

# 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 2013)

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 BR 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 BR 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 BR 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 BR 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 BR 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 BR 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 BR 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 für Wirtschaft, Bildung und Forschung<sup>16</sup> Bericht.

## 4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

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

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

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

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

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

## 3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

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

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

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

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

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

<sup>16</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR **170.512.1**) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

**Art. 15** Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

**Art. 16** Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

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

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

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

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

**Art. 17** Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

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

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

**Art. 18** Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

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

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

**Art. 19** Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

- a. Assistentinnen und Assistenten;
- b. Oberassistentinnen und Oberassistenten;

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

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

## **Art. 20** Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

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

<sup>2</sup> Assistentinnen und Assistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

<sup>3</sup> Oberassistentinnen und Oberassistenten werden für höchstens sechs Jahre befristet angestellt.

<sup>4</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre, in Forschungsprojekten sowie in wissenschaftlichen Grossprojekten können insgesamt höchstens neun Jahre befristet angestellt werden.<sup>17</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>18</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:

<sup>17</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).  
<sup>18</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

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

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

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

## **Art. 22** Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.<sup>19</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>20</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>21</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>19</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>20</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>21</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>22</sup>

#### Art. 25<sup>23</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>24</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>25</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>22</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>23</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

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

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

- <sup>2</sup> Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:
- übertrifft die Anforderungen wesentlich;
  - übertrifft die Anforderungen;
  - erfüllt die Anforderungen;
  - erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
  - erfüllt die Anforderungen teilweise;
  - erfüllt die Anforderungen nicht.<sup>26</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>27</sup>
- <sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt:
- für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen; der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden;
  - 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>28</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>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 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<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).

**Art. 29**<sup>29</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>30</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>31</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>32</sup>

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

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

**Art. 34**<sup>33</sup> Teilzeitbeschäftigung  
(Art. 15 BPG)

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

<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> 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>32</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>33</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>34</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>35</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>36</sup>

<sup>1bis</sup> Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.<sup>37</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>38</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>34</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>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> 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>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>38</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>39</sup>

<sup>39</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR 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>40</sup> über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

<sup>2</sup> ...<sup>41</sup>

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

**Art. 39a<sup>42</sup>**      Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1<sup>43</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>44</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>40</sup> SR **832.20**

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

<sup>42</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>43</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

<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).

**Art. 41<sup>45</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>46</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>47</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. 4409 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2847 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3218 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.<sup>48</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>49</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>45</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>46</sup> SR **830.1**

<sup>47</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>48</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. Dez. 2012, vom BR genehmigt am 15. März 2013 und in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS **2013** 931).

<sup>49</sup> SR **836.2**

**Art. 41b<sup>50</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>51</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>52</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>53</sup>.

**Art. 42a<sup>54</sup>** Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1<sup>55</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>50</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>51</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>52</sup> SR **172.222.1**

<sup>53</sup> In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

<sup>54</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>55</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>56</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>56</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>57</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>58</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

<sup>57</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>58</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 Abgangschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.<sup>59</sup>
- <sup>3</sup> Keine Abgangschädigung 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>60</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 Abgangschädigung 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>59</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>60</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>61</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>62</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>63</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>64</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>65</sup> | bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt   | 5 Tage   |

<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).

<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).

k. <sup>66</sup> bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l. <sup>67</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>68</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>69</sup>

#### **Art. 52a<sup>70</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>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> 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>69</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>70</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>71</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>71</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. 56<sup>a72</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>73</sup>****Art. 58<sup>74</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. 58<sup>a75</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>72</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>73</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>74</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>75</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR 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>76</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>77</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>78</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>79</sup> zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

<sup>76</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>77</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>78</sup> SR **235.1**

<sup>79</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>80</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>80</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>81</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>82</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>81</sup> SR 235.1

<sup>82</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>83</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>84</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>85</sup>.

## 3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

**Art. 64** Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>86</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>87</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>88</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>89</sup> über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.<sup>90</sup> Verordnung vom 19. September 2002<sup>91</sup> über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

<sup>83</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>84</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>85</sup> SR **220**

<sup>86</sup> [AS **1987** 812]

<sup>87</sup> [AS **1991** 806]

<sup>88</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>89</sup> [AS **1994** 2262]

<sup>90</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>91</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>92</sup>

**3a. Abschnitt:**<sup>93</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>92</sup> Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

<sup>93</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 1<sup>94</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>															
1011-06	Wiss. Assistenz Anforderungsprofil I															
<b>102</b>	<b>Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende</b>															
1021-07	Anforderungsprofil I															
1022-08	Anforderungsprofil II															
1023-09	Anforderungsprofil III															
1024-10	Anforderungsprofil IV															
<b>103</b>	<b>Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)</b>															
1031-10	Anforderungsprofil I															
1032-11	Anforderungsprofil II															
1033-12	Anforderungsprofil III															
1034-13	Anforderungsprofil IV															
<b>111</b>	<b>Wiss. Gruppenleitung</b>															
1111-09	Anforderungsprofil I															
1112-10	Anforderungsprofil II															
1113-11	Anforderungsprofil III															
<b>112</b>	<b>Wiss. Fachbereichsleitung</b>															
1121-11	Anforderungsprofil I															
1122-12	Anforderungsprofil II															
1123-13	Anforderungsprofil III															
	<b>Support-Funktionen</b>															
<b>201/301</b>	<b>Mitarbeitende Support</b>															
2011/3011-01	Anforderungsprofil I															
2012/3012-02	Anforderungsprofil II															
2013/3013-03	Anforderungsprofil III															
<b>202/302/402</b>	<b>Sachbearbeitung Support</b>															
2021/3021/4021-03	Anforderungsprofil I															
2022/3022/4022-04	Anforderungsprofil II															
2023/3023/4023-05	Anforderungsprofil III															
<b>303/303/403</b>	<b>Fachspezialist I Support</b>															
2031/3031/4031-05	Anforderungsprofil I															
2032/3032/4032-06	Anforderungsprofil II															
2033/3033/4033-07	Anforderungsprofil III															
<b>204/304/404</b>	<b>Fachspezialist II Support</b>															
2041/3041/4041-07	Anforderungsprofil I															
2042/3042/4042-08	Anforderungsprofil II															
2043/3043/4043-09	Anforderungsprofil III															
2044/3044/4044-10	Anforderungsprofil IV															

<sup>94</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>601</b>	<b>Management- und Stabfunktionen</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>95</sup>  
 Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

**Lohnskala ETH-Bereich 2013**

**Beurteilungslinie «a.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	60 728	65 737	71 194	77 138	83 618	90 851	99 118	108 783	120 313	134 691	153 278	178 033	211 859	259 209	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	61 943	67 052	72 618	78 681	85 290	92 668	101 101	110 959	122 719	137 385	156 343	181 593	216 096	264 393	
2	63 157	68 366	74 042	80 224	86 962	94 485	103 083	113 134	125 126	140 079	159 409	185 154	220 333	269 577	
3	64 372	69 681	75 466	81 767	88 635	96 302	105 065	115 310	127 532	142 773	162 474	188 715	224 570	274 762	
4	65 586	70 996	76 890	83 309	90 307	98 119	107 048	117 486	129 938	145 466	165 540	192 275	228 807	279 946	
5	66 801	72 311	78 314	84 852	91 979	99 936	109 030	119 661	132 344	148 160	168 605	195 836	233 045	285 130	
6	67 712	73 297	79 382	86 009	93 234	101 299	110 517	121 293	134 149	150 181	170 905	198 507	236 222	289 018	
7	68 623	74 283	80 449	87 166	94 488	102 662	112 004	122 925	135 954	152 201	173 204	201 177	239 400	292 906	
8	69 534	75 269	81 517	88 323	95 742	104 025	113 490	124 556	137 758	154 221	175 503	203 847	242 578	296 794	
9	70 445	76 255	82 585	89 480	96 996	105 387	114 977	126 188	139 563	156 242	177 802	206 518	245 756	300 682	
10	71 355	77 241	83 653	90 638	98 251	106 750	116 464	127 820	141 368	158 262	180 101	209 188	248 934	304 571	
11	71 963	77 898	84 365	91 409	99 087	107 659	117 455	128 908	142 571	159 609	181 634	210 969	251 053	307 163	
12	72 570	78 556	85 077	92 180	99 923	108 567	118 446	129 996	143 774	160 956	183 167	212 749	253 171	309 755	
13	73 177	79 213	85 789	92 952	100 759	109 476	119 437	131 083	144 977	162 303	184 700	214 529	255 290	312 347	
14	73 785	79 870	86 501	93 723	101 595	110 384	120 429	132 171	146 180	163 650	186 232	216 310	257 408	314 939	
15	74 392	80 528	87 213	94 494	102 432	111 293	121 420	133 259	147 384	164 997	187 765	218 090	259 527	317 531	

<sup>95</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 6. Dez. 2012, vom BR genehmigt am 15. März 2013 und in Kraft seit 1. Jan. 2013 (AS 2013 931).

**Beurteilungslinie «b.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	56 767	61 450	66 551	72 108	78 164	84 926	92 654	101 688	112 467	125 907	143 281	166 422	198 042	242 304	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	57 903	62 679	67 882	73 550	79 728	86 625	94 507	103 722	114 716	128 425	146 147	169 750	202 003	247 150	
2	59 038	63 908	69 213	74 992	81 291	88 323	96 360	105 756	116 965	130 943	149 013	173 079	205 964	251 996	
3	60 174	65 137	70 544	76 434	82 854	90 022	98 213	107 790	119 215	133 461	151 878	176 407	209 924	256 842	
4	61 309	66 366	71 875	77 876	84 417	91 720	100 066	109 823	121 464	135 979	154 744	179 736	213 885	261 688	
5	62 444	67 595	73 206	79 318	85 981	93 419	101 919	111 857	123 713	138 498	157 609	183 064	217 846	266 534	
6	63 296	68 516	74 205	80 400	87 153	94 693	103 309	113 383	125 400	140 386	159 759	185 560	220 817	270 169	
7	64 147	69 438	75 203	81 482	88 326	95 967	104 699	114 908	127 087	142 275	161 908	188 057	223 787	273 804	
8	64 999	70 360	76 201	82 563	89 498	97 240	106 089	116 433	128 774	144 163	164 057	190 553	226 758	277 438	
9	65 850	71 282	77 199	83 645	90 671	98 514	107 479	117 959	130 461	146 052	166 206	193 049	229 729	281 073	
10	66 702	72 203	78 198	84 726	91 843	99 788	108 868	119 484	132 148	147 941	168 356	195 546	232 699	284 707	
11	67 269	72 818	78 863	85 447	92 625	100 637	109 795	120 501	133 273	149 200	169 788	197 210	234 680	287 130	
12	67 837	73 432	79 529	86 169	93 406	101 487	110 721	121 518	134 398	150 459	171 221	198 874	236 660	289 553	
13	68 405	74 047	80 194	86 890	94 188	102 336	111 648	122 534	135 522	151 718	172 654	200 538	238 640	291 976	
14	68 973	74 661	80 860	87 611	94 970	103 185	112 575	123 551	136 647	152 977	174 087	202 203	240 621	294 399	
15	69 540	75 276	81 525	88 332	95 751	104 035	113 501	124 568	137 772	154 236	175 520	203 867	242 601	296 822	

**Beurteilungslinie «c.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	52 807	57 162	61 908	67 077	72 711	79 001	86 190	94 594	104 620	117 123	133 285	154 811	184 225	225 399	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	53 863	58 306	63 146	68 418	74 165	80 581	87 914	96 486	106 712	119 465	135 951	157 907	187 909	229 907	
2	54 919	59 449	64 384	69 760	75 619	82 161	89 637	98 378	108 805	121 808	138 616	161 004	191 594	234 415	
3	55 975	60 592	65 623	71 101	77 074	83 741	91 361	100 269	110 897	124 150	141 282	164 100	195 278	238 923	
4	57 032	61 735	66 861	72 443	78 528	85 321	93 085	102 161	112 990	126 492	143 948	167 196	198 963	243 431	
5	58 088	62 879	68 099	73 785	79 982	86 901	94 809	104 053	115 082	128 835	146 613	170 292	202 647	247 939	
6	58 880	63 736	69 027	74 791	81 073	88 086	96 102	105 472	116 651	130 592	148 613	172 614	205 411	251 320	
7	59 672	64 594	69 956	75 797	82 163	89 271	97 394	106 891	118 221	132 349	150 612	174 937	208 174	254 701	
8	60 464	65 451	70 885	76 803	83 254	90 456	98 687	108 310	119 790	134 105	152 611	177 259	210 938	258 082	
9	61 256	66 308	71 813	77 809	84 345	91 641	99 980	109 729	121 359	135 862	154 611	179 581	213 701	261 463	
10	62 048	67 166	72 742	78 815	85 435	92 826	101 273	111 148	122 929	137 619	156 610	181 903	216 464	264 844	
11	62 576	67 738	73 361	79 486	86 162	93 616	102 135	112 094	123 975	138 790	157 943	183 451	218 307	267 098	
12	63 104	68 309	73 980	80 157	86 890	94 406	102 997	113 040	125 021	139 962	159 276	184 999	220 149	269 352	
13	63 632	68 881	74 599	80 828	87 617	95 196	103 859	113 986	126 067	141 133	160 608	186 547	221 991	271 606	
14	64 160	69 452	75 218	81 498	88 344	95 986	104 720	114 932	127 113	142 304	161 941	188 095	223 833	273 860	
15	64 689	70 024	75 837	82 169	89 071	96 776	105 582	115 877	128 160	143 475	163 274	189 644	225 676	276 114	

**Beurteilungslinie «d.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 846	52 875	57 265	62 046	67 258	73 076	79 725	87 499	96 774	108 338	123 289	143 200	170 408	208 494	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	49 823	53 933	58 410	63 287	68 603	74 537	81 320	89 249	98 709	110 505	125 754	146 064	173 816	212 664	
2	50 800	54 990	59 556	64 528	69 948	75 999	82 915	90 999	100 645	112 672	128 220	148 928	177 224	216 834	
3	51 777	56 048	60 701	65 769	71 293	77 461	84 509	92 749	102 580	114 839	130 686	151 792	180 633	221 004	
4	52 754	57 105	61 846	67 010	72 638	78 922	86 104	94 499	104 515	117 006	133 152	154 656	184 041	225 174	
5	53 731	58 163	62 991	68 251	73 983	80 384	87 698	96 249	106 451	119 172	135 617	157 520	187 449	229 344	
6	54 464	58 956	63 850	69 181	74 992	81 480	88 894	97 562	107 903	120 797	137 467	159 668	190 005	232 471	
7	55 196	59 749	64 709	70 112	76 001	82 576	90 090	98 874	109 354	122 422	139 316	161 816	192 561	235 598	
8	55 929	60 542	65 568	71 043	77 010	83 672	91 286	100 187	110 806	124 048	141 165	163 964	195 117	238 726	
9	56 662	61 335	66 427	71 973	78 019	84 768	92 482	101 499	112 257	125 673	143 015	166 112	197 673	241 853	
10	57 395	62 128	67 286	72 904	79 028	85 864	93 677	102 812	113 709	127 298	144 864	168 260	200 230	244 981	
11	57 883	62 657	67 859	73 525	79 700	86 595	94 475	103 687	114 677	128 381	146 097	169 692	201 934	247 066	
12	58 372	63 186	68 432	74 145	80 373	87 326	95 272	104 562	115 644	129 464	147 330	171 124	203 638	249 151	
13	58 860	63 715	69 004	74 766	81 045	88 057	96 069	105 437	116 612	130 548	148 563	172 556	205 342	251 236	
14	59 348	64 243	69 577	75 386	81 718	88 787	96 866	106 312	117 580	131 631	149 796	173 988	207 046	253 320	
15	59 837	64 772	70 150	76 006	82 391	89 518	97 664	107 187	118 548	132 715	151 029	175 420	208 750	255 405	

**Beurteilungslinie «c.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 588	52 622	57 015	61 804	67 151	73 261	80 405	88 927	99 554	113 292	131 589	156 591	191 589	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	*	49 560	53 674	58 156	63 040	68 494	74 726	82 013	90 706	101 545	115 558	134 221	159 723	195 421	
2	46 681	50 532	54 727	59 296	64 276	69 837	76 192	83 621	92 484	103 536	117 824	136 853	162 855	199 253	
3	47 579	51 503	55 779	60 436	65 513	71 180	77 657	85 229	94 263	105 528	120 090	139 485	165 987	203 085	
4	48 477	52 475	56 832	61 577	66 749	72 523	79 122	86 837	96 041	107 519	122 356	142 117	169 119	206 916	
5	49 375	53 447	57 884	62 717	67 985	73 866	80 587	88 445	97 820	109 510	124 621	144 748	172 250	210 748	
6	50 048	54 176	58 673	63 572	68 912	74 873	81 686	89 651	99 154	111 003	126 321	146 722	174 599	213 622	
7	50 721	54 905	59 463	64 427	69 839	75 881	82 785	90 857	100 488	112 496	128 020	148 696	176 948	216 496	
8	51 394	55 633	60 252	65 283	70 766	76 888	83 884	92 063	101 821	113 990	129 720	150 670	179 297	219 370	
9	52 068	56 362	61 041	66 138	71 693	77 895	84 983	93 270	103 155	115 483	131 419	152 644	181 646	222 244	
10	52 741	57 091	61 831	66 993	72 620	78 902	86 082	94 476	104 489	116 976	133 118	154 618	183 995	225 117	
11	53 190	57 577	62 357	67 563	73 238	79 574	86 815	95 280	105 379	117 972	134 251	155 933	185 561	227 033	
12	53 639	58 063	62 883	68 133	73 856	80 245	87 547	96 084	106 268	118 967	135 384	157 249	187 127	228 949	
13	54 088	58 549	63 409	68 703	74 474	80 917	88 280	96 888	107 157	119 963	136 517	158 565	188 692	230 865	
14	54 536	59 035	63 936	69 274	75 092	81 588	89 012	97 692	108 046	120 958	137 650	159 881	190 258	232 781	
15	54 985	59 520	64 462	69 844	75 710	82 260	89 745	98 496	108 936	121 954	138 783	161 197	191 824	234 697	

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

Anhang 3<sup>96</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	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	25,0
	3043-09	Tech. Fachspezialist II	9	25,0
	3044-10	Tech. Fachspezialist II	10	29,0
402	4021-03	IT-Support (1-Level)	3	19,0
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4	22,0
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5	23,0
403	4031-05	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	5	24,0
	4032-06	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	6	25,0
	4033-07	„Anspr. IT-Support“ (2-Level) / Programmierung	7	27,0
404	4041-07	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	7	24,0
	4042-08	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	8	25,0
	4043-09	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	9	27,0
	4044-10	System-Spezialist (3-Level) / Software Engineering	10	29,0
501	5011-04	Gruppenleitung	4	22,0
	5012-05	Gruppenleitung	5	23,0
	5013-06	Gruppenleitung	6	23,0
502	5021-06	Sachbereichsleitung	6	24,0
	5022-07	Sachbereichsleitung	7	25,0
	5023-08	Sachbereichsleitung	8	26,0
	5024-09	Sachbereichsleitung	9	26,0
503	5031-09	Fachbereichsleitung	9	25,0
	5032-10	Fachbereichsleitung	10	26,5
	5033-11	Fachbereichsleitung	11	33,0
	5034-12	Fachbereichsleitung	12	30,0
601	6011-11	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	11	29,0
	6012-12	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	12	30,0
	6013-13	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	13	32,0
	6014-14	Fachspezialisten (mit Lfg-Fkt)	14	33,0
602	6021-11	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	11	29,0
	6022-12	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	12	30,0
	6023-13	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	13	32,0
	6024-14	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	14	32,0
603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13	32,0
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14	32,0
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15	33,0

<sup>96</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>97</sup>*

<sup>97</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>98</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>98</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).

