

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

vom 15. März 2001 (Stand am 1. Oktober 2020)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

---

*Der ETH-Rat,*

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG)

vom 24. März 2000<sup>2</sup>

sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000<sup>3</sup>  
zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG),

*verordnet:*

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs.

<sup>2</sup> Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

a.<sup>4</sup> die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>5</sup>;

a<sup>bis</sup>.<sup>6</sup> die Arbeitsverhältnisse der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der beiden ETH, soweit in der Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003<sup>7</sup> nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

AS 2001 1789

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

<sup>2</sup> SR 172.220.1

<sup>3</sup> SR 172.220.11

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

<sup>5</sup> SR 414.110

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

<sup>7</sup> SR 172.220.113.40

- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978<sup>8</sup> über die Berufsbildung unterstehen.

## Art. 2 Zuständigkeiten

(Art. 3 BPG)

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

- a.<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup> die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats der ETH-Beschwerdekommission; die Entscheide werden im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kommission getroffen.

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

<sup>3</sup> Die Schulleitungen der ETH und die Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten sind zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für sämtliche mit diesen Arbeitsverhältnissen zusammenhängenden Entscheide.<sup>12</sup>

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

<sup>5</sup> ...<sup>13</sup>

## Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

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

<sup>12</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>13</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>2</sup> Sie geben diese Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt.

## **2. Kapitel: Personalpolitik**

### **1. Abschnitt: Grundsatz**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für:

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

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

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

### **2. Abschnitt: Personalentwicklung**

#### **Art. 5** Verantwortung

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

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

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

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

**Art. 6** Förderung des akademischen Mittelbaus

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

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

**Art. 7** Personal- und Fördergespräch<sup>14</sup>

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

<sup>2</sup> Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

- a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;
- b. die Arbeitssituation;
- c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen;
- d.<sup>15</sup> die Einleitung angemessener Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach festgelegten Kriterien beurteilt.

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

<sup>5</sup> Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Artikel 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup>

**Art. 8** Managemententwicklung

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

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

<sup>14</sup> 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).

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

<sup>16</sup> SR **414.110**

<sup>17</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

**Art. 9** Schutz der Persönlichkeit

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

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

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

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

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

**Art. 10** Gleichstellung von Frau und Mann

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

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

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

**Art. 11** Weitere Massnahmen

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

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

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

### 3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung

#### Art. 12

(Art. 5 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Durchführung des Personalgesprächs;
- e.<sup>18</sup> die Anwendung des Lohnsystems.

<sup>4</sup> Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung<sup>19</sup> Bericht.

### 4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

#### Art. 13

(Art. 33 BPG)

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

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

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

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

<sup>18</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>19</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS **2004** 4937) auf den 1. Jan. 2013 angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

### 3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

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

##### Art. 14<sup>20</sup> Stellenausschreibung

(Art. 7 BPG)

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

<sup>2</sup> Von einer öffentlichen Ausschreibung kann in den folgenden Fällen ausnahmsweise abgesehen werden:

- a. bei bis zu einem Jahr befristeten Stellen;
- b. bei Stellen, die in den Institutionen des ETH-Bereichs intern besetzt werden, insbesondere bei interner Förderung und bei Beförderungen, mit Ausnahme der obersten Kaderstellen;
- c. bei Stellen für die interne Jobrotation;
- d. bei Stellen, die im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

<sup>3</sup> Die Leitungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten regeln für ihren Bereich die Einzelheiten und die Kompetenzordnung.

<sup>4</sup> Offene Stellen in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit im Sinne von Artikel 53a der Arbeitsvermittlungsverordnung vom 16. Januar 1991<sup>21</sup> sind der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden.

##### Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

##### Art. 16 Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

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

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

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

<sup>20</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>21</sup> SR 823.111

g. die Kündigungsfristen.

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

#### **Art. 17** Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

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

<sup>2</sup> Bei Vertragsänderungen werden grundsätzlich einvernehmliche Lösungen angestrebt. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Vertragsänderung ab, so kann die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 20a vorgenommen werden.<sup>22</sup>

#### **Art. 18** Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> 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.<sup>23</sup>

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

#### **Art. 19** Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

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

<sup>2</sup> ...<sup>24</sup>

<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 10 BPG abgeschlossen werden.<sup>25</sup>

#### **Art. 20<sup>26</sup>** Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

<sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auf jeden Zeitpunkt beendet werden.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

a. bei befristeten Verträgen mit Ablauf der Vertragsdauer;

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> 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).

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).



- b. mit Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946<sup>27</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);
- c. durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

**Art. 20a<sup>28</sup>** Kündigungsfristen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

**Art. 20b<sup>29</sup>** Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall

<sup>1</sup> Bei andauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mittels ordentlicher Kündigung wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit beendet werden. Die Kündigung erfolgt frühestens:

- a. bei Arbeitsunfähigkeit in den ersten beiden Dienstjahren: auf das Ende einer mindestens 365 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit;
- b. bei Arbeitsunfähigkeit ab dem dritten Dienstjahr: auf das Ende einer mindestens 730 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit.

<sup>2</sup> In Abweichung von Absatz 1 kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden:

- a. wenn die Kündigung während der Probezeit erfolgt;
- b. wenn die betroffene Person ihre Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a wiederholt verletzt;
- c. nach Ablauf der Sperrfristen nach Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe b des Obligationenrechts<sup>30</sup>, sofern schon vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ein

<sup>27</sup> SR 831.10

<sup>28</sup> 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).

<sup>29</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>30</sup> SR 220

Kündigungsgrund ausser jenem der gesundheitlich bedingten mangelnden Eignung oder Tauglichkeit bestand und die Kündigungsabsicht der angestellten Person vor der Arbeitsunfähigkeit bekanntgegeben wurde; oder

- d. wenn durch die Invalidenversicherung eine dauernde Teilarbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, sofern der betroffenen Person eine zumutbare Arbeit angeboten wird; in diesem Fall kann die Kündigung frühestens auf den Zeitpunkt des Beginns der Auszahlung der Invalidenrente erfolgen.

<sup>3</sup> Die Kündigung erfolgt unter Einhaltung der Kündigungsfristen nach Artikel 20a.

## 2. Abschnitt: Umstrukturierungen

### Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)<sup>31</sup>

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

<sup>2</sup> Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

- a.<sup>32</sup> ...
- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
- c.<sup>33</sup> die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder bei der Suche nach einer zumutbaren Stelle ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d.<sup>34</sup> die Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

<sup>31</sup> 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).

<sup>32</sup> 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).

<sup>33</sup> 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).

<sup>34</sup> 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. 22** Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.<sup>35</sup>

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

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

<sup>3</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente von PUBLICA und eine nicht rückzahlbare Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 3. Dezember 2007<sup>36</sup> für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1)<sup>37</sup> ausgerichtet. Diese Altersrente wird wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 1 berechnet.<sup>38</sup>

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

**Art. 23** Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

**4. Kapitel: Leistungen****1. Abschnitt: Lohn und Zulagen****Art. 24<sup>39</sup>** Personalkategorien

<sup>1</sup> Die Zuordnung zu einer Funktionsstufe, die Entlohnung und die Lohnentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach einem einheitlichen System gemäss den Bestimmungen in den Artikeln 25–34.

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

<sup>36</sup> SR 172.220.142.1

<sup>37</sup> Der Verweis wurde in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 des Publikationsgesetzes vom 18. Juni 2004 (SR 170.512) angepasst. Diese Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

<sup>38</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

<sup>39</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>2</sup> Ist eine Zuordnung zu einer Funktionsstufe nach Artikel 25 nicht möglich, so können die ETH und die Forschungsanstalten mit Zustimmung des ETH-Rates die Entlohnung und die Lohnentwicklung für folgende Personalkategorien abweichend pauschal festlegen:

- a. befristete Anstellungen, deren wesentlicher Zweck in der Ausbildung oder im Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn liegt nach Artikel 17*b* Absatz 2 Buchstaben b oder c des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>40</sup>;
- b. Anstellungen in befristeten Forschungsprojekten mit externen Mittelgebern nach Artikel 17*b* Absatz 2 Buchstabe c des ETH-Gesetzes, die an die Ausbildung anschliessen;
- c. Anstellungen für befristete Infrastrukturaufgaben.

<sup>3</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absatz 2 richtet sich die Höhe des Lohnes nach den Anforderungen der Tätigkeit, den Normen der Mittelgeber und dem Anteil der effektiv für die Institution aufzuwendenden Arbeitszeit. Die Minimallohne nach Anhang 3 dürfen nicht unterschritten werden, und es ist eine Lohnentwicklung vorzusehen.

<sup>4</sup> Bei unregelmässigem Einsatz können Tages- oder Stundenlöhne festgelegt werden.

#### **Art. 25<sup>41</sup>** Funktionszuordnung

(Art. 15 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absätze 1–3 ordnet die Stelle einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder bei einem Funktionswechsel einer Funktionsstufe im Funktionsraster nach Anhang 1 zu. Sie berücksichtigt dabei das Anforderungsprofil der Funktion. Vorbehalten bleibt Artikel 24 Absatz 2.<sup>42</sup>

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

#### **Art. 26<sup>43</sup>** Anfangslohn

(Art. 15 BPG)

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

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

<sup>40</sup> SR **414.110**

<sup>41</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>42</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>43</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>3</sup> Mit Zustimmung des ETH-Rates darf zur Gewinnung oder zur Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Maximallohn der Funktionsstufe im Einzelfall um höchstens 10 Prozent überschritten werden.<sup>44</sup>

<sup>4</sup> Von den Absätzen 1–3 ausgenommen sind Personalkategorien nach Artikel 24 Absatz 2. In diesem Fall wird der Anfangslohn nach Artikel 24 Absatz 3 festgelegt.<sup>45</sup>

**Art. 27<sup>46</sup>** Lohnentwicklung  
(Art. 4 Abs. 3 und Art. 15 BPG)

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

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

- a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;
- b. übertrifft die Anforderungen;
- c. erfüllt die Anforderungen;
- d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
- e. erfüllt die Anforderungen teilweise;
- f. erfüllt die Anforderungen nicht.<sup>47</sup>

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

<sup>4</sup> Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen nicht, so leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.<sup>48</sup>

<sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen. Der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden.<sup>49</sup>

<sup>44</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>45</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>46</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>47</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>48</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>49</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>6</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezeichnen eine interne Anlaufstelle, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsbeurteilung wenden können.<sup>50</sup>

<sup>7</sup> Die Absätze 1–3 gelten nicht für Personalkategorien nach Artikel 24 Absatz 2. In diesem Fall richtet sich die Lohnentwicklung nach Artikel 24 Absatz 3.<sup>51</sup>

**Art. 28<sup>52</sup>** Anpassung der Lohnskala  
(Art. 16 BPG)

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

<sup>2</sup> Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.

**Art. 29<sup>53</sup>** Funktionszulagen  
(Art. 15 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.<sup>54</sup>

**Art. 30<sup>55</sup>** Sonderprämien  
(Art. 15 BPG)

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

<sup>2</sup> Die Sonderprämien werden in Form von Geld oder Naturalien ausgerichtet.

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

<sup>50</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>51</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>52</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>53</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

<sup>54</sup> 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).

<sup>55</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS **2005** 4795).

**Art. 31<sup>56</sup>** Befristete Arbeitsmarktzulage

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

**Art. 32<sup>57</sup>****Art. 33** Vergütungen  
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

**Art. 34<sup>58</sup>** Teilzeitbeschäftigung  
(Art. 15 BPG)

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

**Art. 35<sup>59</sup>****2. Abschnitt: Sozialeleistungen****Art. 36<sup>60</sup>** Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen  
(Art. 29 und 30 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen in den Artikeln 36–36c.

<sup>2</sup> Voraussetzung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist die Erfüllung der Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2-4.

<sup>56</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und in Kraft seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

<sup>57</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2006 (AS 2005 4795).

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

<sup>59</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und mit Wirkung seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>60</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten können ihre Pflicht zur Lohnfortzahlung erfüllen, indem sie eine gleichwertige Versicherung zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abschliessen.

<sup>4</sup> Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer anderen obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und die Tagelder der Invalidenversicherung werden so weit angerechnet, als diese zusammen mit dem Lohn, einschliesslich der angerechneten Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer anderen obligatorischen Unfallversicherung, den ungekürzten Lohn übersteigen.

**Art. 36a<sup>61</sup>** Mitwirkungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit

<sup>1</sup> Bei Abwesenheiten, die länger als drei aufeinanderfolgende Absenztage dauern, reichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stelle unaufgefordert ein Arzzeugnis ein.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen kann die zuständige Stelle:

- a. bereits ab dem ersten Absenztage ein Arzzeugnis verlangen oder die Fristen verlängern;
- b. eine vertrauensärztliche Untersuchung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit anordnen.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a mitzuwirken. Namentlich haben sie ärztliche Anordnungen zu befolgen, an angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchungen teilzunehmen und auf Verlangen die behandelnden Ärztinnen und Ärzte zur Auskunftserteilung gegenüber der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt zu ermächtigen.

<sup>4</sup> Während einer Arbeitsunfähigkeit muss rechtzeitig vor der Abreise ins Ausland eine schriftliche Mitteilung unter Angabe des Aufenthaltsortes an die nach Artikel 3 bezeichnete Stelle erfolgen unter Beilage einer Bescheinigung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes.

**Art. 36a<sup>bis 62</sup>** Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall beginnt am ersten Tag der Krankheit bzw. des Unfalls. Er dauert bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch:

- a. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gekündigt wird;

<sup>61</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008 (AS 2009 809). Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>62</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).



- b. 365 Tage in den ersten zwei Dienstjahren nach Ablauf der Probezeit;
- c. 730 Tage ab dem dritten Dienstjahr.

<sup>2</sup> Tage, an denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, werden gleichermassen an die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs angerechnet.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Bruttolohn einschliesslich der Zulagen ausgerichtet. Ab dem 366. Tag werden 90 Prozent des Bruttolohns bezahlt. Allfällige aufgabenbezogene Zulagen werden im gleichen Umfang gekürzt.

<sup>4</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnfortzahlungsanspruch mit dem Vertragsablauf, sofern dieser Zeitpunkt vor demjenigen nach Absatz 1 liegt.

<sup>5</sup> Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Stundenlohn der vertraglich geregelten regelmässigen Arbeitszeiten, andernfalls nach dem durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor der Arbeitsunfähigkeit weniger als zwölf Monate beschäftigt, so gilt als Basis der durchschnittliche Lohn während der bisherigen Beschäftigungsdauer.

#### **Art. 36b<sup>63</sup>** Kürzung oder Wegfall der Leistungen

<sup>1</sup> Kommt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2–4 nicht oder nur teilweise nach, so können die Leistungen gekürzt oder in schweren Fällen eingestellt werden.

<sup>2</sup> Die Leistungen können zudem 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.

#### **Art. 36c<sup>64</sup>** Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

<sup>1</sup> Arbeitet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit zwischenzeitlich wieder entsprechend dem Beschäftigungsgrad, so verlängern sich die Fristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> Absatz 1 um die Anzahl Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung erfüllt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> Absatz 1 beginnen bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder eines erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen diese Fristen neu zu laufen, wenn die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Mona-

<sup>63</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>64</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

ten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt weniger als 30 Kalendertagen werden nicht berücksichtigt.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> und bevor die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war, besteht bis im fünften Dienstjahr ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Umfang von 90 Prozent des Bruttolohnes während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

### **Art. 37** Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft während vier Monaten Anspruch auf Arbeitsaussetzung bei voller Lohnfortzahlung.

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

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

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

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

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

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

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

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

<sup>4</sup> Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

### **Art. 39** Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

<sup>1</sup> Bei Invalidität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:<sup>65</sup>

<sup>65</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

- a.<sup>66</sup> 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG<sup>67</sup>;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>68</sup> über die Unfallversicherung entsprechende Anteil.

2 ...<sup>69</sup>

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

#### **Art. 39a<sup>70</sup>**      Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 beantragt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1<sup>71</sup>, wenn:<sup>72</sup>

- a. sie das 50. Altersjahr vollendet haben;
- b.<sup>73</sup> die auf Antrag der zuständigen Stelle nach Artikel 2 durchgeführte vertrauensärztliche Abklärung ergibt, dass jemand aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch teilweise fähig ist, die 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.

<sup>2</sup> Die Einzelheiten der Berufsinvalidenleistung sowie deren Art und Höhe richten sich nach dem Vorsorgereglement VR-ETH 1.<sup>74</sup>

<sup>66</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>67</sup> SR **831.10**

<sup>68</sup> SR **832.20**

<sup>69</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>70</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>71</sup> SR **172.220.142.1**

<sup>72</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>73</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>74</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

**Art. 40<sup>75</sup>** Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die Hinterbliebenen einen Betrag in der Höhe von insgesamt einem Sechstel des Jahreslohnes zuzüglich allfälliger Zulagen nach den Artikeln 41–41b.

<sup>2</sup> Als Hinterbliebene gelten die Ehegattin, der Ehegatte, die eingetragene Partnerin, der eingetragene Partner, minderjährige Kinder oder eine Person, mit der die verstorbene Person vor ihrem Tod eine Lebensgemeinschaft geführt hat. Fehlen diese Hinterbliebenen, so gelten als Hinterbliebene andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

**Art. 41<sup>76</sup>** Anspruch auf Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000<sup>77</sup> über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.

<sup>4</sup> ...<sup>78</sup>

**Art. 41a<sup>79</sup>** Ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)<sup>80</sup>

<sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage aus, sofern diese tiefer ist als jährlich:<sup>81</sup>

- a. 4519 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2919 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;

<sup>75</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>76</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>77</sup> SR 830.1

<sup>78</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und mit Wirkung seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>79</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>80</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>81</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

- c. 3298 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.<sup>82</sup>

<sup>2</sup> Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006<sup>83</sup> (FamZG) festgehaltenen Mindestansätzen. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet:

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

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

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

#### **Art. 41<sup>b84</sup>** Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

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

#### **Art. 42<sup>85</sup>** Berufliche Vorsorge

(Art. 32g Abs. 5 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>86</sup> bei PUBLICA versichert.

<sup>2</sup> Der Lohn und die Lohnbestandteile nach den Artikeln 24, 26, 27, 29 und 31 gelten als massgebender Lohn und werden bei PUBLICA im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen versichert.<sup>87</sup>

<sup>82</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 12. Dez. 2019, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2020 3617).

<sup>83</sup> SR 836.2

<sup>84</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>85</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).

<sup>86</sup> SR 172.222.1

<sup>87</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

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

<sup>4</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1<sup>88</sup>.

#### **Art. 42a<sup>89</sup>** Überbrückungsrente

(Art. 32k Abs. 2 BPG)

<sup>1</sup> Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 1<sup>90</sup>, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.

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

### **3. Abschnitt: Weitere Leistungen**

#### **Art. 43** Ausrüstung

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

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

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

<sup>3</sup> ...<sup>91</sup>

#### **Art. 44** Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Die Auslagen werden nach den Kriterien Angemessenheit, Sparsamkeit, Zeitaufwand und Ökologie ersetzt.

<sup>88</sup> SR 172.220.142.1

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

<sup>90</sup> SR 172.220.142.1

<sup>91</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und mit Wirkung seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

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

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

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

<sup>3</sup> Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.<sup>92</sup>

**Art. 46** Besondere Dienstleistungen  
(Art. 32 Bst. e und g BPG)

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

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

**Art. 47<sup>93</sup>** Vertrauensärztliche Überprüfung

Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten stellen für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen eine vertrauensärztliche Überprüfung sicher.

**Art. 47a<sup>94</sup>** Eingliederungsmassnahmen  
(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

<sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten unterstützen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. 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.

<sup>92</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>93</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>94</sup> Eingefügt durch Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007 (AS **2008** 2293). Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>2</sup> Bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad oder an einer anderen Stelle, die der Restarbeitsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters entspricht, weitergeführt werden kann.

**Art. 48**            Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

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

**Art. 49<sup>95</sup>**        Entschädigung

(Art. 19 Abs. 3 und 5 BPG)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann eine Entschädigung ausgerichtet werden.

<sup>3</sup> Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

<sup>4</sup> Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a. die Gründe des Austritts;
- b. das Alter;
- c. die berufliche und persönliche Situation;
- d. die Dauer der Anstellung.

<sup>5</sup> Keine Entschädigung wird ausgerichtet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unmittelbar im Anschluss an das bisherige Anstellungsverhältnis von einem

<sup>95</sup> 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).



Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt wird. Artikel 34c Absatz 2 BPG bleibt vorbehalten.

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

<sup>7</sup> 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 2003<sup>96</sup>.

#### 4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

##### Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

##### Art. 51 Ferien (Art. 17 BPG)

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch erhöht sich im Jahr des vollendeten 50. Altersjahrs auf sechs Wochen.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch beträgt für Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sechs Wochen.<sup>97</sup>

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

<sup>5</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Ferienanspruch entsteht. Unter Berücksichtigung der Betriebsinteressen und mit dem Einverständnis der oder des Vorgesetzten kann eine Abweichung vereinbart werden.<sup>98</sup>

<sup>6</sup> Nicht bezogene Ferien dürfen nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

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

<sup>96</sup> SR 414.110.3

<sup>97</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>98</sup> Fassung gemäss Ziff. 1 der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

je  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.<sup>99</sup>

<sup>8</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

## Art. 52 Urlaub

(Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)<sup>100</sup>

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

<sup>2</sup> Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- |                   |  |  |
|-------------------|--|--|
| a.                | für die eigene Heirat  | 6 Tage   |
| b.                | für die Heirat von Familienangehörigen   | 1 Tag  |
| c. <sup>101</sup> | bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub)   | 10 Tage  |
| d. <sup>102</sup> | für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege von Kranken im eigenen Haushalt oder der eigenen Eltern, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist | die erforderliche Zeit bis 3 Tage pro Ereignis |
| 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. <sup>103</sup> | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport   | bis 5 Tage pro Kalenderjahr                    |
| h. <sup>104</sup> | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe  | die erforderliche Zeit gemäss Marschbefehl     |
| i.                | für Feuerwehreinsätze und Übungen  | die erforderliche Zeit                         |

<sup>99</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>100</sup> 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).

<sup>101</sup> 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).

<sup>102</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>103</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>104</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

j. <sup>105</sup> bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt	5 Tage
k. <sup>106</sup> bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts	1–3 Tage nach Aufwand
l. <sup>107</sup> für die Teilnahme an der Bestattung einer nahestehenden Person, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen	die erforderliche Zeit, maximal ½ Tag
m. für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen	6 Tage in 2 Kalenderjahren
n. <sup>108</sup> für Tätigkeiten in Personalverbänden	bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern
o. für die Ausübung öffentlicher Ämter	bis 15 Tage pro Kalenderjahr.

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

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

<sup>5</sup> ...<sup>109</sup>

#### **Art. 52a**<sup>110</sup> Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub

(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Gewährt die zuständige Stelle nach Artikel 2 einen unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von mehr als einem Monat, so vereinbart sie mit der Mitarbeiterin

<sup>105</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>106</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>107</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>108</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>109</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008, mit Wirkung seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>110</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

oder dem Mitarbeiter vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem zweiten Urlaubsmonat weiter bestehen sollen.

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

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

## 5. Kapitel: Pflichten

### Art. 53      Aufgabenerfüllung

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

### Art. 53a<sup>111</sup>      Wahrung der Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen die Aufgaben unabhängig von persönlichen Interessen und vermeiden Konflikte zwischen ihren privaten Interessen und jenen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten.

<sup>2</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die miteinander verheiratet sind, in einer Partnerschaft leben, eng verwandt oder verschwägert sind, so beschäftigt werden, dass sie nicht unmittelbar miteinander arbeiten oder in direktem Unterstellungsverhältnis stehen. Wer in einer solchen Beziehung steht, hat dies der oder dem Vorgesetzten zu melden.

### Art. 53b<sup>112</sup>      Ausstand

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten in den Ausstand, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten. Der Anschein der Befangenheit genügt als Ausstandsgrund.

<sup>2</sup> Als Befangenheitsgründe gelten namentlich:

<sup>111</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>112</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

- a. die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist;
- b. eine finanzielle Beteiligung an einer juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist;
- c. das Vorliegen eines Stellenangebotes einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen nicht vermeidbare Befangenheitsgründe der oder dem Vorgesetzten rechtzeitig offen. In Zweifelsfällen entscheidet diese oder dieser über den Ausstand.

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

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

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

<sup>2bis</sup> Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle kann die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes erbracht werden.<sup>113</sup>

<sup>3</sup> Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland gelten als Arbeitszeit. Bei Auslandsdienstreisen wird die vereinbarte Soll-Arbeitszeit angerechnet.<sup>114</sup>

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

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

**Art. 54a**<sup>115</sup>       Dokumentation der Arbeitszeit und der Abwesenheiten  
(Art. 17a BPG)

<sup>1</sup> Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Abwesenheiten aufgrund von Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie den Bezug von als bezahlten Urlaub gewährten Treueprämien zu dokumentieren.

<sup>113</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>114</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>115</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>2</sup> Im Übrigen regeln der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten je für ihren Bereich nach Massgabe des geltenden Rechts die Dokumentation der Arbeitszeiten und der Abwesenheiten sowie die Einzelheiten zu Arbeitszeitmodellen, zum Schicht- und zum Pikettdienst und zum Übertrag, zur Kompensation und zur Auszahlung von Ferien, Urlaubs-, Überstunden- und Überzeitsaldi.

### Art. 55 Überstunden und Überzeit

(Art. 17 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Geleistete Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.<sup>116</sup>

<sup>4</sup> Können Überstunden nicht kompensiert werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten.<sup>117</sup>

<sup>4bis</sup> Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>118, 119</sup>

<sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass pro Kalenderjahr höchstens 100 Überstunden ausbezahlt und auf das folgende Kalenderjahr höchstens 100 Stunden übertragen werden.<sup>120</sup>

<sup>6</sup> Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.<sup>121</sup>

### Art. 56<sup>122</sup> Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden ihrer vorgesetzten Stelle sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb

<sup>116</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>117</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>118</sup> SR **822.11**

<sup>119</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>120</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>121</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>122</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

ihres Arbeitsverhältnisses ausüben, insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen.

<sup>2</sup> Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können oder sie den Ruf des ETH-Rats, der beiden ETH oder der Forschungsanstalten beeinträchtigen könnten.

<sup>3</sup> Die Ausübung der Ämter und der Tätigkeiten nach den Absätzen 1 und 2 bedarf der Bewilligung, wenn:

- a. sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in einem Umfang beanspruchen, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem ETH-Rat, der beiden ETH oder der Forschungsanstalten vermindern kann, insbesondere wenn die gesamte zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und die Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als 10 Prozent übersteigt;
- b. aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den Interessen aus dem Arbeitsverhältnis oder mit den Interessen des ETH-Rats, der beiden ETH oder der Forschungsanstalten besteht;
- c. die Infrastruktur des Arbeitsplatzes beansprucht werden soll.

<sup>4</sup> Können im Einzelfall Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden, so wird die Bewilligung mit geeigneten Auflagen oder Bedingungen verbunden oder verweigert. Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen:

- a. Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gehören;
- b. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den ETH-Rat, die beiden ETH oder die Forschungsanstalten ausgeführt werden oder die von Letzteren in absehbarer Zeit zu vergeben sind.

<sup>5</sup> Die Mitteilung oder das Bewilligungsgesuch ist rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. Die beiden Dokumente geben Auskunft über:

- a. die Art und die Dauer der Nebenbeschäftigung;
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung;
- c. die Art und den Umfang der Beanspruchung der Infrastruktur;
- d. mögliche Interessenkonflikte.

**Art. 56a**<sup>123</sup> Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen

<sup>1</sup> Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Artikel 7a der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003<sup>124</sup>.

<sup>123</sup> 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).

<sup>124</sup> SR 414.110.3

<sup>2</sup> 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 2003<sup>125</sup>.

**Art. 56b**<sup>126</sup>      Vorteilsannahme  
(Art. 21 Abs. 3 BPG)

<sup>1</sup> 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 oder zu einer gewissen Abhängigkeit führen können. Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 200 Franken nicht übersteigt.<sup>127</sup>

<sup>2</sup> In Zweifelsfällen entscheidet die vorgesetzte Stelle.<sup>128</sup>

**Art. 57**              Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis  
(Art. 22 BPG)

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

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

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

**5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten**<sup>129</sup>

**Art. 58**<sup>130</sup>            Administrativuntersuchung  
(Art. 25 BPG)

Soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert, so führt die zuständige Stelle nach Arti-

<sup>125</sup> SR 172.220.12

<sup>126</sup> 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).

<sup>127</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>128</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>129</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>130</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).



kel 2 eine Administrativuntersuchung durch. Die Artikel 27a–27j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 sind sinngemäss anwendbar.

**Art. 58a**<sup>131</sup> Disziplinaruntersuchung  
(Art. 25 BPG)

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

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

<sup>3</sup> Sofern kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG vorliegt, kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 gestützt auf das Ergebnis des Verfahrens die folgenden Massnahmen verfügen:<sup>132</sup>

- a.<sup>133</sup> bei fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;
- b. bei vorsätzlich oder grobfahrlässig begangenen Pflichtverletzungen: Massnahmen nach Buchstabe a und überdies eine Lohnkürzung bis zu 10 Prozent während längstens eines Jahres, eine Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

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

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

**Art. 58b**<sup>134</sup> Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft  
(Art. 25 BPG)

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

<sup>131</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

<sup>132</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS 2020 3653).

<sup>133</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

<sup>134</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 3301).

## 6. Kapitel: Schlussbestimmungen

### 1. Abschnitt: Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten

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

#### Art. 59 Zuständigkeiten

<sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>135</sup> über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993<sup>136</sup> zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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

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

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

<sup>4</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten<sup>137</sup> zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

#### Art. 60 Bearbeitungsgrundsätze

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

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

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

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

<sup>135</sup> SR 235.1

<sup>136</sup> SR 235.11

<sup>137</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (AS 2004 4937) angepasst.

<sup>5</sup> Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

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

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO<sup>138</sup> zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

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

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b.<sup>139</sup> ...
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

## **Art. 61** Gesundheitsdaten

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

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

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

<sup>138</sup> SR 235.1

<sup>139</sup> Aufgehoben durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 809).

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

## 2. Abschnitt: Beschwerden

**Art. 62**<sup>140</sup> Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren  
(Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz)<sup>141</sup>

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

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen des ETH-Rates und Entscheide der ETH-Beschwerdekommision kann Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden.<sup>142</sup>

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

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>143</sup>.

## 3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

**Art. 64** Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987<sup>144</sup> über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991<sup>145</sup>
3. Reglement vom 14. November 1969<sup>146</sup> über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993<sup>147</sup> über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches

<sup>140</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 24. März 2004, vom BR genehmigt am 23. Juni 2004 und in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS **2004** 3301).

<sup>141</sup> Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>142</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

<sup>143</sup> SR **220**

<sup>144</sup> [AS **1987** 812]

<sup>145</sup> [AS **1991** 806]

<sup>146</sup> In der AS nicht veröffentlicht.

<sup>147</sup> [AS **1994** 2262]

5.<sup>148</sup> Verordnung vom 19. September 2002<sup>149</sup> 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:

...<sup>150</sup>

**Art. 65a**<sup>151</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 5. März 2020

Ansprüche auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 5. März 2020 entstanden sind, richten sich nach dem bisherigen Recht.

#### **4. Abschnitt: Inkrafttreten**

**Art. 66**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

<sup>148</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 2293).

<sup>149</sup> [AS **2002** 4153, **2005** 11 2163 4795 Ziff. II, **2007** 463 Art. 6 Ziff. 3]

<sup>150</sup> Die Änderungen können unter AS **2001** 1789 konsultiert werden.

<sup>151</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Fassung gemäss Ziff. I der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

*Anhang* <sup>152</sup>  
(Art. 25 Abs. 1)

## **Funktionsraster ETH-Bereich**

<sup>152</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

Code	Funktionstypen <i>Wissenschaftliche Funktionen</i>	Funktionsstufen														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b>	<b>Wiss. Assistenz</b>															
101-06	Anforderungsprofil I															
<b>102</b>	<b>Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen</b>															
102-07	Anforderungsprofil I															
102-08	Anforderungsprofil II															
102-09	Anforderungsprofil III															
102-10	Anforderungsprofil IV															
<b>103</b>	<b>Leitende wiss. Mitarbeiter/innen</b>															
103-10	Anforderungsprofil I															
103-11	Anforderungsprofil II															
103-12	Anforderungsprofil III															
103-13	Anforderungsprofil IV															
<b>111</b>	<b>Wiss. Gruppenleitung</b>															
111-09	Anforderungsprofil I															
112-10	Anforderungsprofil II															
113-11	Anforderungsprofil III															
<b>112</b>	<b>Wiss. Fachbereichsleitung</b>															
112-11	Anforderungsprofil I															
112-12	Anforderungsprofil II															
112-13	Anforderungsprofil III															
	<b>Support-Funktionen</b>															
<b>201/301</b>	<b>Mitarbeiter/innen Support</b>															
201/301-01	Anforderungsprofil I															
202/302-02	Anforderungsprofil II															
203/303-03	Anforderungsprofil III															
<b>202/302/402</b>	<b>Sachbearbeitung Support</b>															
202/302/402-03	Anforderungsprofil I															
2022/3022/4022-04	Anforderungsprofil II															
2023/3023/4023-05	Anforderungsprofil III															
<b>203/303/403</b>	<b>Fachspezialist/in I Support</b>															
203/303/403-05	Anforderungsprofil I															
2032/3032/4032-06	Anforderungsprofil II															
2033/3033/4033-07	Anforderungsprofil III															
<b>204/304/404</b>	<b>Fachspezialist/in II Support</b>															
204/304/404-07	Anforderungsprofil I															
2042/3042/4042-08	Anforderungsprofil II															
2043/3043/4043-09	Anforderungsprofil III															
2044/3044/4044-10	Anforderungsprofil IV															

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



Anhang 2<sup>153</sup>  
(Art. 26 Abs. 1, 28 Abs. 1, 30 Abs. 3)

## Lohnskala ETH-Bereich 2020

### Beurteilungslinie «a.»

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	63 009	68 206	73 868	80 035	86 758	94 263	102 841	112 868	124 832	139 750	159 034	184 719	219 815	268 944	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	64 269	69 570	75 345	81 636	88 493	96 149	104 897	115 126	127 328	142 545	162 215	188 413	224 212	274 323	
2	65 529	70 934	76 823	83 237	90 228	98 034	106 954	117 383	129 825	145 340	165 396	192 108	228 608	279 702	
3	66 789	72 298	78 300	84 837	91 963	99 919	109 011	119 641	132 321	148 135	168 576	195 802	233 004	285 081	
4	68 049	73 662	79 777	86 438	93 699	101 804	111 068	121 898	134 818	150 930	171 757	199 496	237 401	290 459	
5	69 310	75 026	81 255	88 039	95 434	103 690	113 125	124 155	137 315	153 725	174 938	203 191	241 797	295 838	
6	70 255	76 049	82 363	89 239	96 735	105 104	114 667	125 848	139 187	155 821	177 323	205 962	245 094	299 872	
7	71 200	77 072	83 471	90 440	98 037	106 517	116 210	127 541	141 060	157 917	179 709	208 732	248 391	303 907	
8	72 145	78 096	84 579	91 641	99 338	107 931	117 753	129 234	142 932	160 013	182 094	211 503	251 689	307 941	
9	73 090	79 119	85 687	92 841	100 639	109 345	119 295	130 927	144 805	162 109	184 480	214 274	254 986	311 975	
10	74 035	80 142	86 795	94 042	101 941	110 759	120 838	132 620	146 677	164 206	186 865	217 045	258 283	316 009	
11	74 665	80 824	87 534	94 842	102 808	111 702	121 866	133 749	147 925	165 603	188 456	218 892	260 481	318 699	
12	75 295	81 506	88 272	95 642	103 676	112 645	122 895	134 878	149 174	167 001	190 046	220 739	262 679	321 388	
13	75 926	82 188	89 011	96 443	104 543	113 587	123 923	136 006	150 422	168 398	191 636	222 586	264 877	324 077	

<sup>153</sup> Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 12. Dez. 2019, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2020 3617).

14	76 556	82 870	89 750	97 243	105 411	114 530	124 951	137 135	151 670	169 796	193 227	224 434	267 076	326 767	
15	77 186	83 552	90 488	98 043	106 279	115 472	125 980	138 264	152 919	171 193	194 817	226 281	269 274	329 456	

**Beurteilungslinie «b.»**

Anzahl Erfahrungs- jahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 899	63 758	69 051	74 816	81 100	88 116	96 134	105 507	116 690	130 635	148 662	172 672	205 480	251 404	Diese Löhne werden durch den Bundes- rat fest- gelegt
1	60 077	65 033	70 432	76 312	82 722	89 878	98 056	107 618	119 024	133 248	151 636	176 126	209 589	256 432	
2	61 255	66 308	71 813	77 808	84 344	91 640	99 979	109 728	121 358	135 861	154 609	179 579	213 699	261 460	
3	62 433	67 583	73 194	79 305	85 966	93 403	101 902	111 838	123 692	138 474	157 582	183 032	217 808	266 488	
4	63 611	68 858	74 575	80 801	87 588	95 165	103 824	113 948	126 026	141 086	160 555	186 486	221 918	271 516	
5	64 789	70 133	75 956	82 297	89 210	96 927	105 747	116 058	128 359	143 699	163 529	189 939	226 028	276 545	
6	65 673	71 090	76 991	83 419	90 426	98 249	107 189	117 641	130 110	145 659	165 759	192 529	229 110	280 316	
7	66 556	72 046	78 027	84 542	91 643	99 571	108 631	119 223	131 860	147 618	167 989	195 119	232 192	284 087	
8	67 440	73 002	79 063	85 664	92 859	100 892	110 073	120 806	133 611	149 578	170 219	197 710	235 274	287 858	
9	68 323	73 959	80 099	86 786	94 076	102 214	111 515	122 389	135 361	151 537	172 448	200 300	238 356	291 629	
10	69 207	74 915	81 134	87 908	95 292	103 536	112 957	123 971	137 111	153 497	174 678	202 890	241 438	295 400	
11	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	
12	70 385	76 190	82 515	89 405	96 914	105 298	114 880	126 081	139 445	156 109	177 652	206 343	245 548	300 428	
13	70 974	76 828	83 206	90 153	97 725	106 179	115 841	127 136	140 612	157 416	179 138	208 070	247 603	302 942	
14	71 563	77 465	83 896	90 901	98 536	107 060	116 802	128 192	141 779	158 722	180 625	209 797	249 658	305 456	
15	72 152	78 103	84 587	91 649	99 347	107 942	117 764	129 247	142 946	160 028	182 112	211 523	251 712	307 970	

**Beurteilungslinie «c.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54 790	59 309	64 233	69 596	75 442	81 968	89 427	98 146	108 549	121 521	138 291	160 625	191 144	233 864	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	55 886	60 495	65 518	70 988	76 951	83 607	91 215	100 109	110 720	123 952	141 056	163 838	194 967	238 542	
2	56 982	61 682	66 802	72 380	78 459	85 247	93 004	102 072	112 891	126 382	143 822	167 050	198 790	243 219	
3	58 078	62 868	68 087	73 772	79 968	86 886	94 792	104 035	115 062	128 813	146 588	170 263	202 612	247 896	
4	59 173	64 054	69 372	75 164	81 477	88 525	96 581	105 998	117 233	131 243	149 354	173 475	206 435	252 573	
5	60 269	65 240	70 656	76 556	82 986	90 165	98 369	107 961	119 404	133 673	152 120	176 688	210 258	257 251	
6	61 091	66 130	71 620	77 600	84 118	91 394	99 711	109 433	121 032	135 496	154 194	179 097	213 125	260 759	
7	61 913	67 020	72 583	78 643	85 249	92 624	101 052	110 905	122 661	137 319	156 268	181 506	215 992	264 267	
8	62 735	67 909	73 547	79 687	86 381	93 853	102 394	112 378	124 289	139 142	158 343	183 916	218 860	267 775	
9	63 557	68 799	74 510	80 731	87 512	95 083	103 735	113 850	125 917	140 965	160 417	186 325	221 727	271 283	
10	64 378	69 688	75 474	81 775	88 644	96 312	105 076	115 322	127 545	142 788	162 492	188 735	224 594	274 791	
11	64 926	70 282	76 116	82 471	89 398	97 132	105 971	116 304	128 631	144 003	163 874	190 341	226 505	277 129	
12	65 474	70 875	76 759	83 167	90 153	97 952	106 865	117 285	129 716	145 218	165 257	191 947	228 417	279 468	
13	66 022	71 468	77 401	83 863	90 907	98 771	107 759	118 266	130 802	146 433	166 640	193 553	230 328	281 806	
14	66 570	72 061	78 043	84 559	91 662	99 591	108 653	119 248	131 887	147 648	168 023	195 160	232 240	284 145	
15	67 118	72 654	78 686	85 255	92 416	100 411	109 548	120 229	132 973	148 864	169 406	196 766	234 151	286 484	

**Beurteilungslinie «d.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 681	54 861	59 416	64 376	69 784	75 820	82 720	90 785	100 408	112 407	127 919	148 578	176 808	216 324	Diese Löhne werden durch den Bundesrat fest- gelegt
1	51 695	55 958	60 604	65 664	71 179	77 337	84 374	92 601	102 416	114 655	130 477	151 550	180 344	220 651	
2	52 708	57 056	61 792	66 951	72 575	78 853	86 028	94 417	104 424	116 904	133 036	154 521	183 880	224 977	
3	53 722	58 153	62 981	68 239	73 971	80 370	87 683	96 233	106 433	119 152	135 594	157 493	187 416	229 304	
4	54 735	59 250	64 169	69 526	75 366	81 886	89 337	98 048	108 441	121 400	138 152	160 465	190 953	233 630	
5	55 749	60 347	65 357	70 814	76 762	83 402	90 992	99 864	110 449	123 648	140 711	163 436	194 489	237 957	
6	56 509	61 170	66 248	71 780	77 809	84 540	92 232	101 226	111 955	125 334	142 630	165 665	197 141	241 202	
7	57 269	61 993	67 140	72 745	78 855	85 677	93 473	102 588	113 461	127 020	144 548	167 893	199 793	244 447	
8	58 030	62 816	68 031	73 711	79 902	86 814	94 714	103 949	114 967	128 706	146 467	170 122	202 445	247 692	
9	58 790	63 639	68 922	74 676	80 949	87 952	95 955	105 311	116 473	130 392	148 386	172 351	205 097	250 936	
10	59 550	64 462	69 813	75 642	81 996	89 089	97 196	106 673	117 979	132 079	150 305	174 580	207 749	254 181	
11	60 057	65 010	70 407	76 286	82 694	89 847	98 023	107 581	118 984	133 203	151 584	176 065	209 517	256 344	
12	60 564	65 559	71 002	76 930	83 391	90 605	98 850	108 489	119 988	134 327	152 863	177 551	211 286	258 508	
13	61 071	66 108	71 596	77 573	84 089	91 364	99 677	109 396	120 992	135 451	154 142	179 037	213 054	260 671	
14	61 577	66 656	72 190	78 217	84 787	92 122	100 504	110 304	121 996	136 575	155 421	180 523	214 822	262 834	
15	62 084	67 205	72 784	78 861	85 485	92 880	101 332	111 212	123 000	137 699	156 701	182 008	216 590	264 997	

**Beurteilungslinie «e.»**

Anzahl Erfahrungsjahre	Funktionsstufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46 572	50 413	54 598	59 157	64 125	69 673	76 013	83 424	92 267	103 293	117 547	136 531	162 472	198 785	Diese Löhne werden durch den Bundesrat festgelegt
1	47 503	51 421	55 690	60 340	65 408	71 066	77 533	85 093	94 112	105 359	119 898	139 262	165 722	202 760	
2	48 435	52 429	56 782	61 523	66 690	72 460	79 053	86 761	95 958	107 425	122 249	141 993	168 971	206 736	
3	49 366	53 438	57 874	62 706	67 973	73 853	80 573	88 430	97 803	109 491	124 600	144 723	172 221	210 712	
4	50 297	54 446	58 966	63 889	69 255	75 247	82 094	90 098	99 648	111 557	126 951	147 454	175 470	214 687	
5	51 229	55 454	60 058	65 072	70 538	76 640	83 614	91 767	101 494	113 622	129 302	150 185	178 719	218 663	
6	51 927	56 210	60 877	65 960	71 500	77 685	84 754	93 018	102 878	115 172	131 065	152 233	181 157	221 645	
7	52 626	56 967	61 696	66 847	72 462	78 730	85 894	94 270	104 262	116 721	132 828	154 281	183 594	224 627	
8	53 325	57 723	62 515	67 734	73 424	79 775	87 035	95 521	105 646	118 271	134 591	156 328	186 031	227 608	
9	54 023	58 479	63 334	68 622	74 386	80 820	88 175	96 772	107 030	119 820	136 355	158 376	188 468	230 590	
10	54 722	59 235	64 153	69 509	75 347	81 866	89 315	98 024	108 414	121 369	138 118	160 424	190 905	233 572	
11	55 187	59 739	64 699	70 101	75 989	82 562	90 075	98 858	109 336	122 402	139 293	161 790	192 530	235 560	
12	55 653	60 243	65 245	70 692	76 630	83 259	90 835	99 692	110 259	123 435	140 469	163 155	194 154	237 548	
13	56 119	60 748	65 791	71 284	77 271	83 956	91 595	100 526	111 182	124 468	141 644	164 520	195 779	239 535	
14	56 585	61 252	66 337	71 875	77 912	84 652	92 355	101 361	112 104	125 501	142 820	165 886	197 404	241 523	
15	57 050	61 756	66 883	72 467	78 554	85 349	93 116	102 195	113 027	126 534	143 995	167 251	199 028	243 511	

*Anhang 3*<sup>154</sup>  
(Art. 24 Abs. 3)

## **Pauschallöhne ETH-Bereich**

(Minimallöhne für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pauschallöhnen nach Artikel 24 Absatz 3)

### **Es gelten folgende Jahresbruttolöhne als Minimallöhne:**

1. Doktorandinnen und Doktoranden (unter Berücksichtigung der für die eigene Doktorarbeit gewährten Zeit und unabhängig vom Beschäftigungsgrad; wird der Lohn durch verschiedene Quellen finanziert, muss der Mindestlohn insgesamt erreicht sein)	Fr. 47 040
2. Postdoktorandinnen und Postdoktoranden (bei vollem Beschäftigungsgrad)	Fr. 80 000
3. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <sup>155</sup> (bei vollem Beschäftigungsgrad)	
a) ohne Promotion	Fr. 40 000
b) mit Promotion	Fr. 68 630

<sup>154</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005 (AS **2005** 4795). Fassung gemäss Ziff. II der V des ETH-Rates vom 5. März 2020, vom BR genehmigt am 19. Aug. 2020 und in Kraft seit 1. Okt. 2020 (AS **2020** 3653).

<sup>155</sup> Die Kategorie «Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» umfasst: diplomierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Promotion anstreben; promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bedingungen der Kategorie «Post-docs» bezüglich Anstellungsdauer und Zeitfenster nicht erfüllen; technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Hilfskräfte.

<sup>156</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 29. Juni 2005, vom BR genehmigt am 23. Sept. 2005 (AS **2005** 4795). Aufgehoben durch Ziff. II Abs. 2 der V des ETH-Rates vom 11. Dez. 2008, vom BR genehmigt am 18. Febr. 2009 und mit Wirkung seit 1. Jan. 2009 (AS **2009** 809).

Anhang 5<sup>157</sup>  
(Art. 42a)

## Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

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

<sup>157</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V des ETH-Rates vom 2. Okt. 2007, vom BR genehmigt am 14. Mai 2008 und in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 2293).