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 2010)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

Der ETH-Rat,

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG) vom 24. März 2000[2]
sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000[3] 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 1991[5];

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 2003[7] nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

AS **2001** 1789

1 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
2 SR **172.220.1**
3 SR **172.220.11**
4 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
5 SR **414.110**
6 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
7 SR **172.220.113.40**

b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978[8] über die Berufsbildung unterstehen.

Art. 2 Zuständigkeiten
(Art. 3 BPG)

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

a. die Mitglieder der Anstaltsleitungen;

b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates;

c.[9] die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats der ETH-Beschwerdekommission; die Entscheide werden im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kommission getroffen.

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

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

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

5 …[12]

Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

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

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

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

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

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

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

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

a. eine fortschrittliche und soziale Personalpolitik;

b. attraktive Arbeitsbedingungen, die national und international konkurrenzfähig sind;

c. einen zweckmässigen sowie wirtschaftlich und sozial verantwortlichen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;

d. die Gewinnung und Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

2. Abschnitt: Personalentwicklung

Art. 5 Verantwortung
(Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

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

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

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

Art. 6 Förderung des akademischen Mittelbaus
(Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

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

Art. 7 Personalgespräch
(Art. 4 Abs. 3 BPG)

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

2 Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;

b. die Arbeitssituation;

c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen;

d.[13] die Einleitung angemessener Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses.

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

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

5 ...[14]

Art. 8 Managemententwicklung
(Art. 4 Abs. 2 Bst. c BPG)

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

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit
(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10 Gleichstellung von Frau und Mann
(Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)

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

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

Art. 11 Weitere Massnahmen
(Art. 4 Abs. 2 Bst. e, f, h–k, 32 Bst. d BPG)

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

a. zur Förderung der Mehrsprachigkeit, zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften sowie zur Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften;

b. im Bereich der Chancengleichheit der Behinderten, insbesondere zu deren Beschäftigung und Eingliederung;

c. zur Förderung eines ökologischen, gesundheits- und sicherheitsbewussten Verhaltens ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz;

d. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;

e. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;

f. zu einer umfassenden und rechtzeitigen Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung

Art. 12 (Art. 5 BPG)

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

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

3 Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

a. die personelle Zusammensetzung;

b. die Personalkosten;

c. die Arbeitszufriedenheit;

d. die Durchführung des Personalgesprächs;

e.[15] die Anwendung des Lohnsystems.

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

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 13 (Art. 33 BPG)

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

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

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

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

3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung

Art. 14 Stellenausschreibung
(Art. 7 BPG)

1 Offene Stellen werden in geeigneten Medien der Massenkommunikation ausgeschrieben.

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

Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

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

Art. 16 Arbeitsvertrag
(Art. 8 BPG)

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

2 Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln:

a. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses;

b. der Arbeitsbereich;

c. die Probezeit;

d. der Beschäftigungsgrad;

e. der Lohn und die Form der Lohnzahlung;

f. die berufliche Vorsorge;

g. die Kündigungsfristen.

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

Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages
(Art. 13 BPG)

1 Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

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

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

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

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

Art. 19 Befristete Arbeitsverhältnisse
(Art. 9 BPG)

1 Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

2 Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

a. Assistentinnen und Assistenten;

b. Oberassistentinnen und Oberassistenten;

c. Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten;

d. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden;

e. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.

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

Art. 20 Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse
(Art. 9 BPG)

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

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

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

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

5 ...[17]

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

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

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen
(Art. 12, 19, 31 und 33 BPG)

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

2 Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

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

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

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

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

c. die Vermittlung von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs;

d. die Umschulung und berufliche Weiterbildung;

e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung
(Art. 31 Abs. 5 BPG)

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

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

a. Die Stelle wird aufgehoben.

b. Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters müsste in unzumutbarer Weise verändert werden.

c. Die Stelle wird im Rahmen einer Solidaritätsaktion zugunsten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgehoben.

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

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

Art. 23 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers
(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

18 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
19 In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).
20 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

4. Kapitel: Leistungen
1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Art. 24[21]

Art. 25[22] 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.

Art. 26[23] 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. 27[24] Lohnentwicklung
(Art. 4 Abs. 3 und Art. 15 BPG)

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

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

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

a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;

b. übertrifft die Anforderungen;

c. erfüllt die Anforderungen;

d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;

e. erfüllt die Anforderungen teilweise;

f. erfüllt die Anforderungen nicht.[25]

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

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

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

a. für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen; der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden;

b. Personalkategorien nach Artikel 19 Absatz 2 von den Absätzen 1–3 ausnehmen, wenn ein wesentlicher Zweck der Anstellung in der Ausbildung liegt; in diesem Fall richtet sich die Lohnentwicklung nach Artikel 35 Absatz 1.

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

Art. 28[27] Anpassung der Lohnskala
(Art. 16 BPG)

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

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

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

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

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

Art. 29[28] Funktionszulagen
(Art. 15 BPG)

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

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

Art. 30[29] Sonderprämien
(Art. 15 BPG)

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

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

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

Art. 31[30] 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[31]

Art. 33 Vergütungen
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

a. Sonntags- und Nachtarbeit;

b. Schicht- und Pikettdienst.

Art. 34[32] Teilzeitbeschäftigung
(Art. 15 BPG)

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

28 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).
29 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).
30 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).
31 Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).
32 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

Art. 35 Sonderregelungen

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

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

2. Abschnitt: Sozialleistungen

Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall[34]
(Art. 29 BPG)

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

1bis Eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall begründet einen neuen Anspruch.[36]

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

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

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

Art. 36*a*[37] Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall
(Art. 29 BPG)

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

33 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).
34 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
35 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
36 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
37 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

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

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

4 Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert die Dauer der Lohnfortzahlung nicht.

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

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

Art. 38 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

4 Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

Art. 39 Leistungen bei Berufsunfall
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981[39] über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

2 …[40]

3 Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 39*a*[41] Berufsinvalidität
(Art. 32j Abs. 2 BPG)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1[42], 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 47*a* ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.

Art. 40[43] 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 41*b* ausgerichtet.

39 SR **832.20**
40 Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
41 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).
42 In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).
43 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

Art. 41[44] 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. 2000[45] über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

4 Die Familienzulage wird an die Teuerung angepasst.

Art. 41*a*[46] 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. 4336 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;

b. 2799 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;

c. 3164 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.[47]

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

a. von anderen Personen für das selbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach dem FamZG;

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

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

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

44 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
45 SR **830.1**
46 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
47 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 10. Dez. 2009, vom BR genehmigt am 17. Febr. 2010 und in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS **2010** 801).
48 SR **836.2**

Art. 41*b*[49] Zulage für Verwandtschaftsunterstützung
(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

2 Die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung wird an die Teuerung angepasst.

Art. 42[50] 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 2006[51] 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 1[52].

Art. 42*a*[53] Überbrückungsrente
(Art. 32k Abs. 2 BPG)

1 Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1[54], 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.

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 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).
51 SR **172.222.1**
52 In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).
53 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).
54 In der AS nicht veröffentlicht (siehe BBl **2008** 6004).

3. Abschnitt: Weitere Leistungen

Art. 43 Ausrüstung
(Art. 18 Abs. 1 BPG)

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

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

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

Art. 44 Auslagen
(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

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

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

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

3 Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.[55]

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;

55 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. 47*a*[56] 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. 49 Abgangsentschädigung
(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

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

a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.

b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.

c.[57] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet in einem Beruf, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht.

56 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).

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).

d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.

2 Die Abgangsentschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.[58]

3 Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:

a. bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;

b. wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz[59] bezieht;

c. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.

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

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

Art. 51 Ferien
(Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

7 Bei Absenzen wegen Militärdienst, Zivilschutzdienst, 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 $^{1}/_{12}$ gekürzt. Bei andauernder Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird ab dem zweiten Kalenderjahr der Ferienanspruch für jeden vollen Absenzenmonat um

58 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).

59 [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 1/12 gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.[60]

8 Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub
(Art. 17 BPG)

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

2 Als Arbeitszeit werden angerechnet:

a.	für die eigene Heirat	6 Tage
b.	für die Heirat von Familienangehörigen	1 Tag
c.[61]	bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage
d.	für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist	bis 5 Tage pro Kalenderjahr
e.	für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende	bis 5 Tage pro Kalenderjahr
f.	für den Wohnungswechsel	1 Tag pro Kalenderjahr
g.[62]	für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport	bis 5 Tage pro Kalenderjahr
h.[63]	für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe	die erforderliche Zeit gemäss Marschbefehl
i.	für Feuerwehreinsätze und Übungen	die erforderliche Zeit
j.[64]	bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt	5 Tage

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

k.[65]	bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l.[66]	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.[67]	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 …[68]

Art. 52*a*[69] 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 Vorsorgeschutz während eines Monats unverändert.

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

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

65 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
66 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).
67 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).
68 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).
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).

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

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

5. Kapitel: Pflichten

Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

Art. 54 Arbeitszeit
(Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56[70] Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses
(Art. 23 BPG)

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

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

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

3 In Zweifelsfällen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

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

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

70 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*a*[71] 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.

5*a*. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten[72]

Art. 58[73] 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 27*a*–27*j* der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 sind sinngemäss anwendbar.

Art. 58*a*[74] 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.

71 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).
72 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
73 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).
74 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

2 Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

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

a.[75] bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;

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

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

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

Art. 58*b*[76] 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 1992[77] über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993[78] zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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 Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
77 SR **235.1**
78 SR **235.11**

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

a. der allgemeinen Personaldossiers;

b. von Persönlichkeitsprofilen (Art. 3 Bst. d DSG);

c. der Daten über Sozialmassnahmen;

d. der Daten über betreibungsrechtliche 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 Öffentlichkeitsbeauftragten[79] zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

Art. 60 Bearbeitungsgrundsätze

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

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

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

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

5 Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

a. für die allgemeinen Personaldossiers: zehn Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

b. für die Dossiers von Aushilfspersonal: zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

c. für Daten über Sozialmassnahmen, administrative, betreibungs- 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.

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

6 Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSG[80] 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 DSG und von Persönlichkeitsprofilen nach Artikel 3 Buchstabe d DSG der Datenzugriff im Abrufverfahren vorgesehen werden für:

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

b. …[81]

c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;

d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

Art. 61 Gesundheitsdaten

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

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

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

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

80 SR **235.1**

81 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[82] Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren
(Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

2 Gegen Verfügungen des ETH-Rates und Entscheide der ETH-Beschwerdekommission kann Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden.[83]

Art. 63 Verjährung
(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts[84].

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

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

82 Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom Bundesrat genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).
83 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).
84 SR **220**
85 [AS **1987** 812]
86 [AS **1991** 806]
87 In der AS nicht veröffentlicht.
88 [AS **1994** 2262]
89 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).
90 [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:

…[91]

3*a*. Abschnitt:[92] Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2005

Art. 65*a*

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

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

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

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

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

4. Abschnitt: Inkrafttreten

Art. 66

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

91 Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

92 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[93]
(Art. 25 Abs. 1)

Funktionsraster ETH-Bereich

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

93 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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 2[94]
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

Lohnskala ETH-Bereich 2010

Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungs-jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	59 707	64 632	69 998	75 842	82 212	89 324	97 452	106 955	118 291	132 427	150 702	175 041	208 298	254 853	Diese Löhne werden durch den Bundes-rat fest-gelegt
1	60 902	65 925	71 398	77 359	83 857	91 111	99 401	109 094	120 657	135 076	153 716	178 541	212 464	259 950	
2	62 096	67 217	72 798	78 876	85 501	92 897	101 350	111 233	123 023	137 724	156 730	182 042	216 630	265 047	
3	63 290	68 510	74 198	80 392	87 145	94 684	103 299	113 372	125 388	140 373	159 744	185 543	220 796	270 144	
4	64 484	69 803	75 597	81 909	88 789	96 470	105 248	115 511	127 754	143 022	162 758	189 044	224 962	275 241	
5	65 678	71 095	76 997	83 426	90 433	98 257	107 198	117 650	130 120	145 670	165 772	192 545	229 128	280 338	
6	66 574	72 065	78 047	84 564	91 667	99 597	108 659	119 254	131 894	147 656	168 032	195 170	232 252	284 161	
7	67 469	73 034	79 097	85 701	92 900	100 936	110 121	120 859	133 669	149 643	170 293	197 796	235 377	287 983	
8	68 365	74 004	80 147	86 839	94 133	102 276	111 583	122 463	135 443	151 629	172 553	200 421	238 501	291 806	
9	69 261	74 973	81 197	87 977	95 366	103 616	113 045	124 067	137 218	153 616	174 814	203 047	241 626	295 629	
10	70 156	75 943	82 247	89 114	96 599	104 956	114 506	125 672	138 992	155 602	177 074	205 673	244 750	299 452	
11	70 753	76 589	82 947	89 873	97 422	105 849	115 481	126 741	140 175	156 926	178 581	207 423	246 833	302 000	
12	71 350	77 235	83 647	90 631	98 244	106 743	116 456	127 811	141 358	158 251	180 088	209 173	248 916	304 549	
13	71 947	77 882	84 347	91 389	99 066	107 636	117 430	128 880	142 541	159 575	181 595	210 924	250 999	307 097	
14	72 544	78 528	85 047	92 148	99 888	108 529	118 405	129 950	143 724	160 899	183 102	212 674	253 082	309 646	
15	73 142	79 174	85 747	92 906	100 710	109 422	119 379	131 019	144 906	162 223	184 609	214 425	255 165	312 194	

94 Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 10. Dez. 2009, vom BR genehmigt am 17. Febr. 2010 und in Kraft seit 1. Jan. 2010 (AS **2010** 801).

Beurteilungslinie «b.»

Anzahl Erfahrungs-jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	55 813	60 417	65 433	70 896	76 851	83 499	91 097	99 979	110 576	123 791	140 873	163 625	194 713	238 232	Diese Löhne werden durch den Bundes-rat fest-gelegt
1	56 930	61 625	66 741	72 314	78 388	85 169	92 919	101 979	112 788	126 267	143 691	166 897	198 608	242 996	
2	58 046	62 834	68 050	73 732	79 925	86 839	94 741	103 978	114 999	128 742	146 508	170 170	202 502	247 761	
3	59 162	64 042	69 359	75 149	81 462	88 509	96 563	105 978	117 211	131 218	149 326	173 442	206 396	252 526	
4	60 278	65 250	70 667	76 567	82 999	90 179	98 384	107 978	119 422	133 694	152 143	176 715	210 290	257 290	
5	61 395	66 459	71 976	77 985	84 536	91 849	100 206	109 977	121 634	136 170	154 961	179 987	214 185	262 055	
6	62 232	67 365	72 957	79 049	85 688	93 101	101 573	111 477	123 293	138 027	157 074	182 442	217 105	265 628	
7	63 069	68 271	73 939	80 112	86 841	94 354	102 939	112 977	124 951	139 884	159 187	184 896	220 026	269 202	
8	63 906	69 177	74 920	81 176	87 994	95 606	104 306	114 476	126 610	141 740	161 300	187 350	222 947	272 775	
9	64 744	70 084	75 902	82 239	89 147	96 859	105 672	115 976	128 269	143 597	163 413	189 805	225 868	276 349	
10	65 581	70 990	76 883	83 302	90 299	98 111	107 039	117 476	129 927	145 454	165 526	192 259	228 788	279 922	
11	66 139	71 594	77 538	84 011	91 068	98 946	107 950	118 475	131 033	146 692	166 935	193 895	230 735	282 305	
12	66 697	72 198	78 192	84 720	91 836	99 781	108 861	119 475	132 139	147 930	168 344	195 532	232 683	284 687	
13	67 255	72 802	78 846	85 429	92 605	100 616	109 772	120 475	133 245	149 168	169 752	197 168	234 630	287 069	
14	67 813	73 407	79 501	86 138	93 373	101 451	110 683	121 475	134 350	150 406	171 161	198 804	236 577	289 452	
15	68 371	74 011	80 155	86 847	94 142	102 286	111 593	122 475	135 456	151 644	172 570	200 440	238 524	291 834	

Beurteilungslinie «c.»

Anzahl Erfahrungs-jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	51 919	56 202	60 868	65 949	71 489	77 673	84 741	93 004	102 862	115 154	131 045	152 209	181 129	221 611	Diese Löhne werden durch den Bundes-rat fest-gelegt
1	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	
2	53 996	58 450	63 302	68 587	74 348	80 780	88 131	96 724	106 976	119 760	136 287	158 298	188 374	230 475	
3	55 035	59 574	64 520	69 906	75 778	82 334	89 826	98 584	109 033	122 063	138 908	161 342	191 996	234 908	
4	56 073	60 698	65 737	71 225	77 208	83 887	91 520	100 444	111 091	124 367	141 528	164 386	195 619	239 340	
5	57 111	61 822	66 954	72 544	78 638	85 441	93 215	102 304	113 148	126 670	144 149	167 430	199 242	243 772	
6	57 890	62 665	67 867	73 534	79 710	86 606	94 486	103 699	114 691	128 397	146 115	169 713	201 959	247 096	
7	58 669	63 508	68 780	74 523	80 782	87 771	95 757	105 095	116 234	130 124	148 081	171 996	204 675	250 420	
8	59 448	64 351	69 693	75 512	81 855	88 936	97 029	106 490	117 777	131 852	150 046	174 280	207 392	253 744	
9	60 227	65 194	70 606	76 501	82 927	90 101	98 300	107 885	119 320	133 579	152 012	176 563	210 109	257 069	
10	61 005	66 037	71 519	77 491	83 999	91 266	99 571	109 280	120 863	135 306	153 978	178 846	212 826	260 393	
11	61 525	66 599	72 128	78 150	84 714	92 043	100 418	110 210	121 891	136 458	155 288	180 368	214 638	262 609	
12	62 044	67 161	72 737	78 810	85 429	92 820	101 266	111 140	122 920	137 609	156 599	181 890	216 449	264 825	
13	62 563	67 723	73 345	79 469	86 144	93 596	102 113	112 070	123 948	138 761	157 909	183 412	218 260	267 041	
14	63 082	68 285	73 954	80 129	86 859	94 373	102 960	113 000	124 977	139 912	159 220	184 934	220 071	269 257	
15	63 601	68 847	74 563	80 788	87 574	95 150	103 808	113 930	126 006	141 064	160 530	186 456	221 883	271 473	

Beurteilungslinie «d.»

Anzahl Erfahrungs-jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 025	51 987	56 302	61 003	66 127	71 848	78 386	86 029	95 147	106 518	121 217	140 793	167 544	204 990	Diese Löhne werden durch den Bundes-rat fest-gelegt
1	48 986	53 026	57 429	62 223	67 450	73 285	79 953	87 749	97 050	108 648	123 641	143 609	170 895	209 090	
2	49 947	54 066	58 555	63 443	68 772	74 722	81 521	89 470	98 953	110 778	126 065	146 425	174 246	213 190	
3	50 907	55 106	59 681	64 663	70 095	76 159	83 089	91 190	100 856	112 909	128 489	149 241	177 597	217 289	
4	51 868	56 146	60 807	65 884	71 417	77 596	84 656	92 911	102 759	115 039	130 914	152 057	180 948	221 389	
5	52 828	57 185	61 933	67 104	72 740	79 033	86 224	94 632	104 662	117 169	133 338	154 873	184 298	225 489	
6	53 548	57 965	62 777	68 019	73 732	80 110	87 400	95 922	106 089	118 767	135 156	156 985	186 812	228 564	
7	54 269	58 745	63 622	68 934	74 724	81 188	88 576	97 212	107 516	120 365	136 975	159 097	189 325	231 639	
8	54 989	59 525	64 466	69 849	75 716	82 266	89 751	98 503	108 943	121 963	138 793	161 209	191 838	234 714	
9	55 710	60 305	65 311	70 764	76 708	83 343	90 927	99 793	110 371	123 560	140 611	163 320	194 351	237 788	
10	56 430	61 084	66 155	71 679	77 700	84 421	92 103	101 084	111 798	125 158	142 429	165 432	196 864	240 863	
11	56 910	61 604	66 718	72 289	78 361	85 140	92 887	101 944	112 749	126 223	143 642	166 840	198 540	242 913	
12	57 390	62 124	67 281	72 899	79 022	85 858	93 671	102 804	113 701	127 289	144 854	168 248	200 215	244 963	
13	57 871	62 644	67 844	73 509	79 683	86 577	94 455	103 665	114 652	128 354	146 066	169 656	201 891	247 013	
14	58 351	63 164	68 408	74 119	80 345	87 295	95 238	104 525	115 604	129 419	147 278	171 064	203 566	249 063	
15	58 831	63 684	68 971	74 729	81 006	88 014	96 022	105 385	116 555	130 484	148 490	172 472	205 241	251 113	

Beurteilungslinie «e.»

Anzahl Erfahrungs-jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	47 772	51 737	56 057	60 766	66 022	72 030	79 053	87 432	97 881	111 388	129 378	153 959	188 369	Diese Löhne werden durch den Bundesrat fest-gelegt
1	*	48 727	52 772	57 178	61 981	67 343	73 471	80 634	89 181	99 839	113 616	131 965	157 039	192 137	
2	*	49 682	53 807	58 299	63 196	68 663	74 911	82 216	90 930	101 796	115 844	134 553	160 118	195 904	
3	46 779	50 638	54 842	59 420	64 412	69 984	76 352	83 797	92 678	103 754	118 071	137 140	163 197	199 671	
4	47 662	51 593	55 876	60 542	65 627	71 304	77 792	85 378	94 427	105 712	120 299	139 728	166 276	203 439	
5	48 545	52 549	56 911	61 663	66 842	72 625	79 233	86 959	96 176	107 669	122 527	142 316	169 355	207 206	
6	49 207	53 265	57 687	62 504	67 754	73 615	80 313	88 145	97 487	109 137	124 198	144 256	171 665	210 032	
7	49 869	53 982	58 463	63 344	68 665	74 605	81 394	89 330	98 799	110 606	125 869	146 197	173 974	212 857	
8	50 531	54 698	59 239	64 185	69 577	75 596	82 474	90 516	100 110	112 074	127 539	148 138	176 284	215 683	
9	51 193	55 415	60 015	65 026	70 488	76 586	83 555	91 702	101 422	113 542	129 210	150 078	178 593	218 508	
10	51 855	56 132	60 791	65 867	71 400	77 576	84 635	92 888	102 733	115 010	130 881	152 019	180 902	221 334	
11	52 296	56 609	61 309	66 428	72 007	78 236	85 356	93 678	103 607	115 989	131 995	153 313	182 442	223 218	
12	52 737	57 087	61 826	66 988	72 615	78 897	86 076	94 469	104 482	116 968	133 109	154 606	183 982	225 101	
13	53 178	57 565	62 344	67 549	73 223	79 557	86 796	95 259	105 356	117 947	134 223	155 900	185 521	226 985	
14	53 620	58 042	62 861	68 109	73 830	80 217	87 516	96 050	106 230	118 926	135 337	157 194	187 061	228 869	
15	54 061	58 520	63 378	68 670	74 438	80 877	88 237	96 840	107 105	119 904	136 450	158 488	188 600	230 752	

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

Anhang 3[95]
(Art. 65*a* Abs. 2)

Berechnung der nutzbaren Erfahrung

Tabelle 1

Kalkulatorisches Altersminimum für die Übernahme einer Funktion

Haupt-nummer Raster	Profil-Nr.	Profil-Bezeichnung	FS	Minimum Alter
101	1011-06	Wiss. Assistenz	6	24.5
102	1021-07	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	7	29.0
	1022-08	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	8	30.0
	1023-09	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	9	30.0
	1024-10	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende	10	32.0
103	1031-10	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	10	32.5
	1032-11	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	11	32.5
	1033-12	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	12	33.5
	1034-13	Leitende wiss. Mitarbeitende (Senior Scientist/MER)	13	34.5
111	1111-09	Wiss. Gruppenleitung	9	30.5
	1112-10	Wiss. Gruppenleitung	10	32.5
	1113-11	Wiss. Gruppenleitung	11	32.5
112	1121-11	Wiss. Fachbereichsleitung	11	32.0
	1122-12	Wiss. Fachbereichsleitung	12	32.0
	1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung	13	34.0
201	2011-01	Admin. Mitarbeitende	1	16.5
	2012-02	Admin. Mitarbeitende	2	17.0
	2013-03	Admin. Mitarbeitende	3	19.0
202	2021-03	Admin. Sachbearbeitung	3	19.0
	2022-04	Admin. Sachbearbeitung	4	21.5
	2023-05	Admin. Sachbearbeitung	5	21.5
203	2031-05	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	28.5
	5033-11	Fachbereichsleitung	11	30.0
	5034-12	Fachbereichsleitung	12	30.0
601	6011-11	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	11	29.0
	6012-12	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	12	30.0
	6013-13	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	13	32.0
	6014-14	Fachspezialisten (mit Ltg-Fkt)	14	32.0
602	6021-11	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	11	29.0
	6022-12	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	12	30.0
	6023-13	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	13	32.0
	6024-14	Führungsfunktion (mit strateg. Führungsunterstützung)	14	32.0
603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13	32.0
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14	32.0
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15	33.0

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

Tabelle 2

Umrechnung in nutzbare Erfahrung

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

* Berechnung «Berufsjahre»:
Aktuelles Lebensalter abzüglich kalkulatorisches Altersminimum

Anhang 4[96]

[96] 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[97]
(Art. 42*a*)

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 %

97 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).