ETH-RAT

PERSONALRECHT DES ETH-RATS FÜR DEN ETH-BEREICH

Ausgabe 01/2025

ETH zürich

EPFL

PSI

WSL Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL

Empa Materials Science and Technology

eawag aquatic research

Inhalt

Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH) 4

Bundespersonalgesetz (BPG) 78

Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG) 106

Stichwortverzeichnis 114

Impressum 122

Inhalt nach Artikeln

Personalverordnung ETH-Bereich 4

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen 6

Art.1 Gegenstand und Geltungsbereich 6
Art.2 Zuständigkeiten 6
Art.3 Regelung von Einzelheiten 7

2. Kapitel: Personalpolitik 8

1. Abschnitt: Grundsatz 8
Art.4 8

2. Abschnitt: Personalentwicklung 9
Art.5 Verantwortung 9
Art.6 Förderung des akademischen Mittelbaus 9
Art.7 Personal- und Fördergespräch 9
Art.8 Managemententwicklung 10
Art.9 Schutz der Persönlichkeit 11
Art.10 Gleichstellung von Frau und Mann 11
Art.11 Weitere Massnahmen 11

3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung 12
Art.12 12

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft 13
Art.13 13

3. Kapitel: Arbeitsverhältnis 14

1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung 14
Art.14 Stellenausschreibung 14
Art.15 Anstellungsvoraussetzungen 14
Art.16 Arbeitsvertrag 15
Art.17 Änderung des Arbeitsvertrages 15
Art.18 Probezeit 15
Art.19 Befristete Arbeitsverhältnisse 16
Art.20 Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 17
Art.20a Kündigungsfristen 17
Art.20b Aufösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall 18
Art.20c Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus 19

2. Abschnitt: Umstrukturierungen 19
Art.21 Massnahmen bei Umstrukturierungen 19
Art.22 Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen 20
Art.22a Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung als Folge von Umstrukturierung 21
Art.22b Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses 21
Art.23 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers 22

4. Kapitel: Leistungen 23

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen 23
Art.24 Personalkategorien 23
Art.25 Funktionszuordnung 24
Art.26 Anfangslohn 25
Art.27 Lohnentwicklung 28
Art.28 Anpassung der Lohnskala 32
Art.28a Teuerungsausgleich 33
Art.29 Funktionszulagen 33
Art.30 Sonderprämien 33
Art.31 Befristete Arbeitsmarktzulage 34
Art.33 Vergütungen 35
Art.34 Teilzeitbeschäftigung 35

2. Abschnitt: Sozialleistungen 36
Art.36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen 36
Art.36a Mitwirkungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit 36
Art.36a^bis Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall 38
Art.36b Kürzung und Wegfall der Leistungen 39
Art.36c Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung bei bei Krankheit oder Unfall 40
Art.37 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft, Mutterschaft und Adoption 40
Art.37a Vaterschaftsurlaub, Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und Adoptionsurlaub 41
Art.37b Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes 41
Art.38 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst 42
Art.39 Leistungen bei Berufsunfall 43

Art. 40 Lohnfortzahlung im Todesfall 43
Art. 41 Anspruch auf Familienzulage 44
Art. 41a Ergänzende Leistungen zur Familienzulage 45
Art. 41b Zulage für Verwandtschafts-unterstützung 46
Art. 42 Berufliche Vorsorge 46
Art. 42a Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente 47

3. Abschnitt: Weitere Leistungen 49
Art. 43 Ausrüstung 49
Art. 44 Auslagen 49
Art. 45 Treueprämie 49
Art. 46 Besondere Dienstleistungen 50
Art. 47 Vertrauensärztliche Überprüfung 50
Art. 47a Eingliederungsmassnahmen 50
Art. 48 Verfahrens- und Parteikosten 51
Art. 49 Entschädigung 51

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub 53
Art. 50 Feiertage 53
Art. 51 Ferien 53
Art. 52 Urlaub 54
Art. 52a Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub 55

5. Kapitel: Pflichten 56
Art. 53 Aufgabenerfüllung 56
Art. 53a Wahrung der Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten 56
Art. 53b Ausstand 57
Art. 54 Arbeitszeit 57
Art. 54a Dokumentation der Arbeitszeit und der Abwesenheiten 58
Art. 55 Überstunden und Überzeit 59
Art. 56 Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60
Art. 56a Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen 61
Art. 56b Vorteilsannahme 62
Art. 57 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis 62

5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten 63
Art. 58 Administrativuntersuchung 63
Art. 58a Disziplinaruntersuchung 63
Art. 58b Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft 64

6. Kapitel: Schlussbestimmungen 65

2. Abschnitt: Beschwerden 65
Art. 62 Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren 65
Art. 63 Verjährung 65

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts 65
Art. 65a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 5. März 2020 65
Art. 65b Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 22. September 2021 66

4. Abschnitt: Inkrafttreten 66
Art. 66 66

Anhang 1: Funktionsraster ETH-Bereich 67
Anhang 2: Lohnskalen ETH-Bereich 2024 70
Anhang 3: Pauschallöhne ETH-Bereich 73
Anhang 5: Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente 74
Funktionenliste ETH-Bereich 74

Bundespersonalgesetz (BPG) 78

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen 80
Art. 1 Gegenstand 80
Art. 2 Geltungsbereich 80
Art. 3 Arbeitgeber 81
Art. 4 Personalpolitik 81
Art. 5 Koordination und Controlling 82
Art. 6 Anwendbares Recht 82
Art. 6a Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes 83
Art. 7 Ausschreibung 83

2. Abschnitt: Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses 84
Art. 8 Entstehung und Anstellungsbedingungen 84
Art. 9 Dauer 84
Art. 10 Beendigung 84
Art. 12 Kündigungsfristen 85
Art. 13 Formvorschriften 85
Art. 14 Auf Amtsdauer gewählte Personen 85

3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis 86
Art.15 Lohn 86
Art.16 Teuerungsausgleich 86
Art.17 Höchstarbeitszeit 86
Art.17a Arbeitszeit, Ferien und Urlaub 86
Art.18 Weitere Leistungen des Arbeitgebers 87
Art.19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 87
Art.20 Wahrung der Interessen der Arbeitgeber 87
Art.20a Auszug aus dem Straf- u.Betreibungsregister 88
Art.20b Prüfung der Vertrauenswürdigkeit 88
Art.21 Verpflichtungen des Personals 89
Art.22 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis 89
Art.22a Anzeigenpflicht, Anzeigerechte und Schutz 89
Art.23 Nebenbeschäftigung 90
Art.24 Einschränkung von Rechten des Personals 90
Art.25 Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs 90

3a. Abschnitt: Datenbearbeitung 91
Art.27 Personaladministration 91
Art.27d Dossier der Personal- und Sozialberatung 92
Art.28 Gesundheitsdaten 93

4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals 94
Art.29 Arbeitsverhinderung und Tod 94
Art.30 Eintritt in die Rechte des Personals 94
Art.31 Sozialmassnahmen und Sozialleistungen 94
Art.32 Weitere Massnahmen und Leistungen 95

4b. Abschnitt: Berufliche Vorsorge 96
Art.32a Versichertes Personal 96
Art.32b Arbeitgeber 96
Art.32c Anschluss an PUBLICA 96
Art.32d Vorsorgewerke 96
Art.32e Paritätisches Organ 97
Art.32f Auflösung von Anschlussverträgen, Austritt von Verwaltungseinheiten und Statuswechsel 97
Art.32g Finanzierung der Vorsorge 98
Art.32h Erhebung der Arbeitgeberbeiträge 98
Art.32i Altersvorsorge 98
Art.32j Vorsorge für Invalidität und Tod 99
Art.32k Überbrückungsrenten 99
Art.32l Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA 99
Art.32m Ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung und einmalige Zulagen durch die Arbeitgeber 100

5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft 101
Art.33 101

6. Abschnitt: Verfahren 102
Art.34 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis 102
Art.34a Aufschiebende Wirkung 102
Art.34b Beschwerdeentscheid bei Kündigungen 102
Art.34c Weitberbeschäftigung der angestellten Person 102
Art.36 Richterliche Beschwerdeinstanzen 103
Art.36a Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile 103

7. Abschnitt: Ausführungsbestimmungen 104
Art.37 Ausführungsbestimmungen 104
Art.38 Gesamtarbeitsvertrag 104

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen 105
Art.41a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Dezember 2006 105
Art.42 Inkrafttreten 105

Rahmenverordnung BPG 106

Inhalt

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

Allgemeine Bestimmungen	6
Personalpolitik	8
Arbeitsverhältnis	14
Leistungen	23
Pflichten	56
Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten	63
Schlussbestimmungen	65
Anhang	67

Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH

vom 15. März 2001 (Stand 1. September 2023)

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

Der ETH-Rat, gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000[1] sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000[2] zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG), verordnet:

SR 172.220.113
[1] SR 172.220.1; AS 2001 894
[2] SR 172.220.11; AS 2001 912

Kommentar

Die Personalverordnung ETH-Bereich ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs der zentrale Ausführungserlass zum Bundespersonalgesetz und zur Rahmenverordnung des Bundesrates zum Bundespersonalgesetz (BPG). Die Personalverordnung hat die gleiche normative Bedeutung wie die Bundespersonalverordnung für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung.

Die Personalverordnung ETH-Bereich ist so konzipiert, dass sie vom ETH-Rat erlassen und anschliessend als Ganzes vom Bundesrat genehmigt wird.

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Kommentar

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

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

2 Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

a. die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991[3];

a^bis 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[4] nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;

b. die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002[5] über die unterstehen.

Mit wenigen Ausnahmen werden alle Arbeitsverhältnisse im ETH-Bereich durch diese Personalverordnung geregelt.

Die Arbeitsverhältnisse der Professorinnen und Professoren wie auch diejenigen der ETH-Präsidenten und der Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten fallen nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung.

Art. 2 Zuständigkeiten (Art. 3 BPG)

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

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

Nach Art. 17 Abs. 1 und 9 ETH-Gesetz sowie Art. 2 der Rahmenverordnung des Bundesrates zum Bundespersonalgesetz ist der ETH-Rat Arbeitgeber. Der ETH-Rat ist daher für gewisse im Bundespersonalgesetz aufgeführte Aufgaben zuständig. Der ETH-Rat kann Arbeitgeberentscheide sowie die Regelung von Einzelheiten betreffend Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Leitungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten übertragen.

Die gleiche Rolle, wie sie den beiden ETH und den Forschungsanstalten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukommt, übt der ETH-Rat für das eigene Personal seines Stabs aus. Dieser Grundsatz wird in diesem Artikel festgeschrieben; entsprechend wird in der Folge der ETH-Rat in seiner Zuständigkeit für das eigene Personal nicht mehr erwähnt.

[3] SR 414.110
[4] SR 172.220.113.40
[5] SR 412.10

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

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

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

Kommentar

Soweit die Zuständigkeiten zum Entscheid in der Personalverordnung nicht geregelt sind, erlassen der ETH-Rat für das Personal seines Stabs und die beiden ETH und die Forschungsanstalten jeweils für ihr Personal die Zuständigkeitsregelungen.

Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

In diesem Artikel werden die beiden ETH und die Forschungsanstalten für das Regeln von Einzelheiten ermächtigt, die durch diese Personalverordnung nicht abschliessend oder ausreichend geregelt sind und die einer Konkretisierung bedürfen.

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

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

a. eine fortschrittliche und soziale Personalpolitik;

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

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

d. die Gewinnung und Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

Kommentar

Die Ausführungen in Art. 4 stellen die personalpolitische Basis der Sozialpartner dar, auf die sich die nachfolgenden Ausführungen in der Personalverordnung stützen. In diesem Sinne haben sie die gleiche Bedeutung, wie sie in einleitenden Grundsatzerklärungen in Gesamtarbeitsverträgen vorkommen.

In Art. 4 werden die Grundsätze der Personalpolitik des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten formuliert. Diese beinhaltet ein Bekenntnis zu den personalpolitischen Grundsätzen des Bundesrates, die spezifisch auf die Zielsetzungen von Lehre, Forschung und Dienstleistungen ausgerichtet werden. Grundsätzlich wird eine moderne, auf die Arbeitsmarktfähigkeit sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtete Personalpolitik im ETH-Bereich propagiert.

Die Umsetzung der Personalpolitik ist Sache der beiden ETH und der Forschungsanstalten. Dieser Grundsatz findet bei sämtlichen weiteren Regelungen dieser Verordnung Anwendung.

	Kommentar
2. Abschnitt: Personalentwicklung	
Art. 5 Verantwortung (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG) 1 Die beiden ETH und die Forschungsanstalten fördern die Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steigern damit die Qualität ihrer Leistungen, erweitern die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verbessern deren Arbeitsmarktfähigkeit. 2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechend weiterzubilden und sich auf Veränderungen einzustellen. 3 Die beiden ETH und die Forschungsanstalten beteiligen sich angemessen an den Aufwendungen für die Weiterbildung. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten können in Ausbildungsvereinbarungen festgehalten werden.	Der Personalentwicklung kommt ein wichtiger Stellenwert zu. Sie hat zum Ziel, die Attraktivität des ETH-Bereichs als Arbeitgeber wie auch die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu optimieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei verpflichtet, sich selbst aktiv auf Veränderungen einzustellen und sich entsprechend zu entwickeln. Die beiden ETH und die Forschungsanstalten beteiligen sich nach Massgabe des Bedarfs an den Aufwendungen. Dabei können sie in Ausbildungsvereinbarungen eine Pflicht zur degressiven Kostenrückerstattung für den Fall einer Kündigung vorsehen.
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.	Gemäss dem heute geltenden ETH-Gesetz ist der Begriff des akademischen Mittelbaus nicht definiert. In diesem Artikel werden Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angehörige des akademischen Mittelbaus bezeichnet.
Art. 7 Personal- und Fördergespräch (Art. 4 Abs. 3 BPG) 1 Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal jährlich ein Personalgespräch. Dieses dient der Standortbestimmung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Beurteilung ihrer Leistung und bietet Gelegenheit für Rückmeldungen zum Führungsverhalten der Vorgesetzten.	Mit zur Personalentwicklung gehört ein jährlich mindestens einmal durchzuführendes Personalgespräch. Die Ausgestaltung des dazu notwendigen Vorgehens und der einzusetzenden Instrumente ist Sache der beiden ETH und der Forschungsanstalten und muss auf die Bedürfnisse von Forschung und Lehre ausgerichtet werden.

Kommentar

[2] Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;

b. die Arbeitssituation;

c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen;

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

Die Einleitung entsprechender Massnahmen (Abs. 2 Bst. d) ist insbesondere dann zu prüfen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gestellten Erwartungen entweder wesentlich übertrifft (Art. 27 Abs. 2 Bst. a) oder gar nicht erfüllt (Art. 27 Abs. 2 Bst. f). Angemessene Massnahmen können in diesen Fällen sein: Die Zuweisung von anforderungsreicheren oder einfacheren Tätigkeiten, ein Funktionswechsel oder gegebenenfalls die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen nach Art. 10 Abs. 3 BPG.

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

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

[5] Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Artikel 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991[6] 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.

Mit der Regelung in Abs. 5 werden bei mehrjährigen Befristungen die Vorgesetzten verpflichtet, mit den Mitarbeitenden eine Laufbahnplanung durchzuführen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass befristete Arbeitsverhältnisse ohne Kündigung am Ablauftag enden.

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.

Die Zielsetzung der Managemententwicklung umfasst die Befähigung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ausübung von Kaderfunktionen und die Stärkung der Führung auf allen Stufen. Damit ist insbesondere auch die Führung in allen Bereichen von Lehre, Forschung und Dienstleistung gemeint. Unter Managemententwicklung wird auch die Entwicklung des Kaders auf der Grundlage zu erarbeitender Konzepte verstanden.

[6] SR 414.110

	Kommentar
Art. 9 Schutz der Persönlichkeit (Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)	
1 Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens, das jede Diskriminierung ausschliesst.	Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass ein Klima des Respekts und des Vertrauens verwirklicht wird.
2 Sie verhindern durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen, insbesondere: a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen; b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.	Es ist selbstverständlich, dass bei lediglich geringfügigen Verdachtsmomenten keine individuelle Überwachung ohne vorhergehende Information angeordnet werden kann. Es gelten die Grundsätze des Datenschutzgesetzes.
3 Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bestimmen eine Stelle, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich benachteiligt oder diskriminiert fühlen, berät und unterstützt. Diese Stelle ist bei ihrer Aufgabenerfüllung nicht an Weisungen gebunden.	Wer sich diskriminiert oder benachteiligt fühlt, hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Diese Aufgabe kann durch bereits bestehende oder neu zu schaffende Stellen wahrgenommen werden (Ombudsstelle, Personalausschuss etc.).
Art. 10 Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)	
1 Die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen gezielt Massnahmen, um die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. 2 Sie schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und treffen Massnahmen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen.	Die beiden ETH und die Forschungsanstalten werden zur Verwirklichung der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frau und Mann verpflichtet. Zur Erreichung dieses Zieles müssen sowohl gezielte Massnahmen entwickelt als auch entsprechende Controllinginstrumente eingeführt werden.
Art. 11 Weitere Massnahmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. e, f, h–k BPG, Art. 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;	Art. 4 des BPG zählt diverse Inhalte auf, zu welchen bereits rechtliche Verpflichtungen und/oder personalpolitische Vorgaben des Bundesrates vorliegen und die einer direkten Umsetzung bedürfen. Auf der Stufe des ETH-Rats besteht hier kein zusätzlicher Regelungsbedarf, weshalb dieser Art. 11 als reine Delegationsnorm ausgestaltet ist.

Kommentar

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. 5 BPG)

Art. 12

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

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

[3] Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

a. die personelle Zusammensetzung;

b. die Personalkosten;

c. die Arbeitszufriedenheit;

d. die Durchführung des Personalgesprächs;

e. die Anwendung des Lohnsystems.

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

Die Umsetzung und Anwendung der Personalpolitik sind Sache der beiden ETH und der Forschungsanstalten. Der ETH-Rat beschränkt seine Handlungen (mit Ausnahme für das Personal seines Stabs) auf die Koordination im Rahmen der gemeinsamen Politik.

Die Berichterstattung über die Ziele und Anwendung des Bundespersonalgesetzes erfolgt im Rahmen der Bestimmungen der Rahmenverordnung zum BPG. Abs. 3 nennt Themengruppen der Berichterstattung, die mit dem Begriff der Sozialbilanz zusammengefasst werden können.

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten überprüfen die Anwendung des Lohnsystems nach den Bestimmungen des ETH-Rates über das Controlling und erstatten diesem darüber Bericht.

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft (Art. 33 BPG)

Art. 13

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

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

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

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

Kommentar

Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten pflegen regelmässige Kontakte mit den Sozialpartnern und schliessen mit ihnen periodisch Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und die personalpolitischen Ziele ab.

Absatz 4: Die Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten der internen Organisationen der Hochschulangehörigen an den beiden ETH und des Personals an den Forschungsanstalten sind im ETH-Gesetz (SR 414.110) Art. 32; in der Verordnung ETH-Bereich (SR 414.110.3) Art. 6 und in der Geschäftsordnung ETH-Rat (SR 414.110.2) Art. 4 geregelt.

3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung

Kommentar

Art. 14 Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)

[1] Offene Stellen werden in geeigneten Medien ausgeschrieben.

[2] 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.

[3] Die Leitungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten regeln für ihren Bereich die Einzelheiten und die Kompetenzordnung.

[4] Offene Stellen in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit im Sinne von Artikel 53a der Arbeitsvermittlungsverordnung vom 16. Januar 1991[7] sind der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden.

Grundsätzlich sind Stellen öffentlich auszuschreiben. Als öffentliche Ausschreibung gelten Veröffentlichungen in allgemein zugänglichen Medien, so auch im Internet.

Die Auflistung, in welchen Fällen von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden kann, ist abschliessend und umfasst die unter Bst. a bis Bst. d aufgeführten Ausnahmen.

Die obersten Kaderstellen (d.h. die Hochschulpräsidentinen und -präsidenten, Direktorin/Direktoren der Forschungsanstalten) müssen zwingend ausgeschrieben werden.

Die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der genannten Funktionen werden hingegen häufig mit Personen besetzt, die bereits in einer Stammfunktion angestellt sind und nachträglich mit dieser Zusatzfunktion betraut werden. Wie in der Bundesverwaltung sind diese Zusatzfunktionen nicht ausschreibungspflichtig.

Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

[7] SR 823.111

	Kommentar
Art. 16 Arbeitsvertrag (Art. 8 BPG)	
[1] Das Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die zuständige Stelle und die anzustellende Person. [2] Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln: a. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses; b. der Arbeitsbereich; c. die Probezeit; d. der Beschäftigungsgrad; e. der Lohn und die Form der Lohnzahlung; f. die berufliche Vorsorge; g. die Kündigungsfristen. [3] Zusätzlich zum Arbeitsvertrag erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung.	In Art. 16 werden die Mindestanforderungen an den individuellen Arbeitsvertrag definiert. Nicht erwähnt wird der Arbeitsort. Die räumlichen Aspekte der Arbeitsverrichtung werden unter dem Begriff «Arbeitsbereich» geregelt; damit erreicht man die notwendige Flexibilität, die zukunftsorientierte Arbeitsformen wie Telearbeit, Heimarbeit etc. erfordern. Neben den in Abs. 2 formulierten Mindestbestimmungen können im Arbeitsvertrag weitere individuelle Zusätze vereinbart werden. Im Anstellungsverfahren erhalten die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlässlich der Besprechung der Stellen beschreibung auch Auskunft über Entwicklungsmöglichkeiten.
Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages (Art. 13 BPG)	
[1] Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form. [2] Bei Vertragsänderungen werden grundsätzlich einvernehmliche Lösungen angestrebt. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Vertragsänderung ab, so kann die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 20a vorgenommen werden.	Können Vertragsänderungen nicht vereinbart werden, muss eine Änderung des Vertragsinhaltes auf dem Weg der Kündigung vorgenommen werden.
Art. 18 Probezeit (Art. 8 Abs. 2 BPG)	
[1] Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden. [2] Bei einem Stellenwechsel innerhalb des ETH-Bereiches sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.	Bei wissenschaftlichen Projekten reicht eine Probezeit von drei Monaten oft nicht aus, um zu erkennen, ob das Projekt erfolgreich durchgeführt werden kann. In diesen Fällen dient die Probezeit von sechs Monaten sowohl dem Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmern. Sie verhilft nötigenfalls zu einem rechtzeitigen Abbruch der Zusammenarbeit.

Art. 19 Befristete Arbeitsverhältnisse (Art. 9 BPG)

1 Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

2 [Aufgehoben]

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

Kommentar

Gemäss ETH-Gesetz sind die Arbeitsverhältnisse grundsätzlich unbefristet, wenn nicht im Arbeitsvertrag explizit eine Befristung vorgesehen ist.

Die Bestimmungen über die befristeten Arbeitsverhältnisse finden sich in Art. 17b ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991*).

Auszug aus dem ETH-Gesetz:

Art. 17b Dauer des Arbeitsverhältnisses

1 Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

2 Das Arbeitsverhältnis darf wiederholt befristet werden für:

a. Assistenzprofessoren während maximal acht Jahren;

b. Assistenten sowie die Oberassistenten und weitere Angestellte mit gleichartiger Funktion während maximal sechs Jahren; bei einem Wechsel von einer Assistenten- zu einer Oberassistentenstelle werden die Assistentenjahre nicht angerechnet;

c. Angestellte in Lehr- und Forschungsprojekten sowie Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden, während maximal neun Jahren;

d. die übrigen Angestellten während maximal fünf Jahren.

3 Die Fristen gemäss Absatz 2 Buchstaben a und b können bei längerer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Adoption oder anderen wichtigen Gründen auf Antrag verlängert werden.

* SR 414.110

Kommentar

Art. 20 Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

[1] Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auf jeden Zeitpunkt beendet werden.

[2] Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

a. bei befristeten Verträgen mit Ablauf der Vertragsdauer;

b. mit Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946[8] über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);

c. durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Die Altersgrenze ist bei Männern am Ende des Monats, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden; auf diesen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis und beginnt ihr Rentenanspruch. Mit der Reform AHV 21, die in der Volksabstimmung vom 25. September 2022 angenommen wurde, wird das AHV-Alter der Frauen in vier Schritten von bisher 64 Jahren auf 65 Jahre erhöht: Bis Ende 2024, also für Frauen mit Jahrgang 1960 und älter liegt die Altersgrenze am Ende des Monats, in dem sie das 64. Altersjahr vollenden. Danach wird die Altersgrenze während vier Jahren jedes Jahr um drei Monate erhöht:
2025 Altersgrenze am Ende des dritten Monats, nachdem das 64. Altersjahr vollendet ist (Frauen mit Jahrgang 1961).
2026 Altersgrenze am Ende des sechsten Monats, nachdem das 64. Altersjahr vollendet ist (Frauen mit Jahrgang 1962).
2027 Altersgrenze am Ende des neunten Monats nachdem das 64. Altersjahr vollendet ist (Frauen mit Jahrgang 1963)
Ab 2028 liegt die Altersgrenze am Ende des Monats, an dem das 65. Altersjahr vollendet wird.

Art. 20a Kündigungsfristen

[1] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

a. in den ersten zwei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;

b. ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

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

a. ein Monat im ersten Dienstjahr;

b. drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

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

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

Die ordentlichen Kündigungsfristen sind an die Bestimmungen des OR angenähert.

[8] SR 831.10

Art. 20b Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall

1 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.

2 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[9], sofern schon vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ein 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.

3 Die Kündigung erfolgt unter Einhaltung der Kündigungsfristen nach Artikel 20a.

[9] SR 220

Kommentar

Artikel 20b regelt den Kündigungsschutz (Sperrfrist) bei Krankheit/Unfall, resp. die Modalitäten der Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei andauernder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall.

Grundsatz: Bei andauernder gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wie folgt ordentlich kündigen:

- in den ersten beiden Dienstjahren auf das Ende einer 365 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit (Bst. a)
- ab dem dritten Dienstjahr auf das Ende einer mindestens 730 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit (Bst. b).

Ausnahmen, in denen der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf einen früheren Zeitpunkt kündigen kann:

- während der Probezeit (Bst. a)
- wiederholte Verletzung der Mitwirkungspflichten (Bst. b)
- nach Ablauf der Sperrfristen, wenn die Kündigungsabsicht vor der Arbeitsunfähigkeit bekannt gegeben worden ist (Bst. c) oder
- ab Rentenbeginn nach Feststellung dauernder Teilarbeitsunfähigkeit durch die Invalidenversicherung, sofern der betroffenen Person für die verbleibende Arbeitsfähigkeit eine zumutbare Arbeit angeboten wird (Bst. d).

Die Kündigungsfristen nach Artikel 20a sind auch in diesen Fällen einzuhalten, ausser es handle sich in einem ausserordentlichen Fall um eine fristlose Kündigung.

Kommentar

Art. 20c Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus (Art. 10 Abs. 2 BPG)

1 Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG[10] im Einvernehmen mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis weiterführen.

2 Mitarbeiterinnen haben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG den Anspruch, das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Anstellungsbedingungen bis längstens zur Vollendung des 65. Altersjahrs weiterzuführen. Der Anspruch ist spätestens sechs Monate vor Vollendung des 64. Altersjahrs bei der zuständigen Stelle geltend zu machen.

3 Die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 enden ohne Kündigung spätestens am Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 70. Altersjahr vollendet.

Um der demografischen Entwicklung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen, können Mitarbeitende mit dem Einverständnis des Arbeitgebers über das ordentliche Rentenalter hinaus beschäftigt werden, längstens bis zum vollendeten 70. Altersjahr (Abs. 1 und 3).

Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung über das vollendete 65. Altersjahr hinaus.

Mitarbeiterinnen können, wenn sie dies wollen, zu den gleichen Anstellungsbedingungen bis längstens zur Vollendung des 65. Altersjahrs weiterarbeiten (Abs. 2). Der Anspruch ist bis spätestens sechs Monate vor Vollendung des 64. Altersjahrs geltend zu machen. Zur Erhöhung des Rentenalters von Frauen im Rahmen der Reform AHV 21 wird auf den Kommentar zu Art. 20 Abs.2 Bst. b verwiesen. Ab 2028 bzw. für Frauen mit Jahrgang 1964 oder jünger kommt diesem Absatz keine Bedeutung mehr zu.

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen (Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)

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

2 Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

a. [Aufgehoben];

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

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

Umstrukturierungen – und dazu gehören auch (Einzel-)Massnahmen im Zusammenhang mit der Emeritierung einer Professorin oder eines Professors – sollen sozialverträglich durchgeführt werden. Arbeitgeber wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darauf verpflichtet, das Ihrige dazu beizutragen, um zumutbare Lösungen zu finden.

Der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen Neuorientierung innerhalb wie ausserhalb des ETH-Bereichs kommt eine zentrale Bedeutung zu.

Zuständig für die Ausarbeitung eines Sozialplanes mit den Personalverbänden ist der ETH-Rat. Dabei hält er sich an die Politik des Bundesrates für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung.

[10] SR 831.10

Kommentar

d. die Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung;

e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

Art. 22 Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Art. 31 Abs. 5 BPG)

1 Im Falle von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter den folgenden Bedingungen vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert werden:

a. Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.

b. Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei einer Institution des ETH-Bereichs auf.

c. Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftgungsgrad weiterbeschäftigt werden.

d. Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt.

e. Sie ist nicht krank, es läuft kein Invalidisierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.

2 Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:

a. Die Stelle wird aufgehoben.

b. Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess erscheint aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich.

c. Durch die vorzeitige Pensionierung muss die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden.

d. Es soll eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden.

Vorzeitige Pensionierungen sollen nur in absoluten Ausnahmefällen ab dem vollendeten 60. Altersjahr und zehn ununterbrochenen Dienstjahren bei einer Institution des ETH-Bereichs möglich sein, sofern keine zumutbare Beschäftigung innerhalb wie ausserhalb des ETH-Bereichs mehr möglich ist.

Kommentar

Art. 22a Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Art. 31 Abs. 5 BPG)

1 Ist die angestellte Person im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60 bis 62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Art. 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 3. Dezember 2007[11] für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1).

2 Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Altersrente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Art. 64 VR-ETH 1.

3 Die zuständige Stelle nach Art. 2 kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung die folgenden Leistungen erbringen:

a. eine höchstens hälftige Beteiligung an den Kosten für die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes nach Art. 33a BVG;

b. eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Art. 33 VR-ETH 1;

c. eine vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Art. 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947[12] über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Art. 21 AHVG[13].

Die Leistungen bei einer vorzeitigen Pensionierung im Alter von 60 bis 62 Jahren entsprechen betragsmässig einer Altersrente bei vollendetem 63. Altersjahr, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente, die nicht zurückbezahlt werden muss.

Ist die angestellte Person zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie eine reglementarische Altersrente sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente, die nicht zurückbezahlt werden muss.

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber bei Vorliegen von triftigen Gründen (z.B. bei Härtefall) weitere unter Abs. 3 aufgeführte Leistungen erbringen.

Ein triftiger Grund kann auch gegeben sein, wenn die betroffene Person, nach dem vollendeten 63. Altersjahr nur eine kleine reglementarische Rente erhält (z.B. wegen spätem Eintritt in die Vorsorge) und darauf angewiesen war, bis zum gesetzlichen AHV-Alter zu arbeiten.

Die beiden ETH und die Forschungsanstalten haben bei einer vorzeitigen Pensionierung der Pensionskasse das ganze fehlende Deckungskapital zu bezahlen.

Art. 22b Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 19 Abs. 4 BPG)

1 Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Art. 22a Abs. 3 sowie eine höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 5 vorgesehen ist, auch dann erbringen, wenn:

Bei Vorliegen von betrieblichen oder personalpolitischen Gründe im Sinne von Absatz 2 kann der Arbeitgeber unter einschränkenden Voraussetzungen auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinwirken, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

[11] SR 172.220.142.1
[12] SR 831.101
[13] SR 831.10

a. das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und

b. kein Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a–d und f oder Abs. 4 BPG vorliegt.

2 Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:

a. beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;

b. eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;

c. die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.

3 Die Leistungen dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.

Kommentar

– die angestellte Person das 60. Altersjahr vollendet hat und nicht bereits von sich aus eine freiwillige, vorzeitige Pensionierung anstrebt und arbeitsfähig ist.

– kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Abs. 3 Bst. a–d und f oder 4 BPG vorliegt.

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber Leistungen nach Art. 22a Abs. 3 sowie eine höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 5 vorgesehen ist, erbringen.
Es besteht kein Rechtsanspruch auf diese Leistungen.

Auszug aus Art. 10 Abs. 3 und 4 BPG:

3 Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;

b. Mängeln in der Leistung oder im Verhalten;

c. mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;

d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;

e. schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;

f. Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

4 Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

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

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

4. Kapitel: Leistungen

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Kommentar

Das BPG verlangt in Art. 15 eine Bemessung des individuellen Lohnes nach Funktion, Erfahrung und Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das per 1. Januar 2006 in Kraft gesetzte Neue Lohnsystem ist nicht nur als Instrument zur Lohnbestimmung, sondern als umfassendes Führungsinstrument konzipiert, welches insbesondere im Bereich der Personalführung Zusatznutzen stiften soll. Das Lohnsystem beinhaltet zu diesem Zweck eine für den Lehr- und Forschungsbereich massgeschneiderte Neugestaltung der Funktionsbewertung sowie der Leistungserfassung, -beurteilung und -honorierung.

Art. 24 Personalkategorien

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

2 Ist eine Zuordnung zu einer Funktionsstufe nach Artikel 25 nicht möglich, so können die ETH und die Forschungsanstalten mit Zustimmung des ETH-Rates die Entlöhnung 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 17b Absatz 2 Buchstaben b oder c des ETH-Gesetzes[14];

b. Anstellungen in befristeten Forschungsprojekten mit externen Mittelgebern nach Artikel 17b Absatz 2 Buchstabe c des ETH-Gesetzes, die an die Ausbildung anschliessen;

c. Anstellungen für befristete Infrastrukturaufgaben.

Seit 1. Oktober 2020 ist die rechtliche Grundlage zur Ausrichtung von Pauschallöhnen nicht mehr in Artikel 35 PVO-ETH als sogenannte Sonderregelung festgelegt sondern unter Artikel 24.

Angesichts der grossen Bedeutung dieser Personalkategorie im ETH-Bereich und aus Gründen der Transparenz und Übersichtlichkeit war es angezeigt, einen neuen Artikel zu schaffen, um die zwei grossen, der PVO-ETH unterstellten Personalkategorien darin verankern ohne etwas am Status oder an der bisher ausgeübten Praxis im ETH-Bereich zu ändern.

Absatz 1 nennt als erste Kategorie die Mitarbeitenden, die dem Lohnsystem unterstehen. Für diese Personalkategorie gelten die Bestimmungen in Artikel 25–28 uneingeschränkt.

Absatz 2 definiert die Personalkategorie der Mitarbeitenden, die befristet zu Ausbildungszwecken, zwecks Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn oder für befristete Forschungsprojekte oder – in Ausnahmefällen – für befristete Infrastrukturaufgaben angestellt werden (ehemaliger Abs. 2 Bst. e des 2013 aufgehobenen Artikel 19).

[14] SR 414.110

[3] 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 Minimallöhne nach Anhang 3 dürfen nicht unterschritten werden, und es ist eine Lohnentwicklung vorzusehen.

[4] Bei unregelmässigem Einsatz können Tages- oder Stundenlöhne festgelegt werden.

Kommentar

Voraussetzung für die Ausrichtung eines Pauschallohns bleibt, dass die Zuordnung zu einer Funktionsstufe nicht möglich ist, also insbesondere die Kriterien Erfahrung und Leistung nicht sachgerecht gewichtet und beurteilt werden können.

Absatz 3 legt die Grundsätze der Entlöhnung der pauschal entlöhnten Mitarbeitenden fest. Die Ansätze der Pauschallöhne richten sich grundsätzlich nach den Vorgaben der Mittelgeber (z.B. Schweizerischer Nationalfonds (SNF)). Sind keine solchen Ansätze von Mittelgebern vorgegeben, haben die beiden ETH und die Forschungsanstalten die vom ETH-Rat festgelegten Mindestlöhne (neuer Anhang 3) zu beachten.

Die Minimallöhne nach Anhang 3 dürfen jedoch nicht unterschritten werden und es ist eine Lohnentwicklung vorzusehen.

In der Regel gelten jedoch die Ansätze der Mittelgeber. Diese sehen auch eine Lohnentwicklung vor.

Art. 25 Funktionszuordnung (Art. 15 BPG)

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

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

Diejenige Stelle, die für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 2 der Personalverordnung zuständig ist, nimmt auch die Zuordnung der Stelle auf einer Funktionsstufe im Funktionsraster vor.

Der im Anhang 1 dargestellte Funktionsraster gibt eine Übersicht über das gesamte Funktionsspektrum des ETH-Bereichs. Der Schwierigkeitsgrad resp. das Anforderungsniveau einer Funktion bestimmt dabei die Funktionsstufe. Der Funktionsraster ist modellhaft und abstrakt aufgebaut und ermöglicht die summarische Zuordnung von konkreten Stellen.

Der Funktionsraster weist 15 Funktionsstufen bzw. Anforderungsniveaus auf. Er ist so aufgebaut, dass ein Funktionsstufenwechsel immer eine Veränderung des Anforderungsniveaus (und somit die Übernahme einer neuen Funktion) erfordert, d.h. das ehemalige Laufbahnprinzip (Aufstieg in einem festgelegten Klassenspektrum wird durch das so genannte «Einklassenprinzip» abgelöst.

Kommentar

Der Funktionsraster wurde anhand eines Kriterienkataloges mit den Hauptkriterien Fachkompetenz, Selbstkompetenz (u.a. Kreativität), Sozialkompetenz und Kompetenz zur Führung und Führungsunterstützung erarbeitet.

Bestehen Differenzen bezüglich der Zuordnung der Stelle auf eine Funktionsstufe, die nicht innerhalb der Institution bereinigt werden können, kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an die paritätische Überprüfungskommission des ETH-Rates gelangen. Diese Kommission existiert bereits seit April 2002.

Art. 26 Anfangslohn (Art. 15 BPG)

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

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

Für jede der 15 Funktionsstufen wird ein Minimalbetrag (tiefst) und ein Maximalbetrag (höchst) festgelegt. Innerhalb des sich daraus ergebenden Lohnspektrums wird ein Lohnband definiert. Dieses bildet den Rahmen, in welchem die Löhne erfahrungs- und leistungsabhängig festgelegt (Art. 26) und verändert (Art. 27) werden. Die folgende Abbildung stellt das Konzept eines Lohnbandes und die relevanten Begriffe im Überblick dar:

[3] 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.

[4] 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.

Kommentar

Die 15 von den Funktionsstufen hergeleiteten Lohnbänder sind wie folgt dimensioniert:

- Der Erfahrungsanstieg von 0 bis 15 Erfahrungsjahre beträgt 22,5 %.
- Die Breite der Lohnbänder definiert die Grenzen der leistungsabhängigen Steuerung. Bezogen auf die mittlere Leistungsbewertung (Beurteilung C, siehe Art. 27 Abs. 2) beträgt sie +/– 15 %.
- Die Minimal- und Maximalbeträge für die 15 Funktionsstufen in Frankenwerten sind in der Lohnskala in Anhang 2 dargestellt.

Die 15 Lohnbänder bilden zusammen die Lohnskala des ETH-Bereichs. Die Lohnskala wurde auf Basis der individuellen Zuordnungen mit dem Ziel konstruiert, die aktuelle Situation der Lohnverteilung bestmöglich einzufangen und gleichzeitig den Arbeitsmarkt und die Lohnpolitik des ETH-Rates angemessen wiederzugeben. Folgende Abbildung zeigt die den 15 Funktionsstufen zugrunde liegende Lohnskala im Zeitpunkt der Überführung:

Kommentar

Löhne der obersten Leitungsfunktionen des ETH-Bereichs der Funktionsstufe 15 werden direkt durch den Bundesrat festgelegt.

Zur Beurteilung der Erfahrung wird vom Konzept der «nutzbaren Erfahrung» ausgegangen. Unter nutzbarer Erfahrung wird diejenige Erfahrung einer Person verstanden, welche für die Ausübung der von ihr wahrgenommenen Funktion nutzbringend ist. Solche «Erfahrungsanteile» können dabei beruflich als auch ausserberuflich erworben werden.

Da der Erfahrungszuwachs bei Verbleib in der gleichen Funktionsstufe über die Jahre abnimmt, beschreiben die Lohnbänder einen degressiv ansteigenden Verlauf.

Zur Festsetzung des Anfangslohnes ist eine horizontale (Erfahrung) und eine vertikale Positionierung im Lohnband unter angemessener Berücksichtigung des Arbeitsmarktes vorzunehmen.

Abs. 3 regelt die Ausnahmen:

Es besteht die Möglichkeit, insbesondere Assistierende an den beiden ETH bzw. Doktorierende mit einer Anstellung an einer Forschungsanstalt vom Lohnsystem auszunehmen, da deren Anstellung befristet ist und zu einem erheblichen Anteil der persönlichen Ausbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dient. Im Gegenzug bedarf es für die ausgenommenen Personalkategorien einer spezifizierten Regelung (z.B. Pauschal-, Tages- oder Stundenlöhne gemäss Art. 24). Die zuständige ETH oder Forschungsanstalt beantragt dem ETH-Rat, welche Kategorien ausgenommen werden sollen und welche Entlöhnungsregelung für diese Kategorien vorgesehen ist.

Weiter kann in ausgewiesenen und seltenen Fällen zur Gewinnung und Erhaltung von besonders ausgewiesenen Personen, die obere Lohnbandgrenze um bis zu 10 Prozent überschritten werden. Als wesentliches Beurteilungskriterium erheben die Institutionen regelmässig die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes. Der ETH-Rat beschliesst auf Antrag der ETH bzw. Forschungsanstalt und und sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting.

Art. 27 Lohnentwicklung (Art. 4 Abs. 3 BPG)

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

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

a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;

b. übertrifft die Anforderungen;

c. erfüllt die Anforderungen;

d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;

e. erfüllt die Anforderungen teilweise;

f. erfüllt die Anforderungen nicht.

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

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

5 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.

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

7 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.

Kommentar

Grundsätzlich wird die Lohnsumme im Lohnsystem aktiv gesteuert, um den Erfordernissen der Zukunft Rechnung tragen zu können. Dabei stellen die «verfügbaren Mittel» ein wesentliches Kriterium dar. Im Rahmen der zu überarbeitenden Absichtserklärung zwischen den Institutionen und den Sozialpartnern wird sich der ETH-Bereich jedoch dazu bekennen, ausreichend Mittel für den Betrieb des Systems im Sinne einer leistungsorientierten Lohndifferenzierung bzw. moderaten Steuerung bereitzustellen.

Die Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und deren Beurteilung wird durch den Vorgesetzten einmal jährlich in einem persönlichen Gespräch reflektiert. Dabei sind auch die Zielsetzungen zu überprüfen bzw. neu zu vereinbaren. Die Kriterien für die Beurteilung der Leistung werden aus den Bereichen Output (Zielerreichung, Aufgabenerfüllung), Verhalten und Entwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeleitet.

Die Beurteilungen der Bst. a bis e repräsentieren gesamthaft ein «akzeptables Leistungsspektrum». Tritt der Fall ein, dass die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die Anforderungen nicht erfüllt und somit mit den Beurteilungen der Bst. a bis e nicht erfasst werden kann, wird die Beurteilung f vergeben. Gemäss Abs. 4 sind sodann unmittelbar adäquate Massnahmen gemäss Art. 7 Abs. 2 Bst. d einzuleiten.

Die Anpassung der individuellen Löhne erfolgt anhand des Prinzips der leistungs- und erfahrungsabhängigen moderaten Steuerung. Dies bedeutet, dass der individuelle Lohn in Richtung der aktuellen Leistung – dargestellt durch den Ziel-Lohn – angepasst wird. Das Ausmass der insgesamt möglichen Ziel-Lohn Annäherungen hängt dabei u.a. auch von den verfügbaren Mitteln ab.

Kommentar

Die Leistungsbeurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters (Bewertung Bst. a bis e) führt unter Berücksichtigung eines zusätzlichen Funktionsjahres zu einem neuen Ziel-Lohn. Für die Handhabung einer aus der Leistungsbeurteilung folgenden Differenz zwischen Ist- und Ziel-Lohn gelten die folgenden Grundsätze:

- Ziel-Lohn ist höher als Ist-Lohn: Die Differenz zwischen bisherigem und neu festgelegtem Ziel-Lohn wird unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel reduziert, jedoch nicht vollständig ausgeglichen.
- Ziel-Lohn ist tiefer als Ist-Lohn: Es erfolgt keine Lohnanpassung d.h. es werden keine Lohnkorrekturen nach unten vorgenommen.

Damit ergibt sich über die Jahre eine moderate Steuerung eines individuellen Lohnes gemäss unten stehender beispielhafter Abbildung:

Kommentar

Abs. 5 regelt die Ausnahmen:

a. Das Lohnsystem verfolgt das Ziel, eine zeitgemässe Personalpolitik im ETH-Bereich geeignet zu fördern und zu unterstützen. Alle Beteiligten – Mitarbeitende als auch Vorgesetzte – sollen vom System profitieren. Ein weiteres Ziel beinhaltet die Ausbau- und Anpassungsfähigkeit des Systems, um auf vorherrschende Trends und/oder veränderte Rahmenbedingungen flexibel reagieren zu können. Art. 27 Abs. 5 bietet darüber hinaus die Möglichkeit, ein Bonussystem für bestimmte Funktionsstufen anzuwenden (z.B. Kaderfunktionen Funktionsstufe 14) bei gleichzeitigem Verzicht auf die moderate Steuerung des individuellen Lohnes. Dies soll eine Annäherung an «best practice» Ansätze der Privatwirtschaft ermöglichen. Der Bonus ist eine jährlich neu festzusetzende, in der Pensionskasse versicherte monetäre Honorierung der Leistung, welche zum Basislohn der Linie C hinzugerechnet wird. Die Anwendung dieser Möglichkeit erfordert die Zustimmung des ETH-Rats.

Die Institutionen stellen dem ETH-Rat diesbezüglich einen Antrag mit folgendem Inhalt:

- Funktionsgruppe/n für welche das Bonussystem angewendet wird
- Kosten des Bonussystems
- Mechanismen der Lohnsteuerung
- Form der Berichterstattung an den ETH-Rat.

Bei der Verteilung der gesamthaft für die Leistungshonorierung zur Verfügung stehenden Mittel muss dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung getragen werden. Dies bedeutet, dass die Anwendung eines Bonussystems für bestimmte Funktionsgruppen keine Nachteile für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt, welche nach dem Prinzip der moderaten Steuerung entlöhnt werden – und umgekehrt. Der ETH-Rat legt die Rahmenbedingungen für das Bonussystem fest und sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting.

Kommentar

Bonus (immer ausgehend von Linie C)

Ziel-Lohn = Ist-Lohn

b. Die beiden ETH und die Forschungsanstalten erarbeiten für die individuelle Lohnanpassung der ausgenommenen Personalkategorien interne Regelungen, die nach den eingespielten Verfahren der Mitwirkung entstehen. Der ETH-Rat sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting.

Art. 28 Anpassung der Lohnskala (Art. 16 BPG)

[1] Der ETH-Rat beschliesst nach Verhandlungen mit den Sozialpartnern im Rahmen der verfügbaren Mittel jährlich, ob und wie auf der Lohnskala nach Anhang 2 die Teuerung ausgeglichen oder eine Reallohnerhöhung gewährt wird.

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

[3] Entsprechen die vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen höchstens denjenigen des Bundesrats für das Bundespersonal, so kann auf eine Teilrevision dieser Verordnung verzichtet werden.

Kommentar

Eine Anpassung der Lohnskala bedeutet, dass die Beträge und/oder die Abstufung über die 15 Funktionsstufen hinweg verändert werden. Die Notwendigkeit einer Anpassung wird regelmässig überprüft und mit den Sozialpartnern im Sinne der gemeinsamen Absichtserklärung jährlich verhandelt.

Entscheidungsgrundlagen für eine Anpassung der Lohnskala sind neben der Teuerung auch der Vergleich der eigenen Löhne mit dem Markt. In die entsprechenden Überlegungen wird dabei auch die aktuelle Lohnpolitik des Bundes mit einbezogen.

Eine Korrektur der Lohnskala führt nicht zwingend zu einer Anpassung des individuellen Lohnes; sie kann vielmehr im Rahmen der moderaten Steuerung nach Art. 27 dazu benutzt werden, individuell zu hohe Löhne stehen zu lassen und damit relativ in Richtung des Ziel-Lohns zu korrigieren.

Der durch die Teuerung bedingte Anpassungsbedarf der individuellen Löhne wird unter Berücksichtigung von Art. 16 BPG («angemessener Teuerungsausgleich») ausgewiesen.

Seit 1. Januar 2022 werden die neuen Ansätze der Lohntabellen wie auch die Ansätze der ergänzenden Familienzulagen (Art. 41a) nicht mehr jährlich in der PVO-ETH angepasst, sondern separat vom ETH-Rat veröffentlicht und nur noch sporadisch in der PVO-ETH nachgeführt.

	Kommentar
Art. 28a Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG)	
1 Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf: a. den Lohn; b. die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage. 2 Die Institutionen passen folgende Zulagen an, wenn die seit der letzten Anpassung aufgelaufene Teuerung dies rechtfertigt: a. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit; b. die Vergütungen für Pikettdienst; c. die Funktionszulagen; d. die Sonderzulagen.	
Art. 29 Funktionszulagen (Art. 15 BPG)	
1 Bei vorübergehenden Einsätzen mit besonderen Anforderungen oder Beanspruchungen, die keine Abgeltung über eine dauerhafte Einreihung auf einer höheren Funktionsstufe rechtfertigen, können Funktionszulagen ausgerichtet werden. 2 Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Funktionsstufe, die der besonderen Anforderung oder Beanspruchung entspricht. 3 Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.	Das Controlling über die Anwendung der Funktionszulagen erfolgt im Rahmen der Berichterstattung nach Art. 12 Abs. 3 Bst. e.
Art. 30 Sonderprämien (Art. 15 BPG)	
1 Für ausserordentliche Leistungen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder von Arbeitsgruppen können Sonderprämien ausgerichtet werden. 2 Die Sonderprämien werden in Form von Geld oder Naturalien ausgerichtet. 3 Ihr Wert darf 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übersteigen.	Eine Sonderprämie ist eine einmalige, direkte und unversicherte Anerkennung ausserordentlicher Leistungen von Individuen oder Teams in Form von Geld oder Naturalien. Grundsätzlich darf der Wert der Sonderprämien 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übertreffen.

	Kommentar
Art. 31 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.	In nur wenigen Ausnahmefällen wird die Gewährung einer befristeten Arbeitsmarktzulage ermöglicht. Dabei handelt es sich um eine flexible Entgeltung für temporäre und partielle Arbeitsmarkteinflüsse, die durch den individuellen Lohn nicht abgegolten werden. Die Arbeitsmarktzulage wird versichert. Zulässige Gründe für die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage können sein: – grössere Unterbestände oder besonders grosse Fluktuationsziffern in bestimmten Personalgruppen (z.B. Informatikerinnen und Informatiker), – grosse punktuelle Unterschiede im Lohnmarkt der betreffenden Personalgruppe, – durch eine ETH oder Forschungsanstalt verursachte, vorübergehende Rahmenbedingungen wie Standortverlegung, ausserordentliche Projekte mit hohem Personalbedarf o.ä. Im Unterschied zu Art. 26 Abs. 3 Bst. b bezieht sich die Arbeitsmarktzulage nicht auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auf ganze Berufsgruppen. In zu erstellenden Detailregelungen werden Aussagen zum Antrags- und Aufhebungsprozedere, zu den Höchstbeträgen sowie zu den Auszahlungsmodalitäten durch die Institutionen zu machen sein. Der ETH-Rat sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting. Mit der Einführung des Neuen Lohnsystems wurde die Ortszulage abgeschafft und in die neue Lohnskala integriert, d.h. es gibt keinen Ausgleich regionaler Unterschiede mehr.
Art. 32 [Aufgehoben]	

	Kommentar
Art. 33 Vergütungen (Art. 15 BPG) Vergütungen können ausgerichtet werden für: a. Sonntags- und Nachtarbeit; b. Schicht- und Pikettdienst.	Die beiden ETH und die Forschungsanstalten führen die bisherigen Regelungen weiter.
Art. 34 Teilzeitbeschäftigung (Art. 15 BPG) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechen der Lohn und die Zulagen unter Vorbehalt von Artikel 41a dem Beschäftigungsgrad.	
Art. 35 [Aufgehoben]	Die rechtliche Grundlage zur Ausrichtung von Pauschallöhnen findet sich seit 1. Oktober 2020 unter Artikel 24 PVO-ETH.

2. Abschnitt: Sozialleistungen

Kommentar

Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen (Art. 29 und 30 BPG)

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

2 Voraussetzung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist die Erfüllung der Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2–4.

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

4 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 Taggelder 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.

Dieser Artikel legt die Grundsätze für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall fest und nennt die Artikel, in denen diese zu finden sind (Artikel 36–36c).

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall gilt seit 1. Oktober 2020 auch die Mitwirkungspflicht. Sie wird im neuen Artikel 36a geregelt.

Wie im bisherigen Recht können die beiden ETH und die Forschungsanstalten ihre Lohnfortzahlungspflicht alternativ mit einer gleichwertigen Versicherungslösung erfüllen und die Mitarbeitenden zur Mitfinanzierung zu verpflichten. Die konkrete Ausgestaltung ist Sache der beiden ETH und der Forschungsanstalten.

Ferner wird das Verhältnis zwischen Versicherungsleistungen und Lohnfortzahlung geregelt.

Art. 36a Mitwirkungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit

1 Bei Abwesenheiten, die länger als drei aufeinanderfolgende Absenztage dauern, reichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stelle unaufgefordert ein Arztzeugnis ein.

2 In begründeten Fällen kann die zuständige Stelle:

a. bereits ab dem ersten Absenztag ein Arztzeugnis verlangen oder die Fristen verlängern;

b. eine vertrauensärztliche Untersuchung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit anordnen.

Artikel 36a regelt die Mitwirkungspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit. Die Mitwirkungspflicht wird im Sinne von Artikel 28 ATSG* verstanden.

Absatz 1 übernimmt die heute gelebte Praxis, wonach Mitarbeitende bei mehr als drei aufeinanderfolgenden Absenztagen infolge Krankheit oder Unfall unaufgefordert ab dem vierten Absenztag ein Arztzeugnis einzureichen haben.

* Bundesgesetz über den Allg. Teil des Sozialversichrungsrechts (ATSG), SR 830.1.

[3] 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.

[4] 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.

Kommentar

Absatz 2 schafft die rechtliche Grundlage, «in begründeten Fällen» von der gängigen Praxis abweichen zu können, z.B. bei Verdacht auf Missbrauch nicht erst ab dem vierten, sondern bereits ab dem ersten Absenztag ein Arztzeugnis verlangen zu können. Die Frist zur Einreichung eines Arztzeugnisses soll aber auch verlängert werden können, wie etwa bei Grippewellen oder im Falle einer Pandemie (Bst. a).

Ferner sollen die Arbeitgeber bei längeren oder wiederholt längeren Abwesenheiten eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen können, an der die betroffene Person teilzunehmen hat (Bst. b).

Absatz 3 verpflichtet Mitarbeitende zur Mitwirkung an Eingliederungsmassnahmen nach Art. 47a PVO-ETH, zur Befolgung von ärztlichen Anordnungen und zur Teilnahme an angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchungen und auf Verlangen die behandelnden Ärztinnen und Ärzte zur Auskunftserteilung gegenüber der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt zu ermächtigen.

Bei Abreise ins Ausland werden erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende (meist ausländischer Herkunft) verpflichtet, den Arbeitgeber frühzeitig vor ihrer Rückkehr in ihr Herkunftsland schriftlich über die geplante Abreise und den Aufenthaltsort zu informieren. Dazu haben sie auch eine Bescheinigung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes beizubringen, die Auskunft gibt über die Reisefähigkeit, zu erwartende Auswirkungen auf die Genesung und die Behandlungsmöglichkeit am Aufenthaltsort.

Art. 36a^bis Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

1 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;

b. 365 Tage in den ersten zwei Dienstjahren nach Ablauf der Probezeit;

c. 730 Tage ab dem dritten Dienstjahr.

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

3 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.

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

5 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.

Kommentar

Artikel 36a^bis regelt die maximale Dauer und den Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall in Abhängigkeit von der Anzahl der Dienstjahre und der Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Die maximale Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall endet bei Kündigung in der Probezeit mit Ablauf der Kündigungsfrist (Bst. a.). Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit im ersten oder zweiten Dienstjahr, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während 365 Tagen (Bst. b.); ab dem dritten Dienstjahr besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während 730 Tagen (Bst. c.).

Massgebend für die Berechnung der Dauer ist der erste Tag der Krankheit bzw. des Unfalls. Bei der Berechnung der Dienstjahre wird die Dauer der positiv abgeschlossenen Probezeit eingerechnet. Für die Dauer der Lohnfortzahlung macht es keinen Unterschied, ob die Arbeitsunfähigkeit eine vollständige oder eine teilweise ist (Absatz 2).

Absatz 3 regelt den Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Anspruch auf Lohnfortzahlung mit dem Vertragsablauf (Absatz 4). Es ist ein Wesensmerkmal des befristeten Arbeitsvertrages, dass er ohne Kündigung mit dem Ende der Befristung endet, d.h. danach besteht kein arbeitsvertragliches Verhältnis mehr. Ohne das Bestehen eines Arbeitsvertrages besteht kein Lohnanspruch und ohne Lohnanspruch kann es keine Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall geben, da Lohnansprüche immer nur so lange bestehen können, wie das Arbeitsverhältnis besteht.

Mitarbeitenden im Stundenlohn ist bei Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich derjenige Betrag als Lohnfortzahlung auszurichten, der den vereinbarten regelmässigen Arbeitszeiten entspricht. Sind keine regelmässigen Arbeitszeiten vereinbart, entspricht der Betrag der Lohnfortzahlung dem durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate

Kommentar

vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Wenn das Arbeitsverhältnis bis zu jenem Zeitpunkt weniger lange gedauert hat, ist der Durchschnittslohn massgebend (Absatz 5).

Für laufende Ansprüche gilt weiterhin das bisherige Recht. Für Ansprüche auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, die nach dem Inkrafttreten der Änderung vom 1. Oktober 2020 entstanden sind, gilt das geänderte Recht.

Art. 36b Kürzung oder Wegfall der Leistungen

1 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.

2 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.

Während Artikel 36a die Mitwirkungspflichten bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit regelt, liefert Art. 36b die Grundlage für Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers, wenn Mitarbeitende ihren Mitwirkungspflichten nicht nachkommen.

Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten die Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2–4, kann der Arbeitgeber die Leistungen kürzen oder in schweren Fällen einstellen.

Die wiederholte Verletzung von Mitwirkungspflichten bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten kann, wenn bereits angeordnete Kürzungen von Leistungen als mildere Massnahme (Art. 36 Abs. 2 und Art. 36b Abs. 1) erfolglos bleiben, zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen (Art. 20b Abs. 2 Bst. b).

Kommentar

Art. 36c Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Art. 29 BPG)

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

2 Nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen nach Artikel 36a^{bis} 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 Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt weniger als 30 Kalendertagen werden nicht berücksichtigt.

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

Seit 1. Oktober 2020 wird nicht mehr zwischen Rückfall und neuen Gesundheitsbeeinträchtigungen unterschieden sondern zwischen Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall.

Unterbruch: Erbringt die oder der Mitarbeitende zwischen gesundheitsbedingten Abwesenheiten das volle vereinbarte Arbeitspensum (Pensum und Leistung), verlängert sich die Dauer der Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 36a^{bis} Abs. 1 um diejenige Anzahl Tage.

Neubeginn: Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder eines erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen beginnen die Lohnfortzahlungsfristen neu zu laufen, wenn die oder der Mitarbeitende zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem/seinem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war.

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

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

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

3 Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs kann nach Absprache mit der zuständigen Stelle in Form einer selbst gewählten Reduktion des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades bezogen werden.

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft wird generell auf vier Monate festgesetzt und nicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht. Die Hälfte des bezahlten Mutterschaftsurlaubes kann im Einvernehmen mit den Vorgesetzten nach den individuellen Bedürfnissen gestaffelt bezogen und – sofern auch der Vater im ETH-Bereich arbeitet – auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

Kommentar

Arbeitet auch der Vater im ETH-Bereich, so könnendie Eltern diese Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

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

Werden Kleinkinder oder behinderte Kinder zur späteren Adoption aufgenommen, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Monaten. Arbeiten beide Adoptiveltern im ETH-Bereich, können sie die Arbeitsaussetzung individuell vereinbaren, wobei nur ein Elternteil einen Anspruch geltend machen kann.

Art. 37a Vaterschaftsurlaub, Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und Adoptionsurlaub (Art. 17a BPG)

1 Ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen bei voller Lohnfortzahlung besteht:

a. für den rechtlichen Vater bei der Geburt eines oder mehrerer eigener Kinder;

b. in einer eingetragenen Partnerschaft für die Partnerin oder den Partner bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der anderen Partnerin oder des anderen Partners;

c. für den Adoptivvater bei einer Adoption eines oder mehrerer Kinder nach Artikel 37 Absatz 4.

2 Zehn Tage des Urlaubs sind in den ersten sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption zu beziehen, die restlichen zehn Tage innerhalb von zwölf Monaten. Der Urlaub kann tageweise oder kumuliert bezogen werden.

Seit 1. Januar 2022 beträgt der Vaterschaftsurlaub, der Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und der Adoptionsurlaub 20 Arbeitstage bei voller Lohnfortzahlung (Abs. 1).

Zehn Tage dieses Urlaubs sind in den ersten 6 Monaten nach der Geburt oder der Adoption zu beziehen, die restlichen 10 Tage innerhalb von 12 Monaten. Der Urlaub kann tageweise oder kumuliert bezogen werden (Abs. 2).

Da der Vaterschaftsurlaub teilweise über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert wird, müssen in jedem Fall die 10 Tage gesetzlicher Vaterschaftsurlaub innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist von 6 Monaten bezogen und auch belegt werden. Die restlichen (überobligatorischen) 10 Tage können auch in den anschliessenden 6 Monaten bezogen werden.

Art. 37b Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 17a BPG)

1 Bei einer Arbeitsaussetzung für die Betreuung eines Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.

Per 1. Juli 2021 wurde im Erwerbsersatzgesetz EOG (Art. 16n ff. neues EOG) eine neue Regelung betreffend bezahltem Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, welcher maximal 14 Wochen dauert, in Kraft gesetzt.

[2] Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;

b. der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;

c. ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und

d. mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

[3] Der Betreuungsurlaub ist innerhalb von 18 Monaten seit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung nach Absatz 1 zu beziehen.

[4] Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rückfall, der nach einer mindestens 12 Monate dauernden beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis.

Kommentar

Analog zu den anderen Arbeitsaussetzungen, welche einen Anspruch auf eine EO-Entschädigung auslösen (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Jugend und Sportkurse in einer Leitungsfunktion) werden im ETH-Bereich während des Betreuungsurlaubs der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet. Im Gegenzug werden der jeweiligen Institution des ETH-Bereichs) die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen ausbezahlt (Abs. 1).

Abs. 2 definiert die Kriterien einer gesundheitlich schweren Beeinträchtigung des Kindes. Diese sind identisch mit denjenigen von Art. 16p neues EOG.

Abs. 3 definiert die Bezugsfrist, welche sich an Art. 16q neues EOG anlehnt.

Der gleichzeitige Bezug der Mutterschaftsentschädigung und von Taggeldern der Betreuungsentschädigung für dasselbe Kind schliessen sich nach den Artikeln 16g, 16n–16s EOG aus. Wird ein Kind mit einer schweren Krankheit geboren, entsteht der Mutter kein Anspruch auf einen teilweise von der EO finanzierten Betreuungsurlaub, hingegen hat sie in diesem Fall Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub.

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

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

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

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

[4] Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

Bei obligatorischen Dienstleistungen besteht für die ganze Dauer Anspruch auf den ungekürzten Lohn. Bei freiwilligen Dienstleistungen wird der Lohn während höchstens zehn Arbeitstagen pro Jahr bezahlt.

	Kommentar
Art. 39 Leistungen bei Berufsunfall (Art. 29 Abs. 1 BPG) [1] Bei Invalidität als Folge eines Berufsunfalls oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf: a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG[15]; b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981[16] über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil. [2] Versicherungsleistungen werden angerechnet.	
Art. 39a [Aufgehoben]	Der Artikel «Berufsinvalidität» wurde per 1. Januar 2022 aufgehoben. Laufende Berufsinvalidenrenten werden weiterhin ausgerichtet, sie sind von dieser Änderung nicht tangiert.
Art. 40 Lohnfortzahlung im Todesfall (Art. 29 Abs. 2 BPG) [1] Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die Hinterbliebenen einen Betrag in der Höhe von insgesamt einem Sechstel des Jahreslohnes zuzüglich allfälliger Zulagen nach den Artikeln 41–41b. [2] 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. [3] In gleichem Masse wird die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung nach Artikel 41b ausgerichtet.	Der Kreis der «Hinterbliebenen» wird analog zu Artikel 338 Absatz 2 OR definiert. Der Leistungsumfang beläuft sich auf insgesamt einen Sechstel des Jahreslohnes zuzüglich allfälliger Zulagen. Der Betrag wird nur einmal ausbezahlt. Das bedeutet wenn es mehrere anspruchsberechtigte Personen gibt, steht ihnen der Lohnnachgenuss anteilmässig zu.

[15] SR 831.10
[16] SR 832.20

Art. 41 Anspruch auf Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

Der Anspruch auf Familienzulage richtet sich nach Artikel 3 des Familienzulagengesetzes vom 24. März 2006[17] (FamZG).

[17] SR 836.2

Kommentar

Das Familienzulagengesetz (FamZG)* regelt die Kinder- und Ausbildungszulagen.

Für folgende Kinder kann eine Familienzulage bezogen werden:

- Leibliche Kinder (auch adoptierte Kinder)
- Stiefkinder, die überwiegend im Haushalt des Stiefelternteils leben
- Pflegekinder, die unentgeltlich aufgenommen worden sind
- Geschwister und Enkelkinder, für deren Unterhalt die bezugsberechtigte Person in überwiegendem Mass aufkommt.

Anspruchsreihenfolge:

Für jedes Kind wird nur eine Zulage ausgerichtet. Könnten mehrere Personen für das gleiche Kind Zulagen beziehen, wird der Anspruch in folgender Reihenfolge zugesprochen:

a. wer erwerbstätig ist
b. wer die elterliche Sorge inne hat
c. wer überwiegend mit dem Kind zusammenlebt
d. wer im Wohnsitzkanton des Kindes arbeitet
e. wer das höhere AHV-pflichtige Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit erzielt
f. wer das höhere AHV-pflichtige Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit erzielt

Anspruch auf Zulagen hat, wer auf ein Mindesteinkommen von Fr. 7'560.00/Jahr (Fr. 630.00/Monat) AHV-Beiträge entrichtet (Stand 2025).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Änderung, die den Anspruch oder die Höhe der Zulagen beeinflusst, dem Arbeitgeber umgehend zu melden.

* SR 836.2

Art. 41a Ergänzende Leistungen zur Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

1 Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus. Der Gesamtbetrag aus den Familienzulagen nach FamZG[18], den kantonalen Familienzulagen und der ergänzenden Leistung beträgt jährlich höchstens:

a. 4'519 (2025: 4'626.00) Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;

b. 2'919 (2025: 2'944.20) Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a FamZG besteht.

c. 3'298 (2025: 3'312.00) Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b FamZG besteht.

2 Sind die Familienzulagen nach FamZG und die kantonalen Familienzulagen zusammen höher als der Betrag nach Absatz 1 Buchstaben a–c, so besteht kein Anspruch auf eine ergänzende Leistung.

3 Von der ergänzenden Leistung werden folgende Familienzulagen abgezogen:

a. von anderen Personen für dasselbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach FamZG und den kantonalen Familienzulagenordnungen;

b. von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter oder anderen Personen für dasselbe Kind bei anderen Arbeitgebern oder einer anderen Stelle geltend gemachte obligatorische und überobligatorische Familien-, Kinder-, Ausbildungs- oder Betreuungszulagen.

4 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 die ergänzenden Leistungen nur bei Vorliegen eines Härtefalls. Haben mehrere angestellte Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen, so werden ihnen die ergänzenden Leistungen ausbezahlt, wenn der Beschäftigungsgrad insgesamt mindestens 50 Prozent beträgt.

[18] SR 836.2

Kommentar

Der Gesamtbetrag aus den Familienzulagen nach FamZG, den kantonalen Familienzulagen und der ergänzenden Leistung beträgt jährlich höchstens (Stand 2025):

	pro Jahr	pro Monat
Erstes Kind	4'626.00	385.50
weiteres Kind	2'944.20	245.35
Weitere Kinder in Ausbildung > 15/16 Jahre	3'312.00	276.00

Anspruch auf ergänzende Leistungen haben Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50 Prozent Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent oder welche den Mindestlohn für Familienzulagen nicht erreichen, erhalten die ergänzenden Leistungen nur bei Vorliegen eines Härtefalls.

Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst.

Seit 1. Januar 2022 werden die neuen Ansätze der Familienzulagen wie auch die Lohntabellen (Anhang 2) nicht mehr jährlich in der PVO-ETH angepasst, sondern separat vom ETH-Rat veröffentlicht und nur noch sporadisch in der PVO-ETH nachgeführt. Aus diesem Grunde weichen die Werte in Art. 41a Abs. 1 Bst. a–c von den effektiven Zahlen ab (die Angaben in der Kommentarspalte und Werte in den Klammern im Verordnungstext entsprechen dem vom ETH-Rat beschlossenen ergänzenden Leistungen).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Änderung, die den Anspruch oder die Höhe der Zulagen beeinflusst, dem Arbeitgeber umgehend zu melden.

Kommentar

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

Art. 41b Zulage für Verwandtschaftsunterstützung (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

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

2 Die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung wird an die Teuerung angepasst.

Art. 42 Berufliche Vorsorge

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006[19] bei PUBLICA versichert.

2 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.

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

4 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1.

Die berufliche Vorsorge im ETH-Bereich richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006) und nach den Artikeln 32a bis m des BPG.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf der Personalverordnung ETH-Bereich beruht, werden nach den Bestimmungen des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) im Beitragsprimat versichert.

[19] SR 172.222.1

Kommentar

Art. 42a Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente (Art. 32k Abs. 2 BPG)

1 Personen, die sich vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG[20] pensionieren lassen, können eine reglementarische Überbrückungsrente beziehen.

2 Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente, wenn die angestellte Person:

a. freiwillig ganz oder teilweise pensioniert wird;

b. das 62. Altersjahr vollendet hat;

c. unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre für eine Institution des ETH-Bereichs gearbeitet hat;

d. in einer Funktion tätig war, die während mindestens fünf Jahren mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung verbunden ist; und

e. die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt.

3 Tätigkeiten nach Absatz 2 Buchstabe d liegen namentlich in den folgenden Fällen vor:

a. Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologischen Einflüssen, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können;

b. Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung, namentlich bei extremen Temperaturen, rauen klimatischen Bedingungen oder schlechten Lichtverhältnissen;

c. Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat;

d. Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr;

e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;

f. Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Ausrichtung mit starker psychischer Belastung verbunden sind, die sich aus hohem Leistungs-, Erwartungs- oder Innovationsdruck oder aus der steten Notwendigkeit zur Anpassung an neuste, wenig erprobte Technologien und Techniken ergibt;

Seit 1. Januar 2022 gelten neue Bestimmungen für eine Beteiliung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrenten.

Mitarbeitende, die sich freiwillig ganz oder teilweise pensionieren lassen wollen und die die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangen, haben die unter Abs. 2 aufgeführten Kriterien kumulativ zu erfüllen.

Der Arbeitgeber beteiligt sich nur an der Finanzierung von Überbrückungsrenten von Mitarbeitenden, die besonders belastende Tätigkeiten ausüben.

Welche Funktionen als «besonders belastend» einzustufen sind, wurde vom ETH-Rat im Einvernehmen mit den beiden Hochschulen und Forschungsanstalten anhand der in Abs. 3 definierten Kriterien festgelegt (Abs. 4). Vgl. Funktionenliste ETH-Bereich, S. 74.

Ebenfalls per 1. Januar 2022 angepasst wurde die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente in Anhang 5.

Mitarbeitende, die vor dem 1. Januar 2022 das 59. Altersjahr vollendet hatten und sich spätestens per 1. Januar 2025 (1. Rententag) vorzeitig pensionieren liessen, konnten die Überbrückungsrente nach bisheriger Regelung in Anspruch nehmen.

Vgl. Artikel 65b: Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 22. September 2021.

[20] SR 831.10

g. Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen oder Nachtarbeit.

4 Der ETH-Rat legt im Einvernehmen mit den beiden Hochschulen und den Forschungsanstalten die Funktionen fest, bei deren Ausübung ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente besteht.

5 Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 5.

6 Die für das Arbeitsverhältnis zuständige Stelle nach Artikel 2 prüft die Anspruchsvoraussetzungen und berechnet den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad dieser Person.

Kommentar

Verfahren zur Überprüfung des Anspruchs auf eine Überbrückungsrente (Abs. 6):

1. Personen in Funktionen, die in der Funktionenliste aufgeführt sind, haben Anspruch auf eine individuelle Prüfung.

2. Zur Vermeidung von Härtefällen, können alle Personen eine individuelle Prüfung verlangen (auch Personen, die in Funktionen arbeiten, die nicht auf der Funktionenliste aufgeführt sind), sofern sie konkrete Belastungen gemäss Art. 42a Abs. 3 PVO-ETH glaubhaft nachweisen können.

3. Eine Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber mitfinanziert, wenn die Überprüfungen die tatsächlichen Belastungen durch die vorgesetzte Person und die zuständige Personalabteilung bzw. bei einer zweiten Überprüfung zusätzlich durch eine neutrale Fachperson (Arbeitsmedizin), nach den festgelegten Kriterien bestätigen.

Die Funktionenliste und dieses Verfahren treten aufgrund der Übergangsregelung (Art. 65b) per 1. Januar 2025 in Kraft.

Kommentar

3. Abschnitt: Weitere Leistungen

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

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

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

Der Begriff der Ausrüstung, wie er in Art. 43 verwendet wird, ist sehr umfassend zu verstehen und beinhaltet alle zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlichen Materialien, Hilfsmittel, Geräte und auch Fahrzeuge.

In Absprache mit der vorgesetzten Stelle können auch eigene Ausrüstungen gegen Entschädigung benutzt werden.

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

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

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

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

Die Ausführungen zum Ersatz von Auslagen durch berufliche Einsätze werden in der Personalverordnung knapp gehalten. Es wird der Grundsatz festgehalten, dass ein Anspruch auf den Ersatz von Auslagen durch berufliche Einsätze besteht, und dass der ETH-Rat in Absprache mit den beiden ETH und den Forschungsanstalten die Leitlinien und Ansätze für die Vergütungen definiert. Auf der Ebene der Personalverordnung wird nur der Grundsatz festgehalten, wonach der Ersatz von Auslagen nach den Kriterien von Angemessenheit, Sparsamkeit, Zeitaufwand und Ökologie erfolgt. Die weiteren Ausführungsanweisungen sind, sofern angezeigt, durch die beiden ETH und die Forschungsanstalten je für ihr Personal zu formulieren.

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

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

2 [Aufgehoben]

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

Ab vollendetem 10. Dienstjahr und dann nach allen fünf weiteren Dienstjahren wird ein Urlaub oder eine Entschädigung fällig. Die Formulierung des Artikels lässt auch zu, dass die Treueprämie in einer Mischform Urlaub/Entschädigung bezogen werden kann.

Zur Erlangung eines Anspruchs auf eine Treueprämie müssen die Dienstjahre nicht in einer ununterbrochenen Periode geleistet werden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass unterbrochene Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich ewünscht sind.

	Kommentar
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, Erfrischung räumen und anderen leistungserhaltenden Einrichtungen; c. Vergünstigungen auf Leistungen und Produkten.	Dieser Artikel gibt die rechtliche Basis für Massnahmen vor, die die beiden ETH und die Forschungsanstalten zur Erleichterung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der persönlichen Arbeitsorganisation vorsehen. Die Formulierungen sind so offen, dass auch Neues ermöglicht werden soll. Genannt sind insbesondere Massnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und nicht nur Frauen, sondern zunehmend auch Männern in ihrer Lebensgestaltung entgegen kommen. Zudem sollen Vergünstigungen auf Leistungen und Produkten auch anderer Partner ermöglicht werden, soweit dem keine übergeordneten Interessen widersprechen.
Art. 47 Vertrauensärztliche Überprüfung Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten stellen für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen eine vertrauensärztliche Überprüfung sicher.	Für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen sind die Dienstleistungen einer entsprechenden Fachstelle notwendig.
Art. 47a Eingliederungsmassnahmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG) 1 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. 2 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.	Der Arbeitgeber unterstützt erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende bei deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (Absatz 1). Bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit prüft er auch, ob das Arbeitsverhältnis mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad oder an einer anderen Stelle, die der Restarbeitsfähigkeit einer betroffenen Mitarbeiterin oder eines betroffenen Mitarbeiters entspricht, weitergeführt werden kann (Absatz 2).

Kommentar

Art. 48 Verfahrens- und Parteikosten (Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

a. ein Interesse des ETH-Bereichs an der Prozessführung besteht; oder

b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Handlung nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich begangen haben.

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

Art. 49 Entschädigung (Art. 19 Abs. 3 und 5 BPG)

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

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

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

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

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

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

4 Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere zu berücksichtigen:

a. die Gründe des Austritts;

b. das Alter;

c. die berufliche und persönliche Situation;

d. die Dauer der Anstellung.

Anspruch auf eine Entschädigung besteht für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die ohne eigenes Verschulden entlassen werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert, die betroffene Person das fünfzigste Altersjahr vollendet oder in einem Beruf gearbeitet hat, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht. Diese letzte Bestimmung gibt den Arbeitgebern notwendigen Handlungsspielraum für massgeschneiderte und individuelle Lösungen.

Keine Entschädigung wird ausgerichtet, bzw. eine Entschädigung muss anteilmässig zurück bezahlt werden, wenn eine Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber im Anwendungsbereich des Bundespersonalgesetzes erfolgt.

Die Entschädigungen werden situationsbezogen gewährt.

Kommentar

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

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

[7] Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Artikel 7 Absatz 4 der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003[21].

[21] SR 414.110.3

4. Abschnitt: Ferien und Urlaub

Kommentar

Art. 50 Feiertage

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

Art. 51 Ferien (Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

7 Bei Absenzen wegen Militärdienst, Zivilschutzdienst, zivilem Einsatzdienst, Unfall oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3 Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um je 1/12 gekürzt. Bei andauernder Absenz wegen Krankheit oder Unfall wird ab dem zweiten Kalenderjahr der Ferienanspruch für jeden vollen Absenzenmonat um je 1/12 gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.

8 Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bis zum vollendeten 50. Altersjahr einen Anspruch von 5, anschliessend einen Anspruch von 6 Wochen Ferien. Mit dieser Lösung wird gleichzeitig den veränderten Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt der Institutionen des ETH-Bereichs Rechnung getragen.

Gemäss Abs. 5 gilt der Grundsatz, dass Ferien in dem Kalenderjahr bezogen werden müssen, in welchem der Anspruch entsteht. Die eingeräumte Möglichkeit für eine abweichende Vereinbarung darf dabei dem eigentlichen Sinn und Zweck von Ferien nicht zuwiderlaufen.

In Abs. 7 wird die Kürzung des Ferienanspruchs bei längeren Abwesenheiten geregelt. Nicht gekürzt wird der Ferienanspruch beim Bezug eines Mutterschaftsurlaubes.

Bewusst nicht erwähnt werden die Ansprüche der in einer Lehre nach Berufsbildungsgesetz stehenden Personen. Für sie gilt diese Verordnung nicht.

Art. 52 Urlaub (Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)

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

[2] Als Arbeitszeit werden angerechnet:

a. für die eigene Heirat: 6 Tage

b. für die Heirat von Familienangehörigen: 1 Tag

c. [Aufgehoben]

d. 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. für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport oder von Behindertensport: bis 5 Tage pro Kalenderjahr

h. für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe: die erforderliche Zeit gemäss Marschbefehl

i. für Feuerwehreinsätze und Übungen: die erforderliche Zeit

j. bei Todesfall im engen Familienkreis oder im eigenen Haushalt: 5 Tage

k. bei Todesfall in der Familie und Verwandtschaft ausserhalb des eigenen Haushalts: 1–3 Tage, nach Aufwand

l. 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

Kommentar

Die Definition von Urlaubsansprüchen wird auf die am häufigsten auftretenden Urlaubsgründe beschränkt. Sie gelten gleichzeitig als Orientierungshilfe für nicht geregelte Fälle. Die Entscheidung für die Gewährung von bezahltem, teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub für nicht geregelte Fälle treffen die Vorgesetzten in Absprache mit den Personalverantwortlichen der einzelnen Institutionen.

Art. 52 bildet zusammen mit Art. 8 auch eine Basis für Sabbaticals, die bisher mehrheitlich auf die Dozenten beschränkt blieben und nun auf einen weiteren Kreis ausgedehnt werden können.

Kommentar

n. für Tätigkeiten in Personalverbänden: bis 30 Tage nach Absprache mit den Sozialpartnern

o. für die Ausübung öffentlicher Ämter: bis 15 Tage pro Kalenderjahr.

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

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

Art. 52a Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub (Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

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

2 Während eines unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaubs bleibt der Vorsorgeschutz während eines Monats unverändert.

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

4 Übernimmt die zuständige Stelle nach Artikel 2 ab dem zweiten Urlaubsmonat die Arbeitgeberbeiträge oder die Risikoprämie nicht mehr, so meldet sie den Urlaub PUBLICA. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem sie oder er nebst den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie bezahlt, oder die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken.

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

5. Kapitel: Pflichten

Kommentar

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.

Den im fünften Kapitel zusammengefassten Pflichten wird mit Art. 53 eine Bestimmung vorangesetzt, mit der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf wesentliche Grundsätze der Arbeitsleistung und des Arbeitsverhaltens verpflichtet werden.

Art. 53a Wahrung der Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten

1 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.

2 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.

Artikel 20 BPG verpflichtet die Angestellten, die berechtigten Interessen des Bundes bzw. ihres Arbeitgebers zu wahren. Die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs unterstehen damit einer doppelten Loyalitätspflicht, namentlich gegenüber dem Bund und dem jeweiligen Arbeitgeber. Mit der doppelten Loyalitätsverpflichtung werden die nach dem BPG unterstellten Angestellten nicht nur als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern nach dem Willen des Gesetzgebers auch als Staatsbürger in Pflicht genommen. Der neue Artikel 53a präzisiert die Treuepflicht in der PVO-ETH (Absatz 1).

Enge persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden können Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld haben. Um Machtkonzentrationen und doppelte Abhängigkeiten zu verhindern, sollen Mitarbeitende, die verheiratet sind, in einer Partnerschaft leben oder eng verwandt sind, nach Möglichkeit so beschäftigt werden, dass sie nicht unmittelbar miteinander arbeiten oder in einem direkten Unterstellungsverhältnis stehen. Wer in einer solchen Beziehung steht, hat dies der oder dem Vorgesetzten zu melden (Absatz 2).

Kommentar

Art. 53b Ausstand

1 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.

2 Als Befangenheitsgründe gelten namentlich:

a. die besondere Beziehungsnähe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidprozess 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.

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

Die Ausstandsregelung ist eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Die Regelung entspricht derjenigen im Verwaltungsverfahrengesetz VwVG*.

Mitarbeitende haben in den Ausstand zu treten, wenn sie aus einem persönlichen Interesse in einer Sache oder aus anderen Gründen befangen sein könnten (Absatz 1).

Absatz 2 listet namentlich die Befangenheitsgründe auf und unterscheidet solche:

a. deren Natur in einer Beziehung zu einer natürlichen oder juristischen Person liegt;
b. finanzieller Natur, wie etwa eine finanzielle Beteiligung an einer juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist; oder
c. das Vorliegen eines Stellenangebotes einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidungsprozess beteiligt oder davon betroffen ist.

Mitarbeitende haben vermeidbare Befangenheitsgründe der/dem Vorgesetzten rechtzeitig offenzulegen. In Zweifelsfällen entscheidet diese/r über den Ausstand (Absatz 3).

Art. 54 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)

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

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

2bis Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können flexible Arbeitsformen, namentlich die Erbringung der Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes, vereinbart werden, soweit es die Art der Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden. Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten können, wo es die betrieblichen Anforderungen erlauben, eigene flexible Arbeitszeiten anbieten und vereinbaren. Generell darf jedoch auch mit spezifischen Arbeitszeitmodellen gemäss Abs. 2 im langfristigen Durchschnitt eine Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Aufgrund der technischen Möglichkeiten (Mobilität) muss die Arbeit, die im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle ausserhalb des Arbeitsplatzes geleistet wird

* SR172.021

Die beiden ETH, die Forschungsanstalten und der ETH-Rat können für ihr Personal die flexiblen Arbeitsformen regeln; sie vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

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

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

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

Kommentar

(Telearbeit), nicht zwingend von zu Hause aus erbracht werden.

Abs. 2bis ermächtigt die Institutionen des ETH-Bereichs flexible Arbeitsformen für ihr Personal zu regeln. Sie vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Arbeitsort.

Abs. 3 präzisiert, was bei Dienstreisen als Arbeitszeit gilt. Die Reisezeiten im Inland gelten als Arbeitszeit, bei Auslandsdienstreisen gilt dagegen nur die Soll-Arbeitszeit. Die Schlechterstellung von Auslandreisen ist beabsichtigt.

Aufgrund der heute zur Verfügung stehenden Kommunikationstechnologien (z.B. Skype, Zoom) und aus Gründen des Umweltschutzes werden Mitarbeitende dazu angehalten, auf Auslandreisen möglichst zu verzichten.

Die minimale Mittagspause beträgt 30 Minuten.

Art. 54a Dokumentation der Arbeitszeit und der Abwesenheiten (Art. 17a BPG)

1 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.

2 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.

Absatz 1 legt eine Mindestregelung für den gesamten ETH-Bereich fest: sämtliche Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Abwesenheiten wie Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie den Bezug von als bezahlten Urlaub gewährten Treueprämien zu dokumentieren.

Die beiden ETH, die Forschungsanstalten und der ETH-Rat können im Rahmen des geltenden Rechts und aufgrund ihrer Bedürfnisse die Dokumentation der Arbeitszeiten und Abwesenheiten sowie die Einzelheiten zu Arbeitszeitmodellen, zum Schicht- und Pikettdienst, zum Übertrag, zur Kompensation und zur Auszahlung von Ferien, Urlaubs-, Überstunden- und Überzeitsaldi für sich selbst regeln. Bei Bedarf können sie insbesondere die vereinfachte Zeiterfassung gemäss Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz* in Absprache mit der Arbeitnehmervertretung einführen.

* ArGV, SR 822.111

Kommentar

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

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

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

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

4 Können Überstunden nicht kompensiert werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten.

4bis Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964[22] für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in dessen persönlichen Geltungsbereich fallen. Nach Möglichkeit ist eine Vereinbarung für die Kompensation von geleisteter Überzeit durch Freizeit zu suchen.

5 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.

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

7 Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne Anordnung und Wissen der zuständigen Stelle nach Artikel 2 Arbeitszeit geleistet, so kann diese nur dann als Überstunden und Überzeit anerkannt werden, wenn sie von der angestellten Person innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht und ein entsprechender Nachweis dafür erbracht wird.

Im Absatz 2 werden die Begriffe Überstunden und Überzeit definiert und weitere Bestimmungen aus dem Arbeitsgesetz zitiert.

Es gilt der Grundsatz, dass Überstunden mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren sind. (Absatz 3).

Nur in Ausnahmefällen und in einem begrenzten Umfang, aber für alle Personalkategorien, können Überstunden ausbezahlt werden (Abs. 4 und 5).

Wurde Überzeit geleistet, soll nach Möglichkeit ebenfalls eine Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der vorgesetzten Person vereinbart werden. Ist dies nicht möglich, ist die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 % auszubezahlen (Abs. 4bis).

Die Anwendung von Abs. 6 erfolgt gemäss den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

Nicht vom Arbeitgeber angeordnete und ihm nicht bekannte Überstunden und Überzeit sind innerhalb von sechs Monaten geltend zu machen und nachzuweisen.

[22] SR 822.11

Art. 56 Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Art. 23 BPG)

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden ihrer vorgesetzten Stelle sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben, insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen.

2 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.

3 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.

4 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.

Kommentar

Der Artikel zu den Nebenbeschäftigungen orientiert sich an Artikel 91 BPV und anderen bundesrechtlichen Regelungen. Mit der Meldepflicht (Absätze 1 und 2) soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber rechtzeitig Kenntnis von einer Nebenbeschäftigung hat und er gegebenenfalls eine Bewilligung und Auflagen erteilen kann.

Gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten: Mitarbeitende haben grundsätzlich sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben (insbes. externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen) ihrer vorgesetzten Stelle zu melden (Absatz 1).

Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, wenn Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können oder sie den Ruf des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten. Im Zweifelsfall ist eine Nebenbeschäftigung zu melden (Absatz 2).

Absatz 3 regelt in welchen Fällen Ämter und Tätigkeiten nach den Absätzen 1 und 2 bewilligungspflichtig sind, d.h. wenn:

a. sie die Leistungsfähigkeit einer/eines Mitarbeitenden vermindern können, insbes. wenn die 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 Interessenkonfliktes besteht; oder

c. die Infrastruktur des Arbeitsplatzes beansprucht werden soll.

[5] 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.

Kommentar

Können im Einzelfall Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden, so wird die Bewilligung mit geeigneten Auflagen oder Bedingungen verbunden oder verweigert. Interessenkonflikte können in etwa bei folgenden Tätigkeiten und Aufgaben auftreten:

a. bei der Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gehören;

b. im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den Arbeitgeber ausgeführt werden oder die von Letzteren in absehbarer Zeit zu vergeben sind.

Die Mitteilung oder das Bewilligungsgesuch sind rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. Sie haben Auskunft zu geben 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 Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen

[1] Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Artikel 7a der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003[23] .

[2] Der ETH-Rat entscheidet auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Verzicht auf Ablieferung des Einkommens aus Nebenbeschäftigungen gemäss Artikel 11 Absatz 5 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003[24].

Vgl. Auszug aus der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003, Artikel 7a im Anhang S. 76.

Vgl. Auszug aus der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003, Artikel 11 Absatz 5 im Anhang S. 76.

[23] SR 414.110.3
[24] SR 172.220.12

	Kommentar
Art. 56b Vorteilsannahme (Art. 21 Abs. 3 BPG)	
1 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.	Geschenke und Vorteile dürfen nicht angenommen werden dürfen, wenn sie geringfügige, sozialübliche Gesten übersteigen oder zu einer gewissen Abhängigkeit führen können. Analog zur Bundesverwaltung gilt ein Grenzwert von Fr. 200 für die Annahme von Geschenken.
2 In Zweifelsfällen entscheidet die vorgesetzte Stelle.	In Zweifelsfällen entscheidet die vorgesetzte Stelle über die Annahme von Geschenken.
Art. 57 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis (Art. 22 BPG)	
1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.	Die Formulierung in Abs. 1 trägt bei der Pflicht zur Verschwiegenheit in beruflichen und geschäftlichen Angelegenheiten den spezifischen Verhältnissen im Bereich der Forschung Rechnung. Explizit erwähnt wird, dass diese Verpflichtung nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufhört (Abs. 2).
2 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.	
3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich bei Einvernahmen und in Gerichtsverfahren als Partei, Zeuge oder Sachverständiger über Wahrnehmungen, die sie aufgrund ihrer Aufgabe oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn sie von der zuständigen Stelle dazu ermächtigt worden sind.	

5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

Kommentar

Art. 58 Administrativuntersuchung (Art. 25 BPG)

1 Soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert, so führt die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Administrativuntersuchung durch. Die Artikel 27a–27j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998[25] sind sinngemäss anwendbar.

2 Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen.

Die Administrativuntersuchung dient der näheren Abklärung eines Sachverhaltes. Sie richtet sich nicht gegen eine bestimmte Person.

Art. 58a Disziplinaruntersuchung (Art. 25 BPG)

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

2 Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die Disziplinaruntersuchung.

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

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

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

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

Die Zuständigkeit zur Durchführung von Disziplinaruntersuchungen, die Voraussetzungen zum Ergreifen von Disziplinarmassnahmen wie auch die Disziplinarmassnahmen als solche werden klar normiert.

Es wird eine Verjährungsfrist von 3 Jahren nach der letzten Pflichtverletzung angesetzt. Nach dieser Frist sind keine Massnahmen nach diesem Artikel mehr möglich.

[25] SR 172.010.1

Kommentar

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

Art. 58b 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.

Das Verfahren im Bereich der strafrechtlichen Verantwortlichkeit ist durch das Verantwortlichkeitsgesetz geregelt (insbesondere Art. 13, 15 und 16). Art. 58b regelt die Praxis zur Weiterleitung der Akten an die Bundesanwaltschaft, namentlich ist auch die für die Überweisung der Akten zuständige Stelle genannt.

Kommentar

6. Kapitel: Schlussbestimmungen

1. Abschnitt: ... [Aufgehoben]

Die Bestimmungen über den Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten in den Artikeln 59-61 wurden per 1. September 2023 aufgehoben und in die Verordnung des ETH-Rates über den Schutz von Personendaten des Personals im ETH-Bereich (PDV-ETH, SR 172.220.113.42) überführt.

2. Abschnitt: Beschwerden

Art. 62 Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren (Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz)

Vgl. Auszug aus dem ETH-Gesetz vom 4. Oktober 1991, Artikel 37 im Anhang S. 77.

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

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

Art. 63 Verjährung (Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts[26].

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 65a 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.

Für Ansprüche , die vor Inkrafttreten der Änderung der PVO-ETH per 1. Oktober 2020 entstanden sind, gilt weiterhin das bisherige Recht. Die neuen Regelungen rund um den Artikel 36 gelten ab 1. Oktober 2020.

[26] SR 220

	Kommentar
Art. 65b Übergangsbestimmung zur Änderung vom 22. September 2021 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2022 das 59. Altersjahr vollendet haben und sich spätestens am 1. Januar 2025 vorzeitig pensionieren lassen, können die Überbrückungsrente nach bisheriger Regelung in Anspruch nehmen.	
4. Abschnitt: Inkrafttreten	
Art. 66 Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.	

Anhang 1 (Art. 25 Abs. 1): Funktionsraster ETH-Bereich

Code	Funktionstypen	Funktionsstufen														
	Wissenschaftliche Funktionen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101	**Wiss. Assistenz**															
1011-06	Anforderungsprofil I						■									
102	**Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen**															
1021-07	Anforderungsprofil I							■								
1022-08	Anforderungsprofil II								■							
1023-09	Anforderungsprofil III									■						
1024-10	Anforderungsprofil IV										■					
103	**Leitende wiss. Mitarbeiter/innen**															
1031-10	Anforderungsprofil I										■					
1032-11	Anforderungsprofil II											■				
1033-12	Anforderungsprofil III												■			
1034-13	Anforderungsprofil IV													■		
111	**Wiss. Gruppenleitung**															
1111-09	Anforderungsprofil I									■						
1112-10	Anforderungsprofil II										■					
1113-11	Anforderungsprofil III											■				
112	**Wiss. Fachbereichsleitung**															
1121-11	Anforderungsprofil I											■				
1122-12	Anforderungsprofil II												■			
1123-13	Anforderungsprofil III													■		
	Support-Funktionen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
201 / 301	**Mitarbeitende/innen Support**															
2011 / 3011-01	Anforderungsprofil I	■														
2012 / 3012-02	Anforderungsprofil II		■													
2013 / 3013-03	Anforderungsprofil III			■												
202 / 302 / 402	**Sachbearbeitung Support**															
2021 / 3021 / 4021-03	Anforderungsprofil I			■												
2022 / 3022 / 4022-04	Anforderungsprofil II				■											
2023 / 3023 / 4023-05	Anforderungsprofil III					■										
203 / 303 / 403	**Fachspezialist/in I Support**															
2031 / 3031 / 4031-05	Anforderungsprofil I					■										
2032 / 3032 / 4031-06	Anforderungsprofil II						■									
2033 / 3033 / 4033-07	Anforderungsprofil III							■								
204 / 304 / 404	**Fachspezialist/in II Support**															
2041 / 3041 / 4041-07	Anforderungsprofil I							■								
2042 / 3042 / 4041-08	Anforderungsprofil II								■							
2043 / 3043 / 4043-09	Anforderungsprofil III									■						
2044 / 3044 / 4044-10	Anforderungsprofil IV										■					
501	**Gruppenleitung**															
5011-04	Anforderungsprofil I				■											
5012-05	Anforderungsprofil II					■										
5013-06	Anforderungsprofil III						■									
502	**Sachbereichsleitung**															
5021-06	Anforderungsprofil I						■									
5022-07	Anforderungsprofil II							■								
5023-08	Anforderungsprofil III								■							
5024-09	Anforderungsprofil IV									■						
503	**Fachbereichsleitung**															
5031-09	Anforderungsprofil I									■						
5032-10	Anforderungsprofil II										■					
5033-11	Anforderungsprofil III											■				
5034-12	Anforderungsprofil IV												■			
	Management- und Stabsfunktionen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
601	**Fachspezialisten/innen**															
6011-11	Anforderungsprofil I											■				
6012-12	Anforderungsprofil II												■			
6013-13	Anforderungsprofil III													■		
6014-14	Anforderungsprofil IV														■	
602	**Führungsfunktion**															
6021-11	Anforderungsprofil I											■				
6022-12	Anforderungsprofil II												■			
6023-13	Anforderungsprofil III													■		
6024-14	Anforderungsprofil IV														■	
603	**Führungsfunktion mit mehreren Fachbereichen**															
6031-13	Anforderungsprofil I													■		
6032-14	Anforderungsprofil II														■	
6033-15	Anforderungsprofil III															■

Hauptnummer Raster	Profil-Nummer	Profil-Bezeichnung	FS
101	1011-06	Wiss. Assistenz	6
102	1021-07	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen	7
	1022-08	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen	8
	1023-09	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen	9
	1024-10	Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen	10
103	1031-10	Leitende wiss. Mitarbeiter/innen	10
	1032-11	Leitende wiss. Mitarbeiter/innen	11
	1033-12	Leitende wiss. Mitarbeiter/innen	12
	1034-13	Leitende wiss. Mitarbeiter/innen	13
111	1111-09	Wiss. Gruppenleitung	9
	1112-10	Wiss. Gruppenleitung	10
	1113-11	Wiss. Gruppenleitung	11
112	1121-11	Wiss. Fachbereichsleitung	11
	1122-12	Wiss. Fachbereichsleitung	12
	1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung	13
201	2011-01	Admin. Mitarbeiter/innen	1
	2012-02	Anforderungsprofil I	2
	2013-03	Anforderungsprofil II	3
202	2021-03	Admin. Sachbearbeitung	3
	2022-04	Admin. Sachbearbeitung	4
	2023-05	Admin. Sachbearbeitung	5
203	2031-05	Admin. Fachspezialist/in I	5
	2032-06	Admin. Fachspezialist/in I	6
	2033-07	Admin. Fachspezialist/in I	7
204	2041-07	Admin. Fachspezialist/in II	7
	2042-08	Admin. Fachspezialist/in II	8
	2043-09	Admin. Fachspezialist/in II	9
	2044-10	Admin. Fachspezialist/in II	10
301	3011-01	Tech. Mitarbeiter/innen	1
	3012-02	Tech. Mitarbeiter/innen	2
	3013-03	Tech. Mitarbeiter/innen	3
302	3021-03	Tech. Sachbearbeitung	3
	3022-04	Tech. Sachbearbeitung	4
	3023-05	Tech. Sachbearbeitung	5
303	3031-05	Tech. Fachspezialist/in I	5
	3032-06	Tech. Fachspezialist/in I	6
	3033-07	Tech. Fachspezialist/in I	7
304	3041-07	Tech. Fachspezialist/in II	7
	3042-08	Tech. Fachspezialist/in II	8
	3043-09	Tech. Fachspezialist/in II	9
	3044-10	Tech. Fachspezialist/in II	10

Hauptnummer Raster	Profil-Nummer	Profil-Bezeichnung	FS
402	4021-03	IT-Support (1-Level)	3
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5
403	4031-05	«Anspr. IT-Support» (2-Level) / Programmierung	5
	4032-06	«Anspr. IT-Support» (2-Level) / Programmierung	6
	4033-07	«Anspr. IT-Support» (2-Level) / Programmierung	7
404	4041-07	System-Spezialist/in (3-Level) / Software Engineering	7
	4042-08	System-Spezialist/in (3-Level) / Software Engineering	8
	4043-09	System-Spezialist/in (3-Level) / Software Engineering	9
	4044-10	System-Spezialist/in (3-Level) / Software Engineering	10
501	5011-04	Gruppenleitung	4
	5012-05	Gruppenleitung	5
	5013-06	Gruppenleitung	6
502	5021-06	Sachbereichsleitung	6
	5022-07	Sachbereichsleitung	7
	5023-08	Sachbereichsleitung	8
	5024-09	Sachbereichsleitung	9
503	5031-09	Fachbereichsleitung	9
	5032-10	Fachbereichsleitung	10
	5033-11	Fachbereichsleitung	11
	5034-12	Fachbereichsleitung	12
601	6011-11	Fachspezialisten	11
	6012-12	Fachspezialisten	12
	6013-13	Fachspezialisten	13
	6014-14	Fachspezialisten	14
602	6021-11	Führungsfunktion	11
	6022-12	Führungsfunktion	12
	6023-13	Führungsfunktion	13
	6024-14	Führungsfunktion	14
603	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15

Anhang 2: Lohnskalen ETH-Bereich 2025

Lohnskalen nach Funktionsstufen, Erfahrungsjahren und Lage im Lohnband aufgrund der Beurteilung

Legende FS = Funktionsstufe; Beurteilungsbuchstaben nach PVO-ETH A–E / nach ETH Zürich A++–C
Nutzbare Erfahrung = Anzahl nutzbare Erfahrungsjahre (max. 15)

FS		Nutzbare Erfahrung															
1		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	66'212	67'536	68'860	70'184	71'508	72'833	73'826	74'819	75'812	76'805	77'799	78'461	79'123	79'785	80'447	81'109
B	A+	61'893	63'131	64'369	65'607	66'845	68'083	69'011	69'939	70'868	71'796	72'725	73'344	73'963	74'582	75'200	75'819
C	A	57'575	58'727	59'878	61'030	62'181	63'333	64'196	65'060	65'924	66'787	67'651	68'227	68'802	69'378	69'954	70'530
D	B	53'257	54'322	55'387	56'453	57'518	58'583	59'382	60'180	60'979	61'778	62'577	63'110	63'642	64'175	64'707	65'240
E	C	48'939	49'918	50'896	51'875	52'854	53'833	54'567	55'301	56'035	56'769	57'503	57'993	58'482	58'971	59'461	59'950
2		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	71'673	73'106	74'540	75'973	77'406	78'840	79'915	80'990	82'065	83'140	84'215	84'932	85'649	86'366	87'082	87'799
B	A+	66'998	68'338	69'678	71'018	72'358	73'698	74'703	75'708	76'713	77'718	78'723	79'393	80'063	80'733	81'403	82'073
C	A	62'324	63'571	64'817	66'063	67'310	68'556	69'491	70'426	71'361	72'296	73'231	73'854	74'477	75'100	75'724	76'347
D	B	57'650	58'803	59'956	61'109	62'262	63'415	64'279	65'144	66'009	66'874	67'738	68'315	68'891	69'468	70'044	70'621
E	C	52'975	54'035	55'094	56'154	57'213	58'273	59'068	59'862	60'657	61'451	62'246	62'776	63'306	63'835	64'365	64'895
3		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	77'623	79'175	80'728	82'280	83'833	85'385	86'549	87'714	88'878	90'042	91'207	91'983	92'759	93'535	94'312	95'088
B	A+	72'560	74'012	75'463	76'914	78'365	79'816	80'905	81'993	83'082	84'170	85'258	85'984	86'710	87'435	88'161	88'887
C	A	67'498	68'848	70'198	71'548	72'898	74'248	75'260	76'273	77'285	78'298	79'310	79'985	80'660	81'335	82'010	82'685
D	B	62'436	63'684	64'933	66'182	67'431	68'679	69'616	70'552	71'489	72'425	73'362	73'986	74'611	75'235	75'859	76'484
E	C	57'373	58'521	59'668	60'816	61'963	63'111	63'971	64'832	65'692	66'553	67'414	67'987	68'561	69'135	69'709	70'282
4		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	84'104	85'786	87'468	89'150	90'832	92'514	93'776	95'037	96'299	97'560	98'822	99'663	100'504	101'345	102'186	103'027
B	A+	78'619	80'191	81'763	83'336	84'908	86'480	87'660	88'839	90'018	91'198	92'377	93'163	93'949	94'735	95'522	96'308
C	A	73'134	74'596	76'059	77'522	78'984	80'447	81'544	82'641	83'738	84'835	85'932	86'663	87'395	88'126	88'857	89'589
D	B	67'649	69'002	70'354	71'707	73'060	74'413	75'428	76'443	77'458	78'472	79'487	80'164	80'840	81'517	82'193	82'869
E	C	62'164	63'407	64'650	65'893	67'137	68'380	69'312	70'245	71'177	72'110	73'042	73'664	74'285	74'907	75'529	76'150
5		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	91'168	92'991	94'815	96'638	98'461	100'285	101'652	103'020	104'387	105'755	107'122	108'034	108'946	109'857	110'769	111'681
B	A+	85'222	86'927	88'631	90'336	92'040	93'744	95'023	96'301	97'579	98'858	100'136	100'988	101'841	102'693	103'545	104'397
C	A	79'276	80'862	82'448	84'033	85'619	87'204	88'393	89'582	90'772	91'961	93'150	93'943	94'735	95'528	96'321	97'114
D	B	73'331	74'797	76'264	77'731	79'197	80'664	81'764	82'864	83'964	85'064	86'164	86'897	87'630	88'364	89'097	89'830
E	C	67'385	68'733	70'080	71'428	72'776	74'123	75'134	76'145	77'156	78'167	79'177	79'851	80'525	81'199	81'873	82'547

FS		Nutzbare Erfahrung															
6		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	99'055	101'036	103'017	104'998	106'979	108'960	110'446	111'932	113'418	114'903	116'389	117'380	118'370	119'361	120'351	121'342
B	A+	92'595	94'446	96'298	98'150	100'002	101'854	103'243	104'632	106'021	107'410	108'799	109'725	110'651	111'576	112'502	113'428
C	A	86'135	87'857	89'580	91'303	93'025	94'748	96'040	97'332	98'624	99'916	101'208	102'069	102'931	103'792	104'653	105'515
D	B	79'674	81'268	82'861	84'455	86'048	87'642	88'837	90'032	91'227	92'422	93'617	94'414	95'211	96'008	96'804	97'601
E	C	73'214	74'679	76'143	77'607	79'071	80'536	81'634	82'732	83'830	84'929	86'027	86'759	87'491	88'223	88'955	89'688

7		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	108'068	110'229	112'391	114'552	116'714	118'875	120'496	122'117	123'738	125'359	126'980	128'061	129'141	130'222	131'303	132'383
B	A+	101'020	103'041	105'061	107'081	109'102	111'122	112'638	114'153	115'668	117'183	118'699	119'709	120'719	121'729	122'740	123'750
C	A	93'972	95'852	97'731	99'611	101'490	103'370	104'779	106'189	107'598	109'008	110'417	111'357	112'297	113'237	114'176	115'116
D	B	86'924	88'663	90'401	92'140	93'878	95'617	96'921	98'225	99'528	100'832	102'136	103'005	103'875	104'744	105'613	106'482
E	C	79'876	81'474	83'071	84'669	86'267	87'864	89'062	90'260	91'459	92'657	93'855	94'654	95'452	96'251	97'050	97'849

8		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	118'606	120'978	123'350	125'722	128'094	130'466	132'245	134'024	135'803	137'582	139'362	140'548	141'734	142'920	144'106	145'292
B	A+	110'870	113'088	115'305	117'523	119'740	121'957	123'621	125'284	126'947	128'610	130'273	131'381	132'490	133'599	134'708	135'816
C	A	103'135	105'198	107'261	109'323	111'386	113'449	114'996	116'543	118'090	119'637	121'184	122'215	123'247	124'278	125'309	126'341
D	B	95'400	97'308	99'216	101'124	103'032	104'940	106'371	107'802	109'233	110'664	112'095	113'049	114'003	114'957	115'911	116'865
E	C	87'665	89'418	91'172	92'925	94'678	96'431	97'746	99'061	100'376	101'691	103'006	103'883	104'760	105'636	106'513	107'390

9		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	131'177	133'800	136'424	139'047	141'671	144'295	146'262	148'230	150'197	152'165	154'133	155'445	156'756	158'068	159'380	160'692
B	A+	122'622	125'074	127'527	129'979	132'432	134'884	136'723	138'563	140'402	142'241	144'081	145'307	146'533	147'759	148'986	150'212
C	A	114'067	116'348	118'630	120'911	123'192	125'474	127'185	128'896	130'607	132'318	134'029	135'169	136'310	137'451	138'591	139'732
D	B	105'512	107'622	109'732	111'843	113'953	116'063	117'646	119'228	120'811	122'394	123'976	125'032	126'087	127'142	128'197	129'252
E	C	96'957	98'896	100'835	102'774	104'713	106'652	108'107	109'561	111'016	112'470	113'924	114'894	115'863	116'833	117'803	118'772

10		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	146'853	149'790	152'727	155'664	158'601	161'538	163'741	165'944	168'147	170'350	172'552	174'021	175'489	176'958	178'427	179'895
B	A+	137'276	140'021	142'767	145'512	148'258	151'003	153'062	155'122	157'181	159'240	161'299	162'672	164'045	165'417	166'790	168'163
C	A	127'698	130'252	132'806	135'360	137'914	140'468	142'384	144'299	146'215	148'130	150'046	151'323	152'600	153'877	155'154	156'430
D	B	118'121	120'483	122'846	125'208	127'571	129'933	131'705	133'477	135'249	137'020	138'792	139'973	141'155	142'336	143'517	144'698
E	C	108'544	110'714	112'885	115'056	117'227	119'398	121'026	122'654	124'282	125'911	127'539	128'624	129'710	130'795	131'880	132'966

11		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	167'118	170'460	173'803	177'145	180'488	183'830	186'337	188'843	191'350	193'857	196'364	198'035	199'706	201'377	203'048	204'720
B	A+	156'219	159'343	162'468	165'592	168'717	171'841	174'184	176'528	178'871	181'214	183'557	185'120	186'682	188'244	189'806	191'368
C	A	145'320	148'226	151'133	154'039	156'946	159'852	162'032	164'212	166'391	168'571	170'751	172'204	173'657	175'111	176'564	178'017
D	B	134'421	137'109	139'798	142'486	145'175	147'863	149'879	151'896	153'912	155'928	157'945	159'289	160'633	161'977	163'322	164'666
E	C	123'522	125'992	128'463	130'933	133'404	135'874	137'727	139'580	141'433	143'286	145'138	146'374	147'609	148'844	150'079	151'315

FS		Nutzbare Erfahrung															
12		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	194'108	197'991	201'873	205'755	209'637	213'519	216'431	219'342	222'254	225'166	228'077	230'018	231'959	233'901	235'842	237'783
B	A+	181'449	185'078	188'707	192'336	195'965	199'594	202'316	205'037	207'759	210'481	213'203	215'017	216'832	218'646	220'461	222'275
C	A	168'790	172'166	175'541	178'917	182'293	185'669	188'201	190'733	193'264	195'796	198'328	200'016	201'704	203'392	205'080	206'768
D	B	156'131	159'253	162'376	165'498	168'621	171'744	174'086	176'428	178'770	181'112	183'453	185'015	186'576	188'137	189'699	191'260
E	C	143'471	146'341	149'210	152'080	154'949	157'819	159'971	162'123	164'275	166'427	168'579	170'014	171'448	172'883	174'318	175'752

13		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	230'989	235'608	240'228	244'848	249'468	254'088	257'552	261'017	264'482	267'947	271'412	273'722	276'031	278'341	280'651	282'961
B	A+	215'924	220'243	224'561	228'880	233'198	237'517	240'755	243'994	247'233	250'472	253'711	255'870	258'029	260'189	262'348	264'507
C	A	200'860	204'877	208'894	212'911	216'928	220'946	223'959	226'971	229'984	232'997	236'010	238'019	240'027	242'036	244'045	246'053
D	B	185'795	189'511	193'227	196'943	200'659	204'375	207'162	209'949	212'736	215'522	218'309	220'167	222'025	223'883	225'741	227'599
E	C	170'731	174'145	177'560	180'975	184'389	187'804	190'365	192'926	195'487	198'048	200'609	202'316	204'023	205'731	207'438	209'145

14		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	282'614	288'267	293'919	299'571	305'224	310'876	315'115	319'354	323'594	327'833	332'072	334'898	337'724	340'550	343'377	346'203
B	A+	264'183	269'467	274'750	280'034	285'318	290'601	294'564	298'527	302'490	306'452	310'415	313'057	315'699	318'341	320'982	323'624
C	A	245'752	250'667	255'582	260'497	265'412	270'327	274'013	277'699	281'386	285'072	288'758	291'216	293'673	296'131	298'588	301'046
D	B	227'320	231'867	236'413	240'960	245'506	250'052	253'462	256'872	260'282	263'692	267'101	269'375	271'648	273'921	276'194	278'467
E	C	208'889	213'067	217'245	221'422	225'600	229'778	232'911	236'045	239'178	242'311	245'445	247'533	249'622	251'711	253'800	255'889

Anhang 3 (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) CHF 47'040

2. **Postdoktorandinnen und Postdoktoranden**
   (bei vollem Beschäftigungsgrad) CHF 80'000

3. **Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**[27]
   (bei vollem Beschäftigungsgrad)
   a) ohne Promotion CHF 40'000
   b) mit Promotion CHF 68'630

[27] Die Kategorie «Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» umfasst: diplomierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Promotion anstreben; promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bedingungen der Kategorie «Postdocs» bezüglich Anstellungsdauer und Zeitfenster nicht erfüllen; technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Hilfskräfte.

Anhang 5 (Art 42a): Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Alter bei Rücktritt	Standardplan (Funktionstufen)			Kaderplan 1 (Funktionsstufen)	Kaderplan 2 (Funktionsstufen)
	1 bis 3	4 bis 6	7 bis 9	10 bis 12	13 bis 15
62 Jahre	80%	60%	45%	40%	40%
63 Jahre	85%	65%	50%	45%	45%
64 Jahre	90%	70%	55%	50%	50%

Funktionen, bei welchen ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente vorgesehen ist (Funktionenliste ETH-Bereich)

Code	Funktionstypen	Beispiel	Spezielle Belastung gemäss PVO Art. 42a Abs. 3
101	**Wiss. Assistenz**		
1011-06	Anforderungsprofil I		a, b, c, d
102	**Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende**	Wissenschaftler/in mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben a, b, c, d, die eigenverantwortlich und mehrmals pro Woche ausgeführt werden.
1021-07	Anforderungsprofil I		a, b, c, d
1022-08	Anforderungsprofil II		a, b, c, d
1023-09	Anforderungsprofil III		a, b, c, d
1024-10	Anforderungsprofil IV		a, b, c, d
301	**Tech. Mitarbeitende**	Reinigungspersonal, Umzugspersonal und technisches Personal mit physisch stark belastenden oder unfallgefährlichen Tätigkeiten	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben a, b, c, d, g, die eigenverantwortlich und mehrmals pro Woche ausgeführt werden.
3011-01	Anforderungsprofil I		a, b, c, d, g
3012-02	Anforderungsprofil II		a, b, c, d, g
3013-03	Anforderungsprofil III		a, b, c, d, g
302	**Tech. Sachbearbeitung**	Reinigungspersonal, Umzugspersonal und technisches Personal mit physisch stark belastenden oder unfallgefährlichen Tätigkeiten	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben c, d, g, die eigenverantwortlich und mehrmals pro Woche ausgeführt werden.
3021-03	Anforderungsprofil I		c, d, g
3022-04	Anforderungsprofil II		c, d, g
3023-05	Anforderungsprofil III		c, d, g
303	**Tech. Fachspezialist I**	Reinigungspersonal, Umzugspersonal und technisches Personal mit physisch stark belastenden oder unfallgefährlichen Tätigkeiten	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben c, d, g, die eigenverantwortlich und mehrmals pro Woche ausgeführt werden.
3031-05	Anforderungsprofil I		c, d, g
3032-06	Anforderungsprofil II		c, d, g
3033-07	Anforderungsprofil III		c, d, g
304	**Tech. Fachspezialist II**	Laborant/in mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben a, b, c, d, g, die eigenverantwortlich und mehrmals pro Woche ausgeführt werden.
3041-07	Anforderungsprofil I		a, b, c, d, g
3042-08	Anforderungsprofil II		a, b, c, d, g
3043-09	Anforderungsprofil III		a, b, c, d, g
3044-10	Anforderungsprofil IV		a, b, c, d, g

Code	Funktionstypen	Beispiel	Spezielle Belastung gemäss PVO Art. 42a Abs. 3
403	**IT-Support (2-Level) / Programmierung**	Testet und führt neue Hard- und Software-Komponenten ein. Analysiert Prozesse und hilft bei der Implementierung von Applikationen mit. Stellt 2nd Level-Support sicher.	Tätigkeiten mit Belastungen nach Buchstaben e, f, g.
4031-05	Anforderungsprofil I		e, f, g
4032-06	Anforderungsprofil II		e, f, g
4033-07	Anforderungsprofil III		e, f, g

Belastungskategorien gemäss Art. 42a Abs. 3 PVO-ETH	Belastungsart
a) Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologischen Einflüssen	Lärm, Erschütterungen; Exposition zu Strahlung, Viren, Bakterien, Mikroorganismen, Giftstoffen, gesundheitsgefährdenden Chemikalien
b) Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung	Hitze, Kälte, unter Lärm arbeiten, Dunkelheit, hohe Helligkeit, fehlender Kontrast
c) Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat	Häufiges Heben von Lasten >=25 kg Tragen schwerer Arbeitsausrüstung
d) Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr	Exposition zu Säuren, Basen, Viren, Bakterien, Pilzen, Sporen, giftigen Chemikalien, Giften, Hormonen, Feuer, Pressen, Schneidmaschinen
e) repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten	Arbeit mit Versuchstieren, Behandlung von Krebskranken
f) hoher Leistungsdruck, häufige Anpassung an neue Technologien	Hoher Leistungs- und Erwartungsdruck, Notwendigkeit der permanenten Anpassung an neueste Technologien und Techniken
g) belastende Arbeitszeiten	Regelmässig angeordnete Schichtarbeit, Nachtarbeit, unregelmässige Arbeitszeiten, lange Anwesenheitszeiten, Wochenendarbeit, wenig Einflussmöglichkeit auf Schichtpläne, Pausen

Für alle Institutionen des ETH-Bereichs gilt die gleiche Funktionenliste. Sie basiert auf den im Jahr 2018 überarbeiteten Funktionsprofilen. Alle Funktionen können eine oder mehr Belastungen beinhalten. Die Liste umfasst Funktionen, die regelmässig mit mindestens drei Arten von Belastungen verbunden sein können, die unter Art. 42a Abs. 3 PVO-ETH aufgeführt sind.

Auszug aus der Verordnung über den Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Verordnung ETH-Bereich) vom 19. November 2003*

Art. 7a Nebenbeschäftigungen

1 Für die Ausübung entgeltlicher Nebenbeschäftigungen durch die Schulpräsidenten und -präsidentinnen der ETH sowie die Direktoren und Direktorinnen der Forschungsanstalten gilt Artikel 11 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003.

2 Die vorgesehene Ausübung unentgeltlicher Nebenbeschäftigungen ist dem ETH-Rat zu melden, wenn diese:

a. die Leistungsfähigkeit im Sinne von Artikel 11 Absatz 3 der Kaderlohnverordnung vermindern würden;

b. zu Interessenkonflikten nach Artikel 11 Absatz 4 der Kaderlohnverordnung führen könnten.

3 Zu melden ist auch die vorgesehene Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die den Ruf des ETH-Bereichs beeinträchtigen könnten.

4 Der ETH-Rat kann die Ausübung meldepflichtiger Nebenbeschäftigungen untersagen oder mit Auflagen und Bedingungen verknüpfen; vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss Artikel 11 Absatz 2 der Kaderlohnverordnung.

5 Soweit gemäss Artikel 11 Absatz 5 der Kaderlohnverordnung das Einkommen aus Nebenbeschäftigungen abzuliefern ist, erfolgt die Ablieferung an diejenige ETH oder Forschungsanstalt, der die betroffene Person angehört.

6 Der Bundesrat entscheidet auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Verzicht auf Ablieferung des Einkommens aus Nebenbeschäftigungen.

7 Der ETH-Rat kann Weisungen zum Meldeverfahren und zur Kontrolle über die Einhaltung der Bestimmungen über die Nebenbeschäftigungen erlassen.

* SR 414.110.3

Auszug aus der Verordnung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung) vom 19. Dezember 2003*

Art. 11 Nebenbeschäftigungen

1 Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere:

a. die Ausübung eines politischen Mandates;

b. die Mitgliedschaft in obersten Leitungsorganen anderer Unternehmen und Anstalten des öffentlichen oder privaten Rechts;

c. die Ausübung einer Beratungstätigkeit.

2 Die Mitglieder des obersten Kaders melden die vorgesehene Übernahme entgeltlicher Nebenbeschäftigungen nach Absatz 1 der vorgesetzten Stelle. Stellt das oberste Leitungsorgan fest, dass die Nebenbeschäftigung die Leistungsfähigkeit im Sinne von Absatz 3 vermindern würde oder zu Interessenkonflikten nach Absatz 4 führen könnte, so leitet es die Meldung an das zuständige Departement weiter. Dieses beurteilt, ob eine Zustimmung des Bundesrats erforderlich ist.

3 Die Leistungsfähigkeit gilt als vermindert, wenn die gesamte zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und die Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als 10 Prozent übersteigt. Das oberste Leitungsorgan kann einschränkende Bestimmungen erlassen.

4 Die Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen ist näher zu prüfen, wenn diese in derselben oder einer verwandten Branche ausgeübt werden oder zu einer direkten Geschäftsbeziehung oder Beteiligung führen können.

5 Das Einkommen aus Nebenbeschäftigungen, das 30 Prozent der Entlöhnung übersteigt, ist dem Arbeitgeber abzuliefern. Ist eine Nebenbeschäftigung durch ein wesentliches Interesse des Arbeitgebers begründet, so kann er auf die Ablieferung ganz oder teilweise verzichten.

* SR 172.220.12

Auszug aus dem Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz) vom vom 4. Oktober 1991*

Art. 37 Rechtsschutz

1 Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

2 Der ETH-Rat, die ETH und die Forschungsanstalten sind berechtigt, gegen Beschwerdeentscheide Beschwerde zu führen, wenn sie in der gleichen Sache als erste Instanz verfügt haben. Die Hochschulversammlungen sind zur Beschwerde gegen Verfügungen über Gegenstände der Mitwirkung berechtigt.

2bis Den ETH und den Forschungsanstalten steht kein Beschwerderecht zu gegen Entscheide des ETH-Rates nach den Artikeln 25 Absatz 1 Buchstabe e und 33a Absatz 3.

3 Gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten kann bei der ETH-Beschwerdekommission Beschwerde geführt werden. Ausgenommen sind Verfügungen, die sich auf das Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958 stützen.

4 Mit der Beschwerde gegen Verfügungen über das Ergebnis von Prüfungen und Promotionen kann die Unangemessenheit nicht gerügt werden.

* SR 414.110

Inhalt

Bundespersonalgesetz (BPG)

Allgemeine Bestimmungen	80
Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses	84
Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	86
Datenbearbeitung	91
Massnahmen zu Gunsten des Personals	94
Berufliche Vorsorge	96
Mitwirkung und Sozialpartnerschaft	101
Verfahren	102
Ausführungsbestimmungen	104
Schlussbestimmungen	105

Bundespersonalgesetz (BPG)

vom 24. März 2000 (Stand am 1. Januar 2024)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 173 Absatz 2 der Bundesverfassung[1],
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998[2],
beschliesst:

SR 172.220.1, AS 2001 894
[1] SR 101
[2] BBl 1999 1597

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals.

Art. 2 Geltungsbereich

[1] Dieses Gesetz gilt für das Personal:

a. der Bundesverwaltung nach Artikel 2 Absätze 1 und 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997[3] (RVOG);

b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsgesetz vom 13. Dezember 2002[4];

c. ...

d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998[5] über die Schweizerischen Bundesbahnen;

e. der dezentralisierten Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 Absatz 3 RVOG, sofern die spezialgesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen;

f. des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesstrafgerichts und des Bundespatentgerichts, soweit das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005[6], das Strafbehördenorganisationsgesetz vom 19. März 2010[7] und das Patentgerichtsgesetz vom 20. März 2009[8] nichts anderes vorsehen;

g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005[9];

h. des Sekretariats der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft,

i. der Bundesanwaltschaft nach Artikel 22 Absatz 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010[10];

j. der eidgenössischen Schätzungskommissionen, das hauptamtlich tätig ist (Kommissionsmitglieder und Personal der ständigen Sekretariate).

[2] Es gilt nicht:

a. für die von der Bundesversammlung nach Artikel 168 der Bundesverfassung gewählten Personen;

b. für die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002[11] unterstehen;

c. für das im Ausland rekrutierte und eingesetzte Personal;

d. für das Personal der Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts ausserhalb der Bundesverwaltung, die mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, mit Ausnahme der Schweizerischen Bundesbahnen.

[3] SR 172.010
[4] SR 171.10
[5] SR 742.31
[6] SR 173.32
[7] SR 173.71
[8] SR 173.41
[9] SR 173.110
[10] SR 173.71
[11] SR 412.10

Art. 3 Arbeitgeber

1 Arbeitgeber nach diesem Gesetz sind:

a. der Bundesrat als oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung;

b. die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste;

c. ...

d. die Schweizerischen Bundesbahnen;

e. das Bundesgericht;

f. die Bundesanwaltschaft;

g. die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.

2 Die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.

3 Das Bundesverwaltungsgericht, das Bundesstrafgericht und das Bundespatentgericht gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen die einschlägigen Gesetze oder der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse übertragen.

Art. 4 Personalpolitik

1 Die Ausführungsbestimmungen (Art. 37 und 38), die Arbeitsverträge (Art. 8) sowie die Massnahmen und Entscheide sind so auszugestalten, dass sie zur Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt und zur Erreichung der in den Absätzen 2 und 3 genannten Ziele beitragen.

2 Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;

b. zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Aus- und Weiterbildung und zur Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;

c. zur Kaderförderung und Managemententwicklung;

d. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;

e. zur Sicherstellung der Vertretung der Sprachgemeinschaften im Personal entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung;

e^bis^ zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen, insbesondere zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache beim höheren Kader;

f. für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;

g. zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals;

h. zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;

i. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;

j. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;

k. zu einer umfassenden Information ihres Personals.

3 Sie sorgen für die Verhinderung von Willkür im Arbeitsverhältnis und führen ein Beurteilungssystem ein, das auf Mitarbeitergesprächen aufbaut; dieses bildet die Grundlage für eine leistungsgerechte Entlöhnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.

Art. 5 Koordination und Controlling

1 Der Bundesrat koordiniert und steuert die Umsetzung der Personalpolitik. Er überprüft periodisch, ob die Ziele dieses Gesetzes erreicht werden; er erstattet der Bundesversammlung darüber Bericht und beantragt ihr rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen. Er vereinbart mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen Form und Inhalt der Berichterstattung.

2 Er sorgt dafür, dass die Arbeitgeber ein geeignetes Controlling-System anwenden.

Art. 6 Anwendbares Recht

1 Das Personal steht in den von der Bundesverfassung und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten.

2 Soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts[12] (OR).

3 Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der Bestimmungen nach Absatz 2 durch Ausführungsbestimmungen (Art. 37), insbesondere den Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38), und den Arbeitsvertrag (Art. 8) näher geregelt.

4 Bei Widersprüchen zwischen den Ausführungsbestimmungen beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar.

5 Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

6 Die Arbeitgeber können in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.

7 Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des dem OR unterstellten Personals sind die zivilen Gerichte zuständig.

[12] SR 220

Art. 6a Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes

1 Der Bundesrat erlässt Grundsätze über:

a. den Lohn (einschliesslich Nebenleistungen) des obersten Kaders sowie desjenigen Personals, das in vergleichbarer Höhe entlöhnt wird:

1. der Schweizerischen Bundesbahnen SBB;
2. von andern Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten diesem Gesetz unterstehen;

b. das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) der Mitglieder des Verwaltungsrates oder eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a;

c. die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im Verwaltungsrat oder in einem vergleichbaren obersten Leitungsorgan von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a.

2 Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge und über Abgangsentschädigungen.

3 Er erlässt Grundsätze über Nebenbeschäftigungen von Personen nach Absatz 1 Buchstabe a. Entgeltliche Nebenbeschäftigungen, welche die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen oder der Anstalt vermindern oder zu einem Konflikt mit deren Interessen führen können, bedürfen der Zustimmung des Bundesrates. Dieser regelt die Pflicht zur Ablieferung der daraus resultierenden Einnahmen.

4 Die Gesamtsumme der ausgerichteten Löhne beziehungsweise Honorare (einschliesslich Nebenleistungen) der Personen nach Absatz 1 sowie die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich. Für die vorsitzende Person der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates beziehungsweise die vorsitzende Person eines vergleichbaren obersten Leitungsorgans wird der Lohn beziehungsweise das Honorar (einschliesslich Nebenleistungen) jeweils individuell ausgewiesen.

5 Die Grundsätze nach den Absätzen 1–4 gelten auch für Unternehmen, welche von Unternehmen und Anstalten, die diesem Gesetz unterstellt sind, kapital- und stimmenmässig beherrscht werden und ihren Sitz in der Schweiz haben.

6 Der Bundesrat sorgt dafür, dass die Grundsätze nach den Absätzen 1–5 für alle privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss angewendet werden, die der Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht und die ihren Sitz in der Schweiz haben. Ausgenommen sind Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind. Für diese gelten die Artikel 663b^{bis} und 663c Absatz 3 des Obligationenrechts.

Art. 7 Ausschreibung

Offene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausnahmen.

2. Abschnitt: Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 8 Entstehung und Anstellungsbedingungen

1 Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrags.

2 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Probezeit. Sie können für Spezialfunktionen eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vorsehen.

3 Wenn dies für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist, regelt der Bundesrat durch Verordnung:

a. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen mit Schweizer Bürgerrecht zugänglich sind;

b. welche Arbeitsverhältnisse nur Personen zugänglich sind, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen.

Art. 9 Dauer

1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden; dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet.

2 Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

Art. 10 Beendigung

1 Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946[13] über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).

2 Die Ausführungsbestimmungen können:

a. für bestimmte Personalkategorien einen Altersrücktritt vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG festlegen;

b. die Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen.

3 Der Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen:

a. Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;

b. Mängeln in der Leistung oder im Verhalten;

c. mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;

d. mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;

[13] SR 831.10

e. schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann;

f. Wegfalls einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

4 Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

Art. 11 [Aufgehoben]

Art. 12 Kündigungsfristen

1 Die Frist für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt nach Ablauf der Probezeit höchstens sechs Monate.

2 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Kündigungsfristen.

Art. 13 Formvorschriften

Die Verlängerung, die Befristung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jede Änderung des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

Art. 14 Auf Amtsdauer gewählte Personen

1 Für Personen, die auf Amtsdauer gewählt werden, gelten die spezialgesetzlichen Regelungen und die gestützt darauf erlassenen Ausführungsbestimmungen.

2 Fehlen spezialgesetzliche Regelungen, so gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes unter Vorbehalt der folgenden Abweichungen:

a. Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet, die der Zustimmung der gewählten Person bedarf.

b. Die Vorschriften dieses Gesetzes und des OR[14] über die ordentliche Kündigung sind nicht anwendbar.

c. Die Wahlbehörde kann von einer Wiederwahl absehen, wenn dafür sachlich hinrechende Gründe vorliegen; verfügt sie nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer die Nichtwiederwahl, so gilt die betreffende Person als wiedergewählt; im Beschwerdeverfahren sind Artikel 34b Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2 sowie Artikel 34c Absatz 1 Buchstaben a, b und d und Absatz 2 anwendbar.

d. Die gewählte Person kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf das Ende jedes Monats um Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachsuchen.

3 Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

[14] SR 220

3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 15 Lohn

1 Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

2 Der Bundesrat regelt Mindestlöhne.

3 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.

4 Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur oder an branchenspezifische Bedürfnisse anzupassen.

5 Sie können einzelne Anteile des Lohnes des im Ausland eingesetzten Personals an die Kaufkraft anpassen.

6 Die Beträge der maximal auszurichtenden Löhne (einschliesslich Nebenleistungen) der obersten Kaderfunktionen der Bundesverwaltung sowie die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich.

Art. 16 Teuerungsausgleich

1 Der Arbeitgeber richtet den Angestellten auf den Lohn oder einzelne Lohnanteile sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

2 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze.

3 Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, enthält dieser Bestimmungen über den Teuerungsausgleich. Können sich die Vertragsparteien nicht über dessen Umfang einigen, so legt ihn das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) fest.

Art. 17 Höchstarbeitszeit

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964[15] sinngemäss. Vorbehalten bleibt das Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971[16].

Art. 17a Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

1 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Arbeitszeit sowie die Ferien und den Urlaub; sie regeln ferner Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit.

2 Mehrarbeit und Überzeit werden nur abgegolten, wenn sie angeordnet oder nachträglich anerkannt wurden.

[15] SR 822.11
[16] SR 822.21

3 Ferientage verjähren gemäss Artikel 128 Ziffer 3 OR[17] innert fünf Jahren.

4 Der Bundesrat regelt die Mindestferien sowie den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption.

Art. 18 Weitere Leistungen des Arbeitgebers

1 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Ausrüstung des Personals mit den Geräten, den Dienstkleidern und dem Material, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

2 Sie regeln ferner den Ersatz der Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen.

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1 Der Arbeitgeber schöpft alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.

2 Kündigt der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden, so unterstützt er ihr berufliches Fortkommen.

3 Er richtet ihr eine Entschädigung aus, wenn:

a. sie in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;

b. das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat.

4 Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal oder bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen eine Entschädigung vorsehen.

5 Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

6 Die Ausführungsbestimmungen:

a. legen den Rahmen für die Entschädigungen fest;

b. regeln die Kürzung, Aufhebung oder Rückerstattung der Entschädigung, wenn die betroffene Person ein anderes Arbeitsverhältnis eingeht.

7 Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

Art. 20 Wahrung der Interessen der Arbeitgeber

1 Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren.

2 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Angestellten keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen.

[17] SR 220

Art. 20a Auszug aus dem Strafregister und dem Betreibungsregister

Die Arbeitgeber können von Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern sowie von Angestellten verlangen, dass sie einen Auszug aus dem Strafregister und aus dem Betreibungsregister vorlegen, sofern dies zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 20b Prüfung der Vertrauenswürdigkeit

1 Die Arbeitgeber nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstaben a, b und e–g sowie Absatz 3 können Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie Angestellte auf deren Vertrauenswürdigkeit hin prüfen lassen, wenn diese im Rahmen ihrer Funktion:

a. die Schweiz im Ausland regelmässig vertreten sollen und dabei das Ansehen des Bundes erheblich beeinträchtigen könnten;

b. in wesentlichen Finanz- oder Steuersachen Entscheide fällen oder Aufsichtsaufgaben wahrnehmen sollen und dabei die finanziellen Interessen des Bundes erheblich beeinträchtigen könnten;

c. Strafverfolgungs- oder polizeiliche Aufgaben wahrnehmen und dabei die öffentlichen Interessen des Bundes, insbesondere die Sicherheit der Bundesverwaltung, erheblich gefährden könnten.

2 Sie beschränken sich bei der Prüfung auf das erforderliche Mindestmass.

3 Die Vertrauenswürdigkeitsprüfungen werden von den Fachstellen nach Artikel 31 Absatz 2 des Informationssicherheitsgesetzes vom 18. Dezember 2020 (ISG)[18] durchgeführt. Das Verfahren richtet sich sinngemäss nach den entsprechenden Bestimmungen des ISG.

4 Werden die Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie die Angestellten gleichzeitig einer Personensicherheitsprüfung nach dem ISG unterzogen, so werden die beiden Verfahren vereinigt.

[18] SR 128

Art. 21 Verpflichtungen des Personals

1 Soweit es für die Aufgabenerfüllung notwendig ist, können die Ausführungsbestimmungen für das Personal die Verpflichtung vorsehen:

a. an einem bestimmten Ort zu wohnen und sich an andere Arbeitsorte versetzen zu lassen;

b. in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen; die Ausführungsbestimmungen können das Rechtsverhältnis abweichend von der Gesetzgebung über das Mietrecht regeln;

c. bestimmte Geräte, Arbeitskleider und Sicherheitsvorrichtungen zu verwenden;

c^bis sich in andere Funktionen beziehungsweise Arbeitsbereiche versetzen zu lassen, sofern das Personal einer Versetzungspflicht gemäss Buchstabe a untersteht;

d. sich an Massnahmen zu beteiligen, die nach einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zum Ziel haben.

2 Die Ausführungsbestimmungen können das Personal verpflichten, Einkommen aus Tätigkeiten zu Gunsten Dritter ganz oder teilweise dem Arbeitgeber abzuliefern, wenn es diese auf Grund des Arbeitsverhältnisses ausübt.

3 Das Personal darf weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschieht.

4 Dem Personal ist die Ausübung einer amtlichen Funktion für einen ausländischen Staat sowie die Annahme von Titeln und Orden ausländischer Behörden verboten.

Art. 22 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

1 Die Angestellten unterstehen dem Berufsgeheimnis, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis.

2 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Schweigepflicht in Ergänzung der Spezialgesetzgebung.

Art. 22a Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz

1 Die Angestellten sind verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen.

2 Vorbehalten bleiben Anzeigepflichten aus anderen Bundesgesetzen.

3 Die Anzeigepflicht entfällt für Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz 1, 168 und 169 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007[19] zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind.

[19] SR 312.0

4 Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

5 Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

Art. 23 Nebenbeschäftigung

Die Ausführungsbestimmungen können die Ausübung bestimmter Tätigkeiten und öffentlicher Ämter von einer Bewilligung abhängig machen, soweit sie die Erfüllung der Aufgaben zu beeinträchtigen vermögen.

Art. 24 Einschränkung von Rechten des Personals

1 Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben.

2 Aus den gleichen Gründen kann er:

a. die Niederlassungsfreiheit und die Wirtschaftsfreiheit über die im Gesetz vorgesehenen Einschränkungen hinaus beschränken;

b. dem Personal über den Arbeitsvertrag hinausgehende Pflichten auferlegen.

Art. 25 Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs

1 Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen.

2 Er kann insbesondere folgende Massnahmen treffen:

a. Unterstützungs- und Entwicklungsmassnahmen;

b. Verwarnung, Kürzung des Lohnes, Busse und Freistellung; sowie

c. Änderung des Aufgabenkreises, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

3 Soweit die Massnahmen den Arbeitsvertrag betreffen, vereinbart er sie schriftlich mit der angestellten Person. Bei Uneinigkeit richtet sich das Verfahren nach den Artikeln 34 und 36.

Art. 26 [Aufgehoben]

3a. Abschnitt: Datenbearbeitung

Art. 27 Personaladministration

1 Der Arbeitgeber bearbeitet in Papierform und in einem oder mehreren Informationssystemen Daten seiner Angestellten zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz, insbesondere für:

a. die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs;

b. die Sicherung des erforderlichen Personalbestands durch Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;

c. die Lohn- und Gehaltsabrechnung, das Anlegen von Personalakten, die Meldungen an die Sozialversicherungen;

d. das Fördern sowie den langfristigen Erhalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;

e. die Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;

f. die Planung, Steuerung und Kontrolle durch Datenanalysen, Vergleiche, Berichterstattung und Massnahmenplanung.

2 Er kann folgende für die Erfüllung seiner Aufgaben nach Absatz 1 notwendigen Daten seines Personals, einschliesslich besonders schützenswerter Personendaten und Persönlichkeitsprofile, bearbeiten:

a. Angaben zur Person;

b. Angaben zur gesundheitlichen Situation in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit;

c. Angaben zu Leistungen und Potenzial sowie zur persönlichen und beruflichen Entwicklung;

d. Daten, die im Rahmen der Mitwirkung beim Vollzug des Sozialversicherungsrechts erforderlich sind;

e. Verfahrensakten und Entscheide von Behörden in Verbindung mit der Arbeit.

3 Er ist verantwortlich für den Schutz und die Sicherheit der Daten.

4 Er darf Daten an Dritte weitergeben, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder die betroffene Person der Weitergabe schriftlich zugestimmt hat.

5 Er erlässt Ausführungsbestimmungen über:

a. die Architektur, die Organisation und den Betrieb des Informationssystems oder der Informationssysteme;

b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung;

c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;

d. die Datenkategorien nach Absatz 2;

e. den Schutz und die Sicherheit der Daten.

6 Er kann die Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Daten im Abrufverfahren vorsehen. Er erlässt dazu Ausführungsbestimmungen.

Art. 27a–27c [Aufgehoben]

Art. 27d Dossier der Personal- und Sozialberatung

1 Die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) bearbeitet in Papierform und in einem Informationssystem die Daten der Personen, die an sie gelangen (Klientinnen und Klienten), für:

a. die Beratung und Unterstützung der Klientinnen und Klienten in den Bereichen Arbeit, Soziales, Gesundheit und Finanzen;

b. den Entscheid über Leistungsgesuche nach der Verordnung vom 18. Dezember 2002[20] über den Unterstützungsfonds für das Bundespersonal;

c. die Mittelzuteilung für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in die Bundesverwaltung;

d. die Fallführung (Case Management).

2 Die PSB kann die folgenden für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen besonders schützenswerten Personendaten und Persönlichkeitsprofile der Klientinnen und Klienten bearbeiten:

a. private Situation;

b. gesundheitliche Situation;

c. Leistungsfähigkeit;

d. Grund und Grad der Invalidität.

3 Die Angestellten der PSB und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten Zugriff auf das Informationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

4 Die PSB kann den folgenden Personen und Stellen die in Absatz 2 genannten Personendaten und Persönlichkeitsprofile zugänglich machen, sofern sie diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen:

a. den direkten Vorgesetzen;

b. den Personaldiensten;

c. den zuständigen Stellen der IV, der SUVA und der Militärversicherung;

d. dem ärztlichen Dienst der Bundesverwaltung;

e. dem Eidgenössischen Personalamt im Rahmen der Mittelzuteilung für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen;

f. den Mitgliedern des Fondsrates des Unterstützungsfonds für das Bundespersonal.

5 Die PSB ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems.

6 Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;

b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;

c. die Berechtigungen zur Datenbearbeitung;

d. die Datenkataloge.

Art. 27e [Aufgehoben]

[20] SR 172.222.023

Art. 28 Gesundheitsdaten

1 Der zuständige ärztliche Dienst bearbeitet diejenigen besonders schützenswerten Personendaten über die Gesundheit, die notwendig sind für:

a. die Eignungsbeurteilung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Anstellung;

b. die Eignungsbeurteilung der Angestellten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses;

c. die Beurteilung der Invaliditäts- und Morbiditätsrisiken der Bewerberinnen und Bewerber bei der Anstellung für sicherheitsrelevante Funktionen.

1bis Er kann diese Daten in einem Informationssystem bearbeiten.

1ter Die Angestellten des ärztlichen Dienstes und die für den technischen Support verantwortlichen Dienststellen erhalten Zugriff auf das Informationssystem, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

1quater Der Bundesrat erlässt Ausführungsbestimmungen über:

a. die Organisation und den Betrieb des Informationssystems;

b. die Bearbeitung der Daten, insbesondere die Beschaffung, Aufbewahrung, Bekanntgabe, Archivierung und Vernichtung;

c. die Datenkataloge;

d. die technischen und organisatorischen Schutzmassnahmen zur Verhinderung der Bearbeitung von Personendaten durch unberechtigte Dritte.

2 Er darf den interessierten Stellen über die Schlussfolgerungen aus ärztlichen Feststellungen nur so weit Auskunft erteilen, als das für die Beurteilung der Anstellungs-, Versicherungs- oder Arbeitstauglichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern oder für die Stellungnahme zu Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

3 Im Übrigen darf er Gesundheitsdaten und medizinische Akten nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person weitergeben; wird die Zustimmung verweigert, so darf die Weitergabe nur mit Ermächtigung der in den Ausführungsbestimmungen zu bezeichnenden Stelle erfolgen.

4 Die Ermächtigung nach Absatz 3 wird verweigert, wenn:

a. die Person, über die Auskunft verlangt wird, ein überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung hat; oder

b. diese den Arbeitgeber in der Durchführung seiner Aufgaben wesentlich beeinträchtigen würde; oder

c. öffentliche Interessen es verlangen.

4. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals

Art. 29 Arbeitsverhinderung und Tod

1 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft.

2 Sie regeln die Leistungen an die Hinterbliebenen beim Tod der angestellten Person.

3 Sie regeln ferner die Anrechnung der Leistungen obligatorischer in- und ausländischer Sozialversicherungen an den Lohn und weitere Leistungen.

Art. 30 Eintritt in die Rechte des Personals

1 Gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, tritt der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Ereignisses bis zur Höhe seiner Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterbliebenen ein.

2 Ein Rückgriffsrecht steht dem Arbeitgeber gegen den Ehegatten, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner der angestellten Person, ihre Verwandten in auf- und absteigender Linie oder mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen nur zu, wenn sie die Arbeitsverhinderung absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.

Art. 31 Sozialmassnahmen und Sozialleistungen

1 Der Bundesrat regelt die Leistungen, die den Angestellten für den Unterhalt ihrer Kinder in Ergänzung zu den Familienzulagen nach den Familienzulagenordnungen der Kantone ausgerichtet werden.

2 Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen vorsehen, welche die Kinderbetreuung erleichtern. Sie können zu Gunsten von Angestellten, die abhängige Erwerbsbehinderte betreuen oder für solche aufkommen, Massnahmen zur Erleichterung der Betreuung sowie Leistungen vorsehen.

3 Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.

4 Muss infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden, so erlässt der Arbeitgeber einen Sozialplan. Wo das Arbeitsverhältnis durch Gesamtarbeitsvertrag (Art. 38) geregelt ist, legen die Vertragsparteien den Sozialplan gesamtarbeitsvertraglich fest. Können sie sich nicht einigen, so legt das Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3) den Sozialplan fest.

5 Die Ausführungsbestimmungen können weitere Massnahmen und Leistungen zur sozialen Sicherung des Personals vorsehen, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Umorientierung oder Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung.

Art. 32 Weitere Massnahmen und Leistungen

Die Ausführungsbestimmungen können zusätzlich vorsehen:

a. Massnahmen und Leistungen zur Gewinnung, zur Erhaltung und zur Auszeichnung von Personal;

b. Treueprämien;

c. Massnahmen und Leistungen zur Förderung von Erfindungen und zur Auszeichnung von Verbesserungsvorschlägen;

d. Massnahmen und Leistungen zu Gunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens bei der Arbeit;

e. den Betrieb oder die Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals;

f. die Beschaffung von Unterkünften an Arbeitsorten, an denen kein genügendes Wohnangebot besteht oder wo besondere Arbeitsumstände es erfordern, sowie die Unterstützung beim Kauf und bei der Miete von Wohnraum;

g. Vergünstigungen auf Leistungen und Erzeugnissen des Bundes.

4b. Abschnitt: Berufliche Vorsorge

Art. 32a Versichertes Personal

1 Angestellte der Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a, b und e–i sind bei PUBLICA gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

2 Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung, die gestützt auf ein Spezialgesetz ein von diesem Gesetz abweichendes Personalstatut oder nach Artikel 3 Absatz 2 und Artikel 37 Absatz 3 eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse haben, versichern ihre Angestellten ebenfalls bei PUBLICA.

Art. 32b Arbeitgeber

1 Der Bundesrat gilt als Arbeitgeber im Sinne des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006 für die Angestellten nach Artikel 32a; Absatz 2 ist vorbehalten.

2 Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung sind Arbeitgeber für ihre Angestellten.

3 Der Bundesrat bestimmt die Arbeitgebervertreter und Arbeitgebervertreterinnen des Vorsorgewerks Bund (Art. 32d Abs. 2) in der Kassenkommission.

Art. 32c Anschluss an PUBLICA

1 Der Anschluss der Arbeitgeber an PUBLICA nach Artikel 4 Absatz 1 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006 erfolgt über einen öffentlichrechtlichen Anschlussvertrag. Für den Bundesrat erfolgt die Vertragsunterzeichnung durch das EFD.

2 Die Vorsorgereglemente bilden Bestandteil des Anschlussvertrages.

3 Der Abschluss und die Änderung des Anschlussvertrages bedarf der Mitwirkung und der Zustimmung des paritätischen Organs. Anschlussverträge von anderen Arbeitgebern als dem Bundesrat bedürfen zu ihrer Rechtsverbindlichkeit zudem der Genehmigung durch den Bundesrat.

4 Änderungen von Anschlussverträgen bedürfen der Genehmigung durch den Bundesrat, wenn sie finanzielle Auswirkungen für den Arbeitgeber, die Angestellten, die Rentenbeziehenden oder das Vorsorgewerk haben.

Art. 32d Vorsorgewerke

1 Die Arbeitgeber bilden zusammen mit ihren Angestellten und den zugeordneten Rentenbeziehenden je eigene Vorsorgewerke. Mehrere Arbeitgeber können mit Zustimmung des Bundesrats ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk bilden. Der Bundesrat kann den Zusammenschluss mehrerer Arbeitgeber zu einem gemeinschaftlichen Vorsorgewerk vorschreiben.

2 Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit eigener Rechnung, die ohne spezialgesetzliche Abweichungen und ohne eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse nach den Artikeln 3 Absatz 2 und 37 Absatz 3 diesem Gesetz unterstellt sind, bilden mit dem Arbeitgeber Bundesrat ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk (Vorsorgewerk Bund), sofern die spezialgesetzlichen Vorschriften nichts anderes vorsehen. Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung nach Artikel 32a Absatz 2 können sich mit Zustimmung des Bundesrates ebenfalls dem Vorsorgewerk Bund anschliessen. Jeder Arbeitgeber des Vorsorgewerks Bund ist Vertragspartei des gemeinschaftlichen Anschlussvertrages.

2bis Legen insbesondere Grösse, Struktur und Aufgaben eines Arbeitgebers den Zusammenschluss nach Absatz 1 oder einen Anschluss an das Vorsorgewerk Bund aus versicherungstechnischen oder vorsorgetechnischen Gründen nahe, so kann der Bundesrat den Zusammenschluss anordnen oder einem Anschlussbegehren zustimmen.

3 Die Vorsorgewerke tragen die auf sie entfallenden Kosten selber. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken stellt PUBLICA nach Arbeitgebern getrennt Rechnung.

Art. 32e Paritätisches Organ

1 Für jedes Vorsorgewerk besteht ein paritätisches Organ, das aus Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten zusammengesetzt ist.

2 Bilden mehrere Arbeitgeber ein gemeinschaftliches Vorsorgewerk, so richtet sich die Vertretung der Arbeitgeber und der Angestellten im paritätischen Organ nach dem Anteil des einzelnen Arbeitgebers am gesamten Deckungskapital des Vorsorgewerks.

3 Der Bundesrat regelt die Wahl der paritätischen Organe der einzelnen Vorsorgewerke in einer Verordnung. Er kann den nicht zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgebern diese Befugnis übertragen.

Art. 32f Auflösung von Anschlussverträgen, Austritt von Verwaltungseinheiten und Statuswechsel

1 Tritt ein Arbeitgeber oder eine Verwaltungseinheit aus PUBLICA oder einem Vorsorgewerk aus oder wechselt er oder sie den rechtlichen Status, so treten die dem Arbeitgeber oder der Verwaltungseinheit zugeordneten aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden in die neue Vorsorgeeinrichtung beziehungsweise in das neue Vorsorgewerk über.

2 Die Rentenbeziehenden können bei PUBLICA beziehungsweise beim bisherigen Vorsorgewerk zurückgelassen werden, wenn die Interessen des Bundes an der Ausgliederung oder dem Statuswechsel dies erfordern.

3 Der nach dem Austritt oder Statuswechsel für die aktiven Versicherten zuständige Arbeitgeber ist auch für die Finanzierung der Arbeitgeberpflichten für die zurückgelassenen Rentenbeziehenden zuständig. Er gleicht PUBLICA einen allfälligen durch das Zurücklassen der Rentenbeziehenden entstehenden und nicht durch das vorhandene Vermögen gedeckten finanziellen Nachteil aus.

4 Der Bund kann die Finanzierung dieser Pflichten übernehmen, wenn der Bundesrat zuvor Arbeitgeber war und ein Gesetz nicht etwas anderes vorsieht.

Art. 32g Finanzierung der Vorsorge

1 Die Beiträge der Arbeitgeber für die Altersvorsorge, Risikoversicherung und Überbrückungsrente betragen gesamthaft mindestens 11 und höchstens 13,5 Prozent der versicherbaren Lohnsumme. Ihre Höhe richtet sich nach der Risiko- und Altersstruktur der Versicherten des Vorsorgewerks, den längerfristigen Ertragsaussichten, der Veränderung des technischen Zinses und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers.

2 Die Arbeitgeber legen ihre Beiträge nach Anhörung des paritätischen Organs der Vorsorgewerke fest.

3 Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge werden nach Alter der Versicherten gestaffelt.

4 Die Vorsorgereglemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982[21] über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR[22] Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.

5 Als versicherbarer Lohn gelten der AHV-pflichtige Lohn und die Zuschläge nach Artikel 15. Nicht zum versicherbaren Lohn gehören der Ersatz von Auslagen und Abgeltungen für Leistungen wie Mehrarbeit und Überzeit, Pikett-, Nacht- oder Schichtarbeit.

6 Die Festlegung des koordinierten Lohnes erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der angestellten Person. Der Koordinationsbetrag kann als Prozentsatz des AHV-pflichtigen Lohnes festgelegt werden.

7 Der versicherte Verdienst entspricht dem versicherbaren Jahreslohn, vermindert um den Koordinationsbetrag.

Art. 32h Erhebung der Arbeitgeberbeiträge

Die Arbeitgeber erheben die PUBLICA geschuldeten Arbeitgeberbeiträge bei ihren Verwaltungseinheiten in der Form eines vom Alter der angestellten Personen unabhängigen Beitrags auf der Summe der versicherten Verdienste. Dies gilt nicht für Arbeitgeber nach Artikel 32a Absatz 2.

Art. 32i Altersvorsorge

1 Die Beitragspflicht für die Altersvorsorge im Beitragsprimat beginnt am 1. Januar nach dem vollendeten 21. Altersjahr und dauert bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG[23].

2 Die Vorsorgereglemente können bestimmen, dass die Beiträge an die Altersvorsorge bis zum 70. Altersjahr rentenbildend sind.

3 Beendet die versicherte Person zwischen dem vollendeten 60. und 70. Altersjahr das Arbeitsverhältnis oder reduziert sie den Beschäftigungsgrad, so kann sie die Ausrichtung der entsprechenden Altersrente oder Teilaltersrente verlangen.

[21] SR 831.40
[22] SR 220
[23] SR 831.10

4 Die reglementarische Altersleistung ergibt sich aus den geleisteten Beiträgen und den Vermögenserträgen. Die Umwandlungssätze werden versicherungsmathematisch festgelegt. Das Vorsorgereglement regelt den Bezug der Altersleistung in Form einer Kapitalabfindung und den Bezug der Altersleistung nach dem Ende der Beitragspflicht gemäss dem AHVG.

Art. 32j Vorsorge für Invalidität und Tod

1 Die Beitragspflicht für die Risiken Tod und Invalidität beginnt am 1. Januar nach dem vollendeten 17. Altersjahr.

2 Invalidenleistungen werden ausgerichtet, wenn die versicherte Person nach Artikel 23 BVG[24] anspruchsberechtigt wird und die Lohnzahlungen des Arbeitgebers durch Beendigung des Anstellungsverhältnisses beziehungsweise die sie ersetzenden Versicherungsleistungen aufhören.

2bis Liegt keine Invalidität nach Absatz 2 vor und besteht nach medizinischer Untersuchung durch den zuständigen ärztlichen Dienst lediglich eine Berufsinvalidität, so kann PUBLICA auf Antrag des Arbeitgebers Invalidenleistungen ausrichten, wenn Eingliederungsmassnahmen erfolglos geblieben sind. Der Arbeitgeber vergütet PUBLICA das dazu notwendige Deckungskapital.

3 Die Leistungen bei Invalidität und Tod basieren auf dem Altersguthaben, das bis zum Ende der Beitragspflicht gemäss AHVG[25] erworben werden kann. Die Vorsorgereglemente können für die Ermittlung dieses Guthabens einen Projektionszins vorsehen.

Art. 32k Überbrückungsrenten

1 Die Ausführungsbestimmungen können eine Überbrückungsrente vorsehen für Fälle, in denen der Altersrücktritt vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG erfolgt. Die Überbrückungsrente wird grundsätzlich durch die Angestellten finanziert. Die Arbeitgeber können sich im Einzelfall mit höchstens 50 Prozent an der Finanzierung der Überbrückungsrente beteiligen.

2 Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente kann bei besonderen Personalkategorien oder aus sozialen Gründen mehr als 50 Prozent betragen.

Art. 32l Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA

1 Das paritätische Organ des Vorsorgewerks legt die Höhe der Teuerungsanpassung auf den Renten nach dem dafür zur Verfügung stehenden Vermögensertrag fest. Eine Teuerungsanpassung darf erst nach erfolgtem Aufbau einer mindestens 15 %igen Schwankungsreserve erfolgen.

[24] SR 831.40
[25] SR 831.10

2 Im Vorsorgewerk Bund gilt der Entscheid des paritätischen Organs für alle Arbeitgeber. Er hat keine Auswirkungen auf die ehemaligen Bundesangestellten, die im Zeitpunkt der Anpassung ihre Rente von einer anderen Vorsorgeeinrichtung als PUBLICA oder von einem anderen zu PUBLICA gehörenden Vorsorgewerk beziehen. Ebenfalls keine Auswirkungen hat der Entscheid auf die Rentnerinnen und Rentner, die einem geschlossenen Rentnerbestand angehören (Art. 23 Abs. 2 zweiter Satz PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006), solange diese Rentnerinnen und Rentner nicht nach Artikel 24 Absatz 4 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006 in das Vorsorgewerk Bund überführt worden sind.

Art. 32m Ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung und einmalige Zulagen durch die Arbeitgeber

1 Erlauben die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung oder die Ausrichtung einer einmaligen Zulage beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat.

2 Der Beschluss der Arbeitgeber nach Absatz 1 hat keine Auswirkungen:

a. auf die ehemaligen Angestellten, die im Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Massnahme nach Absatz 1 ihre Rente von einer anderen Vorsorgeeinrichtung als PUBLICA oder von einem anderen zu PUBLICA gehörenden Vorsorgewerk beziehen oder die innerhalb eines gemeinschaftlichen Vorsorgewerks nach Artikel 32d Absätze 1 und 2 einem anderen PUBLICA angeschlossenen Arbeitgeber zugeordnet sind; und

b. auf die Rentnerinnen und Rentner, die einem geschlossenen Rentnerbestand angehören (Art. 23 Abs. 2 zweiter Satz PUBLICA-Gesetz vom 20. Dez. 2006[26]).

3 Die Arbeitgeber vergüten PUBLICA das zur Finanzierung der Massnahmen nach Absatz 1 erforderliche Deckungskapital.

[26] SR 172.222.1

5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 33

1 Die Arbeitgeber informieren das Personal und seine Organisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

2 Sie konsultieren das Personal und seine Organisationen insbesondere:

a. vor beabsichtigten Änderungen dieses Gesetzes;

b. vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz;

c. vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;

d. vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;

e. im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge nach Artikel 6 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964[27].

3 Sie führen mit den Organisationen des Personals Verhandlungen.

4 Die Ausführungsbestimmungen regeln die Mitwirkung des Personals und seiner Organisationen. Sie können Beratungs-, Schlichtungs- und Entscheidungsorgane vorsehen, die paritätisch zusammengesetzt sein können.

[27] SR 822.11

6. Abschnitt: Verfahren

Art. 34 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

1 Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.

1bis Versetzungsentscheide oder andere dienstliche Anweisungen an das einer Versetzungspflicht unterstehende Personal gemäss Artikel 21 Absatz 1 Buchstaben a und cbis stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar.

2 Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach Artikel 36 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

3 Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Art. 34a Aufschiebende Wirkung

Beschwerden haben nur aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet.

Art. 34b Beschwerdeentscheid bei Kündigungen

1 Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie:

a. der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind;

b. die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags anordnen, wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen;

c. das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist erstrecken, wenn Vorschriften über die Kündigungsfristen verletzt worden sind.

2 Die Entschädigung nach Absatz 1 Buchstabe a wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn.

Art 34c Weiterbeschäftigung der angestellten Person

1 Der Arbeitgeber bietet der angestellten Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus einem der folgenden Gründe gutgeheissen hat:

a. Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil die angestellte Person in guten Treuen eine Anzeige nach Artikel 22a Absatz 1 oder eine Meldung nach Artikel 22a Absatz 4 erstattet oder weil sie als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

b. Die Kündigung ist missbräuchlich nach Artikel 336 OR[18].

c. Die Kündigung ist während eines in Artikel 336c Absatz 1 OR genannten Zeitraums ausgesprochen worden.

d. Die Kündigung ist diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995[28].

2 Die Beschwerdeinstanz spricht der angestellten Person bei einer Gutheissung der Beschwerde auf deren Gesuch hin anstelle einer Weiterbeschäftigung nach Absatz 1 eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn zu.

Art. 35 [Aufgehoben]

Art. 36 Richterliche Beschwerdeinstanzen

1 Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.

2 Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesgericht betreffen, beurteilt eine Rekurskommission bestehend aus den Präsidenten oder Präsidentinnen der Verwaltungsgerichte der Kantone Waadt, Luzern und Tessin. Im Verhinderungsfall kommen die Regeln zur Anwendung, die für das Verwaltungsgericht gelten, an dem das betroffene Mitglied arbeitet. Das Verfahren richtet sich nach dem Verwaltungsgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005. Die Kommission wird vom Mitglied präsidiert, dessen Arbeitssprache die Sprache des Verfahrens ist.

3 Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesstrafgericht betreffen, beurteilt das Bundesverwaltungsgericht.

4 Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht betreffen, beurteilt das Bundesstrafgericht.

Art. 36a Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile

In Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile ist die Beschwerde an eine richterliche Instanz (Art. 36) nur zulässig, soweit sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft.

[28] SR 151.1

7. Abschnitt: Ausführungsbestimmungen

Art. 37 Ausführungsbestimmungen

1 Der Bundesrat erlässt die Ausführungsbestimmungen. Er beachtet dabei, dass sie die Arbeitgeber in der zur Aufgabenerfüllung notwendigen Autonomie nicht einschränken.

2 Die Ausführungsbestimmungen nach Absatz 1 gelten auch für das Personal der Parlamentsdienste und des Bundesgerichts, soweit die Bundesversammlung oder das Bundesgericht für ihr Personal nicht ergänzende oder abweichende Bestimmungen erlassen.

3 Der Bundesrat kann die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen an die Arbeitgeber, oder, wo sich dies sachlich aufdrängt, an geeignete Fachstellen übertragen.

3bis Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.

4 Soweit nach Artikel 6 Absatz 2 sinngemäss das OR[29] gilt, können die Arbeitgeber in ihren Ausführungsbestimmungen abweichen:

a. von den nicht zwingenden Bestimmungen des OR;

b. von den zwingenden Bestimmungen des OR nur zugunsten des Personals.

Art. 38 Gesamtarbeitsvertrag

1 Die Schweizerische Post, die Schweizerischen Bundesbahnen sowie die weiteren vom Bundesrat dazu ermächtigten Arbeitgeber schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.

2 Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal des betreffenden Arbeitgebers.

3 Die anderen Arbeitgeber erlassen die Ausführungsbestimmungen, soweit dieses Gesetz nicht einzig den Bundesrat dazu ermächtigt.

3bis Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.

4 Soweit nach Artikel 6 Absatz 2 sinngemäss das OR gilt, können die Arbeitgeber in ihren Ausführungsbestimmungen abweichen:

a. von den nicht zwingenden Bestimmungen des OR;

b. von den zwingenden Bestimmungen des OR nur zugunsten des Personals.

5 Kommt zwischen den Sozialpartnern kein GAV zu Stande, so rufen sie bezüglich der strittigen Fragen eine Schlichtungskommission an. Diese unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.

[29] SR 220

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 41a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Dezember 2006

1 Die Vorbereitung des Wechsels zum Beitragsprimat richtet sich nach Artikel 26 des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006. Das paritätische Organ beantragt dem EFD rechtzeitig zu Handen des Bundesrates die notwendigen Massnahmen, damit der Anschlussvertrag einschliesslich der Vorsorgereglemente auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes wirksam werden kann.

2 Solange für Frauen ein tieferes AHV-Alter als für die Männer gilt, sehen die Vorsorgereglemente vor:

a. dass für Frauen, die zwischen dem vollendeten 64. und 65. Altersjahr in Pension gehen, der für das Alter 65 angewendete Umwandlungssatz gilt;

b. dass die Projektion der Altersguthaben zur Ermittlung der Leistungen bei Invalidität und Tod für Männer und Frauen bis zum vollendeten 65. Altersjahr erfolgt.

3 Aufgehoben.

Art. 42 Inkrafttreten

1 Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

2 Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten; er kann das Gesetz zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft setzen.

Datum des Inkrafttretens
für die SBB: 1. Januar 2001[30]
für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten,
die eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und
die Parlamentsdienste[31] sowie die Post[32]: 1. Januar 2002

[30] Art. 1 Abs. 1 der V vom 20. Dez. 2000 (SR 172.220.112)
[31] Art. 1 Abs. 1 der V vom 3. Jul. 2001 (SR 172.220.111.2)
[32] Art. 1 Abs. 1 der V vom 21. Nov. 2001 (SR 172.220.116)

Inhalt

Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)

Gegenstand und Geltungsbereich	108
Arbeitgeber ETH-Rat	108
Arbeitgeberin PUBLICA	108
Arbeitgeber SNM	109
Controlling	109
Reporting	109
Dem Obligationenrecht unterstelltes Personal	110
Befristete Arbeitsverhältnisse	111
Lohn	111
Ferien	111
Elternurlaub	112
Familienzulagen und ergänzende Leistungen	112
Inkrafttreten	112

Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)

vom 20. Dezember 2000 (Stand am 1. Januar 2022)

Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 32e Absatz 3 und 37 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000[1] (BPG), verordnet:

SR 172.220.11
[1] SR 172.220.1

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich (Art. 37, 38 und 42 Abs. 2 BPG)

1 Diese Verordnung bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitgeber Ausführungsbestimmungen erlassen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträge abschliessen (Art. 38 BPG).

2 Der personelle und zeitliche Geltungsbereich der Rahmenverordnung BPG richtet sich nach den Inkraftsetzungsbestimmungen des Bundesrates zum BPG.

Art. 2 Arbeitgeber ETH-Rat (Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)

1 Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch der ETH-Rat Arbeitgeber.

2 Der ETH-Rat regelt die für das Personal des ETH-Bereichs erforderlichen sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards in Ausführungsbestimmungen. Er kann die Regelung von Einzelheiten den Leitungen der ETH und der Forschungsanstalten übertragen.

3 ...

4 Der ETH-Rat regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk des ETH-Bereichs. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelungen gemeinsam fest.

5 Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

6 Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.

Art. 2a Arbeitgeberin PUBLICA (Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)

1 Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch die Pensionskasse des Bundes PUBLICA Arbeitgeberin.

2 Die Kassenkommission von PUBLICA erlässt die personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen von PUBLICA. Sie kann die Regelung von Einzelheiten zu ihren Ausführungsbestimmungen der Direktion von PUBLICA übertragen.

3 Die Kassenkommission regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk von PUBLICA. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelung gemeinsam fest.

4 Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

5 Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.

Art. 2b Arbeitgeber SNM (Art. 3 Abs. 2 und 32e Abs. 3 BPG)

1 Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch das Schweizerische Nationalmuseum (SNM) Arbeitgeber.

2 Der Museumsrat regelt die Zusammensetzung und das Wahlverfahren sowie die Organisation des paritätischen Organs für das Vorsorgewerk des SNM. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken legen die Arbeitgeber ihre Regelung gemeinsam fest.

3 Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Soweit möglich sollen die Geschlechter und Amtssprachen angemessen vertreten sein.

4 Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.

Art. 3 Controlling (Art. 4 und 5 BPG)

1 Die Arbeitgeber konkretisieren die Ziele nach Artikel 4 BPG in Ausführungsbestimmungen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträgen (Art. 38 BPG).

2 Sie leiten aus den Zielen konkrete Massnahmen und Instrumente ab, die eine nachhaltige, transparente und verbindliche Personalpolitik gewährleisten, ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt fördern und die Marktfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen.

Art. 4 Reporting (Art. 4 und 5 BPG)

1 Die Arbeitgeber legen ihre politisch, finanziell oder wirtschaftlich bedeutsamen personalpolitischen Ziele, Massnahmen und Instrumente offen und erstatten über deren Umsetzung so Bericht (Reporting), dass Bundesrat und Bundesversammlung überprüfen können:

a. ob sich die im BPG gesetzten Ziele erreichen lassen;

b. wie weit die im BPG gesetzten Ziele erreicht worden sind;

c. ob die eingesetzten Mittel angemessen sind.

2 Die Arbeitgeber berichten insbesondere über:

a. die quantitativen und die qualitativen Aspekte der Personalbewirtschaftung;

b. die im Personalbereich geplanten und die tatsächlich eingetretenen Veränderungen.

3 Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) kann weitere personalpolitische Kenndaten verlangen.

4 Bericht erstatten:

a. die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) dem Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK);

b. der ETH-Rat dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF);

c. die Einheiten der zentralen und der dezentralen Bundesverwaltung dem Departement, dem sie zugeordnet sind, beziehungsweise der Bundeskanzlei.

5 Die Departemente und die Bundeskanzlei liefern dem Eidgenössischen Personalamt die für das Reporting nötigen Angaben. Das Personalamt wertet die Angaben strategieorientiert aus und schafft Bezüge zur Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft, damit der Bundesrat eine vorausschauende Personalpolitik betreiben kann.

6 Der Bundesrat erstattet der Bundesversammlung im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 5 Absatz 1 BPG Bericht. Er integriert in diesen Bericht auch die mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen vereinbarten Angaben über den Personalbereich der eidgenössischen Gerichte, der Parlamentsdienste sowie der Bundes-anwaltschaft und der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft.

Art. 5 Dem Obligationenrecht unterstelltes Personal (Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG)

1 Die Arbeitgeber können ihre Praktikantinnen und Praktikanten, ihre Doktorandinnen und Doktoranden, ihre Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, ihr Aushilfspersonal sowie ihre Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem Obligationenrecht[2] unterstellen.

2 ...

3 Die SBB vereinbaren die sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards für das dem Obligationenrecht unterstehende Personal mit den Personalverbänden. Ausgenommen ist das oberste Kader. Der ETH-Rat regelt diese Mindeststandards in seinen Ausführungsbestimmungen nach Artikel 2 Absätze 2 und 3. Das Reporting richtet sich nach Artikel 4.

3bis Die SBB können insbesondere das folgende Personal dem Obligationenrecht unterstellen:

a. oberstes Kader;

b. oberes Kader;

c. mittleres Kader, soweit dies vom Einfluss auf den finanziellen Erfolg sowie von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist;

d. Personen, an die spezielle Anforderungen gestellt werden, namentlich in der Informatik und in Schlüsselbereichen.

3ter Sie regeln die Anstellungsbedingungen dieses Personals unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes. Sie beteiligen die Personalverbände, die Angestellte nach Absatz 3bis Buchstabe b, c oder d vertreten, an der Erarbeitung der Anstellungsbedingungen dieser Personalkategorien.

4 Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung kann folgendes Personal dem Obligationenrecht unterstellen:

a. Doktorandinnen und Doktoranden auf wissenschaftlichen Förderstellen;

b. Postdoktorandinnen und Postdoktoranden auf drittmittelfinanzierten Stellen.

[2] SR 220

Art. 6 Befristete Arbeitsverhältnisse (Art. 9 BPG)

1 Artikel 9 BPG über die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht für:

a. die Assistentinnen und Assistenten sowie die Oberassistentinnen und Oberassistenten der ETH und für weitere Angestellte der ETH mit gleichartiger Funktion;

a^bis^. die Assistentinnen und Assistenten der Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden;

b. die Angestellten in Lehr- und Forschungsprojekten sowie für Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden.

b^bis^. die Angestellten in Projekten, die mit zeitlich befristeten Mitteln finanziert werden;

c. die Angehörigen des Armee-Aufklärungsdetachements; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;

c^bis^. die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Kommandantinnen und Kommandanten der Territorialdivisionen der Armee; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden;

d. die Zeitmilitärs; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden;

e. die Zeitmilitärs in der Funktion Spitzensportler oder Spitzensportlerin; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;

f. das Personal, das für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte, die humanitäre Hilfe und die Ausbildung von ausländischen Truppen im Ausland eingesetzt wird; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden;

g. das übrige im Ausland eingesetzte Personal der Departemente und der Bundeskanzlei; das befristete Arbeitsverhältnis kann bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren verlängert werden.

2 Die Arbeitgeber führen über die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 eine Liste. Sie erstatten über die Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 Bericht nach Artikel 4.

Art. 7 Lohn (Art. 15 Abs. 2 BPG)

1 Der Lohn für 18-jährige vollzeitbeschäftigte Angestellte ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens 38'000 Franken brutto im Jahr.

2 Die Arbeitgeber können diesen Betrag wie folgt kürzen:

a. um höchstens 20 Prozent für die unter 18-jährigen Angestellten;

b. um höchstens 50 Prozent für die Angestellten während ihrer im Bundesdienst absolvierten Ausbildung.

Art. 8 Ferien (Art. 17a BPG)

Der Mindestanspruch auf Ferien richtet sich nach den Artikeln 329 ff. des Obligationenrechts.

Art. 9 Elternurlaub (Art. 17a Abs. 4 BPG)

1 Bei der Geburt eines Kindes erhält die Arbeitnehmerin einen bezahlten oder teilweise bezahlten Urlaub von:

a. mindestens 98 Tagen, wenn sie am Tag der Geburt das erste Dienstjahr noch nicht vollendet hat;

b. mindestens 4 Monaten bei mehr als einem Dienstjahr.

2 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952[3] oder kantonaler Gesetze.

3 Bei der Geburt eines Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Arbeitstagen gewährt.

4 Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Arbeitstagen gewährt.

Art. 10 Familienzulagen und ergänzende Leistungen (Art. 31 Abs. 1 BPG)

1 Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person die Familienzulage nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006[4] (FamZG) aus.

2 Ist die Familienzulage tiefer als der massgebende Betrag nach Absatz 3, so richtet der Arbeitgeber der angestellten Person ergänzende Leistungen gemäss Ausführungsbestimmungen zum BPG aus. Das FamZG ist auf die ergänzenden Leistungen sinngemäss anwendbar.

3 Die Familienzulage und die ergänzenden Leistungen betragen zusammen pro Jahr mindestens:

a. 3800 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;

b. 2400 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;

c. 3000 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 15. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.

4 Der Anspruch auf ergänzende Leistungen erlischt mit dem Anspruch auf die Familienzulage.

Art. 11 Inkrafttreten (Art. 42 BPG)

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

[3] SR 834.1
[4] SR 836.2

Stichwortverzeichnis

	Artikel	Seite
A		
Abfindung		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Ablieferungspflicht		
	56a | PVO	60
	21 | BPG	89
Abwesenheiten		
	51 | PVO	53
	52 | PVO	54
	17 | BPG	86
Administrativuntersuchung		
	58 | PVO	63
Adoption		
	37 | PVO	40
	37a | PVO	41
	29 | BPG	94
	10 | RVO	112
Akademischer Mittelbau		
	6 | PVO	9
Altersrücktritt		
	20 | PVO	60
	20c | PVO	60
	10 | BPG	84
Amtsdauer		
	9 | BPG	84
	14 | BPG	85
Amtsgeheimnis		
	57 | PVO	62
	22 | BPG	89
Änderung des Arbeitsvertrages		
	17 | PVO	15
	13 | BPG	85
Anfangslohn		
	26 | PVO	25
	15 | BPG	86
Anpassung der Renten		
	32l | BPG	99
	32m | BPG	100
Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherung an Lohn		
	36 | PVO	36
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Anschluss an die PUBLICA		
	32c | BPG	96
	32f | BPG	97
Anstellungsbedingungen		
	16 | PVO	15
	8 | BPG	84
Anwendbares Recht		
	1 | PVO	6
	6 | BPG	82
Arbeitgeber		
	2 | PVO	6
	3 | BPG	81
	32b | BPG	96
	1 | RVO	108
	2 | RVO	108
Arbeitsbedingungen		
	11 | PVO	11
Arbeitsbedingungen (Dienstleistungen)		
	46 | PVO	50
Arbeitsbereich		
	16 | PVO	15
	8 | BPG	84
Arbeitsgeräte		
	43 | PVO	49
	18 | BPG	87
Arbeitsmarkt		
	26 | PVO	25
	15 | BPG	86
	3 | RVO	109
Arbeitsmarktzulage		
	31 | PVO	34
Arbeitsmedizinische Massnahmen		
	47 | PVO	50
Arbeitsrechtliche Pflichten		
	58 | PVO	63
	58a | PVO	63
	58b | PVO	64
	25 | BPG	90
Arbeitsunfähigkeit		
	36 | PVO	36
	36a | PVO	36
	29 | BPG	94
Arbeitsverhinderung und Tod		
	40 | PVO	43
	29 | BPG	94
Arbeitsvertrag		
	16 | PVO	15
	8 | BPG	84
	5 | RVO	110
Arbeitszeit		
	54 | PVO	57
	17 | BPG	86
	17a | BPG	86
Arbeitszeit u. Abwesenheiten (Dokumentation)		
	54a | PVO	58
	17a | BPG	86
Arbeitszufriedenheit		
	12 | PVO	12
Assistierende		
	6 | PVO	9
	6 | RVO	111

	Artikel	Seite
Aufgabenerfüllung		
	53 | PVO	56
Auflösung Arbeitsverhältnis (bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall)		
	20b | PVO	18
Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung		
	20 | PVO	17
	20c | PVO	19
Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse		
	20 | PVO	17
	20a | PVO	17
	12 | BPG	85
Ausbildungsplätze		
	11 | PVO	11
Ausbildungsvereinbarung		
	5 | PVO	9
Ausführungsbestimmungen		
	37 | BPG	104
	1 | RVO	108
	2 | RVO	108
	5 | RVO	110
Auslagen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Ausrüstung		
	43 | PVO	49
	18 | BPG	87
Ausschreibung von Stellen		
	14 | PVO	14
	7 | BPG	83
Ausstand		
	53b | PVO	57
Auszug aus Straf- und Betreibungsregister		
	20a | BPG	88

B

Barabgeltung von Ferien		
	51 | PVO	53
	17 | BPG	86
Bearbeitung von Personendaten		
	27 | BPG	91
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
	20 | PVO	16
	20a | PVO	17
	10 | BPG	84
Befristete Arbeitsverhältnisse		
	19 | PVO	16
	9 | BPG	84
	6 | RVO	111
Behinderte (Beschäftigung u. Eingliederung)		
	11 | PVO	11
Beiträge an die berufliche Vorsorge		
	32g | PVO	98
Berichterstattung		
	12 | PVO	12
	5 | BPG	82
	4 | RVO	109
Berufliche Vorsorge		
	42 | PVO	46
	32 | BPG	95
Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis		
	57 | PVO	62
	22 | BPG	89
Berufskrankheit		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Berufsunfall (Invalidität)		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Beschäftigung nach ordentlichem Rücktrittsalter		
	20c | PVO	19
	10 | BPG	84
Beschäftigungsgrad		
	16 | PVO	15
Beschwerdeinstanz		
	37 | ETH-G	77
	62 | PVO	65
	36 | BPG	103
Besondere Dienstleistungen		
	32 | BPG	95
Beurteilung (Personal-)		
	7 | PVO	9
Beurteilungsstufen		
	27 | PVO	28
Bewertung von Stellen		
	25 | PVO	24
Bezahlter Urlaub		
	52 | PVO	54
	17 | BPG	86
Bonussystem		
	27 | PVO	28
Bundesrat		
	4 | PVO	8
	1 | RVO	108
	2 | RVO	108
	4 | RVO	109
	5 | RVO	110

C

Chancengleichheit		
	10 | PVO	11
	11 | PVO	11

	Artikel	Seite
D		
Datenbearbeitung		
	27 | BPG	91
Datenschutz		
	27 | BPG	91
Dauer des Arbeitsverhältnisses		
	9 | BPG	84
Dienstkleidung		
	43 | PVO	49
	18 | BPG	87
Dienstreisen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Diskriminierung		
	10 | PVO	11
Disziplinaruntersuchung, -massnahmen		
	58a | PVO	63
	25 | BPG	90
E		
Ehegatte (Hinterbliebene)		
	40 | PVO	43
	29 | BPG	94
Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung		
	12 | PVO	12
	4 | RVO	109
Einrichtungen z.G. des Personals		
	32 | BPG	95
Einschränkung von Rechten des Personals		
	58a | PVO	63
	24 | BPG	90
Eintritt in die Rechte des Personals		
	30 | PVO	94
Entlassung		
	21 | PVO	19
Entschädigung		
	49 | PVO	51
	19 | BPG	87
Entstehung des Arbeitsverhältnisses		
	16 | PVO	15
	8 | BPG	84
Erfindungen/Verbesserungsvorschläge		
	32 | BPG	95
Ergänzende Leistungen zur Famillienzuiage		
	41a | PVO	45
	31 | BPG	94
Erhaltung von Arbeitskräften		
	15 | BPG	86
Ersatz von Auslagen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87

	Artikel	Seite
F		
Familienzulage		
	41 | PVO	44
	31 | BPG	94
	10 | RVO	112
Familienzulage (ergänzende Leistungen)		
	41a | PVO	45
	31 | BPG	94
Feiertage		
	50 | PVO	53
	17 | BPG	86
Ferien		
	51 | PVO	53
	17 | BPG	86
	8 | RVO	111
Finanzierung der Vorsorge		
	32g | BPG	98
Flexible Arbeitszeit		
	54 | PVO	57
	17 | BPG	86
Flugreisen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Förderung (Personal-)		
	5 | PVO	9
Formvorschriften		
	17 | PVO	15
	13 | BPG	85
Fristlose Auflösung/Kündigung		
	12 | BPG	85
Funktionsraster		
	25 | PVO	24
	15 | BPG	86
Funktionszulagen		
	29 | PVO	33
	15 | BPG	86
Funktionszuordnung		
	25 | PVO	24
	15 | BPG	86
G		
Gäste		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Gefährdung der Aufgabenerfüllung		
	58 | PVO	63
	58a | PVO	63
	26 | BPG	90
Gesamtarbeitsvertrag GAV		
	38 | BPG	104
	1 | RVO	108
	3 | RVO	109

	Artikel	Seite
Geschäftsgeheimnis		
	57 | PVO	62
	22 | BPG	89
Geschenke		
	56b | PVO	62
	21 | BPG	89
Gewinnung von Arbeitskräften		
	14 | PVO	14
	26 | PVO	25
	15 | BPG	86
Gleichstellung von Frau und Mann		
	10 | PVO	11

H

Haftung der Angestellten		
	58a | PVO	63
	58b | PVO	64
	25 | BPG	90
Härtefälle		
	31 | BPG	94
Hilfsassistierende		
	19 | PVO	16
Höchstarbeitszeit		
	17 | PVO	86
	8 | RVO	111

I

Information		
	11 | PVO	11
Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der Arbeitgeber		
	53a | PVO	56
	53b | PVO	57
	56 | PVO	60
	20 | BPG	87
Interne Beschwerdeinstanz		
	62 | PVO	65
Invalidität		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
	32j | BPG	99

K

Kaderentwicklung		
	8 | PVO	10
Kinderbetreuung		
	32 | BPG	95
Koordination und Controlling/Berichterstattung		
	12 | PVO	12
	5 | BPG	82
	3 | RVO	109
	4 | RVO	109
	5 | RVO	110
Krankheit oder Unfall		
	36 | PVO	36
	36a | PVO	36
	36a^{bis} | PVO	38
	36b | PVO	38
	29 | BPG	94
Krankheit oder Unfall (Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung)		
	36a^{bis} | PVO	38
Krankheit oder Unfall (Kürzung oder Wegfall der Leistungen)		
	36b | PVO	39
Krankheit oder Unfall (Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung)		
	36c | PVO	40
	29 | BPG	40
Kündigung		
	17 | PVO	15
Kündigungsfristen		
	16 | PVO	15
	20a | PVO	17
	12 | BPG	85
Kündigungsschutz		
	19 | PVO	16
	14 | BPG	85
Kürzung der Ferien		
	51 | PVO	53
	17 | BPG	86

L

Laufbahn (Konzepte, Planung)		
	6 | PVO	9
Lehrstellen		
	11 | PVO	11
Leistung bei Berufsunfall (Invalidität)		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Leistungen bei Krankheit oder Unfall		
	36 ff. | PVO	36
	29 | BPG	94
Leistungen bei Krankheit oder Unfall (Kürzung oder Wegfall)		
	36b | PVO	39
Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung infolge Umstrukturierungen		
	22a | PVO	21
	31 | BPG	94
Leistungsabhängige Lohnanteile (Streitigkeiten über)		
	36a | BPG	103
Leistungsbeurteilung		
	27 | PVO	28

	Artikel	Seite
Leistungsprämien		
	30 | PVO	33
	15 | BPG	86
Lohn (Anfangs-)		
	26 | PVO	25
	15 | BPG	86
Lohnentwicklung		
	27 | PVO	28
	15 | BPG	86
Lohnerhöhung		
	27 | PVO	28
	15 | BPG	86
Lohnfortzahlung bei Adoption		
	37 | PVO	40
	29 | BPG	94
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Anspruch)		
	36 | PVO	36
	29 | BPG	94
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Dauer)		
	36a | PVO	36
	29 | BPG	94
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Unterbruch und Neubeginn)		
	36c | PVO	40
Lohnfortzahlung bei Mutterschaft		
	37 | PVO	40
	29 | BPG	94
Lohnfortzahlung im Todesfall		
	40 | PVO	43
	29 | BPG	94
Lohnskala		
	26 | PVO	25
	28 | PVO	32
	16 | BPG	86

M

Mahlzeiten		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Managemententwicklung		
	8 | PVO	10
Massgebender Lohn		
	42 | PVO	46
Massnahmen bei Umstrukturierungen		
	21 | PVO	19
	12 | BPG	85
	19 | BPG	87
	31 | BPG	94
Mehrsprachigkeit		
	11 | PVO	11
Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst		
	38 | PVO	42
	29 | BPG	94
Mindestlohn		
	15 | BPG	86
	7 | RVO	111
Mitarbeitergespräch		
	7 | PVO	9
Mitwirkung		
	13 | PVO	13
	33 | BPG	101
Mitwirkungspflicht bei Krankheit u. Unfall		
	36a | PVO	36
Mutterschaft		
	37 | PVO	40
	29 | BPG	94
	9 | RVO	112

N

Nachtarbeit		
	33 | PVO	35
	15 | BPG	86
Naturalprämien		
	30 | PVO	33
Nebenbeschäftigungen Mitarbeitende		
	56 | PVO	60
	23 | BPG	88,90
Nebenbeschäftigungen Mitglieder Schulleitungen / Direktionen FA		
	56a | PVO	61

O

Oberassistierende		
	6 | PVO	9
	6 | RVO	111
Obligationenrecht (OR)		
	6 | BPG	82
	5 | RVO	110
	8 | RVO	111
Öffentliche Ämter		
	56 | PVO	60
	23 | BPG	88,90

P

Paritätisches Organ		
	32c | BPG	96
	32e | BPG	97
Paritätische Überprüfungsinstanz		
	25 | PVO	24
Parteikosten		
	18 | BPG	87
Pauschallohn		
	24 | PVO	23
	15 | BPG	86
Pensionierung (Erreichen der Altersgrenze)		
	20 | PVO	17

	Artikel	Seite
Pensionierung (vorzeitige infolge Umstrukturierungen)		
	21 | PVO	19
	19 | BPG	87
	31 | BPG	94
Pensionskasse (PUBLICA)		
	42 | PVO	46
Personalentwicklung		
	5 | PVO	9
Personalkommissionen		
	13 | PVO	13
	33 | BPG	101
Personalkosten		
	12 | PVO	12
Personalpolitik		
	4 | PVO	8
	3 | RVO	109
	4 | RVO	109
Personal- und Fördergespräch (Personalbeurteilung)		
	7 | PVO	9
Personalverbände		
	13 | PVO	13
	5 | RVO	110
Persönlichkeitsschutz		
	9 | PVO	11
Pflege- und Stiefkinder		
	41 | PVO	44
	10 | RVO	112
Pflichten der Mitarbeitenden		
	53 | PVO	56
Pikettdienst und Schichtarbeit		
	54 | PVO	57
	17 | BPG	86
Praktikantinnen und Praktikanten		
	43 | PVO	49
	6 | BPG	82
	5 | RVO	110
Probezeit		
	18 | PVO	15
	8 | BPG	84
Prüfung Vertrauenswürdigkeit		
	20b| BPG	88

R

Regelung von Einzelheiten		
	3 | PVO	7
Reisezeit		
	54 | PVO	57
	17 | BPG	86
Renten (aus beruflicher Vorsorge)		
	42 | PVO	46

	Artikel	Seite

S

Sabbatical		
	52 | PVO	54
	17 | BPG	86
Schichtarbeit und Pikettdienst		
	54 | PVO	57
	17 | BPG	86
Schlichtungsverfahren		
	25 | POV	24
	33 | BPG	101
Schutzkleider		
	43 | PVO	49
	18 | BPG	87
Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten		
	27 | BPG	91
Schwangerschaft		
	37 | PVO	40
	29 | BPG	94
Sonderprämien		
	30 | PVO	33
	15 | BPG	86
Sonntagsarbeit		
	33 | PVO	35
	15 | BPG	86
Sozialleistungen		
	36-42a | PVO	36
	31 | BPG	94
Sozialpartnerschaft		
	13 | PVO	13
	33 | BPG	101
Sozialplan		
	21 | PVO	19
	31 | BPG	94
Sozialversicherungen		
	29 | BPG	94
Spesen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Sprachgemeinschaften		
	11 | PVO	11
Standortbestimmung		
	7 | PVO	9
Stellenausschreibung		
	14 | PVO	14
	7 | BPG	83
Stief- und Pflegekinder		
	41 | PVO	44
	10 | RVO	112
Strafrechtliche Verantwortlichkeit		
	58a | PVO	63
	58b | PVO	64
	25 | BPG	90

	Artikel	Seite
Streikrecht		
	24 | BPG	90
Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis		
	34 | BPG	102
Stundenlohn		
	24 | PVO	23

T

Teilweise bezahlter Urlaub		
	52a | PVO	55
Teilzeitbeschäftigung		
	34 | PVO	35
	15 | BPG	86
Teuerung		
	28 | PVO	32
	28a | PVO	33
	16 | BPG	86
Todesfall		
	40 | PVO	43
	52 | PVO	54
	17 | BPG	86
	29 | BPG	94
Transport		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Treuepflicht		
	20 | BPG	87
Treueprämie		
	45 | PVO	49
	32 | BPG	95

U

Überbrückungsrente		
	42a | PVO	47
	65b | PVO	66
	31 | BPG	94
	32k | BPG	99
Überlebender Ehegatte		
	39 | PVO	43
	29 | BPG	94
Übernachtungen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Überprüfung der Funktionsstufen		
	25 | PVO	24
	15 | BPG	86
Überstunden und Überzeit		
	55 | PVO	59
	17 | BPG	86

	Artikel	Seite
Umstrukturierungen		
	21 | PVO	19
	22 | PVO	20
	22a | PVO	21
	31 | BPG	94
	19 | BPG	87
	33 | BPG	101
Unbefristetes Arbeitsverhältnis		
	19 | PVO	16
	9 | BPG	84
Unbezahlter Urlaub		
	52 | PVO	54
	52a | PVO	55
	17 | BPG	86
Unfall		
	36–36c | PVO	36
	29 | BPG	94
Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung (bei Umstrukturierungen)		
	21 | PVO	19
Unterstützungspflicht		
	41 | PVO	44
	31 | BPG	94
Unterstützung von Einrichtungen für das Personal		
	32 | BPG	95
Urlaub		
	52 | PVO	54
	52a | PVO	55
	17 | BPG	86
Urlaub für Betreuung gesundheitl. schwer beeinträchtigtes Kind		
	37b | PVO	41

V

Vaterschaftsurlaub		
	37a | PVO	41
Verantwortlichkeit (Strafrechtl.)		
	58a | PVO	63
	58b | PVO	64
	25 | BPG	90
Verantwortung in Familie/Gesellschaft		
	11 | PVO	11
Verbesserungsvorschläge		
	32 | BPG	95
Verfahren (Beschwerde-)		
	36 | BPG	103
Verfahrens- und Parteikosten		
	48 | PVO	51
	18 | BPG	87
Vergünstigungen		
	32 | BPG	95

	Artikel	Seite
Vergütungen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Nacht- und Pikettdienst		
	33 | PVO	35
	15 | BPG	86
Vergütung von Auslagen		
	44 | PVO	49
	18 | BPG	87
Verhalten am Arbeitsplatz		
	11 | PVO	11
Verjährung		
	63 | PVO	65
	34 | BPG	102
Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten		
	58 | PVO	63
	58a | PVO	63
	58b | PVO	64
	25 | BPG	90
Verletzung der Bestimmungen über Auflösung des Arbeitsverhältnisses		
	14 | BPG	85
Verpflichtung des Personals		
	53 | PVO	56
	21 | BPG	89
Verschulden (eigenes)		
	49 | PVO	51
	19 | BPG	87
Vertrauensärztliche Überprüfung		
	47 | PVO	50
Vertrauensärztliche Untersuchung		
	36a | PVO	36
Vorsorge (berufliche)		
	42 | PVO	46
Vorsorgereglemente		
	42 | PVO	46
	32c | BPG	96
	32g | BPG	98
Vorsorgliche Massnahmen		
	58a | PVO	63
	26 | BPG	90
Vorteilsannahme		
	56b | PVO	62
	21 | BPG	89
Vorzeitige Pensionierung (als Folge bei Umstrukturierungen)		
	22 | PVO	20
	22a | PVO	21
	31 | BPG	94
Vorzeitige Pensionierung (aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen)		
	22b | PVO	21
	19 | BPG	87
Vorzeitige Pensionierung (freiwillig)		
	42a | PVO	47
VR-ETH 1 (Vorsorgenreglement)		
	42 | PVO	46
	42a | PVO	47

W

Wahrung der Interessen der Arbeitgeber		
	20 | BPG	87
Waisenrente		
	39 | PVO	43
Weiterbildung		
	5 | PVO	9
Wissenschaftliche Mitarbeitende		
	6 | PVO	9
	6 | RVO	111
Witwen-/Waisenrente		
	39 | PVO	43
Wochenarbeitszeit		
	54 | PVO	57
Wohnort		
	21 | BPG	89
Würde des Arbeitnehmers		
	9 | PVO	11
	10 | PVO	11

Z

Zeitpunkt des Rücktritts		
	20 | PVO	17
	10 | BPG	84
Zeugnis (Arzt-)		
	36a | PVO	36
Ziele		
	7 | PVO	9
	3 | RVO	109
Zielvereinbarung		
	7 | PVO	9
Zulage für Verwandschaftsunterstützung		
	41b | PVO	46
Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers		
	31 | BPG	94
Zuständigkeiten		
	2 | PVO	6
	3 | BPG	81

Impressum

Herausgeber:
ETH-Rat, Häldeliweg 15, 8092 Zürich

Projektleitung und Redaktion:
Personal und Kommunikation ETH-Rat

Das Personalrecht des ETH-Rats für den ETH-Bereich erscheint in Deutsch, Französisch und Englisch. Die deutsche Version ist elektronisch verfügbar unter:
www.ethrat.ch/personalrecht

© ETH-Rat, 1. Januar 2025
25. Auflage: Juni 2025

Das Personalrecht ist auf den Webseiten verfügbar bei:

ETH-Rat
Personal
Häldeliweg 15/17
8092 Zürich
www.ethrat.ch

ETH Zürich
Personalmanagement
8092 Zürich
www.ethz.ch

EPFL Ecublens
Service du personnel
1015 Lausanne
www.epfl.ch

PSI
Paul Scherrer Institut
Personalmanagement
5232 Villigen PSI
www.psi.ch

WSL
Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft
Personalabteilung
8903 Birmensdorf
www.wsl.ch

Empa
Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt
Personal
8600 Dübendorf
www.empa.ch

Eawag
Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz
Personalabteilung
8600 Dübendorf
www.eawag.ch

ETH-Rat
Rat der Eidgenössischen
Technischen Hochschulen

Zürich:
Häldeliweg 15
8092 Zürich
Schweiz

Bern:
Hirschengraben 3
3011 Bern
Schweiz

www.ethrat.ch