

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 2018)

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 BR 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 BR 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 BR 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.⁹ die Mitglieder der Anstaltsleitungen, ausgenommen die Schulpräsidenten und Schulpräsidentinnen sowie die Direktoren und Direktorinnen der Forschungsanstalten (übrige Mitglieder der Anstaltsleitungen);
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates;
- c.¹⁰ die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats der ETH-Beschwerdekommision; die Entscheide werden im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kommission getroffen.

² Er kann die Befugnis nach Absatz 1 Buchstaben b und c an seine Präsidentin beziehungsweise seinen Präsidenten oder an seine Generalsekretärin beziehungsweise seinen Generalsekretär abtreten.¹¹

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.¹²

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

⁵ ...¹³

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 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

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.

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 Personal- und Fördergespräch¹⁴

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.¹⁵ 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 Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Art. 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991¹⁶ länger als fünf Jahre befristet angestellt sind, ist nach spätestens vier Jahren eine schriftliche Laufbahnplanung zu erstellen. Diese ist nach spätestens drei Jahren zu überarbeiten.¹⁷

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.

¹⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

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).

¹⁶ SR 414.110

¹⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

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.

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.¹⁸ die Anwendung des Lohnsystems.

⁴ Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung¹⁹ 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.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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.

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.

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, so kann

die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 20a vorgenommen werden.²⁰

Art. 18 Probezeit
(Art. 8 Abs. 2 BPG)

¹ Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.²¹

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 ...²²

³ Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 10 BPG abgeschlossen werden.²³

Art. 20²⁴

Art. 20a²⁵ Kündigungsfristen

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b. ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. ein Monat im ersten Dienstjahr;
- b. drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

²⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²² Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²³ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²⁴ Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

³ Im Einzelfall kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Diese darf höchstens sechs Monate betragen.

⁴ Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)²⁶

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.²⁷ ...

b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;

c.²⁸ die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle ausserhalb des ETH-Bereichs;

d.²⁹ die Unterstützung bei der beruflichen 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.³⁰

²⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²⁷ Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

²⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

³⁰ 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).

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 2007³¹ 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.³²

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

Art. 23 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

4. Kapitel: Leistungen

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Art. 24³³

Art. 25³⁴ Funktionszuordnung

(Art. 15 BPG)

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

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

³¹ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

³² 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).

³³ 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).

³⁴ 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. 26³⁵ 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. 27³⁶ Lohnentwicklung

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

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

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

- a. 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.³⁷

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.³⁸

³⁵ 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).

³⁶ 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).

³⁷ 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).

³⁸ 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).

- 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. 28³⁹ Anpassung der Lohnskala
(Art. 16 BPG)

- ¹ Der ETH-Rat prüft gemeinsam mit den Sozialpartnern jährlich die Beträge und die Abstufung der Lohnskala nach Anhang 2 und passt diese bei Bedarf im Rahmen der verfügbaren Mittel an.
- ² Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.

Art. 29⁴⁰ 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.
- ³ Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.⁴¹

Art. 30⁴² 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.

³⁹ 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).

⁴⁰ 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).

⁴¹ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

⁴² Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

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

Art. 31⁴³ 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. 32⁴⁴

Art. 33 Vergütungen
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34⁴⁵ Teilzeitbeschäftigung
(Art. 15 BPG)

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

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.⁴⁶

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

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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. Abschnitt: Sozialleistungen

Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall⁴⁷ (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.⁴⁸

^{1bis} Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.⁴⁹

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. 36a⁵⁰ 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.

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.

⁴⁷ 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).

⁴⁸ 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).

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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).

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 Invaliderität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:⁵¹

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981⁵² über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

² ...⁵³

³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

⁵¹ 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).

⁵² SR **832.20**

⁵³ 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).

Art. 39a⁵⁴ Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1⁵⁵, 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. 40⁵⁶ 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.

Art. 41⁵⁷ 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. 2000⁵⁸ 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.

⁵⁴ 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).

⁵⁵ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

⁵⁶ 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).

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 SR **830.1**

Art. 41a⁵⁹ 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. 4462 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2881 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. 3256 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.⁶⁰

² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006⁶¹ (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.

Art. 41b⁶² 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.

⁵⁹ 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).

⁶⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 14. Dez. 2017, vom BR genehmigt am 21. März 2018 und in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS **2018** 1265).

⁶¹ SR **836.2**

⁶² 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).

Art. 42⁶³ 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 2006⁶⁴ 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 1⁶⁵.

Art. 42a⁶⁶ Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1⁶⁷, 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.

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.

⁶³ 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).

⁶⁴ SR **172.222.1**

⁶⁵ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

⁶⁶ 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).

⁶⁷ In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBI **2008** 6004).

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.⁶⁸

Art. 46 Besondere Dienstleistungen

(Art. 32 Bst. e und g BPG)

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

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

Art. 47 Ärztlicher Dienst

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

⁶⁸ 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).

Art. 47^{a69} 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 berechtigterweise anstrengen, die Verfahrens- und Parteikosten, wenn:

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

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

Art. 49⁷⁰ Entschädigung

(Art. 19 Abs. 3 und 5 BPG)

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

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

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

³ Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

⁴ Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a. die Gründe des Austritts;
- b. das Alter;

⁶⁹ 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).

⁷⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

- c. die berufliche und persönliche Situation;
- d. die Dauer der Anstellung.

⁵ Keine Entschädigung wird ausgerichtet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unmittelbar im Anschluss an das bisherige Anstellungsverhältnis von einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt wird. Artikel 34c Absatz 2 BPG bleibt vorbehalten.

⁶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von einem Jahr von einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt werden, müssen die Entschädigung anteilmässig zurückzahlen.

⁷ Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Artikel 7 Absatz 4 der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003⁷¹.

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

⁷¹ SR 414.110.3

je $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.⁷²

⁸ Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub

(Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)⁷³

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. ⁷⁴ | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) | 10 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 Angelegen-
heiten und medizinischer Abklärungen für Kinder
unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| f. | für den Wohnungswechsel | 1 Tag
pro Kalenderjahr |
| g. ⁷⁵ | für die Leitung und Begleitung von Kursen
im Rahmen von Jugend und Sport oder
von Behindertensport | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| h. ⁷⁶ | für die militärische Aushebung, Inspektion
und Abgabe | die erforderliche
Zeit gemäss
Marschbefehl |
| i. | für Feuerwehreinsätze und Übungen | die erforderliche
Zeit |
| j. ⁷⁷ | bei Todesfall im engen Familienkreis oder
im eigenen Haushalt | 5 Tage |

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 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

⁷⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

⁷⁵ 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).

⁷⁶ 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. ⁷⁸ bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts | 1–3 Tage nach Aufwand |
| l. ⁷⁹ 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. ⁸⁰ 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 ...⁸¹

Art. 52a⁸² 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.

⁷⁷ 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).

⁷⁸ 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).

⁷⁹ 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).

⁸⁰ 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).

⁸¹ 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).

⁸² 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).

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 Versicherungsschutz 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

Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchst Arbeitszeit 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 Kaderns kann die Auszahlung von Überstunden und Überzeit im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.

Art. 56⁸³ Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Als Nebenbeschäftigungen 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 Nebenbeschäftigungen 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 Nebenbeschäftigung;
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung;

⁸³ Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

- c. Art und Umfang der Beanspruchung der Infrastruktur;
- d. die Dauer des Verwaltungsratsmandats.

Art. 56a⁸⁴ Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen

¹ Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Artikel 7a der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003⁸⁵.

² Der ETH-Rat entscheidet auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Verzicht auf Ablieferung des Einkommens aus Nebenbeschäftigungen gemäss Artikel 11 Absatz 5 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003⁸⁶.

Art. 56b⁸⁷ 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.

⁸⁴ Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

⁸⁵ SR 414.110.3

⁸⁶ SR 172.220.12

⁸⁷ Ursprünglich Art. 56a. 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).

5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten⁸⁸**Art. 58⁸⁹** 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. 58a⁹⁰ Disziplinaruntersuchung
(Art. 25 BPG)

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

² Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

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

- a.⁹¹ 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.

⁸⁸ 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).

⁸⁹ 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).

⁹⁰ 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).

⁹¹ 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. 58b⁹² 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 1992⁹³ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993⁹⁴ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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 Öffentlichkeitsbeauftragten⁹⁵ 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.

⁹² 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).

⁹³ SR **235.1**

⁹⁴ SR **235.11**

⁹⁵ Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR **170.512.1**) angepasst.

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

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

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

⁵ Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

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

⁶ Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO⁹⁶ 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.⁹⁷ ...
- 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 Arbeits-

⁹⁶ SR 235.1

⁹⁷ 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).

verhältnis notwendig sind. Die medizinischen Akten werden beim ärztlichen Dienst nach Artikel 47 aufbewahrt.

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

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

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

2. Abschnitt: Beschwerden

Art. 62⁹⁸ 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.⁹⁹

Art. 63 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts¹⁰⁰.

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987¹⁰¹ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten

⁹⁸ 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).

⁹⁹ 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).

¹⁰⁰ SR **220**

¹⁰¹ [AS **1987** 812]

2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991¹⁰²
3. Reglement vom 14. November 1969¹⁰³ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993¹⁰⁴ über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches
- 5.¹⁰⁵ Verordnung vom 19. September 2002¹⁰⁶ über die Versicherung der Angestellten des ETH-Bereichs in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

Art. 65 Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

...¹⁰⁷

Art. 65a¹⁰⁸

4. Abschnitt: Inkrafttreten

Art. 66

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

¹⁰² [AS 1991 806]

¹⁰³ In der AS nicht veröffentlicht.

¹⁰⁴ [AS 1994 2262]

¹⁰⁵ 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).

¹⁰⁶ [AS 2002 4153, 2005 11 2163 4795 Ziff. II, 2007 463 Art. 6 Ziff. 3]

¹⁰⁷ Die Änderungen können unter AS 2001 1789 konsultiert werden.

¹⁰⁸ 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. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 1777).

Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionsstypen	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101 1011-06	Wissenschaftliche Funktionen Wiss. Assistenz Anforderungsprofil I															
102 1021-07 1022-08 1023-09 1024-10	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															
103 1031-10 1032-11 1033-12 1034-13	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER) Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															
111 1111-09 1112-10 1113-11	Wiss. Gruppenleitung Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
112 1121-11 1122-12 1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
201/301 2011/3011-01 2012/3012-02 2013/3013-03	Support-Funktionen Mitarbeiter Support Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
202/302/402 2021/3021/4021-03 2022/3022/4022-04 2023/3023/4023-05	Sachbearbeitung Support Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
203/303/403 2031/3031/4031-05 2032/3032/4032-06 2033/3033/4033-07	Fachspezialist I Support Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III															
204/304/404 2041/3041/4041-07 2042/3042/4042-08 2043/3043/4043-09 2044/3044/4044-10	Fachspezialist II Support Anforderungsprofil I Anforderungsprofil II Anforderungsprofil III Anforderungsprofil IV															

¹⁰⁹ 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
501	Gruppenleitung															
5011-04	Anforderungsprofil I															
5012-05	Anforderungsprofil II															
5013-06	Anforderungsprofil III															
502	Sachbereichsleitung															
5021-06	Anforderungsprofil I															
5022-07	Anforderungsprofil II															
5023-08	Anforderungsprofil III															
5024-09	Anforderungsprofil IV															
503	Fachbereichsleitung															
5031-09	Anforderungsprofil I															
5032-10	Anforderungsprofil II															
5033-11	Anforderungsprofil III															
5034-12	Anforderungsprofil IV															
	Management- und Stabsfunktionen															
601	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)															
6011-11	Anforderungsprofil I															
6012-12	Anforderungsprofil II															
6013-13	Anforderungsprofil III															
6014-14	Anforderungsprofil IV															
602	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)															
6021-11	Anforderungsprofil I															
6022-12	Anforderungsprofil II															
6023-13	Anforderungsprofil III															
6024-14	Anforderungsprofil IV															
603	Führungsfunktion (mehrere FB)															
6031-13	Anforderungsprofil I															
6032-14	Anforderungsprofil II															
6033-15	Anforderungsprofil III															

Anhang 2¹¹⁰
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2018

Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	61 766	66 861	72 411	78 457	85 047	92 404	100 813	110 643	122 370	136 994	155 898	181 076	215 481	263 640	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	63 002	68 198	73 860	80 026	86 748	94 253	102 829	112 856	124 817	139 734	159 016	184 698	219 790	268 913	
2	64 237	69 535	75 308	81 595	88 449	96 101	104 845	115 068	127 265	142 474	162 134	188 319	224 100	274 186	
3	65 472	70 872	76 756	83 165	90 150	97 949	106 861	117 281	129 712	145 213	165 252	191 941	228 410	279 459	
4	66 708	72 210	78 204	84 734	91 851	99 797	108 878	119 494	132 160	147 953	168 370	195 563	232 719	284 732	
5	67 943	73 547	79 653	86 303	93 552	101 645	110 894	121 707	134 607	150 693	171 488	199 184	237 029	290 005	
6	68 869	74 550	80 739	87 480	94 828	103 031	112 406	123 367	136 443	152 748	173 826	201 900	240 261	293 959	
7	69 796	75 553	81 825	88 657	96 103	104 417	113 918	125 026	138 278	154 803	176 165	204 616	243 493	297 914	
8	70 722	76 556	82 911	89 833	97 379	105 803	115 431	126 686	140 114	156 858	178 503	207 332	246 725	301 868	
9	71 649	77 558	83 997	91 010	98 655	107 189	116 943	128 346	141 949	158 913	180 842	210 049	249 958	305 823	
10	72 575	78 561	85 083	92 187	99 930	108 575	118 455	130 005	143 785	160 968	183 180	212 765	253 190	309 778	
11	73 193	79 230	85 807	92 972	100 781	109 499	119 463	131 112	145 008	162 338	184 739	214 576	255 345	312 414	
12	73 811	79 899	86 532	93 756	101 631	110 423	120 471	132 218	146 232	163 708	186 298	216 386	257 499	315 050	
13	74 428	80 567	87 256	94 541	102 482	111 347	121 479	133 324	147 456	165 078	187 857	218 197	259 654	317 687	
14	75 046	81 236	87 980	95 325	103 332	112 271	122 487	134 431	148 680	166 447	189 416	220 008	261 809	320 323	
15	75 664	81 904	88 704	96 110	104 183	113 195	123 496	135 537	149 903	167 817	190 975	221 819	263 964	322 960	

¹¹⁰ Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 14. Dez. 2017, vom BR genehmigt am 21. März 2018 und in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2018 1265).

Beurteilungslinie «b.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	57 738	62 500	67 689	73 340	79 501	86 378	94 238	103 427	114 389	128 059	145 731	169 267	201 428	246 447	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	58 893	63 750	69 043	74 807	81 091	88 106	96 123	105 495	116 677	130 621	148 646	172 652	205 456	251 375	
2	60 048	65 000	70 396	76 274	82 681	89 833	98 007	107 564	118 965	133 182	151 560	176 038	209 485	256 304	
3	61 202	66 250	71 750	77 741	84 271	91 561	99 892	109 632	121 253	135 743	154 475	179 423	213 513	261 233	
4	62 357	67 500	73 104	79 208	85 861	93 288	101 777	111 701	123 540	138 304	157 389	182 808	217 542	266 162	
5	63 512	68 750	74 458	80 674	87 451	95 016	103 662	113 770	125 828	140 865	160 304	186 194	221 570	271 091	
6	64 378	69 688	75 473	81 774	88 643	96 312	105 075	115 321	127 544	142 786	162 490	188 733	224 592	274 788	
7	65 244	70 625	76 488	82 875	89 836	97 607	106 489	116 872	129 260	144 707	164 676	191 272	227 613	278 485	
8	66 110	71 563	77 504	83 975	91 028	98 903	107 902	118 424	130 976	146 628	166 862	193 811	230 635	282 181	
9	66 976	72 500	78 519	85 075	92 221	100 199	109 316	119 975	132 692	148 549	169 048	196 350	233 656	285 878	
10	67 842	73 438	79 534	86 175	93 413	101 494	110 730	121 527	134 407	150 470	171 234	198 889	236 677	289 575	
11	68 420	74 063	80 211	86 908	94 208	102 358	111 672	122 561	135 551	151 750	172 691	200 581	238 692	292 039	
12	68 997	74 688	80 888	87 642	95 003	103 222	112 614	123 595	136 695	153 031	174 148	202 274	240 706	294 504	
13	69 574	75 313	81 565	88 375	95 798	104 086	113 557	124 629	137 839	154 312	175 606	203 967	242 720	296 968	
14	70 152	75 938	82 242	89 109	96 593	104 949	114 499	125 664	138 983	155 592	177 063	205 660	244 735	299 433	
15	70 729	76 563	82 919	89 842	97 388	105 813	115 442	126 698	140 127	156 873	178 520	207 352	246 749	301 897	

Beurteilungslinie «c.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	53 710	58 140	62 966	68 224	73 954	80 352	87 663	96 211	106 409	119 125	135 564	157 458	187 375	229 253	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	54 784	59 303	64 226	69 588	75 433	81 959	89 416	98 135	108 537	121 508	138 275	160 607	191 122	233 838	
2	55 858	60 465	65 485	70 953	76 912	83 566	91 170	100 059	110 665	123 890	140 986	163 756	194 870	238 423	
3	56 932	61 628	66 744	72 317	78 391	85 173	92 923	101 984	112 793	126 273	143 697	166 905	198 617	243 008	
4	58 007	62 791	68 004	73 681	79 870	86 780	94 676	103 908	114 921	128 655	146 409	170 054	202 364	247 593	
5	59 081	63 954	69 263	75 046	81 349	88 387	96 430	105 832	117 050	131 038	149 120	173 204	206 112	252 178	
6	59 886	64 826	70 208	76 069	82 459	89 592	97 744	107 275	118 646	132 824	151 153	175 565	208 923	255 617	
7	60 692	65 698	71 152	77 093	83 568	90 797	99 059	108 718	120 242	134 611	153 187	177 927	211 733	259 055	
8	61 498	66 570	72 097	78 116	84 677	92 003	100 374	110 162	121 838	136 398	155 220	180 289	214 544	262 494	
9	62 303	67 442	73 041	79 139	85 787	93 208	101 689	111 605	123 434	138 185	157 254	182 651	217 354	265 933	
10	63 109	68 314	73 986	80 163	86 896	94 413	103 004	113 048	125 030	139 972	159 287	185 013	220 165	269 372	
11	63 646	68 896	74 615	80 845	87 636	95 217	103 881	114 010	126 094	141 163	160 643	186 587	222 039	271 664	
12	64 183	69 477	75 245	81 527	88 375	96 020	104 758	114 972	127 158	142 354	161 999	188 162	223 913	273 957	
13	64 720	70 058	75 875	82 209	89 115	96 824	105 634	115 934	128 222	143 546	163 354	189 737	225 786	276 249	
14	65 257	70 640	76 504	82 892	89 854	97 627	106 511	116 896	129 287	144 737	164 710	191 311	227 660	278 542	
15	65 794	71 221	77 134	83 574	90 594	98 431	107 387	117 859	130 351	145 928	166 065	192 886	229 534	280 834	

Beurteilungslinie «d.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	49 682	53 779	58 244	63 107	68 407	74 325	81 088	88 995	98 428	110 191	125 396	145 648	173 321	212 059	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	50 675	54 855	59 409	64 369	69 776	75 812	82 710	90 775	100 397	112 394	127 904	148 561	176 788	216 300	
2	51 669	55 930	60 574	65 631	71 144	77 298	84 332	92 555	102 365	114 598	130 412	151 474	180 254	220 541	
3	52 662	57 006	61 739	66 893	72 512	78 785	85 954	94 335	104 334	116 802	132 920	154 387	183 721	224 782	
4	53 656	58 082	62 903	68 155	73 880	80 271	87 576	96 115	106 302	119 006	135 428	157 300	187 187	229 023	
5	54 650	59 157	64 068	69 417	75 248	81 758	89 197	97 895	108 271	121 210	137 936	160 213	190 654	233 265	
6	55 395	59 964	64 942	70 364	76 274	82 873	90 414	99 230	109 747	122 863	139 817	162 398	193 253	236 445	
7	56 140	60 771	65 816	71 311	77 300	83 988	91 630	100 565	111 224	124 515	141 698	164 583	195 853	239 626	
8	56 885	61 577	66 689	72 257	78 327	85 102	92 846	101 900	112 700	126 168	143 579	166 767	198 453	242 807	
9	57 631	62 384	67 563	73 204	79 353	86 217	94 063	103 234	114 177	127 821	145 460	168 952	201 053	245 988	
10	58 376	63 191	68 437	74 151	80 379	87 332	95 279	104 569	115 653	129 474	147 341	171 137	203 653	249 169	
11	58 873	63 728	69 019	74 782	81 063	88 075	96 090	105 459	116 637	130 576	148 595	172 593	205 386	251 289	
12	59 369	64 266	69 602	75 413	81 747	88 819	96 901	106 349	117 621	131 678	149 849	174 050	207 119	253 410	
13	59 866	64 804	70 184	76 044	82 431	89 562	97 712	107 239	118 606	132 780	151 103	175 506	208 852	255 531	
14	60 363	65 342	70 766	76 675	83 115	90 305	98 523	108 129	119 590	133 882	152 357	176 963	210 586	257 651	
15	60 860	65 880	71 349	77 306	83 799	91 048	99 333	109 019	120 574	134 984	153 611	178 419	212 319	259 772	

Beurteilungslinie «e.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	49 419	53 521	57 990	62 861	68 299	74 514	81 779	90 447	101 256	115 229	133 839	159 268	194 865	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	46 566	50 407	54 592	59 150	64 118	69 665	76 004	83 415	92 256	103 281	117 534	136 516	162 454	198 762	
2	47 479	51 396	55 662	60 310	65 375	71 031	77 494	85 051	94 065	105 307	119 838	139 193	165 639	202 659	
3	48 393	52 384	56 733	61 469	66 633	72 397	78 985	86 686	95 874	107 332	122 143	141 869	168 824	206 557	
4	49 306	53 372	57 803	62 629	67 890	73 763	80 475	88 322	97 683	109 357	124 447	144 546	172 010	210 454	
5	50 219	54 361	58 874	63 789	69 147	75 129	81 965	89 957	99 492	111 382	126 752	147 223	175 195	214 351	
6	50 903	55 102	59 676	64 659	70 090	76 153	83 083	91 184	100 849	112 901	128 480	149 231	177 584	217 274	
7	51 588	55 843	60 479	65 529	71 033	77 178	84 201	92 411	102 206	114 420	130 209	151 238	179 973	220 197	
8	52 273	56 585	61 282	66 399	71 976	78 202	85 318	93 637	103 562	115 938	131 937	153 246	182 362	223 120	
9	52 958	57 326	62 085	67 268	72 919	79 227	86 436	94 864	104 919	117 457	133 666	155 253	184 751	226 043	
10	53 643	58 067	62 888	68 138	73 862	80 251	87 554	96 091	106 276	118 976	135 394	157 261	187 140	228 966	
11	54 099	58 561	63 423	68 718	74 490	80 934	88 299	96 909	107 180	119 989	136 546	158 599	188 733	230 915	
12	54 556	59 055	63 958	69 298	75 119	81 617	89 044	97 726	108 085	121 001	137 699	159 938	190 326	232 863	
13	55 012	59 550	64 493	69 878	75 747	82 300	89 789	98 544	108 989	122 014	138 851	161 276	191 918	234 812	
14	55 469	60 044	65 029	70 458	76 376	82 983	90 534	99 362	109 894	123 026	140 003	162 614	193 511	236 761	
15	55 925	60 538	65 564	71 038	77 005	83 666	91 279	100 180	110 798	124 039	141 156	163 953	195 104	238 709	

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

¹¹¹ 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. I der V des ETH-Rates vom 6. März 2013, vom BR genehmigt am 14. Juni 2013 und mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 1777).

*Anhang 4*¹¹²

¹¹² 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 5¹¹³
(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 %

¹¹³ 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).

