

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

vom 15. März 2001 (Stand am 1. November 2005)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

---

*Der ETH-Rat,*

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

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

*verordnet:*

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

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

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

AS 2001 1789

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

<sup>2</sup> SR 172.220.1

<sup>3</sup> SR 172.220.11

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

<sup>5</sup> SR 414.110

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

<sup>7</sup> SR 172.220.113.40

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

## Art. 2 Zuständigkeiten

(Art. 3 BPG)

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

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

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

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

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

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

## Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Kapitel: Personalpolitik**

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

#### **Art. 4**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 7** Personalgespräch

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

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

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

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

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

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

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

**Art. 8** Managemententwicklung

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

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

**Art. 9** Schutz der Persönlichkeit

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

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

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

- a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;

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

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

- b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- <sup>3</sup> Die Berichterstattung umfasst insbesondere:
- a. die personelle Zusammensetzung;
  - b. die Personalkosten;
  - c. die Arbeitszufriedenheit;
  - d. die Durchführung des Personalgesprächs;
  - e.<sup>15</sup> die Anwendung des Lohnsystems.

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

## 4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

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

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

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

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

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

## 3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

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

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

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

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

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

**Art. 15** Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

**Art. 16** Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

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

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

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

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

**Art. 17** Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

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

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

**Art. 18** Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

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

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

**Art. 19** Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.
- <sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:
  - a. Assistentinnen und Assistenten;
  - b. Oberassistentinnen und Oberassistenten;
  - c. Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten;
  - d. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden;
  - e. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.
- <sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 14 BPG abgeschlossen werden.

**Art. 20** Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

- <sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse werden nach den Bestimmungen von Artikel 9 Absatz 2 BPG in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.
- <sup>2</sup> Assistentinnen und Assistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.
- <sup>3</sup> Oberassistentinnen und Oberassistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.
- <sup>4</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre, in Forschungsprojekten sowie in wissenschaftlichen Grossprojekten können insgesamt höchstens neun Jahre befristet angestellt werden.<sup>16</sup>
- <sup>5</sup> ...<sup>17</sup>
- <sup>6</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse, die ausschliesslich Infrastrukturaufgaben beinhalten, dürfen insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten.
- <sup>7</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als fünf Jahre befristet angestellt sind, und ihre direkten Vorgesetzten arbeiten gemeinsam nach spätestens vier Jahren eine schriftliche Laufbahnplanung aus. Diese wird nach spätestens drei Jahren überarbeitet.

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

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



## 2. Abschnitt: Umstrukturierungen

### Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

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

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

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

- a. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Massnahmen der Arbeitszeitgestaltung;
- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
- c. die Vermittlung von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d. die Umschulung und berufliche Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

### Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

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

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

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

<sup>3</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente und die Überbrückungsrente nach Artikel 5 Absätze 1, 2 und 6 des Bundesgesetzes vom 23. Juni 2000<sup>18</sup> 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.

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

**Art. 23**            Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

## **4. Kapitel: Leistungen**

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

**Art. 24**<sup>19</sup>

**Art. 25**<sup>20</sup>            Funktionszuordnung

(Art. 15 BPG)

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

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

**Art. 26**<sup>21</sup>            Anfangslohn

(Art. 15 BPG)

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

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

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

- a. Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1 und 2 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall wird der Anfangslohn nach Artikel 35 Absatz 1 festgelegt;

<sup>19</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

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

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

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

**Art. 27<sup>22</sup>** Lohnentwicklung

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

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

<sup>2</sup> Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:

- a. 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.

<sup>3</sup> Liegt der individuelle Lohn tiefer als der Lohn, welcher der aktuellen Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, so wird er im Rahmen der verfügbaren Mittel angehoben. Liegt er höher als dieser Lohn, so bleibt er unverändert.

<sup>4</sup> Bei Leistungen der Beurteilung N findet Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d Anwendung.

<sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:

- a. für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen; der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden;
- b. Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1–3 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall richtet sich die Lohnentwicklung nach Artikel 35 Absatz 1.

<sup>6</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezeichnen ein internes Organ, an das sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsbeurteilung wenden können.

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

**Art. 28<sup>23</sup>** Anpassung der Lohnskala  
(Art. 16 BPG)

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

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

**Art. 29<sup>24</sup>** Funktionszulagen  
(Art. 15 BPG)

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

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

**Art. 30<sup>25</sup>** Sonderprämien  
(Art. 15 BPG)

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

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

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

**Art. 31<sup>26</sup>** Befristete Arbeitsmarktzulage

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

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

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

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

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

**Art. 32**<sup>27</sup>**Art. 33** Vergütungen  
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

**Art. 34**<sup>28</sup> 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

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

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

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

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

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

<sup>27</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>28</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

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

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

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

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

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

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

**Art. 38** Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

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

**Art. 39** Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei Invalidität als Folge eines Berufsunfalles oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:<sup>30</sup>

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

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>31</sup> über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil.

<sup>2</sup> ...<sup>32</sup>

<sup>3</sup> 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 aufgekomen ist, einen Betrag in der Höhe von einem Sechstel des Jahreslohnes mit den entsprechenden Betreuungszulagen.

#### **Art. 41**<sup>33</sup> Betreuungszulagen

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Betreuungszulage nach Anhang 4 für jedes Kind, das in ihrer Obhut steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches<sup>34</sup> besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter finanziell abhängig sind.

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

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

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

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

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

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

<sup>31</sup> SR **832.20**

<sup>32</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>33</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>34</sup> SR **210**

**Art. 42** Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen PKB-Gesetz<sup>35</sup> bei der Pensionskasse des Bundes versichert.

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

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs sind nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001<sup>36</sup> über die Versicherung im Kernplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 1; Kernplan) im Leistungsprimat und gegebenenfalls nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001<sup>37</sup> über die Versicherung im Ergänzungsplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 2; Ergänzungsplan) im Beitragsprimat versichert.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskasse des Bundes.

**3. Abschnitt: Weitere Leistungen****Art. 43** Ausrüstung

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

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

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

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

**Art. 44** Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

<sup>35</sup> SR 172.222.0

<sup>36</sup> SR 172.222.034.1

<sup>37</sup> SR 172.222.034.2



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

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

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

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

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

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

**Art. 47** Ärztlicher Dienst

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

**Art. 48** Verfahrens- und Parteikosten  
(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

**Art. 49** Abgangsentschädigung  
(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

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

- a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.
  - b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.
  - c. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter übt eine spezialisierte Funktion aus.
  - d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.
- <sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwei Jahreslöhne.
- <sup>3</sup> Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:
- a. bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
  - b. wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz<sup>38</sup> bezieht;
  - c. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.
- <sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von zwei Jahren eine Anstellung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG finden, müssen die Abgangsentschädigung anteilmässig zurückzahlen.

#### 4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

##### Art. 50            Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

##### Art. 51            Ferien (Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

<sup>7</sup> Bei Absenzen, wegen Militärdienstes, Zivilschutzdienstes, zivilen Ersatzdienstes, Unfalls oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3

<sup>38</sup> 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.

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

**Art. 52**            Urlaub  
(Art. 17 BPG)

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

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

- |    |   |   |
|----|---|---|
| a. | für die eigene Heirat   | 6 Tage  |
| b. | für die Heirat von Familienangehörigen  | 1 Tag   |
| c. | für Geburt  | 2 Tage  |
| d. | für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist                     | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                          |
| e. | für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                          |
| f. | für den Wohnungswechsel   | 1 Tag<br>pro Kalenderjahr                               |
| g. | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport  | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                          |
| h. | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe   | 1 Tag<br>pro Kalenderjahr                               |
| i. | für Feuerwehreinsätze und Übungen   | die erforderliche<br>Zeit                               |
| j. | bei Todesfall in der Familie im eigenen Haushalt  | 3 Tage  |
| k. | bei Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushalts   | 1–3 Tage nach<br>Aufwand                                |
| l. | für die Teilnahme an der Bestattung von Arbeitskollegen   | die erforderliche<br>Zeit,<br>maximal $\frac{1}{2}$ Tag |
| m. | für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen   | 6 Tage in<br>2 Kalenderjahren                           |
| n. | für Tätigkeiten in Personalverbänden des Bundespersonals  | bis 40 Tage nach<br>Absprache mit den<br>Sozialpartnern |

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

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

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

<sup>5</sup> 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-Gesetzes<sup>39</sup> zu Lasten der beurlaubten Person. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.<sup>40</sup>

## 5. Kapitel: Pflichten

### Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

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

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

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

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

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

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

<sup>39</sup> SR 172.222.0

<sup>40</sup> 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)

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle unter Wahrung einer angemessenen Frist Überstunden oder Überzeit anordnen oder bewilligen. Die zuständige Stelle plant mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Abbau angeordneter oder bewilligter Überstunden oder Überzeit.

<sup>2</sup> Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr können höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.

<sup>3</sup> Geleistete Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

<sup>4</sup> Können Überstunden nicht kompensiert werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten. Überzeit, die nicht kompensiert werden kann, wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent, für Sonn- und Feiertage von 50 Prozent vergütet.

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

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

**Art. 56** Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

(Art. 23 BPG)

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

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

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

(Art. 22 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich bei Einvernahmen und in Gerichtsverfahren als Partei, Zeuge oder Sachverständiger über Wahrnehmungen,

die sie aufgrund ihrer Aufgabe oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn sie von der zuständigen Stelle dazu ermächtigt worden sind.

## 5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten<sup>41</sup>

### Art. 58      Administrativuntersuchung<sup>42</sup>

(Art. 25 BPG)

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

<sup>2</sup> Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen.<sup>44</sup>

<sup>3</sup> und <sup>4</sup> ...<sup>45</sup>

### Art. 58a<sup>46</sup>      Disziplinaruntersuchung

(Art. 25 BPG)

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

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

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

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

<sup>41</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>42</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>43</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>44</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>45</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>46</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

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

<sup>5</sup> Nach Ablauf eines Jahres nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, spätestens jedoch 3 Jahre nach der letzten Pflichtverletzung, können keine Massnahmen mehr angeordnet werden. Die Verjährung ruht, solange wegen des gleichen Sachverhalts ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die in der Disziplinaruntersuchung ergriffen wurden.

**Art. 58b<sup>47</sup>** Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft  
(Art. 25 BPG)

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

## **6. Kapitel: Schlussbestimmungen**

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

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

**Art. 59** Zuständigkeiten

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>48</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>49</sup> zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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

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

<sup>47</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>48</sup> SR **235.1**

<sup>49</sup> SR **235.11**

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

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

#### **Art. 60** Bearbeitungsgrundsätze

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

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

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

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

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

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

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSG<sup>50</sup> zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

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

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;

<sup>50</sup> SR 235.1



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

#### **Art. 61** Gesundheitsdaten

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

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

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

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

## **2. Abschnitt: Beschwerden**

#### **Art. 62**<sup>51</sup> Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren (Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

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

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>52</sup>.

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

<sup>52</sup> SR **220**

### 3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

#### Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>53</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>54</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>55</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>56</sup> 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 1998<sup>57</sup>*

*Art. 4 Abs. 2 Bst. f*

...

*2. Organisationsverordnung ETHL vom 23. September 1993<sup>58</sup>*

*Art. 4 Abs. 2 Bst. e*

...

*3. Organisationsverordnung EAWAG vom 11. November 1999<sup>59</sup>*

*Art. 4 Bst. a*

...

*4. Organisationsverordnung WSL vom 19. März 1998<sup>60</sup>*

*Art. 3 Abs. 3*

...

<sup>53</sup> [AS 1987 812]

<sup>54</sup> [AS 1991 806]

<sup>55</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>56</sup> [AS 1994 2262]

<sup>57</sup> [AS 1999 1178 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275, AS 2004 825]

<sup>58</sup> [AS 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 2, AS 2002 60 Art. 18]

<sup>59</sup> [AS 2001 2553, AS 2004 4245]

<sup>60</sup> SR 414.164.1. Die hiernach aufgeführte Änd. ist eingefügt im genannten Erlass.

5. Organisationsverordnung EMPA vom 23. September 1993<sup>61</sup>

Art. 3 Abs. 3

...

6. Organisationsverordnung PSI vom 17. September 1998<sup>62</sup>

Art. 3 Abs. 3

...

Art. 4 Abs. 2

*Aufgehoben*

**3a. Abschnitt:**<sup>63</sup>

### **Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2005**

#### **Art. 65a**

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

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

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

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

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

## **4. Abschnitt: Inkrafttreten**

#### **Art. 66**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

<sup>61</sup> [AS 1993 2908, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 5, AS 2002 1355 Art. 6]

<sup>62</sup> [AS 1999 863, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 6, 2002 2545, AS 2004 1797]

<sup>63</sup> 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).

## Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
<b>Wissenschaftliche Funktionen</b>																
101	Anforderungsgriff I															
102	Wiss., nach höherem wiss. Mitarbeitende															
102-07	Anforderungsgriff II															
102-08	Anforderungsgriff III															
102-09	Anforderungsgriff III															
102-10	Anforderungsgriff IV															
<b>103 Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)</b>																
103-1-0	Anforderungsgriff I															
103-2-1	Anforderungsgriff II															
103-4-1	Anforderungsgriff III															
103-4-3	Anforderungsgriff IV															
<b>111 Wiss. Gruppenleitung</b>																
111-1-0	Anforderungsgriff I															
111-2-0	Anforderungsgriff II															
111-3-1	Anforderungsgriff III															
<b>112 Wiss. Fachbereichsleitung</b>																
112-1-1	Anforderungsgriff I															
112-2-1	Anforderungsgriff II															
112-3-1	Anforderungsgriff III															
<b>Support-Funktionen</b>																
<b>201 201 Mitarbeiter Support</b>																
201-101-1-0	Anforderungsgriff I															
201-3-01-1-0	Anforderungsgriff II															
201-3-01-3-03	Anforderungsgriff III															
<b>202 202 Sachbearbeitung Support</b>																
202-005-0-05	Anforderungsgriff I															
202-13-02-1-02-1-03	Anforderungsgriff II															
202-2-02-2-02-2-04	Anforderungsgriff III															
202-3-02-3-02-3-05	Anforderungsgriff III															
<b>203 203 Fachspezialist I Support</b>																
203-13-03-1-03-1-05	Anforderungsgriff I															
203-2-03-2-03-2-06	Anforderungsgriff II															
203-3-03-3-03-3-07	Anforderungsgriff III															
<b>204 204 Fachspezialist II Support</b>																
204-13-04-1-04-1-07	Anforderungsgriff I															
204-2-04-2-04-2-08	Anforderungsgriff II															
204-3-04-3-04-3-09	Anforderungsgriff III															
204-4-04-4-04-4-10	Anforderungsgriff IV															

64 Fassung gemäss Ziiff. 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 Funktionsstufen**

Code	Funktionsstufen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>801</b>	<b>Gruppenleitung</b>															
801-04	Anforderungsprofil I															
801-205	Anforderungsprofil II															
801-306	Anforderungsprofil III															
<b>802</b>	<b>Sachbereichsleitung</b>															
802-06	Anforderungsprofil I															
802-10	Anforderungsprofil II															
802-308	Anforderungsprofil III															
802-409	Anforderungsprofil IV															
<b>803</b>	<b>Fachbereichsleitung</b>															
803-09	Anforderungsprofil I															
803-2-10	Anforderungsprofil II															
803-3-11	Anforderungsprofil III															
803-4-12	Anforderungsprofil IV															
	<b>Management- und Stabsfunktionen</b>															
<b>801</b>	<b>Fachspezialisten (mit Lig-Fkt)</b>															
801-1-11	Anforderungsprofil I															
801-2-12	Anforderungsprofil II															
801-3-13	Anforderungsprofil III															
801-4-14	Anforderungsprofil IV															
<b>802</b>	<b>Führungsfunktion (mit strateg. Führungsaufstärkung)</b>															
802-1-11	Anforderungsprofil I															
802-2-12	Anforderungsprofil II															
802-3-13	Anforderungsprofil III															
802-4-14	Anforderungsprofil IV															
<b>803</b>	<b>Führungsfunktion (mehrere FB)</b>															
803-1-11	Anforderungsprofil I															
803-2-12	Anforderungsprofil II															
803-3-13	Anforderungsprofil III															
803-4-14	Anforderungsprofil IV															

Anhang 2<sup>65</sup>  
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

**Lohnskala ETH-Bereich (Stand Juni 2005)**

**Beurteilungslinie «A»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionssstufe													15	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		14
0	54 809	59 330	64 255	69 620	75 468	81 996	89 457	98 180	108 586	121 563	138 338	160 680	191 209	233 944	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	55 905	60 516	65 540	71 012	76 977	83 636	91 246	100 144	110 758	123 994	141 105	163 894	195 034	238 623	
2	57 001	61 703	66 825	72 405	78 486	85 276	93 036	102 107	112 930	126 426	143 872	167 108	198 858	243 302	
3	58 098	62 889	68 110	73 797	79 996	86 916	94 825	104 071	115 102	128 857	146 638	170 321	202 682	247 981	
4	59 194	64 076	69 396	75 189	81 505	88 556	96 614	106 035	117 273	131 288	149 405	173 535	206 506	252 660	
5	60 290	65 263	70 681	76 582	83 014	90 196	98 403	107 998	119 445	133 719	152 172	176 748	210 330	257 339	
6	61 112	66 153	71 644	77 626	84 146	91 426	99 745	109 471	121 074	135 543	154 247	179 159	213 198	260 848	
7	61 934	67 043	72 608	78 670	85 278	92 656	101 087	110 944	122 703	137 366	156 322	181 569	216 067	264 357	
8	62 756	67 932	73 572	79 715	86 410	93 886	102 429	112 416	124 331	139 190	158 397	183 979	218 935	267 866	
9	63 578	68 822	74 536	80 759	87 542	95 116	103 771	113 889	125 960	141 013	160 472	186 389	221 803	271 376	
10	64 401	69 712	75 500	81 803	88 674	96 345	105 112	115 362	127 589	142 837	162 547	188 799	224 671	274 885	
11	64 949	70 306	76 142	82 500	89 429	97 165	106 007	116 343	128 675	144 052	163 931	190 406	226 583	277 224	
12	65 497	70 899	76 785	83 196	90 184	97 985	106 902	117 325	129 761	145 268	165 314	192 013	228 495	279 564	
13	66 045	71 492	77 427	83 892	90 938	98 805	107 796	118 307	130 847	146 483	166 697	193 620	230 407	281 903	

<sup>65</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

14	66 593	72 086	78 070	84 588	91 693	99 625	108 691	119 289	131 933	147 699	168 081	195 227	232 319	284 243
15	67 141	72 679	78 712	85 284	92 448	100 445	109 585	120 271	133 018	148 915	169 464	196 833	234 231	286 582

**Beurteilungslinie «B»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	51 235	55 460	60 065	65 079	70 546	76 649	83 623	91 777	101 505	113 635	129 316	150 201	178 739	218 687	
1	52 259	56 570	61 266	66 381	71 957	78 182	85 296	93 613	103 535	115 908	131 902	153 205	182 314	223 061	
2	53 284	57 679	62 467	67 683	73 368	79 715	86 968	95 448	105 565	118 180	134 489	156 209	185 889	227 435	
3	54 309	58 788	63 668	68 984	74 779	81 247	88 641	97 284	107 595	120 453	137 075	159 213	189 464	231 808	
4	55 333	59 897	64 870	70 286	76 189	82 780	90 313	99 119	109 625	122 726	139 661	162 217	193 038	236 182	
5	56 358	61 006	66 071	71 587	77 600	84 313	91 985	100 955	111 655	124 999	142 248	165 221	196 613	240 556	
6	57 126	61 838	66 972	72 564	78 659	85 463	93 240	102 331	113 178	126 703	144 187	167 474	199 294	243 836	
7	57 895	62 670	67 873	73 540	79 717	86 613	94 494	103 708	114 700	128 408	146 127	169 727	201 975	247 117	
8	58 664	63 502	68 774	74 516	80 775	87 763	95 749	105 085	116 223	130 112	148 067	171 980	204 656	250 397	
9	59 432	64 334	69 675	75 492	81 833	88 912	97 003	106 461	117 745	131 817	150 007	174 233	207 337	253 677	
10	60 201	65 166	70 576	76 468	82 891	90 062	98 257	107 838	119 268	133 521	151 946	176 486	210 019	256 958	
11	60 713	65 720	71 176	77 119	83 597	90 829	99 093	108 756	120 283	134 658	153 240	177 988	211 806	259 144	
12	61 225	66 275	71 777	77 770	84 302	91 595	99 930	109 674	121 298	135 794	154 533	179 490	213 593	261 331	
13	61 738	66 830	72 378	78 421	85 008	92 362	100 766	110 591	122 313	136 930	155 826	180 992	215 381	263 518	
14	62 250	67 384	72 978	79 072	85 713	93 128	101 602	111 509	123 328	138 067	157 119	182 494	217 168	265 705	
15	62 762	67 939	73 579	79 722	86 419	93 895	102 438	112 427	124 343	139 203	158 412	183 996	218 955	267 892	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

**Beurteilungslinie «C»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	47 660	51 591	55 874	60 539	65 624	71 301	77 789	85 374	94 423	105 707	120 294	139 722	166 269	203 430	
1	48 613	52 623	56 991	61 750	66 936	72 727	79 345	87 081	96 311	107 821	122 700	142 516	169 594	207 499	
2	49 566	53 655	58 109	62 961	68 249	74 153	80 901	88 789	98 200	109 935	125 106	145 311	172 920	211 567	
3	50 520	54 686	59 226	64 171	69 561	75 579	82 456	90 496	100 088	112 049	127 512	148 105	176 245	215 636	
4	51 473	55 718	60 344	65 382	70 874	77 005	84 012	92 204	101 977	114 164	129 918	150 900	179 571	219 704	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
5	52 426	56 750	61 461	66 593	72 186	78 431	85 568	93 911	103 865	116 278	132 323	153 694	182 896	223 773	
6	53 141	57 524	62 300	67 501	73 171	79 501	86 735	95 192	105 282	117 863	134 128	155 790	185 390	226 824	
7	53 856	58 298	63 138	68 409	74 155	80 570	87 902	96 473	106 698	119 449	135 932	157 886	187 884	229 876	
8	54 571	59 072	63 976	69 317	75 139	81 640	89 068	97 753	108 114	121 035	137 737	159 982	190 378	232 927	
9	55 286	59 846	64 814	70 225	76 124	82 709	90 235	99 034	109 531	122 620	139 541	162 078	192 872	235 979	
10	56 001	60 619	65 652	71 133	77 108	83 779	91 402	100 314	110 947	124 206	141 345	164 173	195 366	239 030	
11	56 477	61 135	66 211	71 739	77 764	84 492	92 180	101 168	111 891	125 263	142 548	165 571	197 029	241 065	
12	56 954	61 651	66 769	72 344	78 421	85 205	92 958	102 022	112 835	126 320	143 751	166 968	198 691	243 099	
13	57 430	62 167	67 328	72 949	79 077	85 918	93 736	102 876	113 780	127 377	144 954	168 365	200 354	245 133	
14	57 907	62 683	67 887	73 555	79 733	86 631	94 514	103 729	114 724	128 434	146 157	169 762	202 017	247 167	
15	58 384	63 199	68 446	74 160	80 389	87 344	95 292	104 583	115 668	129 491	147 360	171 159	203 680	249 202	



**Beurteilungslinie «D»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	47 722	51 683	55 999	60 702	65 953	71 955	78 971	87 341	97 779	111 272	129 243	153 799	188 173	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	*	48 676	52 717	57 119	61 916	67 272	73 394	80 550	89 088	99 735	113 497	131 828	156 875	191 936	
2	*	49 631	53 751	58 239	63 130	68 592	74 833	82 130	90 835	101 690	115 723	134 413	159 951	195 700	
3	46 731	50 585	54 784	59 358	64 344	69 911	76 272	83 709	92 582	103 646	117 948	136 997	163 027	199 463	
4	47 612	51 539	55 818	60 478	65 558	71 230	77 711	85 289	94 329	105 601	120 174	139 582	166 103	203 227	
5	48 494	52 494	56 852	61 598	66 772	72 549	79 150	86 868	96 075	107 557	122 399	142 167	169 179	206 990	
6	49 155	53 210	57 627	62 438	67 683	73 538	80 230	88 053	97 386	109 024	124 068	144 106	171 486	209 813	
7	49 817	53 925	58 402	63 278	68 593	74 527	81 309	89 237	98 696	110 490	125 737	146 044	173 793	212 635	
8	50 478	54 641	59 178	64 118	69 504	75 517	82 388	90 422	100 006	111 957	127 406	147 983	176 100	215 458	
9	51 139	55 357	59 953	64 958	70 415	76 506	83 468	91 606	101 316	113 424	129 075	149 922	178 407	218 280	
10	51 800	56 073	60 728	65 798	71 325	77 495	84 547	92 791	102 626	114 890	130 745	151 860	180 714	221 103	
11	52 241	56 550	61 245	66 358	71 932	78 155	85 266	93 581	103 499	115 868	131 857	153 153	182 252	222 985	
12	52 682	57 027	61 762	66 918	72 539	78 814	85 986	94 370	104 373	116 846	132 970	154 445	183 790	224 866	
13	53 123	57 505	62 279	67 478	73 146	79 474	86 706	95 160	105 246	117 824	134 083	155 738	185 328	226 748	
14	53 564	57 982	62 795	68 038	73 753	80 133	87 425	95 950	106 120	118 801	135 195	157 030	186 866	228 630	
15	54 005	58 459	63 312	68 598	74 360	80 793	88 145	96 739	106 993	119 779	136 308	158 322	188 404	230 512	

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

**Löhne auf der Beurteilungslinie «E»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	*	47 493	51 458	55 780	60 606	66 121	72 568	80 260	89 851	102 250	118 764	141 329	172 916	
1	*	*	48 443	52 487	56 896	61 818	67 443	74 019	81 865	91 648	104 295	121 139	144 155	176 374	
2	*	*	49 393	53 516	58 012	63 030	68 765	75 471	83 470	93 445	106 340	123 514	146 982	179 832	
3	*	46 483	50 342	54 546	59 127	64 242	70 088	76 922	85 075	95 242	108 385	125 890	149 808	183 290	
4	*	47 361	51 292	55 575	60 243	65 454	71 410	78 373	86 680	97 039	110 430	128 265	152 635	186 749	
5	*	48 238	52 242	56 604	61 358	66 666	72 733	79 825	88 286	98 836	112 475	130 640	155 462	190 207	
6	*	48 895	52 955	57 376	62 195	67 576	73 725	80 913	89 489	100 184	114 009	132 422	157 581	192 801	
7	*	49 553	53 667	58 148	63 032	68 485	74 716	82 002	90 693	101 532	115 542	134 203	159 701	195 395	
8	46 385	50 211	54 379	58 920	63 869	69 394	75 708	83 090	91 897	102 879	117 076	135 984	161 821	197 988	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
9	46 993	50 869	55 092	59 691	64 705	70 303	76 700	84 179	93 101	104 227	118 610	137 766	163 941	200 582	
10	47 600	51 527	55 804	60 463	65 542	71 212	77 692	85 267	94 305	105 575	120 144	139 547	166 061	203 176	
11	48 006	51 965	56 279	60 978	66 100	71 818	78 353	85 993	95 108	106 473	121 166	140 735	167 474	204 905	
12	48 411	52 404	56 754	61 492	66 658	72 424	79 014	86 719	95 910	107 372	122 189	141 923	168 888	206 634	
13	48 816	52 842	57 229	62 007	67 215	73 030	79 675	87 444	96 713	108 270	123 211	143 110	170 301	208 363	
14	49 221	53 281	57 704	62 522	67 773	73 636	80 337	88 170	97 515	109 169	124 234	144 298	171 714	210 092	
15	49 626	53 719	58 179	63 036	68 331	74 242	80 998	88 896	98 318	110 067	125 256	145 486	173 128	211 821	

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

Anhang 3<sup>66</sup>  
(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 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

<sup>66</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

Tabelle 2

## Umrechnung in nutzbare Erfahrung

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

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

*Anhang 4<sup>67</sup>*  
(Art. 41)

## **Betreuungszulage**

Die Betreuungszulage beträgt jährlich:

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

<sup>67</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

