

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 27. Februar 2007)

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;

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).

- 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.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.

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. 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, 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.

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).

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;
- 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 vom vollendeten 55. Altersjahr an vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.

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 und die Überbrückungsrente nach Artikel 5 Absätze 1, 2 und 6 des Bundesgesetzes vom 23. Juni 2000¹⁸ über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Gesetz) ausgerichtet. Massgebend für die Rentenberechnung ist die Versicherungsdauer bis zum reglementarischen Altersrücktritt. Die Überbrückungsrente muss bei Erreichen des Rentenalters nicht zurückerstattet werden.

¹⁸ SR 172.222.0

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. 24¹⁹

Art. 25²⁰ 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 Überprüfungskommission für Funktionsbewertungen im ETH-Bereich anrufen.

Art. 26²¹ 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;

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

²¹ 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).

- b. den Maximallohn der Funktionsstufe im Einzelfall um höchstens 10 Prozent überschreiten, um besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen oder zu erhalten.

Art. 27²² 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. Beurteilung A: übertrifft die Anforderungen wesentlich;
- b. Beurteilung B: übertrifft die Anforderungen;
- c. Beurteilung C: erfüllt die Anforderungen;
- d. Beurteilung D: erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
- e. Beurteilung E: erfüllt die Anforderungen teilweise;
- f. Beurteilung N: erfüllt die Anforderungen nicht.

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 Bei Leistungen der Beurteilung N findet Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d Anwendung.

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.

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).

Art. 28²³ 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. 29²⁴ 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. 30²⁵ 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. 31²⁶ 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.

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).

²⁵ 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).

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

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34²⁸ Teilzeitbeschäftigung
(Art. 15 BPG)

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

Art. 35 Sonderregelungen

¹ Ist eine Zuordnung zu einer Funktionsstufe nach Artikel 25 nicht möglich, so kann ein Pauschallohn bezahlt werden. Die Höhe des Pauschallohnes richtet sich nach den Normen der Mittelgeber und nach dem Anteil der effektiv für die Institution aufzuwendenden Arbeitszeit.²⁹

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

2. Abschnitt: Sozialleistungen**Art. 36** Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall
(Art. 29 BPG)

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

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.

²⁷ 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).

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).

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. 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:³⁰

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;

³⁰ 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).

- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981³¹ über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil.

² ...³²

³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 40 Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

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

Art. 41³³ Betreuungszulagen

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Betreuungszulage nach Anhang 4 für jedes Kind, das in ihrer Obhut steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches³⁴ besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter finanziell abhängig sind.

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

³ Die halbe Zulage nach Anhang 4 kann ausgerichtet werden:

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

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

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

⁶ Die Zulage wird an die Teuerung angepasst.

³¹ SR **832.20**

³² 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).

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 SR **210**

Art. 42 Berufliche Vorsorge

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen PKB-Gesetz³⁵ bei der Pensionskasse des Bundes versichert.

² Der für die Versicherung massgebende Lohn nach Artikel 4 PKB-Gesetz entspricht dem Lohn nach Artikel 24 zuzüglich Ortszuschlag.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs sind nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001³⁶ über die Versicherung im Kernplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 1; Kernplan) im Leistungsprimat und gegebenenfalls nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001³⁷ über die Versicherung im Ergänzungsplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 2; Ergänzungsplan) im Beitragsprimat versichert.

⁴ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Artikel 19 Absatz 2 befristet angestellt sind, können nach den Bestimmungen der PKBV 2 im Beitragsprimat versichert werden. Die Zuteilung zum Versicherungsplan ist im Arbeitsvertrag zu regeln.

⁵ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskasse des Bundes.

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.

³⁵ SR 172.222.0

³⁶ SR 172.222.034.1

³⁷ SR 172.222.034.2

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.

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. 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. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter übt eine spezialisierte Funktion aus.
 - d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.
- ² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwei Jahreslöhne.
- ³ Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:
- a. bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
 - b. wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz³⁸ bezieht;
 - c. 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 Militärdienstes, Zivilschutzdienstes, zivilen Ersatzdienstes, Unfalls oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3

³⁸ SR 172.222.0

Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren folgenden vollen Absenzenmonat um $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.

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. | für Geburt | 2 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. | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| h. | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe | 1 Tag
pro Kalenderjahr |
| i. | für Feuerwehreinsätze und Übungen | die erforderliche
Zeit |
| j. | bei Todesfall in der Familie im eigenen Haushalt | 3 Tage |
| k. | bei Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushalts | 1–3 Tage nach
Aufwand |
| l. | für die Teilnahme an der Bestattung von Arbeitskollegen | die erforderliche
Zeit,
maximal $\frac{1}{2}$ Tag |
| m. | für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen | 6 Tage in
2 Kalenderjahren |
| n. | für Tätigkeiten in Personalverbänden des Bundespersonals | bis 40 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 Unbezahlter Urlaub kann im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten bewilligt werden. Er soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten. Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat geht der Arbeitgeberbeitrag nach Artikel 6 des PKB-Gesetzes³⁹ zu Lasten der beurlaubten Person. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.⁴⁰

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.

³⁹ SR 172.222.0

⁴⁰ Satz 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).

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. 56 Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

(Art. 23 BPG)

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

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren in Zweifelsfällen ihre Vorgesetzten.

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 Pflichten⁴¹

Art. 58 Administrativuntersuchung⁴²

(Art. 25 BPG)

¹ Soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert, so führt die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Administrativuntersuchung durch. Sie kann die Untersuchung Personen ausserhalb des ETH-Bereichs übertragen.⁴³

² Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen.⁴⁴

³ und ⁴ ...⁴⁵

Art. 58a⁴⁶ 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.

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

⁴¹ 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).

⁴² 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).

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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).

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. 58b⁴⁷ 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 1992⁴⁸ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993⁴⁹ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VD SG).

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.

⁴⁷ 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).

⁴⁸ SR **235.1**

⁴⁹ SR **235.11**

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 Öffentlichkeitsbeauftragten⁵⁰ zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDStG).

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.

⁶ Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSG⁵¹ 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 DSG und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSG der Datenzugriff im Abrufverfahren vorgesehen werden für:

⁵⁰ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) angepasst.

⁵¹ SR 235.1

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

Art. 61 Gesundheitsdaten

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.

2. Abschnitt: Beschwerden

Art. 62⁵² Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren

(Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

Art. 63 Verjährung

(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts⁵³.

⁵² 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).

⁵³ SR 220

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987⁵⁴ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991⁵⁵
3. Reglement vom 14. November 1969⁵⁶ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993⁵⁷ über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches

Art. 65 Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Organisationsverordnung ETHZ vom 14. Mai 1998⁵⁸

Art. 4 Abs. 2 Bst. f

...

2. Organisationsverordnung ETHL vom 23. September 1993⁵⁹

Art. 4 Abs. 2 Bst. e

...

3. Organisationsverordnung EAWAG vom 11. November 1999⁶⁰

Art. 4 Bst. a

...

4. Organisationsverordnung WSL vom 19. März 1998⁶¹

Art. 3 Abs. 3

...

⁵⁴ [AS 1987 812]

⁵⁵ [AS 1991 806]

⁵⁶ In der AS nicht veröffentlicht.

⁵⁷ [AS 1994 2262]

⁵⁸ [AS 1999 1178 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275, AS 2004 825]

⁵⁹ [AS 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 2, AS 2002 60 Art. 18]

⁶⁰ [AS 2001 2553, AS 2004 4245]

⁶¹ [AS 1998 1786, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 4, AS 2006 2399]

5. Organisationsverordnung EMPA vom 23. September 1993⁶²

Art. 3 Abs. 3

...

6. Organisationsverordnung PSI vom 17. September 1998⁶³

Art. 3 Abs. 3

...

Art. 4 Abs. 2

Aufgehoben

3a. Abschnitt:⁶⁴

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.

⁶² [AS 1993 2908, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 5, AS 2002 1355 Art. 6]

⁶³ [AS 1999 863, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 6, 2002 2545, AS 2004 1797]

⁶⁴ Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
801	Gruppenleitung															
801-04	Anforderungsstufe I															
801-205	Anforderungsstufe II															
801-506	Anforderungsstufe III															
802	Sachbereichsleitung															
802-106	Anforderungsstufe I															
802-107	Anforderungsstufe II															
802-308	Anforderungsstufe III															
802-409	Anforderungsstufe IV															
803	Fachbereichsleitung															
803-109	Anforderungsstufe I															
803-210	Anforderungsstufe II															
803-311	Anforderungsstufe III															
803-412	Anforderungsstufe IV															
Management- und Stabsfunktionen																
801	Fachspezialisten (mit Lig-Fkt)															
801-111	Anforderungsstufe I															
801-212	Anforderungsstufe II															
801-313	Anforderungsstufe III															
801-414	Anforderungsstufe IV															
802	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsaufw.)															
802-111	Anforderungsstufe I															
802-212	Anforderungsstufe II															
802-313	Anforderungsstufe III															
802-414	Anforderungsstufe IV															
803	Führungsfunktion (mehrere FB)															
803-115	Anforderungsstufe I															
803-214	Anforderungsstufe II															
803-315	Anforderungsstufe III															

Anhang 2⁶⁶
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2007

Beurteilungslinie «A»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	55 467	60 042	65 026	70 455	76 373	82 980	90 531	99 358	109 889	123 022	139 998	162 608	193 504	236 752	
1	56 576	61 242	66 327	71 864	77 901	84 640	92 341	101 345	112 087	125 482	142 798	165 861	197 374	241 487	
2	57 685	62 443	67 627	73 273	79 428	86 299	94 152	103 333	114 285	127 943	145 598	169 113	201 244	246 222	
3	58 795	63 644	68 928	74 683	80 956	87 959	95 963	105 320	116 483	130 403	148 398	172 365	205 114	250 957	
4	59 904	64 845	70 228	76 092	82 483	89 619	97 773	107 307	118 681	132 864	151 198	175 617	208 984	255 692	
5	61 013	66 046	71 529	77 501	84 011	91 278	99 584	109 294	120 878	135 324	153 998	178 869	212 854	260 427	
6	61 845	66 946	72 504	78 558	85 156	92 523	100 942	110 784	122 527	137 169	156 098	181 308	215 757	263 978	
7	62 677	67 847	73 480	79 614	86 302	93 768	102 300	112 275	124 175	139 015	158 198	183 748	218 659	267 530	
8	63 509	68 748	74 455	80 671	87 447	95 012	103 658	113 765	125 823	140 860	160 298	186 187	221 562	271 081	
9	64 341	69 648	75 430	81 728	88 593	96 257	105 016	115 256	127 472	142 705	162 398	188 626	224 464	274 632	
10	65 173	70 549	76 406	82 785	89 739	97 502	106 374	116 746	129 120	144 551	164 498	191 065	227 367	278 183	
11	65 728	71 149	77 056	83 490	90 502	98 331	107 279	117 740	130 219	145 781	165 898	192 691	229 302	280 551	
12	66 283	71 750	77 706	84 194	91 266	99 161	108 184	118 733	131 318	147 011	167 298	194 317	231 237	282 918	
13	66 837	72 350	78 357	84 899	92 030	99 991	109 090	119 727	132 417	148 241	168 698	195 943	233 172	285 286	
14	67 392	72 951	79 007	85 603	92 793	100 821	109 995	120 720	133 516	149 471	170 098	197 569	235 107	287 653	

Diese
Löhne
werden
durch
den
Bundes-
rat
fest-
gelegt

66 Fassung gemäss Art. 6 Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 14. Dez. 2006 über eine Lohnzulage für das Personal des ETH-Bereichs im Jahr 2007, vom BR genehmigt am 14. Febr. 2007 und in Kraft bis 31. Dez. 2007 (SR 172.220.111.82).

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
15	67 947	73 551	79 657	86 308	93 557	101 651	110 900	121 714	134 615	150 702	171 498	199 195	237 042	290 021	

Beurteilungslinie «B»

Anzahl Erfahrungs- jahre	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	51 849	56 126	60 785	65 860	71 392	77 568	84 627	92 878	102 723	114 999	130 868	152 004	180 884	221 311		
1	52 886	57 248	62 001	67 178	72 820	79 120	86 319	94 736	104 777	117 299	133 485	155 044	184 502	225 738		
2	53 923	58 371	63 217	68 495	74 248	80 671	88 012	96 594	106 832	119 599	136 103	158 084	188 119	230 164		
3	54 960	59 493	64 432	69 812	75 676	82 222	89 704	98 451	108 886	121 899	138 720	161 124	191 737	234 590		
4	55 997	60 616	65 648	71 129	77 104	83 774	91 397	100 309	110 941	124 199	141 337	164 164	195 355	239 016		
5	57 034	61 738	66 864	72 446	78 532	85 325	93 089	102 166	112 995	126 499	143 955	167 204	198 972	243 443		
6	57 812	62 580	67 776	73 434	79 602	86 489	94 359	103 559	114 536	128 223	145 918	169 484	201 686	246 762		
7	58 590	63 422	68 687	74 422	80 673	87 652	95 628	104 953	116 077	129 948	147 881	171 764	204 599	250 082		
8	59 367	64 264	69 599	75 410	81 744	88 816	96 898	106 346	117 618	131 673	149 844	174 044	207 112	253 402		
9	60 145	65 106	70 511	76 398	82 815	89 979	98 167	107 739	119 158	133 398	151 807	176 324	209 825	256 721		
10	60 923	65 948	71 423	77 386	83 886	91 143	99 436	109 132	120 699	135 123	153 770	178 604	212 539	260 041		
11	61 441	66 509	72 031	78 045	84 600	91 919	100 283	110 061	121 726	136 273	155 078	180 124	214 348	262 254		
12	61 960	67 070	72 638	78 703	85 314	92 694	101 129	110 990	122 754	137 423	156 387	181 644	216 156	264 467		
13	62 478	67 632	73 246	79 362	86 028	93 470	101 975	111 918	123 781	138 573	157 696	183 164	217 965	266 680		
14	62 997	68 193	73 854	80 020	86 742	94 246	102 821	112 847	124 808	139 723	159 004	184 684	219 774	268 893		
15	63 515	68 754	74 462	80 679	87 456	95 021	103 668	113 776	125 835	140 873	160 313	186 204	221 583	271 107		

Beurteilungslinie «C»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 232	52 210	56 544	61 265	66 411	72 157	78 722	86 398	95 556	106 975	121 738	141 399	168 264	205 871	
1	49 197	53 254	57 675	62 491	67 740	73 600	80 297	88 126	97 467	109 115	124 172	144 227	171 630	209 989	
2	50 161	54 298	58 806	63 716	69 068	75 043	81 871	89 854	99 378	111 255	126 607	147 055	174 995	214 106	
3	51 126	55 343	59 937	64 941	70 396	76 486	83 446	91 582	101 289	113 394	129 042	149 883	178 360	218 223	
4	52 090	56 387	61 068	66 167	71 724	77 929	85 020	93 310	103 201	115 534	131 477	152 711	181 725	222 341	
5	53 055	57 431	62 199	67 392	73 053	79 372	86 595	95 038	105 112	117 673	133 911	155 539	185 091	226 458	
6	53 779	58 214	63 047	68 311	74 049	80 455	87 776	96 334	106 545	119 278	135 737	157 660	187 615	229 546	
7	54 502	58 997	63 895	69 230	75 045	81 537	88 956	97 630	107 978	120 882	137 563	159 780	190 139	232 634	
8	55 226	59 781	64 743	70 149	76 041	82 619	90 137	98 926	109 412	122 487	139 389	161 901	192 663	235 722	
9	55 949	60 564	65 592	71 068	77 037	83 702	91 318	100 222	110 845	124 092	141 216	164 022	195 187	238 811	
10	56 673	61 347	66 440	71 987	78 033	84 784	92 499	101 518	112 278	125 696	143 042	166 143	197 710	241 899	
11	57 155	61 869	67 005	72 600	78 698	85 506	93 286	102 382	113 234	126 766	144 259	167 557	199 393	243 957	
12	57 637	62 391	67 571	73 212	79 362	86 227	94 073	103 246	114 190	127 836	145 476	168 971	201 076	246 016	
13	58 119	62 913	68 136	73 825	80 026	86 949	94 861	104 110	115 145	128 905	146 694	170 385	202 758	248 075	
14	58 602	63 435	68 702	74 438	80 690	87 670	95 648	104 974	116 101	129 975	147 911	171 799	204 441	250 133	
15	59 084	63 957	69 267	75 050	81 354	88 392	96 435	105 838	117 056	131 045	149 128	173 213	206 124	252 192	

Diese
Löhne
werden
durch
den
Bundes-
rat
fest-
gelegt

Beurteilungslinie «D»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 294	52 304	56 671	61 431	66 745	72 818	79 919	88 389	98 952	112 607	130 794	155 644	190 431	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	*	49 260	53 350	57 804	62 659	68 080	74 275	81 517	90 157	100 931	114 859	133 410	158 757	194 239	
2		46 399	50 226	54 396	63 888	69 415	75 731	83 115	91 925	102 910	117 112	136 026	161 870	198 048	
3		47 291	51 192	55 442	60 071	65 116	70 750	77 187	84 714	93 693	104 889	119 364	164 983	201 857	
4		48 184	52 158	56 488	61 204	66 345	72 084	78 644	86 312	95 461	106 869	141 257	168 096	205 665	
5		49 076	53 124	57 534	62 338	67 574	73 419	80 100	87 910	97 228	108 848	143 873	171 209	209 474	
6		49 745	53 848	58 319	63 188	68 495	74 421	81 192	89 109	98 554	110 332	145 835	173 544	212 330	
7		50 414	54 573	59 103	64 038	69 417	75 422	82 285	90 308	99 880	111 816	147 797	175 878	215 187	
8		51 084	55 297	59 888	64 888	70 338	76 423	83 377	91 507	101 206	113 300	149 759	178 213	218 043	
9		51 753	56 021	60 672	65 738	71 260	77 424	84 469	92 706	102 532	114 785	151 721	180 548	220 900	
10		52 422	56 746	61 457	66 588	72 181	78 425	85 561	93 904	103 858	116 269	153 683	182 882	223 756	
11		52 868	57 229	61 980	67 155	72 795	79 093	86 290	94 704	104 741	117 259	154 991	184 439	225 661	
12		53 314	57 712	62 503	67 721	73 410	79 760	87 018	95 503	105 625	118 248	156 299	185 995	227 565	
13		53 761	58 195	63 026	68 288	74 024	80 428	87 746	96 302	106 509	119 238	135 692	187 552	229 469	
14		54 207	58 678	63 549	68 855	74 638	81 095	88 474	97 101	107 393	120 227	136 818	189 108	231 373	
15		54 653	59 161	64 072	69 421	75 253	81 762	89 202	97 900	108 277	121 217	137 944	190 664	233 278	

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

Beurteilungslinie «E»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	*	48 063	52 076	56 450	61 333	66 914	73 439	81 223	90 929	103 477	120 189	143 025	174 990	
1	*	*	49 024	53 117	57 579	62 560	68 252	74 907	82 847	92 748	105 546	122 593	145 885	178 490	
2	*	*	49 985	54 159	58 708	63 786	69 591	76 376	84 472	94 566	107 616	124 996	148 746	181 990	
3	*	47 041	50 947	55 200	59 837	65 013	70 929	77 845	86 096	96 385	109 686	127 400	151 606	185 490	
4	*	47 929	51 908	56 242	60 966	66 240	72 267	79 314	87 720	98 203	111 755	129 804	154 467	188 990	
5	*	48 816	52 869	57 283	62 095	67 466	73 606	80 783	89 345	100 022	113 825	132 208	157 327	192 490	
6	*	49 482	53 590	58 064	62 941	68 386	74 609	81 884	90 563	101 386	115 377	134 011	159 472	195 114	
7	46 327	50 148	54 311	58 845	63 788	69 306	75 613	82 986	91 782	102 750	116 929	135 813	161 618	197 739	
8	46 942	50 813	55 032	59 627	64 635	70 226	76 617	84 087	93 000	104 114	118 481	137 616	163 763	200 364	
9	47 557	51 479	55 753	60 408	65 482	71 146	77 620	85 189	94 218	105 478	120 033	139 419	165 909	202 989	
10	48 172	52 145	56 474	61 189	66 328	72 066	78 624	86 290	95 437	106 842	121 585	141 222	168 054	205 614	
11	48 582	52 589	56 954	61 710	66 893	72 680	79 293	87 025	96 249	107 751	122 620	142 424	169 484	207 364	
12	48 992	53 032	57 435	62 230	67 457	73 293	79 962	87 759	97 061	108 660	123 655	143 626	170 914	209 114	
13	49 402	53 476	57 916	62 751	68 022	73 906	80 631	88 494	97 873	109 570	124 690	144 828	172 345	210 864	
14	49 812	53 920	58 396	63 272	68 586	74 520	81 301	89 228	98 686	110 479	125 724	146 029	173 775	212 613	
15	50 221	54 364	58 877	63 793	69 151	75 133	81 970	89 962	99 498	111 388	126 759	147 231	175 205	214 363	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

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

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 Scientist/MER)	10	32,5
		1032-11	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	11	32,5
		1033-12	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	12	33,5
		1034-13	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/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	2031-06	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	29,0
	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	26,0
		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	24,0
	502	5021-06	Sachbereichsleitung	6	23,0
		5022-07	Sachbereichsleitung	7	25,0
		5023-08	Sachbereichsleitung	8	26,0
		5024-09	Sachbereichsleitung	9	26,0
	503	5031-09	Fachbereichsleitung	9	25,0
		5032-10	Fachbereichsleitung	10	28,5
		5033-11	Fachbereichsleitung	11	30,0
		5034-12	Fachbereichsleitung	12	30,0
	601	6011-11	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	11	29,0
		6012-12	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	12	30,0
		6013-13	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	13	32,0
		6014-14	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	14	32,0
	602	6021-11	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	11	29,0
		6022-12	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	12	30,0
		6023-13	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	13	32,0
		6024-14	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	14	32,0
	603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13	32,0
		6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14	32,0
		6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15	33,0

67 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

Berufsjahre*	nutzbare Erfahrung
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 4⁶⁸
(Art. 41)

Betreuungszulage

Die Betreuungszulage beträgt jährlich:

- a. 3950 Franken bei einem zulagenberechtigten Kind;
- b. 2550 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind.

⁶⁸ 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).

