

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

vom 15. März 2001 (Stand am 1. Januar 2009)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

Der ETH-Rat,

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG)
vom 24. März 2000²

sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000³
zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG),

verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

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

² Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

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

a^{bis}.⁶ die Arbeitsverhältnisse der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der beiden ETH, soweit in der Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003⁷ nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

AS 2001 1789

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

² SR 172.220.1

³ SR 172.220.11

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

⁵ SR 414.110

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

⁷ SR 172.220.113.40

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

Art. 2 Zuständigkeiten

(Art. 3 BPG)

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

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

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

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

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

⁵ ...¹²

Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

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

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

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

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

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

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

¹ Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für:

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

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

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

2. Abschnitt: Personalentwicklung

Art. 5 Verantwortung

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

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

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

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

Art. 6 Förderung des akademischen Mittelbaus

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

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

Art. 7 Personalgespräch

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

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

² Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

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

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

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

⁵ ...¹⁴

Art. 8 Managemententwicklung

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

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

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit

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

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

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

- a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;
- b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.

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

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

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

Art. 10 Gleichstellung von Frau und Mann

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

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

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

Art. 11 Weitere Massnahmen

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

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

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

3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung

Art. 12

(Art. 5 BPG)

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

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

³ Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Durchführung des Personalgesprächs;
- e.¹⁵ die Anwendung des Lohnsystems.

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

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 13 (Art. 33 BPG)

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

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

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

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

3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung

Art. 14 Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)

¹ Offene Stellen werden in geeigneten Medien der Massenkommunikation ausgeschrieben.

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

Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

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

Art. 16 Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

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

² Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln:

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

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

Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

¹ Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

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

Art. 18 Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

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

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

Art. 19 Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

¹ Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

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

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

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

Art. 20 Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

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

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

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

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

⁵ ...¹⁷

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

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

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

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

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

² Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

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

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

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

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

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

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

Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.¹⁸

² Für die vorzeitige Pensionierung muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

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

³ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente von PUBLICA und eine nicht rückzahlbare Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 9. November 2007¹⁹ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) ausgerichtet. Diese Altersrente wird wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 1 berechnet.²⁰

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

Art. 23 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

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

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

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

4. Kapitel: Leistungen

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Art. 24²¹

Art. 25²² Funktionszuordnung (Art. 15 BPG)

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

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

Art. 26²³ Anfangslohn (Art. 15 BPG)

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

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

³ Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:

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

Art. 27²⁴ Lohnentwicklung (Art. 4 Abs. 3 und Art. 15 BPG)

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

²¹ Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

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

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

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

² Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:

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

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

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

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

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

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

Art. 28²⁷ Anpassung der Lohnskala
(Art. 16 BPG)

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

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

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

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

²⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

Art. 29²⁸ Funktionszulagen

(Art. 15 BPG)

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

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

Art. 30²⁹ Sonderprämien

(Art. 15 BPG)

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

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

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

Art. 31³⁰ Befristete Arbeitsmarktzulage

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

Art. 32³¹**Art. 33** Vergütungen

(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34³² Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

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

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

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

³⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

³¹ Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

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

Art. 35 Sonderregelungen

¹ Ist eine Zuordnung zu einer Funktionsstufe nach Artikel 25 nicht möglich, so kann ein Pauschalloon bezahlt werden. Die Höhe des Pauschallohnes richtet sich nach den Normen der Mittelgeber und nach dem Anteil der effektiv für die Institution aufzuwendenden Arbeitszeit.³³

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

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

(Art. 29 BPG)

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

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

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

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

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

Art. 36a³⁷ Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

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

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

³⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

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

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

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

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

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

⁴ Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert die Dauer der Lohnfortzahlung nicht.

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

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

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

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

⁴ Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

Art. 39 Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Invalidität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:³⁸

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

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

2 ...⁴⁰

³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 39a⁴¹ Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1⁴², wenn:

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

Art. 40⁴³ Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

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

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

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

³⁹ SR **832.20**

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

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

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

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

Art. 41⁴⁴ Anspruch auf Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

³ Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000⁴⁵ über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

⁴ Die Familienzulage wird an die Teuerung angepasst.

Art. 41a⁴⁶ Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

- a. 4310 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2782 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3145 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.

² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006⁴⁷ (FamZG) festgehaltenen Mindestansätzen. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet:

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

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

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

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

⁴⁵ SR **830.1**

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

⁴⁷ SR **836.2**

Art. 41b⁴⁸ Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

² Die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung wird an die Teuerung angepasst.

Art. 42⁴⁹ Berufliche Vorsorge

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006⁵⁰ bei PUBLICA versichert.

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

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

⁴ Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1⁵¹.

Art. 42a⁵² Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1⁵³, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.

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

⁴⁸ 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).

⁴⁹ 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).

⁵⁰ SR **172.222.1**

⁵¹ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

⁵² 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).

⁵³ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

3. Abschnitt: Weitere Leistungen

Art. 43 Ausrüstung

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

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

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

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

Art. 44 Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

Art. 45 Treueprämie

(Art. 32 Bst. b BPG)

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

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

³ Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.⁵⁴

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;

⁵⁴ 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. 47a⁵⁵ Eingliederungsmassnahmen

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

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

Art. 48 Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

Art. 49 Abgangsentschädigung

(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

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

- a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.
- b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.
- c.⁵⁶ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

⁵⁵ 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).

⁵⁶ Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.

² Die Abgangschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.⁵⁷

³ Keine Abgangschädigung 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-Gesetz⁵⁸ bezieht;
- c. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von zwei Jahren eine Anstellung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG finden, müssen die Abgangschädigung anteilmässig zurückzahlen.

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

Art. 51 Ferien (Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

⁷ Bei Absenzen wegen Militärdienst, Zivildienst, zivilem Einsatzdienst, Unfall oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um je $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei andauernder Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird ab dem zweiten Kalenderjahr der Ferienanspruch für jeden vollen Absenzenmonat um

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

⁵⁸ [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.⁵⁹

⁸ Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub
(Art. 17 BPG)

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

² Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- | | | |
|------------------|---|--|
| a. | für die eigene Heirat | 6 Tage |
| b. | für die Heirat von Familienangehörigen | 1 Tag |
| c. ⁶⁰ | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) | 5 Tage |
| d. | für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| e. | für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| f. | für den Wohnungswechsel | 1 Tag
pro Kalenderjahr |
| g. ⁶¹ | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| h. ⁶² | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe | die erforderliche
Zeit gemäss
Marschbefehl |
| i. | für Feuerwehreinätze und Übungen | die erforderliche
Zeit |
| j. ⁶³ | bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt | 5 Tage |

⁵⁹ 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).

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

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

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

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

k. ⁶⁴ bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l. ⁶⁵ 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. ⁶⁶ für Tätigkeiten in Personalverbänden	bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern
o. für die Ausübung öffentlicher Ämter	bis 15 Tage pro Kalenderjahr.

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

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

⁵ ...⁶⁷

Art. 52a⁶⁸ Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub

(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

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

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

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

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

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

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

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

⁶⁷ 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).

⁶⁸ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

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

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

5. Kapitel: Pflichten

Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

Art. 54 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Geleistete Überstunden und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

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

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

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

Art. 56⁶⁹ Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses
(Art. 23 BPG)

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

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

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

³ In Zweifelsfällen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

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

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

⁶⁹ 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. 56a⁷⁰ Vorteilsannahme

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

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

Art. 57 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

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

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

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

5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten⁷¹**Art. 58**⁷² 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. 58a⁷³ Disziplinaruntersuchung

(Art. 25 BPG)

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

⁷⁰ 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).

⁷¹ 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).

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

⁷³ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

² Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

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

- a.⁷⁴ bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;
- b. bei vorsätzlich oder grobfahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Massnahmen nach Buchstabe a und überdies eine Lohnkürzung bis zu 10 Prozent während längstens eines Jahres, eine Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

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

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

Art. 58b⁷⁵ Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft
(Art. 25 BPG)

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

6. Kapitel: Schlussbestimmungen

1. Abschnitt: Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten

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

Art. 59 Zuständigkeiten

¹ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992⁷⁶ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993⁷⁷ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

⁷⁴ 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).

⁷⁵ 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).

⁷⁶ SR **235.1**

⁷⁷ SR **235.11**

² Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bestimmen für ihren Bereich die zuständigen Stellen für die Bearbeitung:

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

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

⁴ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten⁷⁸ zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

Art. 60 Bearbeitungsgrundsätze

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

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

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

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

⁵ Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

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

⁷⁸ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) angepasst.

⁶ Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO⁷⁹ zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

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

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. ...⁸⁰
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

Art. 61 Gesundheitsdaten

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

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

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

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

⁷⁹ SR 235.1

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

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

² Gegen Verfügungen des ETH-Rates und Entscheide der ETH-Beschwerdekommision kann Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden.⁸²

Art. 63 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts⁸³.

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987⁸⁴ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991⁸⁵
3. Reglement vom 14. November 1969⁸⁶ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993⁸⁷ über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.⁸⁸ Verordnung vom 19. September 2002⁸⁹ über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

⁸¹ 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).

⁸² 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).

⁸³ SR **220**

⁸⁴ [AS **1987** 812]

⁸⁵ [AS **1991** 806]

⁸⁶ In der AS nicht veröffentlicht.

⁸⁷ [AS **1994** 2262]

⁸⁸ 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).

⁸⁹ [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:

1. Organisationsverordnung ETHZ vom 14. Mai 1998⁹⁰

Art. 4 Abs. 2 Bst. f

...

2. Organisationsverordnung ETHL vom 23. September 1993⁹¹

Art. 4 Abs. 2 Bst. e

...

3. Organisationsverordnung EAWAG vom 11. November 1999⁹²

Art. 4 Bst. a

...

4. Organisationsverordnung WSL vom 19. März 1998⁹³

Art. 3 Abs. 3

...

5. Organisationsverordnung EMPA vom 23. September 1993⁹⁴

Art. 3 Abs. 3

...

6. Organisationsverordnung PSI vom 17. September 1998⁹⁵

Art. 3 Abs. 3

...

Art. 4 Abs. 2

Aufgehoben

⁹⁰ [AS 1999 1178 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. AS 2004 825]

⁹¹ [AS 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 2. AS 2002 60 Art. 18]

⁹² [AS 2001 2553, AS 2004 4245]

⁹³ [AS 1998 1786, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 4. AS 2006 2399]

⁹⁴ [AS 1993 2908, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 5. AS 2002 1355 Art. 6]

⁹⁵ [AS 1999 863, 2001 1789 Art. 65 Ziff. 6, 2002 2545. AS 2004 1797]

3a. Abschnitt:⁹⁶**Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2005****Art. 65a**

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

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

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

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

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

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

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

⁹⁶ 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).

Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Funktionsschritt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Wissenschaftliche Funktionen																	
101	101-1-06	Anforderungsprofil															
102	102-1-07	Wiss. nach höherer Wiss. Mitarbeitende															
	102-2-08	Anforderungsprofil I															
	102-3-09	Anforderungsprofil III															
	102-4-10	Anforderungsprofil IV															
103	103-1-10	Leitende Wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)															
	103-2-11	Anforderungsprofil I															
	103-3-13	Anforderungsprofil III															
	103-4-13	Anforderungsprofil IV															
111	111-1-09	Wiss. Gruppenleitung															
	111-2-10	Anforderungsprofil I															
	111-3-11	Anforderungsprofil III															
112	112-1-11	Wiss. Fachbereichsleitung															
	112-2-12	Anforderungsprofil I															
	112-3-13	Anforderungsprofil III															
Support-Funktionen																	
201	201-1-01	Mitarbeitende Support															
	201-3-01-1-01	Anforderungsprofil I															
	201-3-01-3-03	Anforderungsprofil III															
303	303-0-01-001	Sechsbereichsleitung Support															
	202-3-02-2-1-02-1-03	Anforderungsprofil I															
	202-3-02-2-1-02-2-04	Anforderungsprofil II															
	202-3-02-3-1-02-3-05	Anforderungsprofil III															
203	203-0-03-043	Fachspezialist I Support															
	203-1-03-3-1-03-1-05	Anforderungsprofil I															
	203-2-03-2-4-03-2-06	Anforderungsprofil II															
	203-3-03-3-4-03-3-07	Anforderungsprofil III															
204	204-0-04-044	Fachspezialist II Support															
	204-1-04-1-1-04-1-07	Anforderungsprofil I															
	204-2-04-2-1-04-2-08	Anforderungsprofil II															
	204-3-04-3-1-04-3-09	Anforderungsprofil III															
	204-4-04-4-1-04-4-10	Anforderungsprofil IV															

97 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
801	Gruppenleitung															
801-04	Anforderungsstufe I															
801-205	Anforderungsstufe II															
801-506	Anforderungsstufe III															
802	Sachbereichsleitung															
802-106	Anforderungsstufe I															
802-110	Anforderungsstufe II															
802-308	Anforderungsstufe III															
802-409	Anforderungsstufe IV															
803	Fachbereichsleitung															
803-109	Anforderungsstufe I															
803-2-10	Anforderungsstufe II															
803-3-11	Anforderungsstufe III															
803-4-12	Anforderungsstufe IV															
Management- und Stabsfunktionen																
801	Fachspezialisten (mit Lig-Fkt)															
801-1-11	Anforderungsstufe I															
801-2-12	Anforderungsstufe II															
801-3-13	Anforderungsstufe III															
801-4-14	Anforderungsstufe IV															
802	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsaufw.)															
802-1-11	Anforderungsstufe I															
802-2-12	Anforderungsstufe II															
802-3-13	Anforderungsstufe III															
802-4-14	Anforderungsstufe IV															
803	Führungsfunktion (mehrere FB)															
803-1-11	Anforderungsstufe I															
803-2-12	Anforderungsstufe II															
803-3-13	Anforderungsstufe III															
803-4-14	Anforderungsstufe IV															

Anhang 2⁹⁸
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2009

Beurteilungslinie «A»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	59 351	64 247	69 580	75 390	81 722	88 792	96 871	106 317	117 585	131 638	149 803	173 997	207 056	253 333	
1	60 538	65 531	70 972	76 897	83 356	90 567	98 808	108 443	119 937	134 270	152 799	177 477	211 197	258 399	
2	61 725	66 816	72 363	78 405	84 991	92 343	100 746	110 569	122 289	136 903	155 795	180 956	215 338	263 466	
3	62 912	68 101	73 755	79 913	86 625	94 119	102 683	112 696	124 641	139 536	158 791	184 436	219 479	268 532	
4	64 099	69 386	75 147	81 421	88 260	95 895	104 621	114 822	126 992	142 169	161 787	187 916	223 620	273 599	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
5	65 286	70 671	76 538	82 929	89 894	97 671	106 558	116 948	129 344	144 801	164 783	191 396	227 761	278 666	
6	66 177	71 635	77 582	84 059	91 120	99 003	108 011	118 543	131 108	146 776	167 030	194 006	230 867	282 466	
7	67 067	72 599	78 626	85 190	92 346	100 334	109 464	120 138	132 872	148 750	169 277	196 616	233 973	286 266	
8	67 957	73 562	79 669	86 321	93 572	101 666	110 917	121 733	134 635	150 725	171 524	199 226	237 079	290 066	
9	68 847	74 526	80 713	87 452	94 797	102 998	112 370	123 327	136 399	152 700	173 771	201 836	240 185	293 866	
10	69 738	75 490	81 757	88 583	96 023	104 330	113 824	124 922	138 163	154 674	176 018	204 446	243 290	297 666	
11	70 331	76 132	82 453	89 337	96 840	105 218	114 792	125 985	139 339	155 990	177 516	206 186	245 361	300 199	
12	70 925	76 775	83 148	90 091	97 658	106 106	115 761	127 048	140 515	157 307	179 014	207 926	247 432	302 732	
13	71 518	77 417	83 844	90 844	98 475	106 994	116 730	128 112	141 691	158 623	180 512	209 666	249 502	305 266	
14	72 112	78 060	84 540	91 598	99 292	107 882	117 698	129 175	142 866	159 940	182 010	211 406	251 573	307 799	
15	72 705	78 702	85 236	92 352	100 109	108 770	118 667	130 238	144 042	161 256	183 508	213 146	253 643	310 332	

98 Fassung gemäss Ziff. II Abs. 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).

Beurteilungslinie «B»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	55 481	60 057	65 042	70 473	76 392	83 001	90 553	99 383	109 917	123 052	140 033	162 649	193 552	236 811	
1	56 590	61 258	66 343	71 882	77 920	84 661	92 364	101 371	112 115	125 514	142 834	165 902	197 423	241 547	
2	57 700	62 459	67 644	73 292	79 448	86 321	94 176	103 358	114 314	127 975	145 634	169 155	201 294	246 283	
3	58 809	63 660	68 945	74 701	80 976	87 981	95 987	105 346	116 512	130 436	148 435	172 408	205 165	251 019	
4	59 919	64 861	70 246	76 111	82 504	89 641	97 798	107 334	118 710	132 897	151 236	175 661	209 036	255 756	
5	61 029	66 062	71 547	77 520	84 031	91 301	99 609	109 321	120 909	135 358	154 036	178 914	212 907	260 492	
6	61 861	66 963	72 522	78 577	85 177	92 546	100 967	110 812	122 557	137 203	156 137	181 354	215 811	264 044	
7	62 693	67 864	73 498	79 634	86 323	93 791	102 325	112 303	124 206	139 049	158 237	183 793	218 714	267 596	
8	63 525	68 765	74 474	80 691	87 469	95 036	103 684	113 794	125 855	140 895	160 338	186 233	221 617	271 148	
9	64 357	69 666	75 449	81 748	88 615	96 281	105 042	115 284	127 504	142 741	162 438	188 673	224 520	274 701	
10	65 190	70 566	76 425	82 806	89 761	97 526	106 400	116 775	129 152	144 587	164 539	191 113	227 424	278 253	
11	65 744	71 167	77 075	83 510	90 525	98 356	107 306	117 769	130 251	145 817	165 939	192 739	229 359	280 621	
12	66 299	71 768	77 726	84 215	91 289	99 186	108 211	118 763	131 351	147 048	167 339	194 366	231 295	282 989	
13	66 854	72 368	78 376	84 920	92 053	100 016	109 117	119 757	132 450	148 278	168 740	195 992	233 230	285 357	
14	67 409	72 969	79 026	85 625	92 817	100 846	110 022	120 750	133 549	149 509	170 140	197 619	235 166	287 725	
15	67 964	73 569	79 677	86 329	93 580	101 676	110 928	121 744	134 648	150 739	171 540	199 245	237 101	290 093	

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	51 610	55 867	60 505	65 556	71 063	77 210	84 236	92 449	102 248	114 467	130 263	151 301	180 048	220 289	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	52 642	56 984	61 715	66 867	72 484	78 754	85 920	94 298	104 293	116 757	132 869	154 327	183 649	224 695	
2	53 674	58 101	62 925	68 178	73 905	80 298	87 605	96 147	106 338	119 046	135 474	157 353	187 250	229 101	
3	54 706	59 219	64 135	69 490	75 326	81 843	89 290	97 996	108 383	121 335	138 079	160 379	190 851	233 506	
4	55 739	60 336	65 345	70 801	76 748	83 387	90 975	99 845	110 428	123 625	140 684	163 405	194 452	237 912	
5	56 771	61 453	66 555	72 112	78 169	84 931	92 659	101 694	112 473	125 914	143 290	166 432	198 053	242 318	
6	57 545	62 291	67 463	73 095	79 235	86 089	93 923	103 081	114 007	127 631	145 244	168 701	200 754	245 622	
7	58 319	63 129	68 370	74 078	80 301	87 247	95 186	104 468	115 541	129 348	147 198	170 971	203 455	248 927	
8	59 093	63 967	69 278	75 062	81 367	88 405	96 450	105 854	117 074	131 065	149 151	173 240	206 155	252 231	
9	59 867	64 805	70 185	76 045	82 433	89 564	97 713	107 241	118 608	132 782	151 105	175 510	208 856	255 535	
10	60 642	65 643	71 093	77 028	83 498	90 722	98 977	108 628	120 142	134 499	153 059	177 779	211 557	258 840	
11	61 158	66 202	71 698	77 684	84 209	91 494	99 819	109 552	121 164	135 644	154 362	179 292	213 357	261 043	
12	61 674	66 761	72 303	78 340	84 920	92 266	100 662	110 477	122 187	136 789	155 665	180 805	215 158	263 246	
13	62 190	67 319	72 908	78 995	85 630	93 038	101 504	111 401	123 209	137 933	156 967	182 318	216 958	265 448	
14	62 706	67 878	73 513	79 651	86 341	93 810	102 346	112 326	124 232	139 078	158 270	183 831	218 759	267 651	
15	63 222	68 437	74 118	80 306	87 052	94 582	103 189	113 250	125 254	140 223	159 573	185 344	220 559	269 854	

Beurteilungslinie «D»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	47 739	51 677	55 967	60 639	65 733	71 419	77 918	85 516	94 580	105 882	120 494	139 954	166 545	203 767	
1	48 694	52 710	57 086	61 852	67 048	72 848	79 476	87 226	96 471	108 000	122 903	142 753	169 876	207 843	
2	49 649	53 744	58 205	63 065	68 362	74 276	81 035	88 936	98 363	110 118	125 313	145 552	173 207	211 918	
3	50 603	54 777	59 325	64 278	69 677	75 704	82 593	90 647	100 254	112 235	127 723	148 351	176 538	215 994	
4	51 558	55 811	60 444	65 491	70 991	77 133	84 151	92 357	102 146	114 353	130 133	151 150	179 868	220 069	
5	52 513	56 844	61 563	66 703	72 306	78 561	85 710	94 067	104 038	116 471	132 543	153 949	183 199	224 144	
6	53 229	57 619	62 403	67 613	73 292	79 632	86 879	95 350	105 456	118 059	134 350	156 048	185 697	227 201	
7	53 945	58 395	63 242	68 523	74 278	80 704	88 047	96 633	106 875	119 647	136 158	158 148	188 196	230 257	
8	54 661	59 170	64 082	69 432	75 264	81 775	89 216	97 915	108 294	121 235	137 965	160 247	190 694	233 314	
9	55 377	59 945	64 921	70 342	76 250	82 846	90 385	99 198	109 712	122 824	139 773	162 346	193 192	236 370	
10	56 093	60 720	65 761	71 251	77 236	83 918	91 554	100 481	111 131	124 412	141 580	164 446	195 690	239 427	
11	56 571	61 237	66 321	71 858	77 893	84 632	92 333	101 336	112 077	125 471	142 785	165 845	197 356	241 464	
12	57 048	61 754	66 880	72 464	78 551	85 346	93 112	102 191	113 023	126 529	143 990	167 245	199 021	243 502	
13	57 526	62 270	67 440	73 071	79 208	86 060	93 891	103 046	113 968	127 588	145 195	168 644	200 686	245 540	
14	58 003	62 787	68 000	73 677	79 865	86 774	94 670	103 901	114 914	128 647	146 400	170 044	202 352	247 577	
15	58 480	63 304	68 559	74 283	80 523	87 489	95 450	104 757	115 860	129 706	147 605	171 443	204 017	249 615	

Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt

Beurteilungslinie «E»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	47 487	51 429	55 723	60 403	65 629	71 600	78 582	86 911	97 297	110 724	128 606	153 041	187 246	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	*	48 436	52 457	56 837	61 611	66 941	73 032	80 154	88 649	99 243	112 938	131 178	156 102	190 991	
2	*	49 386	53 486	57 952	62 819	68 254	74 464	81 725	90 387	101 189	115 153	133 750	159 163	194 736	
3	46 500	50 336	54 515	59 066	64 027	69 566	75 896	83 297	92 126	103 135	117 367	136 323	162 224	198 481	
4	47 378	51 286	55 543	60 181	65 235	70 879	77 328	84 868	93 864	105 081	119 582	138 895	165 284	202 225	
5	48 255	52 235	56 572	61 295	66 443	72 191	78 760	86 440	95 602	107 027	121 796	141 467	168 345	205 970	
6	48 913	52 948	57 343	62 131	67 350	73 176	79 834	87 619	96 906	108 486	123 457	143 396	170 641	208 779	
7	49 571	53 660	58 115	62 967	68 256	74 160	80 908	88 798	98 209	109 946	125 118	145 325	172 937	211 588	
8	50 229	54 372	58 886	63 803	69 162	75 145	81 982	89 976	99 513	111 405	126 779	147 254	175 232	214 396	
9	50 887	55 084	59 657	64 638	70 068	76 129	83 056	91 155	100 817	112 865	128 440	149 183	177 528	217 205	
10	51 545	55 797	60 429	65 474	70 974	77 114	84 130	92 334	102 120	114 324	130 100	151 112	179 823	220 014	
11	51 984	56 272	60 943	66 031	71 578	77 770	84 846	93 120	102 990	115 297	131 208	152 398	181 354	221 886	
12	52 423	56 746	61 457	66 589	72 182	78 426	85 562	93 905	103 859	116 270	132 315	153 684	182 884	223 759	
13	52 861	57 221	61 972	67 146	72 786	79 082	86 278	94 691	104 728	117 243	133 422	154 970	184 415	225 631	
14	53 300	57 696	62 486	67 703	73 390	79 739	86 994	95 477	105 597	118 216	134 529	156 256	185 945	227 504	
15	53 739	58 171	63 000	68 260	73 994	80 395	87 710	96 263	106 466	119 189	135 637	157 543	187 475	229 376	

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

Anhang 3⁹⁹
(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

⁹⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

Tabelle 2

Umrechnung in nutzbare Erfahrung

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

* Berechnung «Berufsjahre»:
Aktuelles Lebensalter abzüglich kalkulatorisches Altersminimum

Anhang 4¹⁰⁰

¹⁰⁰ 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 5¹⁰¹
 (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 %

¹⁰¹ 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).