

# PERSONALRECHT DES ETH-RATS FÜR DEN ETH-BEREICH

Ausgabe 01/2024

**ETH** zürich

**EPFL**

 **PSI**

 **WSL**  
Eidg. Forschungsanstalt für Wald,  
Schnee und Landschaft WSL

 **Empa**  
Materials Science and Technology

**eawag**  
aquatic research ooo

# Inhalt

---

Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH)	4
<b>Bundespersonalgesetz (BPG)</b>	<b>78</b>
Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)	106
Stichwortverzeichnis	114
Impressum	122

# Inhalt nach Artikeln

<b>Personalverordnung ETH-Bereich</b>	<b>4</b>		
<hr/>			
<b>1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>6</b>		
Art.1	Gegenstand und Geltungsbereich	6	
Art.2	Zuständigkeiten	6	
Art.3	Regelung von Einzelheiten	7	
<hr/>			
<b>2. Kapitel: Personalpolitik</b>	<b>8</b>		
<hr/>			
1. Abschnitt: Grundsatz		8	
Art.4		8	
<hr/>			
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	
<hr/>			
3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung		12	
Art.12		12	
<hr/>			
4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft		13	
Art.13		13	
<hr/>			
<b>3. Kapitel: Arbeitsverhältnis</b>	<b>14</b>		
<hr/>			
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	Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall	18	
Art.20c	Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus	19	
<hr/>			
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	
<hr/>			
<b>4. Kapitel: Leistungen</b>	<b>23</b>		
<hr/>			
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	
<hr/>			
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 <sup>bis</sup>	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	<b>6. Kapitel: Schlussbestimmungen</b>	<b>65</b>	
Art. 41	Anspruch auf Familienzulage	44			
Art. 41a	Ergänzende Leistungen zur Familienzulage	45	2. Abschnitt: Beschwerden	65	
Art. 41b	Zulage für Verwandtschaftsunterstützung	46	Art. 62	Interne Beschwerdeinstanz und Verfahren	65
Art. 42	Berufliche Vorsorge	46	Art. 63	Verjährung	65
Art. 42a	Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente	47			
<hr/>			3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts	65	
3. Abschnitt: Weitere Leistungen		49	Art. 65a	Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 5. März 2020	65
Art. 43	Ausrüstung	49	Art. 65b	Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 22. September 2021	66
Art. 44	Auslagen	49			
Art. 45	Treueprämie	49	4. Abschnitt: Inkrafttreten	66	
Art. 46	Besondere Dienstleistungen	50	Art. 66		66
Art. 47	Vertrauensärztliche Überprüfung	50			
Art. 47a	Eingliederungsmassnahmen	50	Anhang 1: Funktionsraster ETH-Bereich	67	
Art. 48	Verfahrens- und Parteikosten	51	Anhang 2: Lohnskalen ETH-Bereich 2024	70	
Art. 49	Entschädigung	51	Anhang 3: Pauschallöhne ETH-Bereich	73	
<hr/>			Anhang 5: Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente	74	
4. Abschnitt: Ferien und Urlaub		53	Funktionenliste ETH-Bereich	74	
Art. 50	Feiertage	53			
Art. 51	Ferien	53			
Art. 52	Urlaub	54			
Art. 52a	Unbezahlter und teilweise bezahlter Urlaub	55			
<hr/>			<b>Bundespersonalgesetz (BPG)</b>	<b>78</b>	
<b>5. Kapitel: Pflichten</b>		<b>56</b>	<b>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>80</b>	
Art. 53	Aufgabenerfüllung	56	Art. 1	Gegenstand	80
Art. 53a	Wahrung der Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten	56	Art. 2	Geltungsbereich	80
Art. 53b	Ausstand	57	Art. 3	Arbeitgeber	81
Art. 54	Arbeitszeit	57	Art. 4	Personalpolitik	81
Art. 54a	Dokumentation der Arbeitszeit und der Abwesenheiten	58	Art. 5	Koordination und Controlling	82
Art. 55	Überstunden und Überzeit	59	Art. 6	Anwendbares Recht	82
Art. 56	Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	60	Art. 6a	Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kadern und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes	83
Art. 56a	Nebenbeschäftigungen der übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen	61	Art. 7	Ausschreibung	83
Art. 56b	Vorteilsannahme	62			
Art. 57	Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis	62	<b>2. Abschnitt: Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>84</b>	
<hr/>			Art. 8	Entstehung und Anstellungsbedingungen	84
<b>5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten</b>		<b>63</b>	Art. 9	Dauer	84
Art. 58	Administrativuntersuchung	63	Art. 10	Beendigung	84
Art. 58a	Disziplinaruntersuchung	63	Art. 12	Kündigungsfristen	85
Art. 58b	Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft	64	Art. 13	Formvorschriften	85
			Art. 14	Auf Amtsdauer gewählte Personen	85
			<b>3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus</b>		



# 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<sup>1</sup> sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000<sup>2</sup> zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG), verordnet:

## 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.

SR 172.220.113

<sup>1</sup> SR 172.220.1; AS 2001 894

<sup>2</sup> SR 172.220.11; AS 2001 912

## Kommentar

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

- <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs.
- <sup>2</sup> Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:
- a. die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>3</sup>;
  - a<sup>bis</sup> die Arbeitsverhältnisse der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der beiden ETH, soweit in der Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003<sup>4</sup> nicht auf die vorliegende Verordnung verwiesen wird;
  - b. die Lehrlinge, die dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002<sup>5</sup> 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)**

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

<sup>3</sup> SR 414.110

<sup>4</sup> SR 172.220.113.40

<sup>5</sup> SR 412.10

- <sup>2</sup> Er kann die Befugnis nach Absatz 1 Buchstaben b und c an seine Präsidentin beziehungsweise seinen Präsidenten oder an seine Generalsekretärin beziehungsweise seinen Generalsekretär abtreten.
- <sup>3</sup> Die Schulleitungen der ETH und die Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten sind zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für sämtliche mit diesen Arbeitsverhältnissen zusammenhängenden Entscheide.
- <sup>4</sup> 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 Stabes und die beiden ETH und die Forschungsanstalten jeweils für ihr Personal die Zuständigkeitsregelungen.

### Art. 3 Regelung von Einzelheiten

- <sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln soweit erforderlich die Einzelheiten für ihr Personal, wenn nicht eine andere Stelle mit deren Regelung beauftragt ist.
- <sup>2</sup> Sie geben diese Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt.

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

- <sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für:
- a. eine fortschrittliche und soziale Personalpolitik;
  - b. attraktive Arbeitsbedingungen, die national und international konkurrenzfähig sind;
  - c. einen zweckmässigen sowie wirtschaftlich und sozial verantwortlichen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
  - d. die Gewinnung und Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- <sup>2</sup> Die Personalpolitik berücksichtigt die Zielsetzungen von Lehre, Forschung und Dienstleistungen, wie sie in der ETH-Gesetzgebung definiert sind. Sie orientiert sich an der Personalpolitik des Bundesrates sowie an der Vereinbarung der Sozialpartner.
- <sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sind für die Umsetzung der Personalpolitik verantwortlich. Sie treffen die erforderlichen organisatorischen und personellen Massnahmen in ihrem Bereich.

#### 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 Grundsatzserklärungen 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)**

- <sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten fördern die Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steigern damit die Qualität ihrer Leistungen, erweitern die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verbessern deren Arbeitsmarktfähigkeit.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechend weiterzubilden und sich auf Veränderungen einzustellen.
- <sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten beteiligen sich angemessen an den Aufwendungen für die Weiterbildung. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten können in Ausbildungsvereinbarungen festgehalten werden.

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)**

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

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.

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

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

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

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

<sup>5</sup> Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Artikel 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>6</sup> länger als fünf Jahre befristet angestellt sind, ist nach spätestens vier Jahren eine schriftliche Laufbahnplanung zu erstellen. Diese ist nach spätestens drei Jahren zu überarbeiten.

## **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.

### **Kommentar**

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.

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.

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.

<sup>6</sup> SR 414.110

	Kommentar
<p><b>Art. 9 Schutz der Persönlichkeit</b> (Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)</p> <p><sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens, das jede Diskriminierung ausschliesst.</p> <p><sup>2</sup> Sie verhindern durch geeignete Massnahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die systematische Erfassung von individuellen Leistungsdaten ohne Kenntnis der Betroffenen;</li> <li>b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bestimmen eine Stelle, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich benachteiligt oder diskriminiert fühlen, berät und unterstützt. Diese Stelle ist bei ihrer Aufgabenerfüllung nicht an Weisungen gebunden.</p>	<p>Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass ein Klima des Respekts und des Vertrauens verwirklicht wird.</p> <p>Es ist selbstverständlich, dass bei lediglich geringfügigen Verdachtsmomenten keine individuelle Überwachung ohne vorhergehende Information angeordnet werden kann. Es gelten die Grundsätze des Datenschutzgesetzes.</p> <p>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.).</p>
<p><b>Art. 10 Gleichstellung von Frau und Mann</b> (Art. 4 Abs. 2 Bst. d BPG)</p> <p><sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen gezielt Massnahmen, um die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen.</p> <p><sup>2</sup> Sie schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und treffen Massnahmen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Art. 11 Weitere Massnahmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. e, f, h–k BPG, Art. 32 Bst. d BPG)</b></p> <p>Die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen für ihren Bereich geeignete Massnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. zur Förderung der Mehrsprachigkeit, zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften sowie zur Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften;</li> </ul>	<p>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-Rates besteht hier kein zusätzlicher Regelungsbedarf, weshalb dieser Art. 11 als reine Delegationsnorm ausgestaltet ist.</p>

- 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

- <sup>1</sup> Der ETH-Rat koordiniert im Rahmen seiner in Artikel 4 formulierten Grundsätze die von den beiden ETH und den Forschungsanstalten entwickelte Personalpolitik.
- <sup>2</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten überprüfen periodisch, ob die Ziele des Bundespersonalgesetzes und der Personalverordnung ETH-Bereich erreicht worden sind. Sie erstatten darüber dem ETH-Rat Bericht.
- <sup>3</sup> Die Berichterstattung umfasst insbesondere:
- a. die personelle Zusammensetzung;
  - b. die Personalkosten;
  - c. die Arbeitszufriedenheit;
  - d. die Durchführung des Personalgesprächs;
  - e. die Anwendung des Lohnsystems.
- <sup>4</sup> Der ETH-Rat wertet die Berichte aus und erstattet darüber dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung Bericht.

#### Kommentar

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 Stabes) 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

- <sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten treffen alle erforderlichen Massnahmen zur Sicherung einer intakten Sozialpartnerschaft.
- <sup>2</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten schliessen mit den Sozialpartnern periodisch eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit und die personalpolitischen Ziele ab.
- <sup>3</sup> Die Sozialpartner können gestützt auf die Vereinbarung eine Überprüfung dieser Verordnung verlangen.
- <sup>4</sup> An den beiden ETH und an den Forschungsanstalten können Personalkommissionen gebildet werden, wenn die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies wünscht.

##### Kommentar

Wie am 18. Mai 2000 erstmals geschehen, werden der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten mit den Sozialpartnern periodisch Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und die personalpolitischen Ziele abschliessen. Die Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten, wie sie heute im ETH-Gesetz und in der Verordnung ETH-Bereich sowie in der Verordnung des ETH-Rates über die Zusammenarbeit mit den Personalverbänden festgeschrieben sind, werden nicht verändert.

### 3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

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

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

- <sup>1</sup> Offene Stellen werden in geeigneten Medien ausgeschrieben.
- <sup>2</sup> Von einer öffentlichen Ausschreibung kann in den folgenden Fällen ausnahmsweise abgesehen werden:
- bei bis zu einem Jahr befristeten Stellen;
  - bei Stellen, die in den Institutionen des ETH-Bereichs intern besetzt werden, insbesondere bei interner Förderung und bei Beförderungen, mit Ausnahme der obersten Kaderstellen;
  - bei Stellen für die interne Jobrotation;
  - bei Stellen, die im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.
- <sup>3</sup> Die Leitungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten regeln für ihren Bereich die Einzelheiten und die Kompetenzordnung.
- <sup>4</sup> Offene Stellen in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit im Sinne von Artikel 53a der Arbeitsvermittlungsverordnung vom 16. Januar 1991<sup>7</sup> sind der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden.

##### Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

#### Kommentar

Grundsätzlich sind Stellen öffentlich auszuschriften. 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 Hochschulpräsidenten, Direktorin/Direktoren der Forschungsanstalten) müssen zwingend ausgeschrieben werden.

Die Stellvertreter und Stellvertreterinnen 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.

<sup>7</sup> SR 823.111

	<b>Kommentar</b>
<p><b>Art. 16 Arbeitsvertrag (Art. 8 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die zuständige Stelle und die anzustellende Person.</p> <p><sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses;</li> <li>b. der Arbeitsbereich;</li> <li>c. die Probezeit;</li> <li>d. der Beschäftigungsgrad;</li> <li>e. der Lohn und die Form der Lohnzahlung;</li> <li>f. die berufliche Vorsorge;</li> <li>g. die Kündigungsfristen.</li> </ol> <p><sup>3</sup> Zusätzlich zum Arbeitsvertrag erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung.</p>	<p>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.</p> <p>Neben den in Abs. 2 formulierten Mindestbestimmungen können im Arbeitsvertrag weitere individuelle Zusätze vereinbart werden.</p> <p>Im Anstellungsverfahren erhalten die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlässlich der Besprechung der Stellenbeschreibung auch Auskunft über Entwicklungsmöglichkeiten.</p>
<p><b>Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages (Art. 13 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.</p> <p><sup>2</sup> Bei Vertragsänderungen werden grundsätzlich einvernehmliche Lösungen angestrebt. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Vertragsänderung ab, so kann die Änderung nur auf dem Wege der Kündigung nach Artikel 20a vorgenommen werden.</p>	<p>Können Vertragsänderungen nicht vereinbart werden, muss eine Änderung des Vertragsinhaltes auf dem Weg der Kündigung vorgenommen werden.</p>
<p><b>Art. 18 Probezeit (Art. 8 Abs. 2 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Sie kann für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.</p> <p><sup>2</sup> Bei einem Stellenwechsel innerhalb des ETH-Bereiches sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden.</p>	<p>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.</p>

**Art. 19 Befristete Arbeitsverhältnisse (Art. 9 BPG)**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.
- <sup>2</sup> [Aufgehoben]
- <sup>3</sup> 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 Art. 17b ETH-Gesetz:

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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
<p><b>Art. 20 Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auf jeden Zeitpunkt beendet werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. bei befristeten Verträgen mit Ablauf der Vertragsdauer;</li> <li>b. mit Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946<sup>8</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG);</li> <li>c. durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</li> </ul>	<p>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.</p>
<p><b>Art. 20a Kündigungsfristen</b></p> <p><sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in den ersten zwei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;</li> <li>b. ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ein Monat im ersten Dienstjahr;</li> <li>b. drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Im Einzelfall kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Diese darf höchstens sechs Monate betragen.</p> <p><sup>4</sup> Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.</p> <p><sup>8</sup> SR 831.10</p>	<p>Die ordentlichen Kündigungsfristen sind an die Bestimmungen des OR angenähert.</p>

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

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

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

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

- a. wenn die Kündigung während der Probezeit erfolgt;
- b. wenn die betroffene Person ihre Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a wiederholt verletzt;
- c. nach Ablauf der Sperrfristen nach Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe b des Obligationenrechts<sup>9</sup>, 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.

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

### 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.

<sup>9</sup> SR 220

## Kommentar

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

- <sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG<sup>10</sup> im Einverständnis mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis weiterführen.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten führen Umstrukturierungen sozialverträglich durch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen das Ihre zur erfolgreichen Verwirklichung von Umstrukturierungen bei, insbesondere durch aktive Mitarbeit an den Massnahmen und das Entwickeln von Eigeninitiative.
- <sup>2</sup> Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:
- [Aufgehoben];
  - die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer andern zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
  - 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.

<sup>10</sup> SR 831.10

- d. die Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

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

<sup>1</sup> 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 Beschäftigungsgrad 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.

<sup>2</sup> 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.

#### **Kommentar**

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)**

- <sup>1</sup> 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<sup>11</sup> für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1).
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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<sup>12</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Art. 21 AHVG<sup>13</sup>.

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)**

- <sup>1</sup> 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 Gründen im Sinne von Absatz 2 kann der Arbeitgeber unter einschränkenden Voraussetzungen auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinwirken, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

<sup>11</sup> SR 172.220.142.1

<sup>12</sup> SR 831.101

<sup>13</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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:

- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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

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

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

- a. befristete Anstellungen, deren wesentlicher Zweck in der Ausbildung oder im Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn liegt nach Artikel 17b Absatz 2 Buchstaben b oder c des ETH-Gesetzes<sup>14</sup>;
- 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 Pauschalgehältern 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).

<sup>14</sup>SR 414.110

- <sup>3</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Absatz 2 richtet sich die Höhe des Lohnes nach den Anforderungen der Tätigkeit, den Normen der Mittelgeber und dem Anteil der effektiv für die Institution aufzuwendenden Arbeitszeit. Die Minimallöhne nach Anhang 3 dürfen nicht unterschritten werden, und es ist eine Lohnentwicklung vorzusehen.
- <sup>4</sup> Bei unregelmässigem Einsatz können Tages- oder Stundenlöhne festgelegt werden.

#### 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 Entlohnung der pauschal entlohnten Mitarbeitenden fest. Die Ansätze der Pauschalgehälter 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)

- <sup>1</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absätze 1–3 ordnet die Stelle einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder bei einem Funktionswechsel einer Funktionsstufe im Funktionsraster nach Anhang 1 zu. Sie berücksichtigt dabei das Anforderungsprofil der Funktion. Vorbehalten bleibt Artikel 24 Absatz 2.
- <sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Zuordnung nicht einverstanden sind, können die paritätische Überprüfungscommission 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**

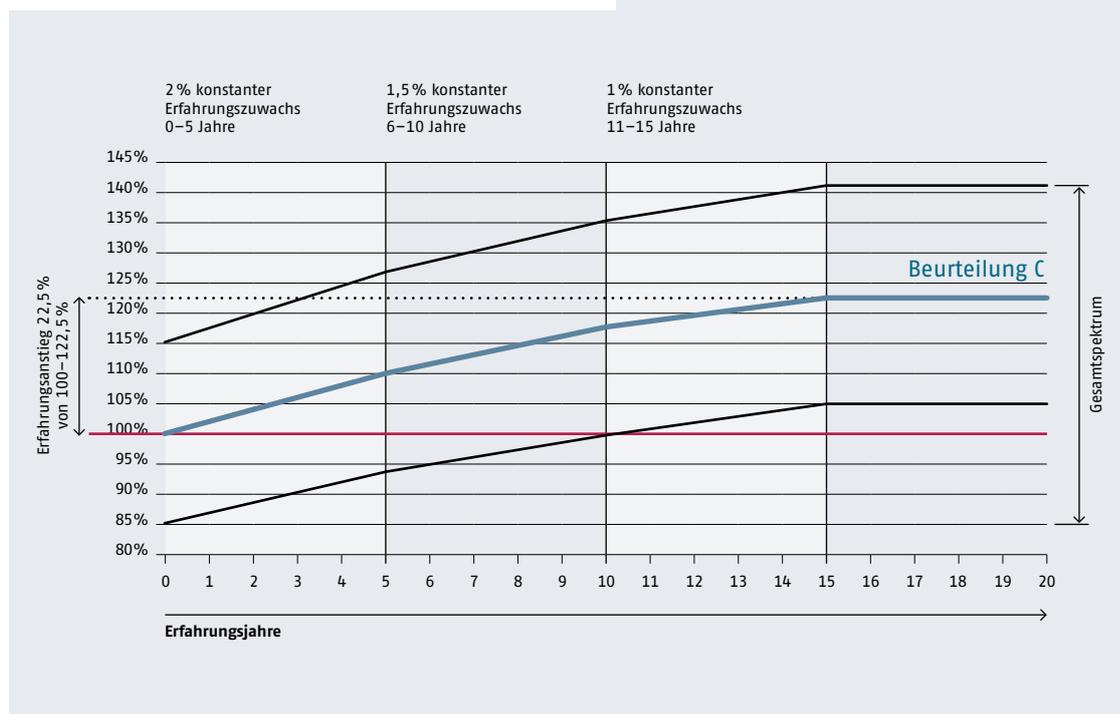
Der Funktionsraster wurde anhand eines Kriterienkataloges mit den Hauptkriterien Fachkompetenz, Selbstkompetenz (u.a. Kreativität), Sozialkompetenz und Kompetenz zur Führung und Führungsunterstützung erarbeitet.

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)**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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:



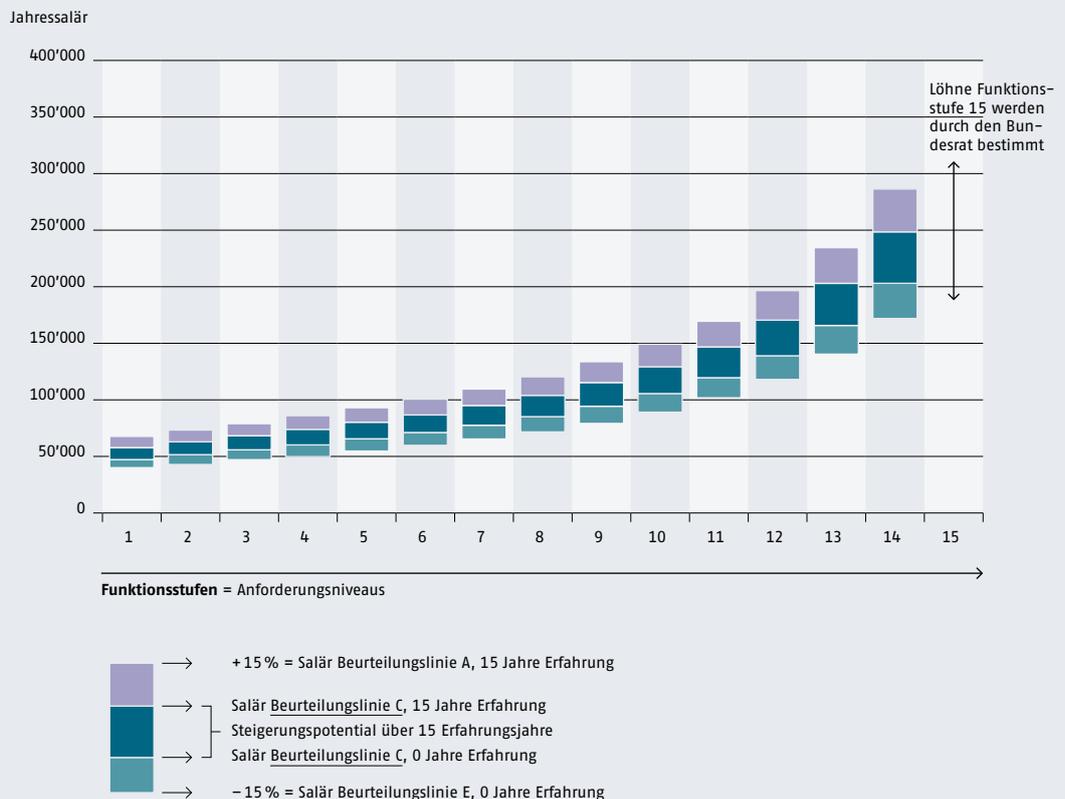
- <sup>3</sup> Mit Zustimmung des ETH-Rates darf zur Gewinnung oder zur Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Maximallohn der Funktionsstufe im Einzelfall um höchstens 10 Prozent überschritten werden.
- <sup>4</sup> Von den Absätzen 1–3 ausgenommen sind Personal-kategorien 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 Entlohnungsregelung 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 sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting.

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

- <sup>1</sup> Die Lohnentwicklung beruht im Rahmen der verfügbaren Mittel auf einer jährlichen Beurteilung der Leistung und auf der Erfahrung.
- <sup>2</sup> Die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt beurteilt:
- a. übertrifft die Anforderungen wesentlich;
  - b. übertrifft die Anforderungen;
  - c. erfüllt die Anforderungen;
  - d. erfüllt die Anforderungen mehrheitlich;
  - e. erfüllt die Anforderungen teilweise;
  - f. erfüllt die Anforderungen nicht.
- <sup>3</sup> Liegt der individuelle Lohn tiefer als der Lohn, welcher der aktuellen Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, so wird er im Rahmen der verfügbaren Mittel angehoben. Liegt er höher als dieser Lohn, so bleibt er unverändert.
- <sup>4</sup> Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen nicht, so leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.
- <sup>5</sup> Der ETH-Rat kann auf Antrag der zuständigen ETH oder Forschungsanstalt für ausgewählte Funktionsgruppen ein Bonussystem auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung vorsehen. Der Maximalbetrag der jeweiligen Funktionsstufe darf nicht überschritten werden.
- <sup>6</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezeichnen eine interne Anlaufstelle, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsbeurteilung wenden können.
- <sup>7</sup> Die Absätze 1–3 gelten nicht für Personalkategorien nach Artikel 24 Absatz 2. In diesem Fall richtet sich die Lohnentwicklung nach Artikel 24 Absatz 3.

**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.

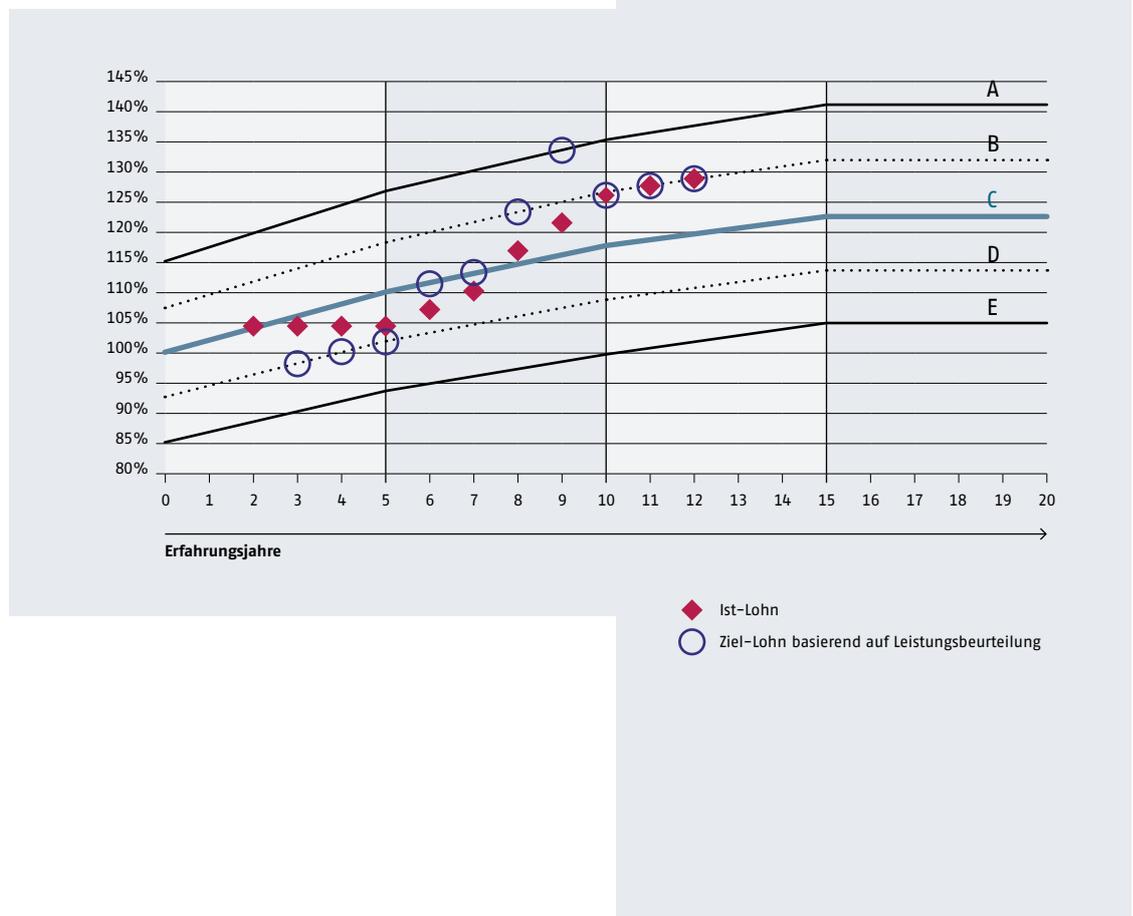
Die Anpassung der individuellen Löhne erfolgt anhand des Prinzips der leistungs- und erfahrungsabhängigen moderaten Steuerung. Dies bedeutet, dass der individuelle Lohn in Richtung der aktuellen Leistung – dargestellt durch den Ziel-Lohn – angepasst wird. Das Ausmass der insgesamt möglichen Ziel-Lohn 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:

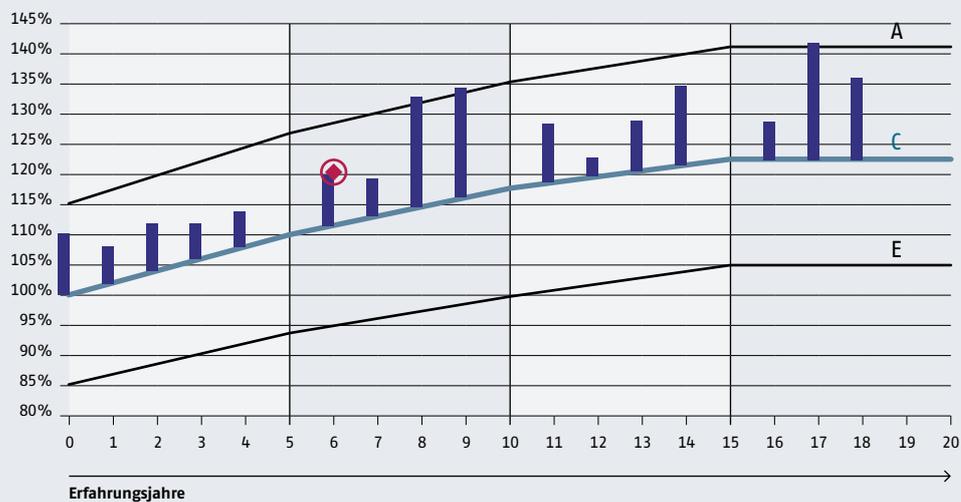
- a. Das Lohnsystem verfolgt das Ziel, eine zeitgemässe Personalpolitik im ETH-Bereich geeignet zu fördern und zu unterstützen. Alle Beteiligten – Mitarbeitende als auch Vorgesetzte – sollen vom System profitieren. Ein weiteres Ziel beinhaltet die Ausbau- und Anpassungsfähigkeit des Systems, um auf vorherrschende 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-Rates.

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 entlohnt 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)**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.
- <sup>3</sup> 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
<p><b>Art. 28a Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. den Lohn;</li> <li>b. die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Die Institutionen passen folgende Zulagen an, wenn die seit der letzten Anpassung aufgelaufene Teuerung dies rechtfertigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die Vergütungen für Sonntags- und Nacharbeit;</li> <li>b. die Vergütungen für Pikettdienst;</li> <li>c. die Funktionszulagen;</li> <li>d. die Sonderzulagen.</li> </ul>	
<p><b>Art. 29 Funktionszulagen (Art. 15 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Bei vorübergehenden Einsätzen mit besonderen Anforderungen oder Beanspruchungen, die keine Abgeltung über eine dauerhafte Einreihung auf einer höheren Funktionsstufe rechtfertigen, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Funktionsstufe, die der besonderen Anforderung oder Beanspruchung entspricht.</p> <p><sup>3</sup> Für die Ausübung der Aufgabe als übriges Mitglied einer Anstaltsleitung kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.</p>	<p>Das Controlling über die Anwendung der Funktionszulagen erfolgt im Rahmen der Berichterstattung nach Art. 12 Abs. 3 Bst. e.</p>
<p><b>Art. 30 Sonderprämien (Art. 15 BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Für ausserordentliche Leistungen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder von Arbeitsgruppen können Sonderprämien ausgerichtet werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Sonderprämien werden in Form von Geld oder Naturalien ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> Ihr Wert darf 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übersteigen.</p>	<p>Eine Sonderprämie ist eine einmalige, direkte und unversicherte Anerkennung ausserordentlicher Leistungen von Individuen oder Teams in Form von Geld oder Naturalien. Der ETH-Rat sorgt für ein entsprechendes Controlling und Reporting.</p> <p>Grundsätzlich darf der Wert der Sonderprämien 10 Prozent des Maximalbetrages der Funktionsstufe nach Anhang 2 nicht übertreffen. In diesem Rahmen erstellt der ETH-Rat zusammen mit den Sozialpartnern in Analogie zu Art. 44 Abs. 2 («Auslagen») eine Ausführungsbestimmung, welche von den beiden ETH und den Forschungsanstalten zu detaillieren sein wird.</p>

**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.

**Kommentar**

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. Informatiker Ende der 90er Jahre),
- 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 wird die Ortszulage abgeschafft und in die neue Lohnskala integriert, d.h. es gibt keinen Ausgleich regionaler Unterschiede mehr.

**Art. 32 [Aufgehoben]**

	Kommentar
<p><b>Art. 33 Vergütungen (Art. 15 BPG)</b></p> <p>Vergütungen können ausgerichtet werden für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sonntags- und Nachtarbeit;</li> <li>b. Schicht- und Pikettdienst.</li> </ul>	<p>Die beiden ETH und die Forschungsanstalten führen die bisherigen Regelungen weiter.</p>
<p><b>Art. 34 Teilzeitbeschäftigung (Art. 15 BPG)</b></p> <p>Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechen der Lohn und die Zulagen unter Vorbehalt von Artikel 41a dem Beschäftigungsgrad.</p>	
<p><b>Art. 35 [Aufgehoben]</b></p>	<p>Die rechtliche Grundlage zur Ausrichtung von Pauschallöhnen findet sich seit 1. Oktober 2020 unter Artikel 24 PVO-ETH.</p>

## 2. Abschnitt: Sozialleistungen

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

- <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen in den Artikeln 36–36c.
- <sup>2</sup> Voraussetzung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist die Erfüllung der Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2–4.
- <sup>3</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten können ihre Pflicht zur Lohnfortzahlung erfüllen, indem sie eine gleichwertige Versicherung zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abschliessen.
- <sup>4</sup> Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer anderen obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und die 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.

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

- <sup>1</sup> Bei Abwesenheiten, die länger als drei aufeinanderfolgende Absenttage dauern, reichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stelle unaufgefordert ein Arztzeugnis ein.
- <sup>2</sup> In begründeten Fällen kann die zuständige Stelle:
  - a. bereits ab dem ersten Absenttag ein Arztzeugnis verlangen oder die Fristen verlängern;
  - b. eine vertrauensärztliche Untersuchung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit anordnen.

#### Kommentar

Dieser Artikel legt die Grundsätze für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall fest und nennt die Artikel, in welchen 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.

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 Absenttagen infolge Krankheit oder Unfall unaufgefordert ab dem vierten Absenttag ein Arztzeugnis einzureichen haben.

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

- <sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a mitzuwirken. Namentlich haben sie ärztliche Anordnungen zu befolgen, an angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchungen teilzunehmen und auf Verlangen die behandelnden Ärztinnen und Ärzte zur Auskunftserteilung gegenüber der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt zu ermächtigen.
- <sup>4</sup> Während einer Arbeitsunfähigkeit muss rechtzeitig vor der Abreise ins Ausland eine schriftliche Mitteilung unter Angabe des Aufenthaltsortes an die nach Artikel 3 bezeichnete Stelle erfolgen unter Beilage einer Bescheinigung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes.

### 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 Absenztage 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<sup>bis</sup> Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall**

- <sup>1</sup> Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall beginnt am ersten Tag der Krankheit bzw. des Unfalls. Er dauert bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch:
- a. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gekündigt wird;
  - b. 365 Tage in den ersten zwei Dienstjahren nach Ablauf der Probezeit;
  - c. 730 Tage ab dem dritten Dienstjahr.
- <sup>2</sup> Tage, an denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, werden gleichermassen an die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs angerechnet.
- <sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Bruttolohn einschliesslich der Zulagen ausgerichtet. Ab dem 366. Tag werden 90 Prozent des Bruttolohns bezahlt. Allfällige aufgabenbezogene Zulagen werden im gleichen Umfang gekürzt.
- <sup>4</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnfortzahlungsanspruch mit dem Vertragsablauf, sofern dieser Zeitpunkt vor demjenigen nach Absatz 1 liegt.
- <sup>5</sup> Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Stundenlohn der vertraglich geregelten regelmässigen Arbeitszeiten, andernfalls nach dem durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor der Arbeitsunfähigkeit weniger als zwölf Monate beschäftigt, so gilt als Basis der durchschnittliche Lohn während der bisherigen Beschäftigungsdauer.

**Kommentar**

Artikel 36a<sup>bis</sup> 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**

- <sup>1</sup> Kommt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Mitwirkungspflichten nach Artikel 36a Absätze 2–4 nicht oder nur teilweise nach, so können die Leistungen gekürzt oder in schweren Fällen eingestellt werden.
- <sup>2</sup> Die Leistungen können zudem gekürzt werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt hat oder ein Wagnis eingegangen ist.

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)**

- <sup>1</sup> Arbeitet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit zwischenzeitlich wieder entsprechend dem Beschäftigungsgrad, so verlängern sich die Fristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> Absatz 1 um die Anzahl Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung erfüllt werden.
- <sup>2</sup> Nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> Absatz 1 beginnen bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls oder eines erneuten Auftretens einer Krankheit oder von Unfallfolgen diese Fristen neu zu laufen, wenn die angestellte Person zuvor während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war. Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt weniger als 30 Kalendertagen werden nicht berücksichtigt.
- <sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit oder eines neuen Unfalls nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen nach Artikel 36a<sup>bis</sup> und bevor die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad arbeitsfähig war, besteht bis im fünften Dienstjahr ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Umfang von 90 Prozent des Bruttolohnes während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

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<sup>bis</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft während vier Monaten Anspruch auf Arbeitsaussetzung bei voller Lohnfortzahlung.
- <sup>2</sup> Auf Wunsch kann die Mitarbeiterin die Arbeit frühestens einen Monat vor der errechneten Geburt aussetzen.
- <sup>3</sup> Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs kann nach Absprache mit der zuständigen Stelle in Form einer selbst gewählten Reduktion des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades bezogen werden.

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft wird generell auf vier Monate festgesetzt und nicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht. Die Hälfte des bezahlten Mutterschaftsurlaubs 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.

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

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

#### Kommentar

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)

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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 sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption zu beziehen, die restlichen 10 Tage innerhalb von zwölf Monaten. Der Urlaub kann tageweise oder kumuliert bezogen werden (Abs. 2).

Da der Vaterschaftsurlaub teilweise über die Erwerbersatzordnung (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)

- <sup>1</sup> 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 Erwerbersatzgesetz 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.

- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Der Betreuungsurlaub ist innerhalb von 18 Monaten seit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung nach Absatz 1 zu beziehen.
- <sup>4</sup> 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)

- <sup>1</sup> Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes haben die Dienstpflichtigen Anspruch auf Fortzahlung des vollen Lohns.
- <sup>2</sup> Bei freiwilliger Dienstleistung kann der Lohn während höchstens 10 Arbeitstagen pro Jahr fortgezahlt werden.
- <sup>3</sup> Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen bei Dienstleistungen nach Absatz 1 und 2 gehen an die beiden ETH und die Forschungsanstalten.
- <sup>4</sup> Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

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)**

<sup>1</sup> 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<sup>15</sup>;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>16</sup> über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil.

<sup>2</sup> 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)**

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>15</sup> SR 831.10

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup> (FamZG).

#### **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. 7'350.00/Jahr (Fr. 612.50/Monat) AHV-Beiträge entrichtet (Stand 2024).

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

<sup>17</sup> SR 836.2

\* SR 836.2

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

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

- a. 4'519 (2024: 4'605.60) Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. 2'919 (2024: 2'940.55) Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a FamZG besteht.
- c. 3'298 (2024: 3'310.90) Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b FamZG besteht.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent oder welche den Mindestlohn für Kinderzulagen (Art. 13 Abs. 3 FamZG) nicht erreichen, erhalten 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.

<sup>18</sup> SR 836.2

**Kommentar**

Der Gesamtbetrag aus den Familienzulagen nach FamZG, den kantonalen Familienzulagen und der ergänzenden Leistung beträgt jährlich höchstens (Stand 2024):

	pro Jahr	pro Monat
Erstes Kind	4'605.60	383.80
weiteres Kind	2'940.55	245.05
Weitere Kinder in Ausbildung > 15/16 Jahre	3'310.90	275.90

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.

- <sup>5</sup> Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst.

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

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

**Art. 42 Berufliche Vorsorge**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen über die berufliche Vorsorge des BPG und des PUBLICA-Gesetzes vom 20. Dezember 2006<sup>19</sup> bei PUBLICA versichert.
- <sup>2</sup> Der Lohn und die Lohnbestandteile nach den Artikeln 24, 26, 27, 29 und 31 gelten als massgebender Lohn und werden bei PUBLICA im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen versichert.
- <sup>3</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann sich am reglementarischen Einkauf beteiligen, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint.
- <sup>4</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen des VR-ETH 1.

**Kommentar**

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.

<sup>19</sup> SR 172.222.1

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

<sup>1</sup> Personen, die sich vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG<sup>20</sup> pensionieren lassen, können eine reglementarische Überbrückungsrente beziehen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 neueste, wenig erprobte Technologien und Techniken ergibt;

<sup>20</sup> SR 831.10

#### Kommentar

Seit 1. Januar 2022 gelten neue Bestimmungen für eine Beteiligung 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 haben und sich spätestens per 1. Januar 2025 (1. Rententag) vorzeitig pensionieren lassen, können die Überbrückungsrente nach bisheriger Regelung in Anspruch nehmen.**

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 5.

<sup>6</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Die zuständigen Stellen rüsten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten mit den erforderlichen Materialien und Schutzkleidern aus.
- <sup>2</sup> Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Geräte, Materialien und Schutzkleider verwenden. Es kann dafür eine Entschädigung vereinbart werden.

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)**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Ersatz von Auslagen, welche ihnen aufgrund der beruflichen Tätigkeit entstehen.
- <sup>2</sup> Der ETH-Rat stellt die Grundsätze über die Vergütungen von Mahlzeiten, Übernachtungen, Transporten, Bewirtung von Gästen und weiteren Auslagen auf.
- <sup>3</sup> Die Auslagen werden nach den Kriterien Angemessenheit, Sparsamkeit, Zeitaufwand und Ökologie ersetzt.

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)**

- <sup>1</sup> Nach dem 10. und dem 15. Anstellungsjahr wird eine Treueprämie im Umfang eines halben Monats bezahlten Urlaubs oder eines halben Monatslohns ausgerichtet. Nach dem 20. Anstellungsjahr und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren wird eine Treueprämie im Umfang eines Monats bezahlten Urlaubs oder eines Monatslohns ausgerichtet.
- <sup>2</sup> [Aufgehoben]
- <sup>3</sup> 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 erwünscht sind.

	Kommentar
<p><b>Art. 46 Besondere Dienstleistungen (Art. 32 Bst. e und g BPG)</b></p> <p>Zur Erhaltung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt können die beiden ETH und die Forschungsanstalten besondere Dienstleistungen anbieten; dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung;</li> <li>b. der Betrieb von Personalrestaurants, Erfrischungsräumen und anderen leistungserhaltenden Einrichtungen;</li> <li>c. Vergünstigungen auf Leistungen und Produkten.</li> </ul>	<p>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.</p>
<p><b>Art. 47 Vertrauensärztliche Überprüfung</b></p> <p>Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten stellen für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen eine vertrauensärztliche Überprüfung sicher.</p>	<p>Für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen sind die Dienstleistungen einer entsprechenden Fachstelle notwendig.</p>
<p><b>Art. 47a Eingliederungsmassnahmen (Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)</b></p> <p><sup>1</sup> Der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten unterstützen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schöpft die zuständige Stelle nach Artikel 2 alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten aus, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen). Sie bezieht geeignete Fachstellen in ihre Abklärungen mit ein.</p> <p><sup>2</sup> Bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad oder an einer anderen Stelle, die der Restarbeitsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters entspricht, weitergeführt werden kann.</p>	<p>Der Arbeitgeber unterstützt erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende bei deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (Absatz 1).</p> <p>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).</p>

## Kommentar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von einem Jahr von einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt werden, müssen die Entschädigung anteilmässig zurückzahlen.
- <sup>7</sup> Für die übrigen Mitglieder der Anstaltsleitungen gilt bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Artikel 7 Absatz 4 der Verordnung ETH-Bereich vom 19. November 2003<sup>21</sup>.

## Kommentar

<sup>21</sup> SR 414.110.3

## Kommentar

**4. Abschnitt: Ferien und Urlaub****Art. 50 Feiertage**

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

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

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.
- <sup>2</sup> Der Ferienanspruch erhöht sich im Jahr des vollendeten 50. Altersjahrs auf sechs Wochen.
- <sup>3</sup> Der Ferienanspruch beträgt für Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sechs Wochen.
- <sup>4</sup> Die Vorgesetzten vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse.
- <sup>5</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Ferienanspruch entsteht. Unter Berücksichtigung der Betriebsinteressen und mit dem Einverständnis der oder des Vorgesetzten kann eine Abweichung vereinbart werden.
- <sup>6</sup> Nicht bezogene Ferien dürfen nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.
- <sup>7</sup> Bei Absenzen wegen Militärdienst, Zivildienst, zivilem Einsatzdienst, Unfall oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 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.
- <sup>8</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in besonderen Fällen auf begründetes Gesuch hin bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden, sofern der betriebliche Ablauf nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird. Die bezahlte Arbeitszeit richtet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.
- <sup>2</sup> Als Arbeitszeit werden angerechnet:
- a. für die eigene Heirat: 6 Tage
  - b. für die Heirat von Familienangehörigen: 1 Tag
  - c. [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 An-  
gelegenheiten 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Kapitel: Pflichten

### Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

### Kommentar

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

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen die Aufgaben unabhängig von persönlichen Interessen und vermeiden Konflikte zwischen ihren privaten Interessen und jenen des Bundes, des ETH-Rates, der beiden ETH und der Forschungsanstalten.
- <sup>2</sup> Die zuständige Stelle nach Artikel 2 sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die miteinander verheiratet sind, in einer Partnerschaft leben, eng verwandt oder verschwägert sind, so beschäftigt werden, dass sie nicht unmittelbar miteinander arbeiten oder in direktem Unterstellungsverhältnis stehen. Wer in einer solchen Beziehung steht, hat dies der oder dem Vorgesetzten zu melden.

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**

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

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

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

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

Die Ausstandsregelung ist eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Die Regelung entspricht derjenigen im Verwaltungsverfahrensgesetz 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)**

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

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

<sup>2<sup>bis</sup></sup> 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.

- <sup>3</sup> Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland gelten als Arbeitszeit. Bei Auslandsdienstreisen wird die vereinbarte Soll-Arbeitszeit angerechnet.
- <sup>4</sup> Über Mittag muss die Arbeit für mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Als Arbeitszeit gelten hingegen eine Pause von je 15 Minuten am Vormittag und am Nachmittag.
- <sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln den Schicht- und Pikettdienst in Absprache mit den Personalvertretungen.

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

- <sup>1</sup> Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Abwesenheiten aufgrund von Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie den Bezug von als bezahlten Urlaub gewährten Treueprämien zu dokumentieren.
- <sup>2</sup> Im Übrigen regeln der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten je für ihren Bereich nach Massgabe des geltenden Rechts die Dokumentation der Arbeitszeiten und der Abwesenheiten sowie die Einzelheiten zu Arbeitszeitmodellen, zum Schicht- und zum Pikettdienst und zum Übertrag, zur Kompensation und zur Auszahlung von Ferien, Urlaubs-, Überstunden- und Überzeitsaldi.

#### Kommentar

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

Abs. 2<sup>bis</sup> 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 Auslandsreisen ist beabsichtigt.

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

Die minimale Mittagspause beträgt 30 Minuten.

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)**

- <sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle unter Wahrung einer angemessenen Frist Überstunden oder Überzeit anordnen oder bewilligen. Die zuständige Stelle plant mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Abbau angeordneter oder bewilligter Überstunden oder Überzeit.
- <sup>2</sup> Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr können höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.
- <sup>3</sup> Geleistete Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.
- <sup>4</sup> Können Überstunden nicht kompensiert werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten.
- <sup>4<sup>bis</sup></sup> Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>22</sup> 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.
- <sup>5</sup> Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass pro Kalenderjahr höchstens 100 Überstunden ausbezahlt und auf das folgende Kalenderjahr höchstens 100 Stunden übertragen werden.
- <sup>6</sup> Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.
- <sup>7</sup> 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. 4<sup>bis</sup>).

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.

<sup>22</sup> SR 822.11

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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können oder sie den Ruf des ETH-Rats, der beiden ETH oder der Forschungsanstalten beeinträchtigen könnten.
- <sup>3</sup> Die Ausübung der Ämter und der Tätigkeiten nach den Absätzen 1 und 2 bedarf der Bewilligung, wenn:
- 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;
  - 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;
  - die Infrastruktur des Arbeitsplatzes beansprucht werden soll.
- <sup>4</sup> Können im Einzelfall Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden, so wird die Bewilligung mit geeigneten Auflagen oder Bedingungen verbunden oder verweigert. Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen:
- Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gehören;
  - 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:

- 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;
- aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht; oder
- die Infrastruktur des Arbeitsplatzes beansprucht werden soll.

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

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

#### 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

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

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

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.

<sup>23</sup> SR 414.110.3

<sup>24</sup> SR 172.220.12

## Kommentar

**Art. 56b Vorteilsannahme (Art. 21 Abs. 3 BPG)**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit weder für sich selbst noch für ihre Angehörigen von Dritten Geschenke annehmen oder sich andere Vorteile einräumen lassen, die geringfügige, sozial übliche Gesten übersteigen oder zu einer gewissen Abhängigkeit führen können. Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 200 Franken nicht übersteigt.

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

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.

In Zweifelsfällen entscheidet die vorgesetzte Stelle über die Annahme von Geschenken.

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

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

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

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

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).

## 5a. Kapitel: Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

### Kommentar

#### Art. 58 Administrativuntersuchung (Art. 25 BPG)

<sup>1</sup> 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<sup>25</sup> sind sinngemäss anwendbar.

<sup>2</sup> 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)

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

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

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

- 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.

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

Die Zuständigkeit zur Durchführung von Disziplinaruntersuchungen, die Voraussetzungen zum Ergreifen von Disziplinar-massnahmen wie auch die Disziplinar-massnahmen 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.

<sup>25</sup> SR 172.010.1

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

---

**Art. 58b 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.

**Kommentar**

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.

## 6. Kapitel: Schlussbestimmungen

### 1. Abschnitt: ... [Aufgehoben]

#### Kommentar

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.

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

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

#### Art. 63 Verjährung (Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts<sup>26</sup>.

### 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.

<sup>26</sup> 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														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>Wissenschaftliche Funktionen</b>																
<b>101</b>	<b>Wiss. Assistenz</b>															
1011-06	Anforderungsprofil I															
<b>102</b>	<b>Wiss. und höhere wiss. Mitarbeiter/innen</b>															
1021-07	Anforderungsprofil I															
1022-08	Anforderungsprofil II															
1023-09	Anforderungsprofil III															
1024-10	Anforderungsprofil IV															
<b>103</b>	<b>Leitende wiss. Mitarbeiter/innen</b>															
1031-10	Anforderungsprofil I															
1032-11	Anforderungsprofil II															
1033-12	Anforderungsprofil III															
1034-13	Anforderungsprofil IV															
<b>111</b>	<b>Wiss. Gruppenleitung</b>															
1111-09	Anforderungsprofil I															
1112-10	Anforderungsprofil II															
1113-11	Anforderungsprofil III															
<b>112</b>	<b>Wiss. Fachbereichsleitung</b>															
1121-11	Anforderungsprofil I															
1122-12	Anforderungsprofil II															
1123-13	Anforderungsprofil III															
<b>Support-Funktionen</b>																
<b>201 / 301</b>	<b>Mitarbeitende/innen Support</b>															
2011 / 3011-01	Anforderungsprofil I															
2012 / 3012-02	Anforderungsprofil II															
2013 / 3013-03	Anforderungsprofil III															
<b>202 / 302 / 402</b>	<b>Sachbearbeitung Support</b>															
2021 / 3021 / 4021-03	Anforderungsprofil I															
2022 / 3022 / 4022-04	Anforderungsprofil II															
2023 / 3023 / 4023-05	Anforderungsprofil III															
<b>203 / 303 / 403</b>	<b>Fachspezialist/in I Support</b>															
2031 / 3031 / 4031-05	Anforderungsprofil I															
2032 / 3032 / 4031-06	Anforderungsprofil II															
2033 / 3033 / 4033-07	Anforderungsprofil III															
<b>204 / 304 / 404</b>	<b>Fachspezialist/in II Support</b>															
2041 / 3041 / 4041-07	Anforderungsprofil I															
2042 / 3042 / 4041-08	Anforderungsprofil II															
2043 / 3043 / 4043-09	Anforderungsprofil III															
2044 / 3044 / 4044-10	Anforderungsprofil IV															
<b>501</b>	<b>Gruppenleitung</b>															
5011-04	Anforderungsprofil I															
5012-05	Anforderungsprofil II															
5013-06	Anforderungsprofil III															
<b>502</b>	<b>Sachbereichsleitung</b>															
5021-06	Anforderungsprofil I															
5022-07	Anforderungsprofil II															
5023-08	Anforderungsprofil III															
5024-09	Anforderungsprofil IV															
<b>503</b>	<b>Fachbereichsleitung</b>															
5031-09	Anforderungsprofil I															
5032-10	Anforderungsprofil II															
5033-11	Anforderungsprofil III															
5034-12	Anforderungsprofil IV															
<b>Management- und Stabsfunktionen</b>																
<b>601</b>	<b>Fachspezialisten/innen</b>															
6011-11	Anforderungsprofil I															
6012-12	Anforderungsprofil II															
6013-13	Anforderungsprofil III															
6014-14	Anforderungsprofil IV															
<b>602</b>	<b>Führungsfunktion</b>															
6021-11	Anforderungsprofil I															
6022-12	Anforderungsprofil II															
6023-13	Anforderungsprofil III															
6024-14	Anforderungsprofil IV															
<b>603</b>	<b>Führungsfunktion mit mehreren Fachbereichen</b>															
6031-13	Anforderungsprofil I															
6032-14	Anforderungsprofil II															
6033-15	Anforderungsprofil III															

Hauptnummer Raster	Profil-Nummer	Profil-Bezeichnung	FS
<b>101</b>	1011-06	Wiss. Assistenz	6
<b>102</b>	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
<b>103</b>	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
<b>111</b>	1111-09	Wiss. Gruppenleitung	9
	1112-10	Wiss. Gruppenleitung	10
	1113-11	Wiss. Gruppenleitung	11
<b>112</b>	1121-11	Wiss. Fachbereichsleitung	11
	1122-12	Wiss. Fachbereichsleitung	12
	1123-13	Wiss. Fachbereichsleitung	13
<b>201</b>	2011-01	Admin. Mitarbeiter/innen	1
	2012-02	Anforderungsprofil I	2
	2013-03	Anforderungsprofil II	3
<b>202</b>	2021-03	Admin. Sachbearbeitung	3
	2022-04	Admin. Sachbearbeitung	4
	2023-05	Admin. Sachbearbeitung	5
<b>203</b>	2031-05	Admin. Fachspezialist/in I	5
	2032-06	Admin. Fachspezialist/in I	6
	2033-07	Admin. Fachspezialist/in I	7
<b>204</b>	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
<b>301</b>	3011-01	Tech. Mitarbeiter/innen	1
	3012-02	Tech. Mitarbeiter/innen	2
	3013-03	Tech. Mitarbeiter/innen	3
<b>302</b>	3021-03	Tech. Sachbearbeitung	3
	3022-04	Tech. Sachbearbeitung	4
	3023-05	Tech. Sachbearbeitung	5
<b>303</b>	3031-05	Tech. Fachspezialist/in I	5
	3032-06	Tech. Fachspezialist/in I	6
	3033-07	Tech. Fachspezialist/in I	7
<b>304</b>	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
<b>402</b>	4021-03	IT-Support (1-Level)	3
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5
<b>403</b>	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
<b>404</b>	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
<b>501</b>	5011-04	Gruppenleitung	4
	5012-05	Gruppenleitung	5
	5013-06	Gruppenleitung	6
<b>502</b>	5021-06	Sachbereichsleitung	6
	5022-07	Sachbereichsleitung	7
	5023-08	Sachbereichsleitung	8
	5024-09	Sachbereichsleitung	9
<b>503</b>	5031-09	Fachbereichsleitung	9
	5032-10	Fachbereichsleitung	10
	5033-11	Fachbereichsleitung	11
	5034-12	Fachbereichsleitung	12
<b>601</b>	6011-11	Fachspezialisten	11
	6012-12	Fachspezialisten	12
	6013-13	Fachspezialisten	13
	6014-14	Fachspezialisten	14
<b>602</b>	6021-11	Führungsfunktion	11
	6022-12	Führungsfunktion	12
	6023-13	Führungsfunktion	13
	6024-14	Führungsfunktion	14
<b>603</b>	6031-13	Führungsfunktion (mehrere FB)	13
	6032-14	Führungsfunktion (mehrere FB)	14
	6033-15	Führungsfunktion (mehrere FB)	15

## Anhang 2: Lohnskalen ETH-Bereich 2024

### 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															
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>1</b>																	
A	A++	65'556	66'867	68'178	69'489	70'800	72'111	73'095	74'078	75'061	76'045	77'028	77'684	78'339	78'995	79'650	80'306
B	A+	61'280	62'506	63'732	64'957	66'183	67'408	68'328	69'247	70'166	71'085	72'004	72'617	73'230	73'843	74'456	75'068
C	A	57'005	58'145	59'285	60'425	61'565	62'706	63'561	64'416	65'271	66'126	66'981	67'551	68'121	68'691	69'261	69'831
D	B	52'730	53'784	54'839	55'893	56'948	58'003	58'794	59'584	60'375	61'166	61'957	62'485	63'012	63'539	64'066	64'594
E	C	48'454	49'423	50'392	51'362	52'331	53'300	54'026	54'753	55'480	56'207	56'934	57'418	57'903	58'387	58'872	59'356
<b>2</b>																	
A	A++	70'963	72'382	73'802	75'221	76'640	78'059	79'124	80'188	81'253	82'317	83'382	84'091	84'801	85'510	86'220	86'930
B	A+	66'335	67'662	68'988	70'315	71'642	72'969	73'964	74'959	75'954	76'949	77'944	78'607	79'270	79'934	80'597	81'260
C	A	61'707	62'941	64'175	65'409	66'644	67'878	68'803	69'729	70'655	71'580	72'506	73'123	73'740	74'357	74'974	75'591
D	B	57'079	58'221	59'362	60'504	61'645	62'787	63'643	64'499	65'355	66'212	67'068	67'639	68'209	68'780	69'351	69'922
E	C	52'451	53'500	54'549	55'598	56'647	57'696	58'483	59'270	60'056	60'843	61'630	62'154	62'679	63'203	63'728	64'252
<b>3</b>																	
A	A++	76'855	78'392	79'929	81'466	83'003	84'540	85'693	86'846	87'998	89'151	90'304	91'073	91'841	92'610	93'378	94'147
B	A+	71'842	73'279	74'716	76'153	77'590	79'026	80'104	81'182	82'259	83'337	84'415	85'133	85'851	86'570	87'288	88'007
C	A	66'830	68'167	69'503	70'840	72'176	73'513	74'515	75'518	76'520	77'523	78'525	79'194	79'862	80'530	81'198	81'867
D	B	61'818	63'054	64'290	65'527	66'763	68'000	68'927	69'854	70'781	71'709	72'636	73'254	73'872	74'490	75'109	75'727
E	C	56'806	57'942	59'078	60'214	61'350	62'486	63'338	64'190	65'042	65'894	66'746	67'315	67'883	68'451	69'019	69'587
<b>4</b>																	
A	A++	83'270	84'936	86'601	88'267	89'932	91'597	92'846	94'095	95'345	96'594	97'843	98'675	99'508	100'341	101'173	102'006
B	A+	77'840	79'396	80'953	82'510	84'067	85'624	86'791	87'959	89'126	90'294	91'462	92'240	93'018	93'797	94'575	95'354
C	A	72'409	73'857	75'305	76'754	78'202	79'650	80'736	81'822	82'908	83'994	85'081	85'805	86'529	87'253	87'977	88'701
D	B	66'978	68'318	69'657	70'997	72'337	73'676	74'681	75'686	76'690	77'695	78'700	79'369	80'039	80'709	81'379	82'048
E	C	61'548	62'779	64'010	65'241	66'471	67'702	68'626	69'549	70'472	71'395	72'318	72'934	73'549	74'165	74'780	75'396
<b>5</b>																	
A	A++	90'266	92'071	93'876	95'682	97'487	99'292	100'646	102'000	103'354	104'708	106'062	106'965	107'868	108'770	109'673	110'576
B	A+	84'379	86'066	87'754	89'442	91'129	92'817	94'082	95'348	96'614	97'880	99'145	99'989	100'833	101'677	102'520	103'364
C	A	78'492	80'062	81'632	83'202	84'771	86'341	87'519	88'696	89'873	91'051	92'228	93'013	93'798	94'583	95'368	96'153
D	B	72'605	74'057	75'509	76'961	78'414	79'866	80'955	82'044	83'133	84'222	85'311	86'037	86'763	87'489	88'215	88'941
E	C	66'718	68'053	69'387	70'721	72'056	73'390	74'391	75'392	76'392	77'393	78'394	79'061	79'728	80'395	81'063	81'730

FS		Nutzbare Erfahrung															
6		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	98'074	100'036	101'997	103'959	105'920	107'882	109'353	110'824	112'295	113'766	115'237	116'218	117'199	118'180	119'160	120'141
B	A+	91'678	93'512	95'345	97'179	99'012	100'846	102'221	103'596	104'971	106'347	107'722	108'639	109'555	110'472	111'389	112'306
C	A	85'282	86'988	88'693	90'399	92'105	93'810	95'089	96'369	97'648	98'927	100'206	101'059	101'912	102'765	103'618	104'470
D	B	78'886	80'464	82'041	83'619	85'197	86'774	87'958	89'141	90'324	91'508	92'691	93'480	94'269	95'057	95'846	96'635
E	C	72'490	73'939	75'389	76'839	78'289	79'739	80'826	81'913	83'001	84'088	85'175	85'900	86'625	87'350	88'075	88'800

7		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	106'998	109'138	111'278	113'418	115'558	117'698	119'303	120'908	122'513	124'118	125'723	126'793	127'863	128'933	130'003	131'073
B	A+	100'020	102'021	104'021	106'021	108'022	110'022	111'522	113'023	114'523	116'023	117'524	118'524	119'524	120'524	121'524	122'525
C	A	93'042	94'903	96'764	98'625	100'485	102'346	103'742	105'137	106'533	107'929	109'324	110'255	111'185	112'116	113'046	113'976
D	B	86'064	87'785	89'506	91'228	92'949	94'670	95'961	97'252	98'543	99'834	101'125	101'986	102'846	103'707	104'568	105'428
E	C	79'086	80'667	82'249	83'831	85'413	86'994	88'181	89'367	90'553	91'739	92'926	93'717	94'507	95'298	96'089	96'880

8		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	117'431	119'780	122'128	124'477	126'826	129'174	130'936	132'697	134'459	136'220	137'982	139'156	140'330	141'504	142'679	143'853
B	A+	109'773	111'968	114'163	116'359	118'554	120'750	122'396	124'043	125'690	127'336	128'983	130'080	131'178	132'276	133'374	134'471
C	A	102'114	104'156	106'199	108'241	110'283	112'325	113'857	115'389	116'921	118'452	119'984	121'005	122'026	123'047	124'069	125'090
D	B	94'455	96'345	98'234	100'123	102'012	103'901	105'318	106'735	108'151	109'568	110'985	111'930	112'874	113'819	114'763	115'708
E	C	86'797	88'533	90'269	92'005	93'741	95'477	96'779	98'080	99'382	100'684	101'986	102'854	103'722	104'590	105'458	106'326

9		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	129'878	132'475	135'073	137'670	140'268	142'865	144'813	146'762	148'710	150'658	152'606	153'905	155'204	156'502	157'801	159'100
B	A+	121'407	123'835	126'264	128'692	131'120	133'548	135'369	137'190	139'011	140'832	142'654	143'868	145'082	146'296	147'510	148'724
C	A	112'937	115'196	117'454	119'713	121'972	124'231	125'925	127'619	129'313	131'007	132'701	133'830	134'960	136'089	137'218	138'348
D	B	104'467	106'556	108'645	110'735	112'824	114'913	116'480	118'047	119'614	121'181	122'748	123'793	124'838	125'882	126'927	127'972
E	C	95'996	97'916	99'836	101'756	103'676	105'596	107'036	108'476	109'916	111'356	112'796	113'756	114'716	115'676	116'636	117'596

10		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	145'399	148'307	151'215	154'123	157'031	159'939	162'120	164'301	166'482	168'663	170'844	172'298	173'752	175'206	176'660	178'114
B	A+	135'917	138'635	141'353	144'072	146'790	149'508	151'547	153'586	155'624	157'663	159'702	161'061	162'420	163'779	165'139	166'498
C	A	126'434	128'963	131'491	134'020	136'549	139'077	140'974	142'870	144'767	146'663	148'560	149'824	151'089	152'353	153'617	154'882
D	B	116'951	119'290	121'630	123'969	126'308	128'647	130'401	132'155	133'909	135'664	137'418	138'587	139'757	140'926	142'096	143'266
E	C	107'469	109'618	111'768	113'917	116'066	118'216	119'828	121'440	123'052	124'664	126'276	127'351	128'425	129'500	130'575	131'649

11		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	165'463	168'772	172'082	175'391	178'700	182'009	184'491	186'973	189'455	191'937	194'419	196'074	197'728	199'383	201'038	202'692
B	A+	154'672	157'766	160'859	163'952	167'046	170'139	172'459	174'779	177'100	179'420	181'740	183'286	184'833	186'380	187'927	189'473
C	A	143'881	146'759	149'636	152'514	155'391	158'269	160'427	162'586	164'744	166'902	169'060	170'499	171'938	173'377	174'815	176'254
D	B	133'090	135'752	138'414	141'075	143'737	146'399	148'395	150'392	152'388	154'384	156'381	157'712	159'042	160'373	161'704	163'035
E	C	122'299	124'745	127'191	129'637	132'083	134'529	136'363	138'198	140'032	141'867	143'701	144'924	146'147	147'370	148'593	149'816

FS		Nutzbare Erfahrung															
12		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	192'187	196'031	199'874	203'718	207'562	211'406	214'288	217'171	220'054	222'937	225'820	227'741	229'663	231'585	233'507	235'429
B	A+	179'653	183'246	186'839	190'432	194'025	197'618	200'313	203'008	205'703	208'397	211'092	212'889	214'685	216'482	218'278	220'075
C	A	167'119	170'461	173'804	177'146	180'489	183'831	186'338	188'844	191'351	193'858	196'365	198'036	199'707	201'378	203'050	204'721
D	B	154'585	157'677	160'768	163'860	166'952	170'044	172'362	174'681	177'000	179'319	181'637	183'183	184'729	186'275	187'821	189'367
E	C	142'051	144'892	147'733	150'574	153'415	156'256	158'387	160'518	162'649	164'779	166'910	168'331	169'751	171'172	172'592	174'013

13		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	228'702	233'276	237'850	242'424	246'998	251'572	255'002	258'433	261'863	265'294	268'724	271'011	273'298	275'585	277'873	280'160
B	A+	213'786	218'062	222'338	226'614	230'889	235'165	238'372	241'579	244'785	247'992	251'199	253'337	255'475	257'613	259'750	261'888
C	A	198'871	202'848	206'826	210'803	214'781	218'758	221'741	224'724	227'707	230'690	233'673	235'662	237'651	239'640	241'628	243'617
D	B	183'956	187'635	191'314	194'993	198'672	202'351	205'111	207'870	210'629	213'389	216'148	217'987	219'827	221'667	223'506	225'346
E	C	169'040	172'421	175'802	179'183	182'564	185'944	188'480	191'016	193'551	196'087	198'622	200'313	202'003	203'694	205'384	207'074

14		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	279'817	285'413	291'010	296'606	302'202	307'799	311'996	316'193	320'390	324'588	328'785	331'583	334'381	337'179	339'977	342'776
B	A+	261'568	266'799	272'031	277'262	282'493	287'725	291'648	295'572	299'495	303'419	307'342	309'958	312'574	315'189	317'805	320'421
C	A	243'319	248'185	253'052	257'918	262'785	267'651	271'301	274'950	278'600	282'250	285'900	288'333	290'766	293'199	295'633	298'066
D	B	225'070	229'571	234'073	238'574	243'076	247'577	250'953	254'329	257'705	261'081	264'457	266'708	268'959	271'209	273'460	275'711
E	C	206'821	210'958	215'094	219'230	223'367	227'503	230'606	233'708	236'810	239'913	243'015	245'083	247'151	249'219	251'288	253'356

### 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:

<p><b>1. Doktorandinnen und Doktoranden</b>                  (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)</p>	CHF 47'040
<p><b>2. Postdoktorandinnen und Postdoktoranden</b>                  (bei vollem Beschäftigungsgrad)</p>	CHF 80'000
<p><b>3. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>27</sup></b>                  (bei vollem Beschäftigungsgrad)</p>	
<p>a) ohne Promotion</p>	CHF 40'000
<p>b) mit Promotion</p>	CHF 68'630

<sup>27</sup> Die Kategorie «Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» umfasst: diplomierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Promotion anstreben; promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bedingungen der Kategorie «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 (Funktionsstufen)			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 (Funktionsliste ETH-Bereich)

Code	Funktionsstypen	Beispiel	Spezielle Belastung gemäss PVO Art. 42a Abs. 3
<b>101</b>	<b>Wiss. Assistenz</b>		
1011-06	Anforderungsprofil I		a, b, c, d
<b>102</b>	<b>Wiss. und höhere wiss. Mitarbeitende</b>	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
<b>301</b>	<b>Tech. Mitarbeitende</b>	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
<b>302</b>	<b>Tech. Sachbearbeitung</b>	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
<b>303</b>	<b>Tech. Fachspezialist I</b>	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
<b>304</b>	<b>Tech. Fachspezialist II</b>	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
<b>403</b>	<b>IT-Support (2-Level) / Programmierung</b>	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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Zu melden ist auch die vorgesehene Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die den Ruf des ETH-Bereichs beeinträchtigen könnten.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Der Bundesrat entscheidet auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Verzicht auf Ablieferung des Einkommens aus Nebenbeschäftigungen.
- <sup>7</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Mitglieder des obersten Kadern 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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 4. Oktober 1991\***

### **Art. 37 Rechtsschutz**

- <sup>1</sup> Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>2bis</sup> 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.
- <sup>3</sup> Gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten kann bei der ETH-Beschwerdekommision Beschwerde geführt werden. Ausgenommen sind Verfügungen, die sich auf das Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958 stützen.
- <sup>4</sup> 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<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998<sup>2</sup>,  
beschliesst:

SR 172.220.1, AS 2001 894

<sup>1</sup> SR 101

<sup>2</sup> BBl 1999 1597

## 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

---

### Art. 1 Gegenstand

Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals.

---

### Art. 2 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für das Personal:

- a. der Bundesverwaltung nach Artikel 2 Absätze 1 und 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997<sup>3</sup> (RVOG);
- b. der Parlamentsdienste nach dem Parlamentsgesetz vom 13. Dezember 2002<sup>4</sup>;
- c. ...
- d. der Schweizerischen Bundesbahnen nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>, das Strafbehördenorganisationsgesetz vom 19. März 2010<sup>7</sup> und das Patentgerichtsgesetz vom 20. März 2009<sup>8</sup> nichts anderes vorsehen;
- g. des Bundesgerichtes nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005<sup>9</sup>;
- h. des Sekretariats der Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft,
- i. der Bundesanwaltschaft nach Artikel 22 Absatz 2 des Strafbehördenorganisationsgesetzes vom 19. März 2010<sup>10</sup>;
- j. der eidgenössischen Schätzungskommissionen, die hauptamtlich tätig ist (Kommissionsmitglieder und Personal der ständigen Sekretariate).

<sup>2</sup> 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<sup>11</sup> 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.

<sup>3</sup> SR 172.010

<sup>4</sup> SR 171.10

<sup>5</sup> SR 742.31

<sup>6</sup> SR 173.32

<sup>7</sup> SR 173.71

<sup>8</sup> SR 173.41

<sup>9</sup> SR 173.110

<sup>10</sup> SR 173.71

<sup>11</sup> SR 412.10

---

### Art. 3 Arbeitgeber

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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<sup>bis</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 Entlohnung und zielorientierte Entwicklung der Angestellten.

---

#### **Art. 5 Koordination und Controlling**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Er sorgt dafür, dass die Arbeitgeber ein geeignetes Controlling-System anwenden.

---

#### **Art. 6 Anwendbares Recht**

- <sup>1</sup> Das Personal steht in den von der Bundesverfassung und von der Gesetzgebung geregelten Rechten und Pflichten.
- <sup>2</sup> Soweit dieses Gesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts<sup>12</sup> (OR).
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Bei Widersprüchen zwischen den Ausführungsbestimmungen beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag ist die für die angestellte Person günstigere Bestimmung anwendbar.
- <sup>5</sup> Der Bundesrat kann in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten. Er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.
- <sup>6</sup> Die Arbeitgeber können in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen.
- <sup>7</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis des dem OR unterstellten Personals sind die zivilen Gerichte zuständig.

<sup>12</sup> SR 220

---

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

- <sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt Grundsätze über:
- a. den Lohn (einschliesslich Nebenleistungen) des obersten Kaders sowie desjenigen Personals, das in vergleichbarer Höhe entlohnt 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.
- <sup>2</sup> Er erlässt Grundsätze über weitere Vertragsbedingungen, die mit Personen nach Absatz 1 vereinbart werden, namentlich über die berufliche Vorsorge und über Abgangsschädigungen.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> 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<sup>bis</sup> 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

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrags.
- <sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Probezeit. Sie können für Spezialfunktionen eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vorsehen.
- <sup>3</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen.

---

### Art. 10 Beendigung

- <sup>1</sup> Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>13</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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;

<sup>13</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.

---

#### **Art. 11 [Aufgehoben]**

---

#### **Art. 12 Kündigungsfristen**

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

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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<sup>14</sup> über die ordentliche Kündigung sind nicht anwendbar.
- c. Die Wahlbehörde kann von einer Wiederwahl absehen, wenn dafür sachlich hinreichende 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.

<sup>3</sup> Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

<sup>14</sup> SR 220

### 3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

---

#### **Art. 15 Lohn**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet den Angestellten einen Lohn aus. Dieser bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.
- <sup>2</sup> Der Bundesrat regelt Mindestlöhne.
- <sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der Lohnfestlegung.
- <sup>4</sup> Sie können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage, an die örtliche Infrastruktur oder an branchenspezifische Bedürfnisse anzupassen.
- <sup>5</sup> Sie können einzelne Anteile des Lohnes des im Ausland eingesetzten Personals an die Kaufkraft anpassen.
- <sup>6</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze.
- <sup>3</sup> 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<sup>15</sup> sinngemäss. Vorbehalten bleibt das Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971<sup>16</sup>.

---

#### **Art. 17a Arbeitszeit, Ferien und Urlaub**

- <sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Arbeitszeit sowie die Ferien und den Urlaub; sie regeln ferner Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit.
- <sup>2</sup> Mehrarbeit und Überzeit werden nur abgegolten, wenn sie angeordnet oder nachträglich anerkannt wurden.

<sup>15</sup> SR 822.11

<sup>16</sup> SR 822.21

<sup>3</sup> Ferientage verjähren gemäss Artikel 128 Ziffer 3 OR<sup>17</sup> innert fünf Jahren.

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

---

#### **Art. 18 Weitere Leistungen des Arbeitgebers**

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

<sup>2</sup> Sie regeln ferner den Ersatz der Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen.

---

#### **Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

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

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

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> Die Höhe der Entschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten.

---

#### **Art. 20 Wahrung der Interessen der Arbeitgeber**

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

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

<sup>17</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Sie beschränken sich bei der Prüfung auf das erforderliche Mindestmass.
- <sup>3</sup> Die Vertrauenswürdigkeitsprüfungen werden von den Fachstellen nach Artikel 31 Absatz 2 des Informationssicherheitsgesetzes vom 18. Dezember 2020 (ISG)<sup>18</sup> durchgeführt. Das Verfahren richtet sich sinngemäss nach den entsprechenden Bestimmungen des ISG.
- <sup>4</sup> Werden die Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie die Angestellten gleichzeitig einer Personensicherheitsprüfung nach dem ISG unterzogen, so werden die beiden Verfahren vereinigt.

<sup>18</sup>SR 128

---

## Art. 21 Verpflichtungen des Personals

- <sup>1</sup> 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<sup>bis</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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

- <sup>1</sup> Die Angestellten unterstehen dem Berufsgeheimnis, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis.
- <sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Schweigepflicht in Ergänzung der Spezialgesetzgebung.

---

## Art. 22a Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Anzeigepflichten aus anderen Bundesgesetzen.
- <sup>3</sup> Die Anzeigepflicht entfällt für Personen, die nach den Artikeln 113 Absatz 1, 168 und 169 der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007<sup>19</sup> zur Aussage- oder Zeugnisverweigerung berechtigt sind.

<sup>19</sup> SR 312.0

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Er ist verantwortlich für den Schutz und die Sicherheit der Daten.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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<sup>20</sup> 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).
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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 Vorgesetzten;
  - 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.
- <sup>5</sup> Die PSB ist verantwortlich für den Schutz der Daten und die Sicherheit des Informationssystems.
- <sup>6</sup> 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]**

<sup>20</sup> SR 172.222.023

---

**Art. 28 Gesundheitsdaten**

<sup>1</sup> 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.

<sup>1<sup>bis</sup></sup> Er kann diese Daten in einem Informationssystem bearbeiten.

<sup>1<sup>ter</sup></sup> 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.

<sup>1<sup>quater</sup></sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

- <sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie bei Mutterschaft.
- <sup>2</sup> Sie regeln die Leistungen an die Hinterbliebenen beim Tod der angestellten Person.
- <sup>3</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen können Massnahmen und Leistungen zur Milderung der Folgen sozialer Härten vorsehen.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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

- <sup>1</sup> Der Bundesrat gilt als Arbeitgeber im Sinne des PUBLICA–Gesetzes vom 20. Dezember 2006 für die Angestellten nach Artikel 32a; Absatz 2 ist vorbehalten.
- <sup>2</sup> Die Verwaltungseinheiten der dezentralen Bundesverwaltung mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung sind Arbeitgeber für ihre Angestellten.
- <sup>3</sup> Der Bundesrat bestimmt die Arbeitgebervertreter und Arbeitgebervertreterinnen des Vorsorgewerks Bund (Art. 32d Abs. 2) in der Kassenkommission.

---

### Art. 32c Anschluss an PUBLICA

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Vorsorgerelemente bilden Bestandteil des Anschlussvertrages.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.

- <sup>2</sup> 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.
- <sup>2<sup>bis</sup></sup> 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.
- <sup>3</sup> Die Vorsorgewerke tragen die auf sie entfallenden Kosten selber. Bei gemeinschaftlichen Vorsorgewerken stellt PUBLICA nach Arbeitgebern getrennt Rechnung.

---

#### **Art. 32e Paritätisches Organ**

- <sup>1</sup> Für jedes Vorsorgewerk besteht ein paritätisches Organ, das aus Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten zusammengesetzt ist.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Rentenbeziehenden können bei PUBLICA beziehungsweise beim bisherigen Vorsorgewerk zurückgelassen werden, wenn die Interessen des Bundes an der Ausgliederung oder dem Statuswechsel dies erfordern.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Arbeitgeber legen ihre Beiträge nach Anhörung des paritätischen Organs der Vorsorgewerke fest.
- <sup>3</sup> Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge werden nach Alter der Versicherten gestaffelt.
- <sup>4</sup> Die Vorsorgerelemente können im Rahmen von Artikel 66 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982<sup>21</sup> über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und Artikel 331 Absatz 3 OR<sup>22</sup> Abweichungen von der paritätischen Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen vorsehen.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Die Festlegung des koordinierten Lohnes erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der angestellten Person. Der Koordinationsbetrag kann als Prozentsatz des AHV-pflichtigen Lohnes festgelegt werden.
- <sup>7</sup> 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

- <sup>1</sup> 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<sup>23</sup>.
- <sup>2</sup> Die Vorsorgerelemente können bestimmen, dass die Beiträge an die Altersvorsorge bis zum 70. Altersjahr rentenbildend sind.
- <sup>3</sup> 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.

<sup>21</sup> SR 831.40

<sup>22</sup> SR 220

<sup>23</sup> SR 831.10

<sup>4</sup> 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

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

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

<sup>2bis</sup> 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.

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

---

### Art. 32k Überbrückungsrenten

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>24</sup> SR 831.40

<sup>25</sup> SR 831.10

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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<sup>26</sup>).

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

<sup>26</sup> SR 172.222.1

## 5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

---

### Art. 33

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

<sup>2</sup> 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<sup>27</sup>.

<sup>3</sup> Sie führen mit den Organisationen des Personals Verhandlungen.

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

<sup>27</sup> SR 822.11

## 6. Abschnitt: Verfahren

---

### Art. 34 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

- <sup>1</sup> Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.
- <sup>1bis</sup> Versetzungsentscheide oder andere dienstliche Anweisungen an das einer Versetzungspflicht unterstehende Personal gemäss Artikel 21 Absatz 1 Buchstaben a und c<sup>bis</sup> stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar.
- <sup>2</sup> Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach Artikel 36 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.
- <sup>3</sup> 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

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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

- <sup>1</sup> 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 OR18.
- 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<sup>28</sup>.

<sup>2</sup> 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**

- <sup>1</sup> Verfügungen des Arbeitgebers können mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden.
- <sup>2</sup> 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 präsiert, dessen Arbeitssprache die Sprache des Verfahrens ist.
- <sup>3</sup> Beschwerden gegen Verfügungen, die ein Arbeitsverhältnis beim Bundesstrafgericht betreffen, beurteilt das Bundesverwaltungsgericht.
- <sup>4</sup> 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.

<sup>28</sup> SR 151.1

## 7. Abschnitt: Ausführungsbestimmungen

---

### Art. 37 Ausführungsbestimmungen

- <sup>1</sup> Der Bundesrat erlässt die Ausführungsbestimmungen. Er beachtet dabei, dass sie die Arbeitgeber in der zur Aufgabenerfüllung notwendigen Autonomie nicht einschränken.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Der Bundesrat kann die Zuständigkeit zum Erlass von Ausführungsbestimmungen an die Arbeitgeber, oder, wo sich dies sachlich aufdrängt, an geeignete Fachstellen übertragen.
- <sup>3bis</sup> Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.
- <sup>4</sup> Soweit nach Artikel 6 Absatz 2 sinngemäss das OR<sup>29</sup> 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

- <sup>1</sup> Die Schweizerische Post, die Schweizerischen Bundesbahnen sowie die weiteren vom Bundesrat dazu ermächtigten Arbeitgeber schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.
- <sup>2</sup> Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal des betreffenden Arbeitgebers.
- <sup>3</sup> Die anderen Arbeitgeber erlassen die Ausführungsbestimmungen, soweit dieses Gesetz nicht einzig den Bundesrat dazu ermächtigt.
- <sup>3bis</sup> Die Verwaltungseinheiten, denen der Bundesrat Arbeitgeberbefugnisse nach Artikel 3 Absatz 2 übertragen hat, erlassen die Ausführungsbestimmungen unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> Kommt zwischen den Sozialpartnern kein GAV zu Stande, so rufen sie bezüglich der strittigen Fragen eine Schlichtungskommission an. Diese unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.

<sup>29</sup> SR 220

## 8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

---

### Art. 41a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 20. Dezember 2006

- <sup>1</sup> 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 Händen des Bundesrates die notwendigen Massnahmen, damit der Anschlussvertrag einschliesslich der Vorsorgereglemente auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes wirksam werden kann.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Aufgehoben.

---

### Art. 42 Inkrafttreten

- <sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.
- <sup>2</sup> 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<sup>30</sup>  
 für die Bundesverwaltung, die dezentralisierten Verwaltungseinheiten,  
 die eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen, das Bundesgericht und  
 die Parlamentsdienste<sup>31</sup> sowie die Post<sup>32</sup>: 1. Januar 2002

<sup>30</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 20. Dez. 2000 (SR 172.220.112)

<sup>31</sup> Art. 1 Abs. 1 der V vom 3. Jul. 2001 (SR 172.220.111.2)

<sup>32</sup> 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<sup>1</sup> (BPG), verordnet:

---

**Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich (Art. 37, 38 und 42 Abs. 2 BPG)**

- <sup>1</sup> Diese Verordnung bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen die Arbeitgeber Ausführungsbestimmungen erlassen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträge abschliessen (Art. 38 BPG).
- <sup>2</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch der ETH-Rat Arbeitgeber.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> ...
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch die Pensionskasse des Bundes PUBLICA Arbeitgeberin.
- <sup>2</sup> Die Kassenkommission von PUBLICA erlässt die personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen von PUBLICA. Sie kann die Regelung von Einzelheiten zu ihren Ausführungsbestimmungen der Direktion von PUBLICA übertragen.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Zusätzlich zu den in Artikel 3 Absatz 1 BPG genannten Arbeitgebern ist auch das Schweizerische Nationalmuseum (SNM) Arbeitgeber.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Die Entschädigungen an die Mitglieder des paritätischen Organs werden von der Kassenkommission von PUBLICA festgelegt.

---

### **Art. 3 Controlling (Art. 4 und 5 BPG)**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeber konkretisieren die Ziele nach Artikel 4 BPG in Ausführungsbestimmungen (Art. 37 BPG) oder Gesamtarbeitsverträgen (Art. 38 BPG).
- <sup>2</sup> 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)**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Arbeitgeber berichten insbesondere über:
  - a. die quantitativen und die qualitativen Aspekte der Personalbewirtschaftung;
  - b. die im Personalbereich geplanten und die tatsächlich eingetretenen Veränderungen.
- <sup>3</sup> Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) kann weitere personalpolitische Kenndaten verlangen.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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)**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber können ihre Praktikantinnen und Praktikanten, ihre Doktorandinnen und Doktoranden, ihre Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, ihr Aushilfspersonal sowie ihre Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem Obligationenrecht<sup>2</sup> unterstellen.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> 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.

<sup>3<sup>bis</sup></sup> 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.

<sup>3<sup>ter</sup></sup> Sie regeln die Anstellungsbedingungen dieses Personals unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes. Sie beteiligen die Personalverbände, die Angestellte nach Absatz 3<sup>bis</sup> Buchstabe b, c oder d vertreten, an der Erarbeitung der Anstellungsbedingungen dieser Personalkategorien.

<sup>4</sup> 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.

<sup>2</sup> SR 220

---

**Art. 6 Befristete Arbeitsverhältnisse (Art. 9 BPG)**

<sup>1</sup> 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<sup>bis</sup>. 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<sup>bis</sup>. 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<sup>bis</sup>. 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.

<sup>2</sup> 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)**

<sup>1</sup> Der Lohn für 18-jährige vollzeitbeschäftigte Angestellte ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens 38'000 Franken brutto im Jahr.

<sup>2</sup> 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)**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952<sup>3</sup> oder kantonaler Gesetze.
- <sup>3</sup> Bei der Geburt eines Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Arbeitstagen gewährt.
- <sup>4</sup> 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)**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber richtet der angestellten Person die Familienzulage nach dem Familienzulagen-gesetz vom 24. März 2006<sup>4</sup> (FamZG) aus.
- <sup>2</sup> Ist die Familienzulage tiefer als der massgebende Betrag nach Absatz 3, so richtet der Arbeit-geber der angestellten Person ergänzende Leistungen gemäss Ausführungsbestimmungen zum BPG aus. Das FamZG ist auf die ergänzenden Leistungen sinngemäss anwendbar.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> 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.

<sup>3</sup> SR 834.1

<sup>4</sup> SR 836.2



# Stichwortverzeichnis

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
<b>A</b>					
Abfindung			Arbeitgeber		
	39   PVO	43		2   PVO	6
	29   BPG	94		3   BPG	81
Ablieferungspflicht				32b   BPG	96
	56a   PVO	60		1   RVO	108
	21   BPG	89		2   RVO	108
Abwesenheiten			Arbeitsbedingungen		
	51   PVO	53		11   PVO	11
	52   PVO	54	Arbeitsbedingungen (Dienstleistungen)		
	17   BPG	86		46   PVO	50
Administrativuntersuchung			Arbeitsbereich		
	58   PVO	63		16   PVO	15
Adoption				8   BPG	84
	37   PVO	40	Arbeitsgeräte		
	37a   PVO	41		43   PVO	49
	29   BPG	94		18   BPG	87
	10   RVO	112	Arbeitsmarkt		
Akademischer Mittelbau				26   PVO	25
	6   PVO	9		15   BPG	86
Altersrücktritt				3   RVO	109
	20   PVO	60	Arbeitsmarktzulage		
	20c   PVO	60		31   PVO	34
	10   BPG	84	Arbeitsmedizinische Massnahmen		
Amtsdauer				47   PVO	50
	9   BPG	84	Arbeitsrechtliche Pflichten		
	14   BPG	85		58   PVO	63
Amtsgeheimnis				58a   PVO	63
	57   PVO	62		58b   PVO	64
	22   BPG	89		25   BPG	90
Änderung des Arbeitsvertrages			Arbeitsunfähigkeit		
	17   PVO	15		36   PVO	36
	13   BPG	85		36a   PVO	36
Anfangslohn				29   BPG	94
	26   PVO	25	Arbeitsverhinderung und Tod		
	15   BPG	86		40   PVO	43
Anpassung der Renten				29   BPG	94
	32l   BPG	99	Arbeitsvertrag		
	32m   BPG	100		16   PVO	15
Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherung an Lohn				8   BPG	84
	36   PVO	36		5   RVO	110
	39   PVO	43	Arbeitszeit		
	29   BPG	94		54   PVO	57
Anschluss an die PUBLICA				17   BPG	86
	32c   BPG	96		17a   BPG	86
	32f   BPG	97	Arbeitszeit u. Abwesenheiten (Dokumentation)		
Anstellungsbedingungen				54a   PVO	58
	16   PVO	15		17a   BPG	86
	8   BPG	84	Arbeitszufriedenheit		
Anwendbares Recht				12   PVO	12
	1   PVO	6	Assistierende		
	6   BPG	82		6   PVO	9
				6   RVO	111

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
Aufgabenerfüllung			Beiträge an die berufliche Vorsorge		
	53   PVO	56		32g   PVO	98
Auflösung Arbeitsverhältnis (bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall)			Berichterstattung		
	20b   PVO	18		12   PVO	12
Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung				5   BPG	82
	20   PVO	17		4   RVO	109
	20c   PVO	19	Berufliche Vorsorge		
Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse				42   PVO	46
	20   PVO	17		32   BPG	95
	20a   PVO	17	Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis		
	12   BPG	85		57   PVO	62
Ausbildungsplätze				22   BPG	89
	11   PVO	11	Berufskrankheit		
Ausbildungsvereinbarung				39   PVO	43
	5   PVO	9		29   BPG	94
Ausführungsbestimmungen			Berufsunfall (Invalidität)		
	37   BPG	104		39   PVO	43
	1   RVO	108		29   BPG	94
	2   RVO	108	Beschäftigung nach ordentlichem Rücktrittsalter		
	5   RVO	110		20c   PVO	19
Auslagen				10   BPG	84
	44   PVO	49	Beschäftigungsgrad		
	18   BPG	87		16   PVO	15
Ausrüstung			Beschwerdeinstanz		
	43   PVO	49		37   ETH-G	77
	18   BPG	87		62   PVO	65
Ausschreibung von Stellen				36   BPG	103
	14   PVO	14	Besondere Dienstleistungen		
	7   BPG	83		32   BPG	95
Ausstand			Beurteilung (Personal-)		
	53b   PVO	57		7   PVO	9
Auszug aus Straf- und Betreibungsregister			Beurteilungsstufen		
	20a   BPG	88		27   PVO	28
			Bewertung von Stellen		
<b>B</b>				25   PVO	24
Barabgeltung von Ferien			Bezahlter Urlaub		
	51   PVO	53		52   PVO	54
	17   BPG	86		17   BPG	86
Bearbeitung von Personendaten			Bonussystem		
	27   BPG	91		27   PVO	28
Beendigung des Arbeitsverhältnisses			Bundesrat		
	20   PVO	16		4   PVO	8
	20a   PVO	17		1   RVO	108
	10   BPG	84		2   RVO	108
Befristete Arbeitsverhältnisse				4   RVO	109
	19   PVO	16		5   RVO	110
	9   BPG	84	<b>C</b>		
	6   RVO	111	Chancengleichheit		
Behinderte (Beschäftigung u. Eingliederung)				10   PVO	11
	11   PVO	11		11   PVO	11

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
<b>D</b>			<b>F</b>		
Datenbearbeitung			Familienzulage		
	27   BPG	91		41   PVO	44
Datenschutz				31   BPG	94
	27   BPG	91		10   RVO	112
Dauer des Arbeitsverhältnisses			Familienzulage (ergänzende Leistungen)		
	9   BPG	84		41a   PVO	45
Dienstkleidung				31   BPG	94
	43   PVO	49	Feiertage		
	18   BPG	87		50   PVO	53
Dienstreisen				17   BPG	86
	44   PVO	49	Ferien		
	18   BPG	87		51   PVO	53
Diskriminierung				17   BPG	86
	10   PVO	11		8   RVO	111
Disziplinaruntersuchung, -massnahmen			Finanzierung der Vorsorge		
	58a   PVO	63		32g   BPG	98
	25   BPG	90	Flexible Arbeitszeit		
<b>E</b>				54   PVO	57
Ehegatte (Hinterbliebene)				17   BPG	86
	40   PVO	43	Flugreisen		
	29   BPG	94		44   PVO	49
Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung				18   BPG	87
	12   PVO	12	Förderung (Personal-)		
	4   RVO	109		5   PVO	9
Einrichtungen z.G. des Personals			Formvorschriften		
	32   BPG	95		17   PVO	15
Einschränkung von Rechten des Personals				13   BPG	85
	58a   PVO	63	Fristlose Auflösung/Kündigung		
	24   BPG	90		12   BPG	85
Eintritt in die Rechte des Personals			Funktionsraster		
	30   PVO	94		25   PVO	24
Entlassung				15   BPG	86
	21   PVO	19	Funktionszulagen		
Entschädigung				29   PVO	33
	49   PVO	51		15   BPG	86
	19   BPG	87	Funktionszuordnung		
Entstehung des Arbeitsverhältnisses				25   PVO	24
	16   PVO	15		15   BPG	86
	8   BPG	84	<b>G</b>		
Erfindungen/Verbesserungsvorschläge			Gäste		
	32   BPG	95		44   PVO	49
Ergänzende Leistungen zur Familienzulage				18   BPG	87
	41a   PVO	45	Gefährdung der Aufgabenerfüllung		
	31   BPG	94		58   PVO	63
Erhaltung von Arbeitskräften				58a   PVO	63
	15   BPG	86		26   BPG	90
Ersatz von Auslagen			Gesamtarbeitsvertrag GAV		
	44   PVO	49		38   BPG	104
	18   BPG	87		1   RVO	108
				3   RVO	109

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
Geschäftsgeheimnis	57   PVO	62	Krankheit oder Unfall	36   PVO	36
	22   BPG	89		36a   PVO	36
Geschenke	56b   PVO	62		36a <sup>bis</sup>   PVO	38
	21   BPG	89		36b   PVO	38
Gewinnung von Arbeitskräften	14   PVO	14		29   BPG	94
	26   PVO	25	Krankheit oder Unfall (Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung)	36a <sup>bis</sup>   PVO	38
	15   BPG	86	Krankheit oder Unfall (Kürzung oder Wegfall der Leistungen)	36b   PVO	39
Gleichstellung von Frau und Mann	10   PVO	11	Krankheit oder Unfall (Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung)	36c   PVO	40
<b>H</b>				29   BPG	40
Haftung der Angestellten	58a   PVO	63	Kündigung	17   PVO	15
	58b   PVO	64	Kündigungsfristen	16   PVO	15
	25   BPG	90		20a   PVO	17
Härtefälle	31   BPG	94		12   BPG	85
Hilfsassistierende	19   PVO	16	Kündigungsschutz	19   PVO	16
Höchstarbeitszeit	17   PVO	86		14   BPG	85
	8   RVO	111	Kürzung der Ferien	51   PVO	53
<b>I</b>				17   BPG	86
Information	11   PVO	11	<b>L</b>		
Interessen des Bundes, des ETH-Rates, der Arbeitgeber	53a   PVO	56	Laufbahn (Konzepte, Planung)	6   PVO	9
	53b   PVO	57	Lehrstellen	11   PVO	11
	56   PVO	60	Leistung bei Berufsunfall (Invalidität)	39   PVO	43
	20   BPG	87		29   BPG	94
Interne Beschwerdeinstanz	62   PVO	65	Leistungen bei Krankheit oder Unfall	36 ff.   PVO	36
Invalidität	39   PVO	43		29   BPG	94
	29   BPG	94	Leistungen bei Krankheit oder Unfall (Kürzung oder Wegfall)	36b   PVO	39
	32j   BPG	99	Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung infolge Umstrukturierungen	22a   PVO	21
<b>K</b>				31   BPG	94
Kaderentwicklung	8   PVO	10	Leistungsabhängige Lohnanteile (Streitigkeiten über)	36a   BPG	103
Kinderbetreuung	32   BPG	95	Leistungsbeurteilung	27   PVO	28
Koordination und Controlling/Berichterstattung	12   PVO	12			
	5   BPG	82			
	3   RVO	109			
	4   RVO	109			
	5   RVO	110			

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
Leistungsprämien	30   PVO	33	Mindestlohn	15   BPG	86
	15   BPG	86		7   RVO	111
Lohn (Anfangs-)	26   PVO	25	Mitarbeitergespräch	7   PVO	9
	15   BPG	86		Mitwirkung	13   PVO
Lohnentwicklung	27   PVO	28		33   BPG	101
	15   BPG	86	Mitwirkungspflicht bei Krankheit u. Unfall	36a   PVO	36
Lohnerhöhung	27   PVO	28	Mutterschaft	37   PVO	40
	15   BPG	86		29   BPG	94
Lohnfortzahlung bei Adoption	37   PVO	40		9   RVO	112
	29   BPG	94	<b>N</b>		
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Anspruch)	36   PVO	36	Nacharbeit	33   PVO	35
	29   BPG	94		15   BPG	86
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Dauer)	36a   PVO	36	Naturalprämien	30   PVO	33
	29   BPG	94	Nebenbeschäftigungen Mitarbeitende	56   PVO	60
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Unterbruch und Neubeginn)	36c   PVO	40		23   BPG	88,90
			Nebenbeschäftigungen Mitglieder Schulleitungen / Direktionen FA	56a   PVO	61
Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	37   PVO	40	<b>O</b>		
	29   BPG	94	Oberassistierende	6   PVO	9
Lohnfortzahlung im Todesfall	40   PVO	43		6   RVO	111
	29   BPG	94	Obligationenrecht (OR)	6   BPG	82
Lohnskala	26   PVO	25		5   RVO	110
	28   PVO	32		8   RVO	111
	16   BPG	86	Öffentliche Ämter	56   PVO	60
<b>M</b>				23   BPG	88,90
Mahlzeiten	44   PVO	49	<b>P</b>		
	18   BPG	87	Paritätisches Organ	32c   BPG	96
Managemententwicklung	8   PVO	10		32e   BPG	97
			Paritätische Überprüfungsinstanz	25   PVO	24
Massgebender Lohn	42   PVO	46	Parteikosten	18   BPG	87
			Pauschallohn	24   PVO	23
	21   PVO	19		15   BPG	86
	12   BPG	85	Pensionierung (Erreichen der Altersgrenze)	20   PVO	17
Massnahmen bei Umstrukturierungen	19   BPG	87			
	31   BPG	94			
Mehrsprachigkeit	11   PVO	11			
Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst	38   PVO	42			
	29   BPG	94			

	Artikel	Seite
Pensionierung (vorzeitige infolge Umstrukturierungen)	21   PVO 19   BPG 31   BPG	19 87 94
Pensionskasse (PUBLICA)	42   PVO	46
Personalentwicklung	5   PVO	9
Personalkommissionen	13   PVO 33   BPG	13 101
Personalkosten	12   PVO	12
Personalpolitik	4   PVO 3   RVO 4   RVO	8 109 109
Personal- und Fördergespräch (Personalbeurteilung)	7   PVO	9
Personalverbände	13   PVO 5   RVO	13 110
Persönlichkeitsschutz	9   PVO	11
Pflege- und Stiefkinder	41   PVO 10   RVO	44 112
Pflichten der Mitarbeitenden	53   PVO	56
Pikettdienst und Schichtarbeit	54   PVO 17   BPG	57 86
Praktikantinnen und Praktikanten	43   PVO 6   BPG 5   RVO	49 82 110
Probezeit	18   PVO 8   BPG	15 84
Prüfung Vertrauenswürdigkeit	20b   BPG	88
<b>R</b>		
Regelung von Einzelheiten	3   PVO	7
Reisezeit	54   PVO 17   BPG	57 86
Renten (aus beruflicher Vorsorge)	42   PVO	46

	Artikel	Seite
<b>S</b>		
Sabbatical	52   PVO 17   BPG	54 86
Schichtarbeit und Pikettdienst	54   PVO 17   BPG	57 86
Schlichtungsverfahren	25   POV 33   BPG	24 101
Schutzkleider	43   PVO 18   BPG	49 87
Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten	27   BPG	91
Schwangerschaft	37   PVO 29   BPG	40 94
Sonderprämien	30   PVO 15   BPG	33 86
Sonntagsarbeit	33   PVO 15   BPG	35 86
Sozialleistungen	36-42a   PVO 31   BPG	36 94
Sozialpartnerschaft	13   PVO 33   BPG	13 101
Sozialplan	21   PVO 31   BPG	19 94
Sozialversicherungen	29   BPG	94
Spesen	44   PVO 18   BPG	49 87
Sprachgemeinschaften	11   PVO	11
Standortbestimmung	7   PVO	9
Stellenausschreibung	14   PVO 7   BPG	14 83
Stief- und Pflegekinder	41   PVO 10   RVO	44 112
Strafrechtliche Verantwortlichkeit	58a   PVO 58b   PVO 25   BPG	63 64 90

	Artikel	Seite		Artikel	Seite
Streikrecht			Umstrukturierungen		
	24   BPG	90		21   PVO	19
Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis				22   PVO	20
	34   BPG	102		22a   PVO	21
Stundenlohn				31   BPG	94
	24   PVO	23		19   BPG	87
				33   BPG	101
<b>T</b>			Unbefristetes Arbeitsverhältnis		
Teilweise bezahlter Urlaub				19   PVO	16
	52a   PVO	55		9   BPG	84
Teilzeitbeschäftigung			Unbezahlter Urlaub		
	34   PVO	35		52   PVO	54
	15   BPG	86		52a   PVO	55
Teuerung				17   BPG	86
	28   PVO	32	Unfall		
	28a   PVO	33		36-36c   PVO	36
	16   BPG	86		29   BPG	94
Todesfall			Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung (bei Umstrukturierungen)		
	40   PVO	43		21   PVO	19
	52   PVO	54	Unterstützungspflicht		
	17   BPG	86		41   PVO	44
	29   BPG	94		31   BPG	94
Transport			Unterstützung von Einrichtungen für das Personal		
	44   PVO	49		32   BPG	95
	18   BPG	87	Urlaub		
Treuepflicht				52   PVO	54
	20   BPG	87		52a   PVO	55
Treueprämie				17   BPG	86
	45   PVO	49	Urlaub für Betreuung gesundheitl. schwer beeinträchtigtes Kind		
	32   BPG	95		37b   PVO	41
<b>U</b>			<b>V</b>		
Überbrückungsrente			Vaterschaftsurlaub		
	42a   PVO	47		37a   PVO	41
	65b   PVO	66	Verantwortlichkeit (Strafrechtl.)		
	31   BPG	94		58a   PVO	63
	32k   BPG	99		58b   PVO	64
Überlebender Ehegatte				25   BPG	90
	39   PVO	43	Verantwortung in Familie/Gesellschaft		
	29   BPG	94		11   PVO	11
Übernachtungen			Verbesserungsvorschläge		
	44   PVO	49		32   BPG	95
	18   BPG	87	Verfahren (Beschwerde-)		
Überprüfung der Funktionsstufen				36   BPG	103
	25   PVO	24	Verfahrens- und Parteikosten		
	15   BPG	86		48   PVO	51
Überstunden und Überzeit				18   BPG	87
	55   PVO	59	Vergünstigungen		
	17   BPG	86		32   BPG	95

	Artikel	Seite
Vergütungen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Nacht- und Pikettdienst	33   PVO 15   BPG	35 86
Vergütung von Auslagen	44   PVO 18   BPG	49 87
Verhalten am Arbeitsplatz	11   PVO	11
Verjährung	63   PVO 34   BPG	65 102
Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten	58   PVO 58a   PVO 58b   PVO 25   BPG	63 63 64 90
Verletzung der Bestimmungen über Auflösung des Arbeitsverhältnisses	14   BPG	85
Verpflichtung des Personals	53   PVO 21   BPG	56 89
Verschulden (eigenes)	49   PVO 19   BPG	51 87
Vertrauensärztliche Überprüfung	47   PVO	50
Vertrauensärztliche Untersuchung	36a   PVO	36
Vorsorge (berufliche)	42   PVO	46
Vorsorgereglemente	42   PVO 32c   BPG 32g   BPG	46 96 98
Vorsorgliche Massnahmen	58a   PVO 26   BPG	63 90
Vorteilsannahme	56b   PVO 21   BPG	62 89
Vorzeitige Pensionierung (als Folge bei Umstrukturierungen)	22   PVO 22a   PVO 31   BPG	20 21 94
Vorzeitige Pensionierung (aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen)	22b   PVO 19   BPG	21 87
Vorzeitige Pensionierung (freiwillig)	42a   PVO	47

	Artikel	Seite
VR-ETH 1 (Vorsorgenreglement)	42   PVO 42a   PVO	46 47
<b>W</b>		
Wahrung der Interessen der Arbeitgeber	20   BPG	87
Waisenrente	39   PVO	43
Weiterbildung	5   PVO	9
Wissenschaftliche Mitarbeitende	6   PVO 6   RVO	9 111
Witwen-/Waisenrente	39   PVO	43
Wochenarbeitszeit	54   PVO	57
Wohnort	21   BPG	89
Würde des Arbeitnehmers	9   PVO 10   PVO	11 11
<b>Z</b>		
Zeitpunkt des Rücktritts	20   PVO 10   BPG	17 84
Zeugnis (Arzt-)	36a   PVO	36
Ziele	7   PVO 3   RVO	9 109
Zielvereinbarung	7   PVO	9
Zulage für Verwandtschaftsunterstützung	41b   PVO	46
Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers	31   BPG	94
Zuständigkeiten	2   PVO 3   BPG	6 81

# Impressum

Herausgeber:  
ETH-Rat, Haldeliweg 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](http://www.ethrat.ch/personalrecht)

© ETH-Rat, 1. Januar 2024  
24. Auflage: Juli 2024

Das Personalrecht ist auf den Webseiten verfügbar  
bei:

ETH-Rat  
Personal  
Haldeliweg 15/17  
8092 Zürich  
[www.ethrat.ch](http://www.ethrat.ch)

ETH Zürich  
Personalmanagement  
8092 Zürich  
[www.ethz.ch](http://www.ethz.ch)

EPFL Ecublens  
Service du personnel  
1015 Lausanne  
[www.epfl.ch](http://www.epfl.ch)

PSI  
Paul Scherrer Institut  
Personalmanagement  
5232 Villigen PSI  
[www.psi.ch](http://www.psi.ch)

WSL  
Eidg. Forschungsanstalt für Wald,  
Schnee und Landschaft  
Personalabteilung  
8903 Birmensdorf  
[www.wsl.ch](http://www.wsl.ch)

Empa  
Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt  
Personal  
8600 Dübendorf  
[www.empa.ch](http://www.empa.ch)

Eawag  
Eidg. Anstalt für Wasserversorgung,  
Abwasserreinigung und Gewässerschutz  
Personalabteilung  
8600 Dübendorf  
[www.eawag.ch](http://www.eawag.ch)





## ETH-Rat

Rat der Eidgenössischen  
Technischen Hochschulen

Zürich:

Haldeliweg 15  
8092 Zürich  
Schweiz

Bern:

Hirschengraben 3  
3011 Bern  
Schweiz

[www.ethrat.ch](http://www.ethrat.ch)