁷⁵ für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport | bis 5 Tage pro Kalenderjahr |
| h. ⁷⁶ für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe | die erforderliche Zeit gemäss Marschbefehl |
| i. für Feuerwehreinsätze und Übungen | die erforderliche Zeit |
| j. ⁷⁷ bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt | 5 Tage |
| k. ⁷⁸ bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts | 1–3 Tage nach Aufwand |
| l. ⁷⁹ 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. ⁸⁰ für Tätigkeiten in Personalverbänden | bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern |

⁷⁴ 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).

⁷⁵ 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).

⁷⁶ 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).

⁷⁷ 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).

⁷⁸ 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).

⁷⁹ 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).

⁸⁰ 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).

- o. für die Ausübung öffentlicher Ämter bis 15 Tage pro Kalenderjahr.

³ 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.

⁴ Für die Erledigung privater Angelegenheiten wird kein bezahlter Urlaub gewährt.

⁵ ...⁸¹

Art. 52a⁸² Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub
(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

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

² Während eines unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaubs bleibt der Vorsorge-schutz während eines Monats unverändert.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁸¹ 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).

⁸² 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. 54 Arbeitszeit

(Art. 17 BPG)

- ¹ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 41 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht sie dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.
- ² Die zuständigen Stellen können mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder mit deren Personalvertretungen eine spezifische Gestaltung der Arbeitszeit vereinbaren.
- ³ Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland gelten als Arbeitszeit. Bei Auslandsdienstreisen wird die vereinbarte Arbeitszeit angerechnet.
- ⁴ 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.
- ⁵ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln den Schicht- und Pikettdienst in Absprache mit den Personalvertretungen.

Art. 55 Überstunden und Überzeit

(Art. 17 BPG)

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ Geleistete Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.
- ⁴ 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.
- ⁵ 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.
- ⁶ Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden und Überzeit im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.

Art. 56⁸³ Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ 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.

² 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.

³ In Zweifelsfällen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

⁴ 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.

Art. 56a⁸⁴ Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen

¹ Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Artikel 7a der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003⁸⁵.

² 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 2003⁸⁶.

⁸³ 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).

⁸⁴ 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).

⁸⁵ SR 414.110.3

⁸⁶ SR 172.220.12

Art. 56b⁸⁷ 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)

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

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ 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 Pflichten⁸⁸

Art. 58⁸⁹ 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. 58a⁹⁰ Disziplinaruntersuchung
(Art. 25 BPG)

¹ 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.

⁸⁷ 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).

⁸⁸ 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).

⁸⁹ 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).

⁹⁰ 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).

² Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

³ 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.⁹¹ 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.

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

⁵ 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.

Art. 58^b⁹² 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

¹ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992⁹³ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993⁹⁴ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VD SG).

⁹¹ 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).

⁹² 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).

⁹³ SR 235.1

⁹⁴ SR 235.11

² 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 DSGVO);
- c. der Daten über Sozialmassnahmen;
- d. der Daten über betriebsrechtliche Massnahmen;
- e. der Daten über strafrechtliche Massnahmen;
- f. der Daten über administrative Massnahmen.

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

⁴ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten⁹⁵ zur Registrierung an (Art. 11 DSGVO, Art. 3 VDSG).

Art. 60 Bearbeitungsgrundsätze

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

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

³ 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.

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

⁵ 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.

⁹⁵ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) angepasst.

⁶ Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO⁹⁶ zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

⁷ 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. ...⁹⁷
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

Art. 61 Gesundheitsdaten

¹ 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.

² 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.

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

⁴ 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.

⁹⁶ SR 235.1

⁹⁷ 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).

2. Abschnitt: Beschwerden

Art. 62⁹⁸ Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren
(Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

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

Art. 63 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts¹⁰⁰.

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987¹⁰¹ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991¹⁰²
3. Reglement vom 14. November 1969¹⁰³ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993¹⁰⁴ über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.¹⁰⁵ Verordnung vom 19. September 2002¹⁰⁶ über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

⁹⁸ 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).

⁹⁹ 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).

¹⁰⁰ SR **220**

¹⁰¹ [AS **1987** 812]

¹⁰² [AS **1991** 806]

¹⁰³ In der AS nicht veröffentlicht.

¹⁰⁴ [AS **1994** 2262]

¹⁰⁵ 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).

¹⁰⁶ [AS **2002** 4153, **2005** 11 2163 4795 Ziff. II, **2007** 463 Art. 6 Ziff. 3]

Art. 65 Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

...¹⁰⁷

Art. 65a¹⁰⁸**4. Abschnitt: Inkrafttreten****Art. 66**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

¹⁰⁷ Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

¹⁰⁸ 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 |
| 101 | Wissenschaftliche Funktionen | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1011-06 | Wiss. Assistenz Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1021-07 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1022-08 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1023-09 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1024-10 | Anforderungsprofil IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1031-10 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1032-11 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1033-12 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1034-13 | Anforderungsprofil IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111 | Wiss. Gruppenleitung | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1111-09 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1112-10 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1113-11 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112 | Wiss. Fachbereichsleitung | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1121-11 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1122-12 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1123-13 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Support-Funktionen | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301 | Mitarbeitende Support | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2011/3011-01 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2012/3012-02 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2013/3013-03 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402 | Sachbearbeitung Support | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2021/3021/4021-03 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2022/3022/4022-04 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2023/3023/4023-05 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403 | Fachspezialist I Support | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2031/3031/4031-05 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2032/3032/4032-06 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2033/3033/4033-07 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404 | Fachspezialist II Support | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2041/3041/4041-07 | Anforderungsprofil I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2042/3042/4042-08 | Anforderungsprofil II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2043/3043/4043-09 | Anforderungsprofil III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2044/3044/4044-10 | Anforderungsprofil IV | | | | | | | | | | | | | | | |

¹⁰⁹ 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).

Anhang 2¹¹⁰
 Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2013

Beurteilungslinie «a.»

| Anzahl Erfahrungsjahre | Funktionsstufe | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 60 728 | 65 737 | 71 194 | 77 138 | 83 618 | 90 851 | 99 118 | 108 783 | 120 313 | 134 691 | 153 278 | 178 033 | 211 859 | 259 209 | Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt |
| 1 | 61 943 | 67 052 | 72 618 | 78 681 | 85 290 | 92 668 | 101 101 | 110 959 | 122 719 | 137 385 | 156 343 | 181 593 | 216 096 | 264 393 | |
| 2 | 63 157 | 68 366 | 74 042 | 80 224 | 86 962 | 94 485 | 103 083 | 113 134 | 125 126 | 140 079 | 159 409 | 185 154 | 220 333 | 269 577 | |
| 3 | 64 372 | 69 681 | 75 466 | 81 767 | 88 635 | 96 302 | 105 065 | 115 310 | 127 532 | 142 773 | 162 474 | 188 715 | 224 570 | 274 762 | |
| 4 | 65 586 | 70 996 | 76 890 | 83 309 | 90 307 | 98 119 | 107 048 | 117 486 | 129 938 | 145 466 | 165 540 | 192 275 | 228 807 | 279 946 | |
| 5 | 66 801 | 72 311 | 78 314 | 84 852 | 91 979 | 99 936 | 109 030 | 119 661 | 132 344 | 148 160 | 168 605 | 195 836 | 233 045 | 285 130 | |
| 6 | 67 712 | 73 297 | 79 382 | 86 009 | 93 234 | 101 299 | 110 517 | 121 293 | 134 149 | 150 181 | 170 905 | 198 507 | 236 222 | 289 018 | |
| 7 | 68 623 | 74 283 | 80 449 | 87 166 | 94 488 | 102 662 | 112 004 | 122 925 | 135 954 | 152 201 | 173 204 | 201 177 | 239 400 | 292 906 | |
| 8 | 69 534 | 75 269 | 81 517 | 88 323 | 95 742 | 104 025 | 113 490 | 124 556 | 137 758 | 154 221 | 175 503 | 203 847 | 242 578 | 296 794 | |
| 9 | 70 445 | 76 255 | 82 585 | 89 480 | 96 996 | 105 387 | 114 977 | 126 188 | 139 563 | 156 242 | 177 802 | 206 518 | 245 756 | 300 682 | |
| 10 | 71 355 | 77 241 | 83 653 | 90 638 | 98 251 | 106 750 | 116 464 | 127 820 | 141 368 | 158 262 | 180 101 | 209 188 | 248 934 | 304 571 | |
| 11 | 71 963 | 77 898 | 84 365 | 91 409 | 99 087 | 107 659 | 117 455 | 128 908 | 142 571 | 159 609 | 181 634 | 210 969 | 251 053 | 307 163 | |
| 12 | 72 570 | 78 556 | 85 077 | 92 180 | 99 923 | 108 567 | 118 446 | 129 996 | 143 774 | 160 956 | 183 167 | 212 749 | 253 171 | 309 755 | |
| 13 | 73 177 | 79 213 | 85 789 | 92 952 | 100 759 | 109 476 | 119 437 | 131 083 | 144 977 | 162 303 | 184 700 | 214 529 | 255 290 | 312 347 | |
| 14 | 73 785 | 79 870 | 86 501 | 93 723 | 101 595 | 110 384 | 120 429 | 132 171 | 146 180 | 163 650 | 186 232 | 216 310 | 257 408 | 314 939 | |
| 15 | 74 392 | 80 528 | 87 213 | 94 494 | 102 432 | 111 293 | 121 420 | 133 259 | 147 384 | 164 997 | 187 765 | 218 090 | 259 527 | 317 531 | |

¹¹⁰ Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 6. Dez. 2012, vom BR genehmigt am 15. März 2013 und in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS 2013 931).

Beurteilungslinie «b.»

| Anzahl Erfahrungsjahre | Funktionsstufe | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 56 767 | 61 450 | 66 551 | 72 108 | 78 164 | 84 926 | 92 654 | 101 688 | 112 467 | 125 907 | 143 281 | 166 422 | 198 042 | 242 304 | Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt |
| 1 | 57 903 | 62 679 | 67 882 | 73 550 | 79 728 | 86 625 | 94 507 | 103 722 | 114 716 | 128 425 | 146 147 | 169 750 | 202 003 | 247 150 | |
| 2 | 59 038 | 63 908 | 69 213 | 74 992 | 81 291 | 88 323 | 96 360 | 105 756 | 116 965 | 130 943 | 149 013 | 173 079 | 205 964 | 251 996 | |
| 3 | 60 174 | 65 137 | 70 544 | 76 434 | 82 854 | 90 022 | 98 213 | 107 790 | 119 215 | 133 461 | 151 878 | 176 407 | 209 924 | 256 842 | |
| 4 | 61 309 | 66 366 | 71 875 | 77 876 | 84 417 | 91 720 | 100 066 | 109 823 | 121 464 | 135 979 | 154 744 | 179 736 | 213 885 | 261 688 | |
| 5 | 62 444 | 67 595 | 73 206 | 79 318 | 85 981 | 93 419 | 101 919 | 111 857 | 123 713 | 138 498 | 157 609 | 183 064 | 217 846 | 266 534 | |
| 6 | 63 296 | 68 516 | 74 205 | 80 400 | 87 153 | 94 693 | 103 309 | 113 383 | 125 400 | 140 386 | 159 759 | 185 560 | 220 817 | 270 169 | |
| 7 | 64 147 | 69 438 | 75 203 | 81 482 | 88 326 | 95 967 | 104 699 | 114 908 | 127 087 | 142 275 | 161 908 | 188 057 | 223 787 | 273 804 | |
| 8 | 64 999 | 70 360 | 76 201 | 82 563 | 89 498 | 97 240 | 106 089 | 116 433 | 128 774 | 144 163 | 164 057 | 190 553 | 226 758 | 277 438 | |
| 9 | 65 850 | 71 282 | 77 199 | 83 645 | 90 671 | 98 514 | 107 479 | 117 959 | 130 461 | 146 052 | 166 206 | 193 049 | 229 729 | 281 073 | |
| 10 | 66 702 | 72 203 | 78 198 | 84 726 | 91 843 | 99 788 | 108 868 | 119 484 | 132 148 | 147 941 | 168 356 | 195 546 | 232 699 | 284 707 | |
| 11 | 67 269 | 72 818 | 78 863 | 85 447 | 92 625 | 100 637 | 109 795 | 120 501 | 133 273 | 149 200 | 169 788 | 197 210 | 234 680 | 287 130 | |
| 12 | 67 837 | 73 432 | 79 529 | 86 169 | 93 406 | 101 487 | 110 721 | 121 518 | 134 398 | 150 459 | 171 221 | 198 874 | 236 660 | 289 553 | |
| 13 | 68 405 | 74 047 | 80 194 | 86 890 | 94 188 | 102 336 | 111 648 | 122 534 | 135 522 | 151 718 | 172 654 | 200 538 | 238 640 | 291 976 | |
| 14 | 68 973 | 74 661 | 80 860 | 87 611 | 94 970 | 103 185 | 112 575 | 123 551 | 136 647 | 152 977 | 174 087 | 202 203 | 240 621 | 294 399 | |
| 15 | 69 540 | 75 276 | 81 525 | 88 332 | 95 751 | 104 035 | 113 501 | 124 568 | 137 772 | 154 236 | 175 520 | 203 867 | 242 601 | 296 822 | |

Beurteilungslinie «c.»

| Anzahl Erfahrungsjahre | Funktionsstufe | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 52 807 | 57 162 | 61 908 | 67 077 | 72 711 | 79 001 | 86 190 | 94 594 | 104 620 | 117 123 | 133 285 | 154 811 | 184 225 | 225 399 | Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt |
| 1 | 53 863 | 58 306 | 63 146 | 68 418 | 74 165 | 80 581 | 87 914 | 96 486 | 106 712 | 119 465 | 135 951 | 157 907 | 187 909 | 229 907 | |
| 2 | 54 919 | 59 449 | 64 384 | 69 760 | 75 619 | 82 161 | 89 637 | 98 378 | 108 805 | 121 808 | 138 616 | 161 004 | 191 594 | 234 415 | |
| 3 | 55 975 | 60 592 | 65 623 | 71 101 | 77 074 | 83 741 | 91 361 | 100 269 | 110 897 | 124 150 | 141 282 | 164 100 | 195 278 | 238 923 | |
| 4 | 57 032 | 61 735 | 66 861 | 72 443 | 78 528 | 85 321 | 93 085 | 102 161 | 112 990 | 126 492 | 143 948 | 167 196 | 198 963 | 243 431 | |
| 5 | 58 088 | 62 879 | 68 099 | 73 785 | 79 982 | 86 901 | 94 809 | 104 053 | 115 082 | 128 835 | 146 613 | 170 292 | 202 647 | 247 939 | |
| 6 | 58 880 | 63 736 | 69 027 | 74 791 | 81 073 | 88 086 | 96 102 | 105 472 | 116 651 | 130 592 | 148 613 | 172 614 | 205 411 | 251 320 | |
| 7 | 59 672 | 64 594 | 69 956 | 75 797 | 82 163 | 89 271 | 97 394 | 106 891 | 118 221 | 132 349 | 150 612 | 174 937 | 208 174 | 254 701 | |
| 8 | 60 464 | 65 451 | 70 885 | 76 803 | 83 254 | 90 456 | 98 687 | 108 310 | 119 790 | 134 105 | 152 611 | 177 259 | 210 938 | 258 082 | |
| 9 | 61 256 | 66 308 | 71 813 | 77 809 | 84 345 | 91 641 | 99 980 | 109 729 | 121 359 | 135 862 | 154 611 | 179 581 | 213 701 | 261 463 | |
| 10 | 62 048 | 67 166 | 72 742 | 78 815 | 85 435 | 92 826 | 101 273 | 111 148 | 122 929 | 137 619 | 156 610 | 181 903 | 216 464 | 264 844 | |
| 11 | 62 576 | 67 738 | 73 361 | 79 486 | 86 162 | 93 616 | 102 135 | 112 094 | 123 975 | 138 790 | 157 943 | 183 451 | 218 307 | 267 098 | |
| 12 | 63 104 | 68 309 | 73 980 | 80 157 | 86 890 | 94 406 | 102 997 | 113 040 | 125 021 | 139 962 | 159 276 | 184 999 | 220 149 | 269 352 | |
| 13 | 63 632 | 68 881 | 74 599 | 80 828 | 87 617 | 95 196 | 103 859 | 113 986 | 126 067 | 141 133 | 160 608 | 186 547 | 221 991 | 271 606 | |
| 14 | 64 160 | 69 452 | 75 218 | 81 498 | 88 344 | 95 986 | 104 720 | 114 932 | 127 113 | 142 304 | 161 941 | 188 095 | 223 833 | 273 860 | |
| 15 | 64 689 | 70 024 | 75 837 | 82 169 | 89 071 | 96 776 | 105 582 | 115 877 | 128 160 | 143 475 | 163 274 | 189 644 | 225 676 | 276 114 | |

Beurteilungslinie «d.»

| Anzahl Erfahrungsjahre | Funktionsstufe | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 48 846 | 52 875 | 57 265 | 62 046 | 67 258 | 73 076 | 79 725 | 87 499 | 96 774 | 108 338 | 123 289 | 143 200 | 170 408 | 208 494 | Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt |
| 1 | 49 823 | 53 933 | 58 410 | 63 287 | 68 603 | 74 537 | 81 320 | 89 249 | 98 709 | 110 505 | 125 754 | 146 064 | 173 816 | 212 664 | |
| 2 | 50 800 | 54 990 | 59 556 | 64 528 | 69 948 | 75 999 | 82 915 | 90 999 | 100 645 | 112 672 | 128 220 | 148 928 | 177 224 | 216 834 | |
| 3 | 51 777 | 56 048 | 60 701 | 65 769 | 71 293 | 77 461 | 84 509 | 92 749 | 102 580 | 114 839 | 130 686 | 151 792 | 180 633 | 221 004 | |
| 4 | 52 754 | 57 105 | 61 846 | 67 010 | 72 638 | 78 922 | 86 104 | 94 499 | 104 515 | 117 006 | 133 152 | 154 656 | 184 041 | 225 174 | |
| 5 | 53 731 | 58 163 | 62 991 | 68 251 | 73 983 | 80 384 | 87 698 | 96 249 | 106 451 | 119 172 | 135 617 | 157 520 | 187 449 | 229 344 | |
| 6 | 54 464 | 58 956 | 63 850 | 69 181 | 74 992 | 81 480 | 88 894 | 97 562 | 107 903 | 120 797 | 137 467 | 159 668 | 190 005 | 232 471 | |
| 7 | 55 196 | 59 749 | 64 709 | 70 112 | 76 001 | 82 576 | 90 090 | 98 874 | 109 354 | 122 422 | 139 316 | 161 816 | 192 561 | 235 598 | |
| 8 | 55 929 | 60 542 | 65 568 | 71 043 | 77 010 | 83 672 | 91 286 | 100 187 | 110 806 | 124 048 | 141 165 | 163 964 | 195 117 | 238 726 | |
| 9 | 56 662 | 61 335 | 66 427 | 71 973 | 78 019 | 84 768 | 92 482 | 101 499 | 112 257 | 125 673 | 143 015 | 166 112 | 197 673 | 241 853 | |
| 10 | 57 395 | 62 128 | 67 286 | 72 904 | 79 028 | 85 864 | 93 677 | 102 812 | 113 709 | 127 298 | 144 864 | 168 260 | 200 230 | 244 981 | |
| 11 | 57 883 | 62 657 | 67 859 | 73 525 | 79 700 | 86 595 | 94 475 | 103 687 | 114 677 | 128 381 | 146 097 | 169 692 | 201 934 | 247 066 | |
| 12 | 58 372 | 63 186 | 68 432 | 74 145 | 80 373 | 87 326 | 95 272 | 104 562 | 115 644 | 129 464 | 147 330 | 171 124 | 203 638 | 249 151 | |
| 13 | 58 860 | 63 715 | 69 004 | 74 766 | 81 045 | 88 057 | 96 069 | 105 437 | 116 612 | 130 548 | 148 563 | 172 556 | 205 342 | 251 236 | |
| 14 | 59 348 | 64 243 | 69 577 | 75 386 | 81 718 | 88 787 | 96 866 | 106 312 | 117 580 | 131 631 | 149 796 | 173 988 | 207 046 | 253 320 | |
| 15 | 59 837 | 64 772 | 70 150 | 76 006 | 82 391 | 89 518 | 97 664 | 107 187 | 118 548 | 132 715 | 151 029 | 175 420 | 208 750 | 255 405 | |

Beurteilungslinie «e.»

| Anzahl Erfahrungsjahre | Funktionsstufe | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | * | 48 588 | 52 622 | 57 015 | 61 804 | 67 151 | 73 261 | 80 405 | 88 927 | 99 554 | 113 292 | 131 589 | 156 591 | 191 589 | Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt |
| 1 | * | 49 560 | 53 674 | 58 156 | 63 040 | 68 494 | 74 726 | 82 013 | 90 706 | 101 545 | 115 558 | 134 221 | 159 723 | 195 421 | |
| 2 | 46 681 | 50 532 | 54 727 | 59 296 | 64 276 | 69 837 | 76 192 | 83 621 | 92 484 | 103 536 | 117 824 | 136 853 | 162 855 | 199 253 | |
| 3 | 47 579 | 51 503 | 55 779 | 60 436 | 65 513 | 71 180 | 77 657 | 85 229 | 94 263 | 105 528 | 120 090 | 139 485 | 165 987 | 203 085 | |
| 4 | 48 477 | 52 475 | 56 832 | 61 577 | 66 749 | 72 523 | 79 122 | 86 837 | 96 041 | 107 519 | 122 356 | 142 117 | 169 119 | 206 916 | |
| 5 | 49 375 | 53 447 | 57 884 | 62 717 | 67 985 | 73 866 | 80 587 | 88 445 | 97 820 | 109 510 | 124 621 | 144 748 | 172 250 | 210 748 | |
| 6 | 50 048 | 54 176 | 58 673 | 63 572 | 68 912 | 74 873 | 81 686 | 89 651 | 99 154 | 111 003 | 126 321 | 146 722 | 174 599 | 213 622 | |
| 7 | 50 721 | 54 905 | 59 463 | 64 427 | 69 839 | 75 881 | 82 785 | 90 857 | 100 488 | 112 496 | 128 020 | 148 696 | 176 948 | 216 496 | |
| 8 | 51 394 | 55 633 | 60 252 | 65 283 | 70 766 | 76 888 | 83 884 | 92 063 | 101 821 | 113 990 | 129 720 | 150 670 | 179 297 | 219 370 | |
| 9 | 52 068 | 56 362 | 61 041 | 66 138 | 71 693 | 77 895 | 84 983 | 93 270 | 103 155 | 115 483 | 131 419 | 152 644 | 181 646 | 222 244 | |
| 10 | 52 741 | 57 091 | 61 831 | 66 993 | 72 620 | 78 902 | 86 082 | 94 476 | 104 489 | 116 976 | 133 118 | 154 618 | 183 995 | 225 117 | |
| 11 | 53 190 | 57 577 | 62 357 | 67 563 | 73 238 | 79 574 | 86 815 | 95 280 | 105 379 | 117 972 | 134 251 | 155 933 | 185 561 | 227 033 | |
| 12 | 53 639 | 58 063 | 62 883 | 68 133 | 73 856 | 80 245 | 87 547 | 96 084 | 106 268 | 118 967 | 135 384 | 157 249 | 187 127 | 228 949 | |
| 13 | 54 088 | 58 549 | 63 409 | 68 703 | 74 474 | 80 917 | 88 280 | 96 888 | 107 157 | 119 963 | 136 517 | 158 565 | 188 692 | 230 865 | |
| 14 | 54 536 | 59 035 | 63 936 | 69 274 | 75 092 | 81 588 | 89 012 | 97 692 | 108 046 | 120 958 | 137 650 | 159 881 | 190 258 | 232 781 | |
| 15 | 54 985 | 59 520 | 64 462 | 69 844 | 75 710 | 82 260 | 89 745 | 98 496 | 108 936 | 121 954 | 138 783 | 161 197 | 191 824 | 234 697 | |

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

¹¹¹ 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*¹¹²

¹¹² 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 5¹¹³
(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 % |

¹¹³ 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).

