

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. Januar 2011)

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 Bundesrat 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 Bundesrat 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 Bundesrat 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. die Mitglieder der Anstaltsleitungen;
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates;
- c.⁹ 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.¹⁰

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.¹¹

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

⁵ ...¹²

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.

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

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

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

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

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

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

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 Personalgespräch

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

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.¹³ 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 ...¹⁴

Art. 8 Managemententwicklung

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

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

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit

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

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.

¹³ 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).

¹⁴ 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).

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.¹⁵ die Anwendung des Lohnsystems.

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

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 13 (Art. 33 BPG)

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.

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.

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).

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, kann die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 12 BPG vorgenommen werden.

Art. 18 Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

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

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 Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

- a. Assistentinnen und Assistenten;
- b. Oberassistentinnen und Oberassistenten;
- c. Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten;

- d. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden;
- e. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.

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

Art. 20 Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

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

² Assistentinnen und Assistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

³ Oberassistentinnen und Oberassistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

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

⁵ ...¹⁷

⁶ Befristete Arbeitsverhältnisse, die ausschliesslich Infrastrukturaufgaben beinhalten, dürfen insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten.

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

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

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

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. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Massnahmen der Arbeitszeitgestaltung;

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

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

- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
- c. die Vermittlung von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d. die Umschulung und berufliche 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.¹⁸

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.
- 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 2007¹⁹ 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.²⁰

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.

¹⁸ 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).

¹⁹ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

²⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

4. Kapitel: Leistungen

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Art. 24²¹

Art. 25²² 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.

Art. 26²³ 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. 27²⁴ 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.

²¹ 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).

²² 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).

²³ 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).

²⁴ 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 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.²⁵

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.²⁶

⁵ 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.

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. 28²⁷ 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.

²⁵ 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).

²⁶ 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).

²⁷ 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. 29²⁸ 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.

Art. 30²⁹ 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.

Art. 31³⁰ 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. 32³¹**Art. 33** Vergütungen

(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34³² Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

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

²⁸ 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).

²⁹ 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).

³⁰ 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).

³¹ 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).

³² 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. 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.³³

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

2. Abschnitt: Sozialleistungen**Art. 36** Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall³⁴

(Art. 29 BPG)

¹ 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.³⁵

^{1bis} Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.³⁶

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. 36a³⁷ 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.

³³ 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).

³⁴ 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).

³⁵ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

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 Beschäftigungsgrades 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 Invalidität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:³⁸

³⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981³⁹ über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

2 ...⁴⁰

³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 39a⁴¹ Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1⁴², 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. 40⁴³ 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.

³⁹ SR **832.20**

⁴⁰ Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

⁴¹ 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).

⁴² In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

⁴³ 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. 41⁴⁴ 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. 2000⁴⁵ 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. 41a⁴⁶ 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:

- a. 4366 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2819 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3186 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.⁴⁷

² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006⁴⁸ (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.

⁴⁴ 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).

⁴⁵ SR **830.1**

⁴⁶ 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).

⁴⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 7. Dez. 2010, vom BR genehmigt am 23. Febr. 2011 und in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS **2011** 929).

⁴⁸ SR **836.2**

Art. 41^{b49} 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. 42⁵⁰ 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 2006⁵¹ bei PUBLICA versichert.

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 1⁵².

Art. 42a⁵³ Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1⁵⁴, 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.

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 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).

⁵¹ SR **172.222.1**

⁵² In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

⁵³ 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).

⁵⁴ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

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.

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.⁵⁵

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;

⁵⁵ 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).

- 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. 47a⁵⁶ 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 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. 49 Abgangsentschädigung

(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

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

- a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.
- b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.
- c.⁵⁷ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

⁵⁶ 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).

⁵⁷ Fassung gemäss 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).

- d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.
- ² Die Abgangsentschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.⁵⁸
- ³ Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:
- bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
 - wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz⁵⁹ bezieht;
 - bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.
- ⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von zwei Jahren eine Anstellung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG finden, müssen die Abgangsentschädigung anteilmässig zurückzahlen.

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

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

⁵⁸ 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).

⁵⁹ [AS 2001 707, 2004 5265, 2006 2197 Anhang Ziff. 13, 2007 2821. AS 2007 2239 Art. 27]. Siehe heute: das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006 (SR 172.222.1).

je $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.⁶⁰

⁸ Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub
(Art. 17 BPG)

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 |
| c. ⁶¹ | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) | 5 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. ⁶² | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| h. ⁶³ | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe | die erforderliche
Zeit gemäss
Marschbefehl |
| i. | für Feuerwehreinätze und Übungen | die erforderliche
Zeit |
| j. ⁶⁴ | bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt | 5 Tage |

⁶⁰ 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).

⁶¹ 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).

⁶² 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).

⁶³ 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).

⁶⁴ 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. ⁶⁵ bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l. ⁶⁶ 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. ⁶⁷ für Tätigkeiten in Personalverbänden	bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern
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 ...⁶⁸

Art. 52a⁶⁹ 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 Versiche-

⁶⁵ 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).

⁶⁶ 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).

⁶⁷ 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).

⁶⁸ 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).

⁶⁹ 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.

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.

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. 56⁷⁰ Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses
(Art. 23 BPG)

¹ Als Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses an einer ETH oder einer Forschungsanstalt 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 Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses 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 Tätigkeit;
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung;
- c. Art und Umfang der Beanspruchung der Infrastruktur;
- d. die Dauer des Verwaltungsratsmandats.

⁷⁰ 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. 56a⁷¹ 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 Pflichten⁷²**Art. 58**⁷³ 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. 58a⁷⁴ 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.

⁷¹ 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).

⁷² Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

⁷³ 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).

⁷⁴ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

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.⁷⁵ 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. 58b⁷⁶ 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 1992⁷⁷ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993⁷⁸ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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

⁷⁷ SR **235.1**

⁷⁸ 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 DSG);
- 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 Öffentlichkeitsbeauftragten⁷⁹ zur Registrierung an (Art. 11 DSG, 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.

⁷⁹ 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 DSGVO⁸⁰ 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. ...⁸¹
- 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.

⁸⁰ SR 235.1

⁸¹ 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. 62⁸² 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.⁸³

Art. 63 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts⁸⁴.

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987⁸⁵ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991⁸⁶
3. Reglement vom 14. November 1969⁸⁷ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993⁸⁸ über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.⁸⁹ Verordnung vom 19. September 2002⁹⁰ über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

⁸² Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

⁸³ 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).

⁸⁴ SR **220**

⁸⁵ [AS **1987** 812]

⁸⁶ [AS **1991** 806]

⁸⁷ In der AS nicht veröffentlicht.

⁸⁸ [AS **1994** 2262]

⁸⁹ 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).

⁹⁰ [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:

...⁹¹

3a. Abschnitt:⁹²**Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2005****Art. 65a**

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

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

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

⁴ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schriftlich über die Zuordnung informiert.

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

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

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

⁹¹ Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

⁹² 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).

Anhang I⁹³
(Art. 25 Abs. 1)

Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Wissenschaftliche Funktionen																
101 Wiss. Assistenz																
101-1-06	Anforderungsstuf I															
102 Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende																
102-1-07	Anforderungsstuf I															
102-1-08	Anforderungsstuf II															
102-3-09	Anforderungsstuf III															
102-4-10	Anforderungsstuf IV															
103 Lehrende Wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)																
103-1-10	Anforderungsstuf I															
103-2-11	Anforderungsstuf II															
103-3-12	Anforderungsstuf III															
103-4-13	Anforderungsstuf IV															
111 Wiss. Gruppenleitung																
111-1-09	Anforderungsstuf I															
111-2-10	Anforderungsstuf II															
111-3-11	Anforderungsstuf III															
112 Wiss. Fachbereichsleitung																
112-1-11	Anforderungsstuf I															
112-2-12	Anforderungsstuf II															
112-3-13	Anforderungsstuf III															
Support-Funktionen																
201/301 Mitarbeitende Support																
201/301-01	Anforderungsstuf I															
201/2/3/1-02	Anforderungsstuf II															
201/3/3/1/3-03	Anforderungsstuf III															
202/302/402 Schreibarbeit Support																
202/3/02-1-03	Anforderungsstuf I															
202/3/02-2-04	Anforderungsstuf II															
202/3/02-3-05	Anforderungsstuf III															
303/303/403 Fachspezialis. Support																
303/303-1-03	Anforderungsstuf I															
303/303-2-04	Anforderungsstuf II															
303/303-3-05	Anforderungsstuf III															
204/304/404 Fachspezialis. II Support																
204/3/04-1-07	Anforderungsstuf I															
204/2/3/4-04-02-08	Anforderungsstuf II															
204/3/3/4-04-03-09	Anforderungsstuf III															
204-3/3/4-04-10	Anforderungsstuf IV															

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

Code Funktionsstypen

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

Anhang 2⁹⁴
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2011

Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	60 125	65 084	70 488	76 373	82 788	89 950	98 134	107 703	119 119	133 354	151 757	176 266	209 756	256 636	
1	61 328	66 386	71 897	77 900	84 444	91 749	100 097	109 857	121 501	136 021	154 792	179 791	213 951	261 769	
2	62 530	67 688	73 307	79 428	86 099	93 548	102 060	112 011	123 884	138 689	157 827	183 316	218 146	266 902	
3	63 733	68 990	74 717	80 955	87 755	95 347	104 023	114 165	126 266	141 356	160 862	186 842	222 342	272 035	
4	64 935	70 291	76 127	82 483	89 411	97 146	105 985	116 320	128 649	144 023	163 897	190 367	226 537	277 167	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
5	66 138	71 593	77 536	84 010	91 067	98 945	107 948	118 474	131 031	146 690	166 932	193 892	230 732	282 300	
6	67 040	72 569	78 594	85 156	92 308	100 294	109 420	120 089	132 818	148 690	169 209	196 536	233 878	286 150	
7	67 942	73 545	79 651	86 301	93 550	101 643	110 892	121 705	134 605	150 690	171 485	199 180	237 024	289 999	
8	68 843	74 522	80 708	87 447	94 792	102 992	112 364	123 320	136 391	152 691	173 761	201 824	240 171	293 849	
9	69 745	75 498	81 766	88 592	96 034	104 341	113 836	124 936	138 178	154 691	176 038	204 468	243 317	297 698	
10	70 647	76 474	82 823	89 738	97 276	105 691	115 308	126 551	139 965	156 691	178 314	207 112	246 463	301 548	
11	71 249	77 125	83 528	90 502	98 103	106 590	116 289	127 628	141 156	158 025	179 831	208 875	248 561	304 114	
12	71 850	77 776	84 233	91 265	98 931	107 490	117 271	128 705	142 347	159 358	181 349	210 638	250 659	306 681	
13	72 451	78 427	84 938	92 029	99 759	108 389	118 252	129 782	143 538	160 692	182 867	212 400	252 756	309 247	

94 Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 7. Dez. 2010, vom BR genehmigt am 23. Febr. 2011 und in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2011 929).

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	73 052	79 078	85 643	92 793	100 587	109 289	119 233	130 860	144 730	162 026	184 384	214 163	254 854	311 813	
15	73 654	79 728	86 347	93 557	101 415	110 188	120 215	131 937	145 921	163 359	185 902	215 926	256 951	314 380	

Beurteilungslinie «b.»»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe															Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
0	56 204	60 840	65 891	71 392	77 389	84 083	91 734	100 679	111 350	124 657	141 859	164 770	196 076	239 899		
1	57 328	62 057	67 208	72 820	78 936	85 765	93 569	102 693	113 577	127 150	144 697	168 066	199 998	244 697		
2	58 452	63 273	68 526	74 248	80 484	87 447	95 404	104 706	115 804	129 644	147 534	171 361	203 919	249 495		
3	59 576	64 490	69 844	75 675	82 032	89 128	97 238	106 720	118 031	132 137	150 371	174 656	207 841	254 293		
4	60 700	65 707	71 162	77 103	83 580	90 810	99 073	108 734	120 258	134 630	153 208	177 952	211 762	259 091		
5	61 825	66 924	72 480	78 531	85 127	92 492	100 908	110 747	122 485	137 123	156 045	181 247	215 684	263 889		
6	62 668	67 836	73 468	79 602	86 288	93 753	102 284	112 257	124 156	138 993	158 173	183 719	218 625	267 488		
7	63 511	68 749	74 456	80 673	87 449	95 014	103 660	113 767	125 826	140 863	160 301	186 190	221 566	271 086		
8	64 354	69 662	75 445	81 744	88 610	96 275	105 036	115 278	127 496	142 733	162 429	188 662	224 507	274 685		
9	65 197	70 574	76 433	82 815	89 771	97 537	106 412	116 788	129 166	144 602	164 557	191 133	227 449	278 283		
10	66 040	71 487	77 422	83 886	90 932	98 798	107 788	118 298	130 837	146 472	166 685	193 605	230 390	281 882		
11	66 602	72 095	78 080	84 599	91 705	99 639	108 705	119 305	131 950	147 719	168 103	195 253	232 351	284 281		
12	67 164	72 704	78 739	85 313	92 479	100 480	109 623	120 312	133 064	148 965	169 522	196 900	234 311	286 680		
13	67 726	73 312	79 398	86 027	93 253	101 320	110 540	121 318	134 177	150 212	170 941	198 548	236 272	289 079		
14	68 288	73 920	80 057	86 741	94 027	102 161	111 457	122 325	135 291	151 459	172 359	200 196	238 233	291 478		
15	68 850	74 529	80 716	87 455	94 801	103 002	112 375	123 332	136 404	152 705	173 778	201 844	240 194	293 877		

Beurteilungslinie «c.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	52 283	56 595	61 294	66 411	71 989	78 217	85 334	93 655	103 582	115 960	131 962	153 275	182 397	223 162	
1	53 329	57 727	62 519	67 739	73 429	79 781	87 041	95 528	105 653	118 279	134 601	156 340	186 045	227 625	
2	54 374	58 859	63 745	69 068	74 869	81 346	88 748	97 401	107 725	120 599	137 241	159 406	189 693	232 089	
3	55 420	59 991	64 971	70 396	76 309	82 910	90 454	99 274	109 797	122 918	139 880	162 471	193 340	236 552	
4	56 466	61 123	66 197	71 724	77 748	84 474	92 161	101 147	111 868	125 237	142 519	165 537	196 988	241 015	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
5	57 511	62 255	67 423	73 052	79 188	86 039	93 868	103 021	113 940	127 556	145 158	168 602	200 636	245 478	
6	58 295	63 104	68 342	74 048	80 268	87 212	95 148	104 425	115 494	129 296	147 138	170 901	203 372	248 826	
7	59 080	63 953	69 262	75 045	81 348	88 385	96 428	105 830	117 047	131 035	149 117	173 200	206 108	252 173	
8	59 864	64 801	70 181	76 041	82 428	89 558	97 708	107 235	118 601	132 775	151 097	175 499	208 844	255 521	
9	60 648	65 650	71 101	77 037	83 508	90 732	98 988	108 640	120 155	134 514	153 076	177 799	211 580	258 868	
10	61 432	66 499	72 020	78 033	84 587	91 905	100 268	110 045	121 709	136 253	155 056	180 098	214 316	262 216	
11	61 955	67 065	72 633	78 697	85 307	92 687	101 121	110 981	122 744	137 413	156 375	181 630	216 140	264 447	
12	62 478	67 631	73 246	79 361	86 027	93 469	101 975	111 918	123 780	138 573	157 695	183 163	217 964	266 679	
13	63 001	68 197	73 859	80 025	86 747	94 251	102 828	112 854	124 816	139 732	159 014	184 696	219 788	268 910	
14	63 524	68 763	74 472	80 690	87 467	95 034	103 681	113 791	125 852	140 892	160 334	186 229	221 612	271 142	
15	64 047	69 329	75 085	81 354	88 187	95 816	104 535	114 727	126 888	142 051	161 654	187 761	223 436	273 374	

Beurteilungslinie «d.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 362	52 351	56 697	61 430	66 590	72 351	78 934	86 631	95 813	107 263	122 065	141 779	168 717	206 425	
1	49 329	53 398	57 831	62 659	67 922	73 798	80 513	88 364	97 729	109 409	124 506	144 615	172 091	210 553	
2	50 296	54 445	58 964	63 887	69 254	75 245	82 092	90 096	99 646	111 554	126 948	147 450	175 466	214 682	
3	51 263	55 492	60 098	65 116	70 586	76 692	83 670	91 829	101 562	113 699	129 389	150 286	178 840	218 810	
4	52 231	56 539	61 232	66 345	71 917	78 139	85 249	93 561	103 478	115 844	131 830	153 121	182 214	222 939	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
5	53 198	57 586	62 366	67 573	73 249	79 586	86 828	95 294	105 394	117 990	134 272	155 957	185 589	227 067	
6	53 923	58 371	63 217	68 495	74 248	80 671	88 012	96 593	106 832	119 599	136 103	158 084	188 119	230 164	
7	54 649	59 156	64 067	69 416	75 247	81 756	89 196	97 893	108 269	121 207	137 933	160 210	190 650	233 260	
8	55 374	59 941	64 918	70 338	76 246	82 842	90 380	99 192	109 706	122 816	139 764	162 337	193 181	236 357	
9	56 100	60 727	65 768	71 259	77 245	83 927	91 564	100 492	111 143	124 425	141 595	164 464	195 712	239 453	
10	56 825	61 512	66 619	72 181	78 243	85 012	92 748	101 791	112 580	126 034	143 426	166 590	198 242	242 549	
11	57 309	62 035	67 185	72 795	78 909	85 736	93 537	102 658	113 539	127 107	144 647	168 008	199 930	244 614	
12	57 792	62 559	67 752	73 409	79 575	86 459	94 326	103 524	114 497	128 180	145 868	169 426	201 617	246 678	
13	58 276	63 082	68 319	74 023	80 241	87 183	95 116	104 390	115 455	129 252	147 088	170 844	203 304	248 742	
14	58 759	63 606	68 886	74 638	80 907	87 906	95 905	105 257	116 413	130 325	148 309	172 262	204 991	250 806	
15	59 243	64 129	69 453	75 252	81 573	88 630	96 694	106 123	117 371	131 398	149 530	173 679	206 678	252 871	

Beurteilungslinie «e.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 106	52 100	56 449	61 191	66 484	72 534	79 607	88 045	98 566	112 168	130 283	155 037	189 688	
1	*	49 068	53 142	57 578	62 415	67 814	73 985	81 199	89 805	100 538	114 411	132 889	158 138	193 482	
2	*	50 030	54 184	58 707	63 639	69 144	75 436	82 791	91 566	102 509	116 655	135 495	161 239	197 275	
3	47 107	50 992	55 226	59 836	64 862	70 474	76 886	84 383	93 327	104 480	118 898	138 100	164 339	201 069	
4	47 996	51 954	56 268	60 965	66 086	71 803	78 337	85 975	95 088	106 452	121 141	140 706	167 440	204 863	
5	48 885	52 916	57 310	62 094	67 310	73 133	79 788	87 567	96 849	108 423	123 385	143 312	170 541	208 657	
6	49 551	53 638	58 091	62 941	68 228	74 130	80 876	88 762	98 170	109 901	125 067	145 266	172 866	211 502	
7	50 218	54 360	58 873	63 788	69 146	75 127	81 964	89 956	99 490	111 380	126 750	147 220	175 192	214 347	
8	50 884	55 081	59 654	64 635	70 064	76 125	83 052	91 150	100 811	112 858	128 432	149 175	177 518	217 193	
9	51 551	55 803	60 436	65 481	70 981	77 122	84 140	92 344	102 132	114 337	130 115	151 129	179 843	220 038	
10	52 218	56 524	61 217	66 328	71 899	78 119	85 228	93 538	103 452	115 815	131 797	153 083	182 169	222 883	
11	52 662	57 006	61 738	66 893	72 511	78 784	85 953	94 334	104 333	116 801	132 919	154 386	183 719	224 780	
12	53 106	57 487	62 259	67 457	73 123	79 449	86 678	95 130	105 213	117 787	134 041	155 689	185 269	226 677	
13	53 551	57 968	62 780	68 022	73 735	80 114	87 404	95 926	106 094	118 772	135 162	156 992	186 820	228 574	
14	53 995	58 449	63 301	68 586	74 347	80 779	88 129	96 722	106 974	119 758	136 284	158 294	188 370	230 471	
15	54 440	58 930	63 822	69 151	74 959	81 443	88 854	97 518	107 855	120 744	137 406	159 597	189 920	232 368	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

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

Anhang 3⁹⁵
(Art. 65a Abs. 2)

Berechnung der nutzbaren Erfahrung

Tabelle 1

Kalkulatorisches Altersminimum für die Übernahme einer Funktion

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

⁹⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

Tabelle 2

Umrechnung in nutzbare Erfahrung

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

* Berechnung «Berufsjahre»:
Aktuelles Lebensalter abzüglich kalkulatorisches Altersminimum

*Anhang 4*⁹⁶

⁹⁶ 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 5⁹⁷
(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 %

⁹⁷ 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).

