

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

vom 15. März 2001 (Stand am 1. Januar 2012)

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

<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).

<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.

#### Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

<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. 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.

## **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;

<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).



- 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 mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.<sup>18</sup>

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

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

<sup>3</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente von PUBLICA und eine nicht rückzahlbare Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 9. November 2007<sup>19</sup> für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) ausgerichtet. Diese Altersrente wird wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 1 berechnet.<sup>20</sup>

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

## **Art. 23** Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

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

<sup>19</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl 2008 6004).

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

## 4. Kapitel: Leistungen

### 1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

#### Art. 24<sup>21</sup>

#### Art. 25<sup>22</sup> Funktionszuordnung (Art. 15 BPG)

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

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

#### Art. 26<sup>23</sup> Anfangslohn (Art. 15 BPG)

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

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

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

- a. Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1 und 2 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall wird der Anfangslohn nach Artikel 35 Absatz 1 festgelegt;
- b. den Maximallohn der Funktionsstufe im Einzelfall um höchstens 10 Prozent überschreiten, um besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen oder zu erhalten.

#### Art. 27<sup>24</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>21</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>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).

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

- a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;
- b. übertrifft die Anforderungen;
- c. erfüllt die Anforderungen;
- d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
- e. erfüllt die Anforderungen teilweise;
- f. erfüllt die Anforderungen nicht.<sup>25</sup>

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

<sup>4</sup> Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen nicht, so leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.<sup>26</sup>

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

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

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

**Art. 28<sup>27</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.

<sup>25</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>27</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. 29<sup>28</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>29</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>30</sup>** Befristete Arbeitsmarktzulage

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

**Art. 32<sup>31</sup>****Art. 33** Vergütungen

(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

**Art. 34<sup>32</sup>** Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

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

<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>30</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>31</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>32</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

**Art. 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>33</sup>

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

**2. Abschnitt: Sozialleistungen****Art. 36** Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall<sup>34</sup>

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns. Leistungen von Versicherungen fallen an den Arbeitgeber und werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.<sup>35</sup>

<sup>1bis</sup> Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.<sup>36</sup>

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

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

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

**Art. 36a<sup>37</sup>** Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

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

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

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

<sup>36</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>37</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

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

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

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

### **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 Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:<sup>38</sup>

<sup>38</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).

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>39</sup> über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

2 ...<sup>40</sup>

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

**Art. 39a**<sup>41</sup>      Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1<sup>42</sup>, wenn:

- a. sie das 50. Altersjahr vollendet haben;
- b. der ärztliche Dienst auf Antrag der zuständigen Stelle nach Artikel 2 feststellt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch teilweise fähig sind, ihre bisherige oder eine andere zumutbare Beschäftigung auszuüben;
- c. ein rechtskräftiger Entscheid der zuständigen IV-Stelle vorliegt, wonach kein Anspruch oder nur ein Teilanspruch auf eine Rente besteht; und
- d. Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.

**Art. 40**<sup>43</sup>      Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

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

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

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

<sup>39</sup> SR **832.20**

<sup>40</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>41</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>42</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

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

**Art. 41<sup>44</sup>** Anspruch auf Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000<sup>45</sup> über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

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

**Art. 41a<sup>46</sup>** Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

- a. 4383 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2830 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3199 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.<sup>47</sup>

<sup>2</sup> Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006<sup>48</sup> (FamZG) festgehaltenen Mindestansätzen. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet:

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

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

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

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

<sup>45</sup> SR **830.1**

<sup>46</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>47</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 1. Dez. 2011, vom BR genehmigt am 15. Febr. 2012 und in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS **2012** 917).

<sup>48</sup> SR **836.2**



**Art. 41b<sup>49</sup>** Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

**Art. 42<sup>50</sup>** Berufliche Vorsorge

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>51</sup> bei PUBLICA versichert.

<sup>2</sup> Der Lohn und die Lohnbestandteile nach den Artikeln 26, 27, 29, 31 und 35 gelten als massgebender Lohn und werden bei PUBLICA im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen versichert.

<sup>3</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann sich am reglementarischen Einkauf beteiligen, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint.

<sup>4</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1<sup>52</sup>.

**Art. 42a<sup>53</sup>** Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1<sup>54</sup>, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.

<sup>2</sup> Kein Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar vor dem Altersrücktritt weniger als fünf Jahre gedauert hat.

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

<sup>50</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>51</sup> SR **172.222.1**

<sup>52</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>53</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

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

### 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.

#### Art. 45 Treueprämie

(Art. 32 Bst. b BPG)

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

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

<sup>3</sup> Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.<sup>55</sup>

#### Art. 46 Besondere Dienstleistungen

(Art. 32 Bst. e und g BPG)

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

- a. Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung;

<sup>55</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

- 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. 47a<sup>56</sup>**      Eingliederungsmassnahmen

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

Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schöpft die zuständige Stelle nach Artikel 2 alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen). Sie bezieht geeignete Fachstellen in ihre Abklärungen mit ein.

#### **Art. 48**      Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

#### **Art. 49**      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.<sup>57</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

<sup>56</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

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

- d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.
- <sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.<sup>58</sup>
- <sup>3</sup> Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:
- bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
  - wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz<sup>59</sup> bezieht;
  - 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 Militärdienst, Zivildienst, zivilem Einsatzdienst, Unfall oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um je  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Bei andauernder Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird ab dem zweiten Kalenderjahr der Ferienanspruch für jeden vollen Absenzenmonat um

<sup>58</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

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

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

<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. <sup>61</sup> | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub)  | 5 Tage   |
| d.               | für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist                     | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                   |
| e.               | für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                   |
| f.               | für den Wohnungswechsel   | 1 Tag<br>pro Kalenderjahr                        |
| g. <sup>62</sup> | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport                          | bis 5 Tage<br>pro Kalenderjahr                   |
| h. <sup>63</sup> | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe   | die erforderliche<br>Zeit gemäss<br>Marschbefehl |
| i.               | für Feuerwehreinätze und Übungen  | die erforderliche<br>Zeit                        |
| j. <sup>64</sup> | bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt   | 5 Tage   |

<sup>60</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>61</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

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

<sup>63</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>64</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

k. <sup>65</sup> bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l. <sup>66</sup> für die Teilnahme an der Bestattung einer nahestehenden Person, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen	die erforderliche Zeit, maximal ½ Tag
m. für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen	6 Tage in 2 Kalenderjahren
n. <sup>67</sup> für Tätigkeiten in Personalverbänden	bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern
o. für die Ausübung öffentlicher Ämter	bis 15 Tage pro Kalenderjahr.

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

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

5 ...<sup>68</sup>

#### Art. 52a<sup>69</sup> Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub

(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Gewährt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von mehr als einem Monat, so vereinbart sie mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem zweiten Urlaubsmonat weiter bestehen sollen.

<sup>4</sup> Übernimmt die zuständige Stelle nach Artikel 2 ab dem zweiten Urlaubsmonat die Arbeitgeberbeiträge oder die Risikoprämie nicht mehr, so meldet sie den Urlaub PUBLICA. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann den bisherigen Versiche-

<sup>65</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>66</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>67</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>68</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008, mit Wirkung seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

<sup>69</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

rungsschutz aufrechterhalten, indem sie oder er nebst den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie bezahlt, oder die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken.

<sup>5</sup> Die während des Urlaubs von der beurlaubten Mitarbeiterin oder dem beurlaubten Mitarbeiter geschuldeten Beiträge werden ihr oder ihm nach der Wiederaufnahme der Arbeit vom Lohn abgezogen.

## 5. Kapitel: Pflichten

### Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

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

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

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

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

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

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

### Art. 55 Überstunden und Überzeit (Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

**Art. 56<sup>70</sup>** Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses  
(Art. 23 BPG)

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

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen für Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses eine Bewilligung, wenn:

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

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

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

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

<sup>70</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).



**Art. 56a**<sup>71</sup> Vorteilsannahme

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

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

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

(Art. 22 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich bei Einvernahmen und in Gerichtsverfahren als Partei, Zeuge oder Sachverständiger über Wahrnehmungen, die sie aufgrund ihrer Aufgabe oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn sie von der zuständigen Stelle dazu ermächtigt worden sind.

**5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten**<sup>72</sup>**Art. 58**<sup>73</sup> Administrativuntersuchung

(Art. 25 BPG)

Soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert, so führt die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Administrativuntersuchung durch. Die Artikel 27a–27j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 sind sinngemäss anwendbar.

**Art. 58a**<sup>74</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>71</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>72</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>73</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>74</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>2</sup> Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

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

- a.<sup>75</sup> bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;
- b. bei vorsätzlich oder grobfahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Massnahmen nach Buchstabe a und überdies eine Lohnkürzung bis zu 10 Prozent während längstens eines Jahres, eine Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

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

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

**Art. 58b**<sup>76</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>77</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>78</sup> zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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

<sup>76</sup> 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>77</sup> SR **235.1**

<sup>78</sup> SR **235.11**

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

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

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

<sup>4</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten<sup>79</sup> zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

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

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

<sup>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>79</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) angepasst.

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO<sup>80</sup> zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

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

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. ...<sup>81</sup>
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

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

<sup>1</sup> Die medizinischen Akten enthalten den Anstellungsfragebogen, die Arztberichte und -zeugnisse sowie die Beurteilungen des ärztlichen Dienstes, die für die Eignungsbeurteilung der Angestellten bei der Anstellung und während dem 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.

<sup>80</sup> SR 235.1

<sup>81</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

## 2. Abschnitt: Beschwerden

**Art. 62<sup>82</sup>** Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren  
(Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen des ETH-Rates und Entscheide der ETH-Beschwerdekommision kann Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden.<sup>83</sup>

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

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>84</sup>.

## 3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

**Art. 64** Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>85</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>86</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>87</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>88</sup> über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.<sup>89</sup> Verordnung vom 19. September 2002<sup>90</sup> über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

<sup>82</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>83</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>84</sup> SR **220**

<sup>85</sup> [AS **1987** 812]

<sup>86</sup> [AS **1991** 806]

<sup>87</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>88</sup> [AS **1994** 2262]

<sup>89</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>90</sup> [AS **2002** 4153, **2005** 11 2163 4795 Ziff. II, **2007** 463 Art. 6 Ziff. 3]

**Art. 65** Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

...<sup>91</sup>

**3a. Abschnitt:**<sup>92</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>91</sup> Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

<sup>92</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).

Anhang I<sup>93</sup>  
(Art. 25 Abs. 1)

## Funktionsraster ETH-Bereich

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

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

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



*Anhang 2<sup>94</sup>*  
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

## Lohnskala ETH-Bereich 2012

### Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	60 366	65 345	70 770	76 678	83 119	90 309	98 527	108 134	119 596	133 888	152 364	176 971	210 595	257 663	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	61 573	66 652	72 185	78 212	84 781	92 116	100 498	110 297	121 987	136 566	155 411	180 510	214 807	262 816	
2	62 780	67 959	73 600	79 745	86 444	93 922	102 468	112 459	124 379	139 243	158 458	184 050	219 019	267 970	
3	63 988	69 265	75 016	81 279	88 106	95 728	104 439	114 622	126 771	141 921	161 505	187 589	223 231	273 123	
4	65 195	70 572	76 431	82 813	89 768	97 534	106 409	116 785	129 163	144 599	164 553	191 129	227 443	278 276	
5	66 402	71 879	77 847	84 346	91 431	99 340	108 380	118 948	131 555	147 277	167 600	194 668	231 655	283 429	
6	67 308	72 859	78 908	85 496	92 678	100 695	109 858	120 570	133 349	149 285	169 885	197 323	234 814	287 294	
7	68 213	73 840	79 970	86 646	93 924	102 050	111 336	122 192	135 143	151 293	172 171	199 977	237 973	291 159	
8	69 119	74 820	81 031	87 797	95 171	103 404	112 813	123 814	136 937	153 301	174 456	202 632	241 131	295 024	
9	70 024	75 800	82 093	88 947	96 418	104 759	114 291	125 436	138 731	155 310	176 742	205 286	244 290	298 889	
10	70 930	76 780	83 154	90 097	97 665	106 113	115 769	127 058	140 525	157 318	179 027	207 941	247 449	302 754	
11	71 534	77 434	83 862	90 864	98 496	107 017	116 755	128 139	141 721	158 657	180 551	209 711	249 555	305 331	
12	72 137	78 087	84 570	91 631	99 327	107 920	117 740	129 220	142 917	159 996	182 074	211 480	251 661	307 907	
13	72 741	78 740	85 277	92 397	100 158	108 823	118 725	130 302	144 113	161 335	183 598	213 250	253 767	310 484	

<sup>94</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 1. Dez. 2011, vom BR genehmigt am 15. Febr. 2012 und in Kraft seit 1. Jan. 2012 (AS 2012 917).

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	73 344	79 394	85 985	93 164	100 989	109 726	119 710	131 383	145 309	162 674	185 122	215 020	255 873	313 061	
15	73 948	80 047	86 693	93 931	101 821	110 629	120 696	132 464	146 505	164 012	186 645	216 789	257 979	315 637	

**Beurteilungslinie «b.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	56 429	61 083	66 154	71 678	77 698	84 420	92 101	101 082	111 796	125 156	142 427	165 429	196 861	240 859	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	57 558	62 305	67 477	73 111	79 252	86 108	93 943	103 104	114 032	127 659	145 275	168 738	200 798	245 676	
2	58 686	63 527	68 800	74 545	80 806	87 796	95 785	105 125	116 268	130 162	148 124	172 047	204 735	250 493	
3	59 815	64 748	70 123	75 978	82 360	89 485	97 627	107 147	118 504	132 665	150 972	175 355	208 672	255 310	
4	60 943	65 970	71 447	77 412	83 914	91 173	99 469	109 168	120 739	135 168	153 821	178 664	212 610	260 128	
5	62 072	67 192	72 770	78 845	85 468	92 862	101 311	111 190	122 975	137 672	156 669	181 972	216 547	264 945	
6	62 918	68 108	73 762	79 920	86 633	94 128	102 693	112 706	124 652	139 549	158 806	184 454	219 500	268 558	
7	63 765	69 024	74 754	80 996	87 799	95 394	104 075	114 223	126 329	141 426	160 942	186 935	222 453	272 171	
8	64 611	69 940	75 747	82 071	88 964	96 660	105 456	115 739	128 006	143 304	163 079	189 417	225 405	275 783	
9	65 458	70 856	76 739	83 146	90 130	97 927	106 838	117 255	129 683	145 181	165 215	191 898	228 358	279 396	
10	66 304	71 773	77 731	84 221	91 295	99 193	108 219	118 771	131 360	147 058	167 351	194 379	231 311	283 009	
11	66 868	72 384	78 393	84 938	92 072	100 037	109 140	119 782	132 478	148 310	168 776	196 034	233 280	285 418	
12	67 433	72 994	79 054	85 655	92 849	100 881	110 061	120 793	133 596	149 561	170 200	197 688	235 249	287 826	
13	67 997	73 605	79 716	86 371	93 626	101 726	110 982	121 804	134 714	150 813	171 624	199 342	237 217	290 235	
14	68 561	74 216	80 377	87 088	94 403	102 570	111 903	122 814	135 832	152 064	173 049	200 997	239 186	292 644	
15	69 125	74 827	81 039	87 805	95 180	103 414	112 824	123 825	136 950	153 316	174 473	202 651	241 154	295 052	

**Beurteilungslinie «c.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	52 492	56 822	61 539	66 677	72 277	78 530	85 676	94 030	103 996	116 424	132 490	153 888	183 126	224 055	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	53 542	57 958	62 770	68 010	73 723	80 100	87 389	95 910	106 076	118 753	135 140	156 966	186 789	228 536	
2	54 592	59 094	64 000	69 344	75 168	81 671	89 103	97 791	108 156	121 081	137 790	160 043	190 451	233 017	
3	55 642	60 231	65 231	70 677	76 614	83 242	90 816	99 671	110 236	123 410	140 439	163 121	194 114	237 498	
4	56 691	61 367	66 462	72 011	78 059	84 812	92 530	101 552	112 316	125 738	143 089	166 199	197 776	241 979	
5	57 741	62 504	67 693	73 344	79 505	86 383	94 243	103 433	114 396	128 067	145 739	169 277	201 439	246 460	
6	58 529	63 356	68 616	74 345	80 589	87 561	95 528	104 843	115 956	129 813	147 726	171 585	204 186	249 821	
7	59 316	64 208	69 539	75 345	81 673	88 739	96 813	106 254	117 516	131 559	149 714	173 893	206 933	253 182	
8	60 103	65 061	70 462	76 345	82 758	89 917	98 099	107 664	119 076	133 306	151 701	176 201	209 680	256 543	
9	60 891	65 913	71 385	77 345	83 842	91 095	99 384	109 074	120 635	135 052	153 688	178 510	212 426	259 904	
10	61 678	66 765	72 308	78 345	84 926	92 273	100 669	110 485	122 195	136 798	155 676	180 818	215 173	263 264	
11	62 203	67 334	72 923	79 012	85 649	93 058	101 526	111 425	123 235	137 963	157 001	182 357	217 005	265 505	
12	62 728	67 902	73 539	79 679	86 371	93 843	102 382	112 365	124 275	139 127	158 326	183 896	218 836	267 745	
13	63 253	68 470	74 154	80 345	87 094	94 628	103 239	113 306	125 315	140 291	159 650	185 435	220 667	269 986	
14	63 778	69 038	74 770	81 012	87 817	95 414	104 096	114 246	126 355	141 455	160 975	186 974	222 498	272 227	
15	64 303	69 606	75 385	81 679	88 540	96 199	104 953	115 186	127 395	142 620	162 300	188 512	224 330	274 467	

**Beurteilungslinie «d.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 555	52 560	56 923	61 676	66 857	72 640	79 250	86 977	96 196	107 692	122 553	142 346	169 392	207 251	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	49 526	53 611	58 062	62 910	68 194	74 093	80 835	88 717	98 120	109 846	125 004	145 193	172 780	211 396	
2	50 497	54 662	59 200	64 143	69 531	75 546	82 420	90 457	100 044	112 000	127 455	148 040	176 167	215 541	
3	51 468	55 714	60 339	65 377	70 868	76 999	84 005	92 196	101 968	114 154	129 906	150 887	179 555	219 686	
4	52 440	56 765	61 477	66 610	72 205	78 451	85 590	93 936	103 892	116 308	132 358	153 734	182 943	223 831	
5	53 411	57 816	62 616	67 844	73 542	79 904	87 175	95 675	105 816	118 462	134 809	156 581	186 331	227 976	
6	54 139	58 604	63 470	68 769	74 545	80 994	88 364	96 980	107 259	120 077	136 647	158 716	188 872	231 085	
7	54 867	59 393	64 323	69 694	75 548	82 083	89 552	98 285	108 702	121 692	138 485	160 851	191 413	234 193	
8	55 596	60 181	65 177	70 619	76 551	83 173	90 741	99 589	110 145	123 308	140 324	162 986	193 954	237 302	
9	56 324	60 970	66 031	71 544	77 554	84 263	91 930	100 894	111 588	124 923	142 162	165 122	196 494	240 411	
10	57 052	61 758	66 885	72 469	78 556	85 352	93 119	102 198	113 031	126 538	144 000	167 257	199 035	243 520	
11	57 538	62 284	67 454	73 086	79 225	86 079	93 911	103 068	113 993	127 615	145 226	168 680	200 729	245 592	
12	58 023	62 809	68 023	73 703	79 894	86 805	94 704	103 938	114 955	128 692	146 451	170 104	202 423	247 665	
13	58 509	63 335	68 593	74 320	80 562	87 531	95 496	104 808	115 917	129 769	147 677	171 527	204 117	249 737	
14	58 994	63 860	69 162	74 936	81 231	88 258	96 289	105 678	116 879	130 846	148 902	172 951	205 811	251 810	
15	59 480	64 386	69 731	75 553	81 899	88 984	97 081	106 547	117 841	131 923	150 128	174 374	207 505	253 882	

**Beurteilungslinie «c.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 298	52 308	56 675	61 436	66 750	72 824	79 925	88 397	98 961	112 617	130 805	155 657	190 447	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	*	49 264	53 354	57 809	62 664	68 085	74 281	81 524	90 165	100 940	114 869	133 421	158 770	194 256	
2	46 403	50 230	54 400	58 942	63 893	69 420	75 737	83 122	91 933	102 919	117 121	136 037	161 884	198 064	
3	47 295	51 196	55 446	60 076	65 122	70 755	77 194	84 721	93 700	104 898	119 374	138 653	164 997	201 873	
4	48 188	52 162	56 493	61 209	66 351	72 090	78 650	86 319	95 468	106 877	121 626	141 269	168 110	205 682	
5	49 080	53 128	57 539	62 343	67 579	73 425	80 107	87 918	97 236	108 857	123 878	143 885	171 223	209 491	
6	49 749	53 853	58 323	63 193	68 501	74 427	81 199	89 117	98 562	110 341	125 567	145 847	173 558	212 348	
7	50 419	54 577	59 108	64 043	69 422	75 428	82 291	90 315	99 888	111 825	127 257	147 809	175 893	215 205	
8	51 088	55 302	59 893	64 893	70 344	76 429	83 384	91 514	101 214	113 310	128 946	149 771	178 228	218 061	
9	51 757	56 026	60 677	65 743	71 265	77 430	84 476	92 713	102 540	114 794	130 635	151 733	180 562	220 918	
10	52 426	56 751	61 462	66 593	72 187	78 432	85 569	93 912	103 866	116 279	132 324	153 695	182 897	223 775	
11	52 873	57 234	61 985	67 160	72 801	79 099	86 297	94 711	104 750	117 268	133 451	155 003	184 454	225 679	
12	53 319	57 717	62 508	67 727	73 416	79 767	87 025	95 511	105 634	118 258	134 577	156 311	186 010	227 584	
13	53 765	58 199	63 031	68 294	74 030	80 434	87 753	96 310	106 518	119 247	135 703	157 620	187 567	229 488	
14	54 211	58 682	63 554	68 860	74 644	81 102	88 482	97 109	107 402	120 237	136 829	158 928	189 124	231 393	
15	54 657	59 165	64 077	69 427	75 259	81 769	89 210	97 908	108 286	121 227	137 955	160 236	190 680	233 297	

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

Anhang 3<sup>95</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 Scientists/MER)	10	32,5
	1032-11	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	11	32,5
	1033-12	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	12	33,5
	1034-13	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientists/MER)	13	34,5
111	1111-09	Wiss. Gruppenleitung	9	30,5
	1112-10	Wiss. Gruppenleitung	10	32,5
	1113-11	Wiss. Gruppenleitung	11	32,5
112	1121-11	Wiss. Fachbereichsleitung	11	32,0
	1122-12	Wiss. Fachbereichsleitung	12	32,0
	1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung	13	34,0
201	2011-01	Admin. Mitarbeitende	1	16,5
	2012-02	Admin. Mitarbeitende	2	17,0
	2013-03	Admin. Mitarbeitende	3	19,0
202	2021-03	Admin. Sachbearbeitung	3	19,0
	2022-04	Admin. Sachbearbeitung	4	21,5
	2023-05	Admin. Sachbearbeitung	5	21,5
203	2031-05	Admin. Fachspezialist I	5	21,0
	2032-06	Admin. Fachspezialist I	6	23,0
	2033-07	Admin. Fachspezialist I	7	24,5
204	2041-07	Admin. Fachspezialist II	7	24,0
	2042-08	Admin. Fachspezialist II	8	25,0
	2043-09	Admin. Fachspezialist II	9	27,0
	2044-10	Admin. Fachspezialist II	10	27,0
301	3011-01	Tech. Mitarbeitende	1	16,5
	3012-02	Tech. Mitarbeitende	2	18,0
	3013-03	Tech. Mitarbeitende	3	19,0
302	3021-03	Tech. Sachbearbeitung	3	20,0
	3022-04	Tech. Sachbearbeitung	4	22,0
	3023-05	Tech. Sachbearbeitung	5	22,0
303	3031-05	Tech. Fachspezialist I	5	22,0
	3032-06	Tech. Fachspezialist I	6	23,0
	3033-07	Tech. Fachspezialist I	7	26,0
304	3041-07	Tech. Fachspezialist II	7	24,0
	3042-08	Tech. Fachspezialist II	8	25,0
	3043-09	Tech. Fachspezialist II	9	25,0
	3044-10	Tech. Fachspezialist II	10	29,0
402	4021-03	IT-Support (1-Level)	3	19,0
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4	22,0
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5	23,0
403	4031-05	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	5	24,0
	4032-06	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	6	25,0
	4033-07	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	7	27,0
404	4041-07	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	7	24,0
	4042-08	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	8	25,0
	4043-09	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	9	27,0
	4044-10	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	10	29,0
501	5011-04	Gruppenleitung	4	22,0
	5012-05	Gruppenleitung	5	23,0
	5013-06	Gruppenleitung	6	23,0
502	5021-06	Sachbereichsleitung	6	24,0
	5022-07	Sachbereichsleitung	7	25,0
	5023-08	Sachbereichsleitung	8	26,0
	5024-09	Sachbereichsleitung	9	26,0
503	5031-09	Fachbereichsleitung	9	25,0
	5032-10	Fachbereichsleitung	10	28,5
	5033-11	Fachbereichsleitung	11	33,0
	5034-12	Fachbereichsleitung	12	30,0
601	6011-11	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	11	29,0
	6012-12	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	12	30,0
	6013-13	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	13	32,0
	6014-14	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	14	33,0
602	6021-11	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	11	29,0
	6022-12	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	12	30,0
	6023-13	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	13	32,0
	6024-14	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	14	32,0
603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13	32,0
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14	32,0
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15	33,0

<sup>95</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**

<i>Berufsjahre*</i>	<i>nutzbare Erfahrung</i>
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>96</sup>

<sup>96</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Aufgehoben durch Ziff. II Abs. 2 der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).



Anhang 5<sup>97</sup>  
(Art. 42a)

## Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Funktionsstufen)			Kaderplan 1 (Funktionsstufen)	Kaderplan 2 (Funktionsstufen)
	1 bis 3	4 bis 6	7 bis 9	10 bis 12	13 bis 15
60	80 %	55 %	50 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %	50 %

<sup>97</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

