

Personalverordnung für den Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen

(Personalverordnung ETH-Bereich)

vom 15. März 2001

vom Bundesrat genehmigt am 25. April 2001

Der ETH-Rat,

gestützt auf Artikel 37 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹ sowie Artikel 2 Absatz 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000² zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG),

verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

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

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

² Dieser Verordnung sind nicht unterstellt:

- a. die Arbeitsverhältnisse nach Artikel 17 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991³ über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen;
- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁴ über die Berufsbildung unterstehen.

Art. 2 Zuständigkeiten
(Art. 3 BPG)

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

- a. die Mitglieder der Anstaltsleitungen;
- b. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Rates.

SR 172.220.113

- 1 **SR 172.220.1**
- 2 **SR 172.220.11**
- 3 **SR 414.110**
- 4 **SR 412.10**

² Er kann die Befugnis nach Absatz 1 Buchstabe b an seinen Präsidenten oder Vizepräsidenten beziehungsweise an seine Präsidentin oder Vizepräsidentin abtreten.

³ Die Schulleitungen der ETH und die Direktionen der Forschungsanstalten sind zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

⁵ Soweit diese Verordnung die Zuständigkeit zum Entscheid nicht regelt, können der ETH-Rat, die beiden ETH und die Forschungsanstalten die Zuständigkeiten in ihrem Bereich weiter delegieren.

Art. 3 Regelung von Einzelheiten

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

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

2. Kapitel: Personalpolitik

1. Abschnitt: Grundsatz

Art. 4

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

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

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

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

2. Abschnitt: Personalentwicklung

Art. 5 Verantwortung

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

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

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

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

Art. 6 Förderung des akademischen Mittelbaus

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

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

Art. 7 Personalgespräch

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

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

² Gegenstand der Standortbestimmung und Förderung sind insbesondere:

- a. die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;
- b. die Arbeitssituation;
- c. die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen.

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

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

⁵ Für das Schlichtungsverfahren im Konfliktfall gelten die speziellen Regelungen des ETH-Rates.

Art. 8 Managemententwicklung

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

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

Art. 9 Schutz der Persönlichkeit

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

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

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

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

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

Art. 10 Gleichstellung von Frau und Mann

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

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

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

Art. 11 Weitere Massnahmen

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

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

- a. zur Förderung der Mehrsprachigkeit, zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften sowie zur Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften;
- b. im Bereich der Chancengleichheit der Behinderten, insbesondere zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
- c. zur Förderung eines ökologischen, gesundheits- und sicherheitsbewussten Verhaltens ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz;
- d. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;

- e. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- f. zu einer umfassenden und rechtzeitigen Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3. Abschnitt: Koordination und Berichterstattung

Art. 12 (Art. 5 BPG)

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

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

³ Die Berichterstattung umfasst insbesondere:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Durchführung des Personalgesprächs.

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

4. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 13 (Art. 33 BPG)

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

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

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

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

3. Kapitel: Arbeitsverhältnis

1. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Aufhebung

Art. 14 Stellenausschreibung

(Art. 7 BPG)

¹ Offene Stellen werden in geeigneten Medien der Massenkommunikation ausgeschrieben.

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

Art. 15 Anstellungsvoraussetzungen

Die Anstellung wird von sachgerechten Anforderungen abhängig gemacht.

Art. 16 Arbeitsvertrag

(Art. 8 BPG)

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

² Im Arbeitsvertrag sind mindestens zu regeln:

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

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

Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 13 BPG)

¹ Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

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

Art. 18 Probezeit

(Art. 8 Abs. 2 BPG)

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

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

Art. 19 Befristete Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

¹ Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für:

- a. Assistentinnen und Assistenten;
- b. Oberassistentinnen und Oberassistenten;
- c. Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten;
- d. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden;
- e. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.

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

Art. 20 Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

(Art. 9 BPG)

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

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

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

⁴ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre und in Forschungsprojekten können insgesamt höchstens neun Jahre befristet angestellt werden.

⁵ Bei wissenschaftlichen Grossprojekten erstellen die beiden ETH und die Forschungsanstalten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils einen Personalplan.

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

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

2. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 21 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 12, 19, 31 und 33 BPG)

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

² Gegenüber der Entlassung haben Vorrang:

- a. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Massnahmen der Arbeitszeitgestaltung;
- b. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer anderen zumutbaren Stelle im ETH-Bereich;
- c. die Vermittlung von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs;
- d. die Umschulung und berufliche Weiterbildung;
- e. die vorzeitige Pensionierung.

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

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

Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 31 Abs. 5 BPG)

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens vom vollendeten 55. Altersjahr an vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.

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

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

³ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente und die Überbrückungsrente nach Artikel 5 Absätze 1, 2 und 6 des Bundesgesetzes vom 23. Juni 2000⁵ über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Gesetz) ausgerichtet. Massgebend für die Rentenberechnung ist die Versicherungsdauer bis zum reglementarischen Altersrücktritt. Die Überbrückungsrente muss bei Erreichen des Rentenalters nicht zurückerstattet werden.

⁵ SR 172.222.0

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

Art. 23 Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers

(Art. 31 Abs. 3 und 5 BPG)

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

4. Kapitel: Leistungen

1. Abschnitt: Lohn und Zulagen

Art. 24 Lohnklassen

(Art. 15 BPG)

¹ Der Lohn wird im Rahmen der Lohnklassen nach Anhang 1 festgelegt.

² Zur Gewinnung und Erhaltung besonders ausgewiesener Personen kann die für die Anstellung zuständige Stelle mit Zustimmung des ETH-Rates ausnahmsweise Löhne gewähren, die bis zu zehn Prozent über dem Höchstbetrag der jeweiligen Lohnklasse liegen.

Art. 25 Funktionsbewertung

(Art. 15 BPG)

¹ Grundlage für die Einreihung in eine Lohnklasse bildet die Funktionsbewertung.

² Massgebend für die Bewertung sind der Umfang des Aufgabenkreises, das Mass der betrieblichen Anforderungen, die Verantwortlichkeiten und Gefährdungen sowie die erforderliche Vorbildung.

³ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bewerten die Funktionen in den Klassen 1–31. Sie melden die Bewertung von Funktionen in den Klassen 28–31 im Rahmen der Berichterstattung dem ETH-Rat.

⁴ Der ETH-Rat bewertet die Funktionen in den Klassen 32–38.

⁵ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Anträgen auf Änderung der Funktionsbewertung von der zuständigen Stelle nicht entsprochen wurde, können an die paritätische Überprüfungsinstanz des ETH-Rates gelangen. Diese gibt Empfehlungen ab.

Art. 26 Anfangslohn

(Art. 15 BPG)

¹ Bei Stellenantritt setzt die für die Anstellung zuständige Stelle einen Lohn nach Artikel 24 fest.

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

Art. 27 Lohnfestsetzung

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Der Lohn wird auf der Grundlage der Personalbeurteilung nach Artikel 7 festgesetzt.

² Die Personalbeurteilung enthält die folgenden Stufen:

- a. die Leistungen übertreffen die Anforderungen;
- b. die Leistungen entsprechen den Anforderungen;
- c. die Leistungen entsprechen den Anforderungen nur teilweise;
- d. die Leistungen entsprechen den Anforderungen nicht.

Art. 28 Lohnentwicklung

(Art. 15 BPG)

¹ Der beim Stellenantritt festgesetzte Lohn wird jährlich um den Betrag nach Anhang 1 erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

² Bei ungenügenden Leistungen wird keine Lohnerhöhung gewährt.

Art. 29 Funktionszulagen

(Art. 15 BPG)

¹ Bei vorübergehenden Einsätzen mit besonderen Anforderungen oder Beanspruchungen, die keine Abgeltung über eine dauerhafte Höhereinreihung rechtfertigen, können Funktionszulagen ausgerichtet werden.

² Die Funktionszulagen richten sich nach der Lohnklasse, die der besonderen Anforderung entspricht.

Art. 30 Leistungs- und Spontanprämien

(Art. 15 BPG)

¹ Zur Anerkennung besonderer Einsätze oder Leistungen kann jährlich einmal eine Leistungsprämie ausgerichtet werden.

² Die Leistungsprämien dürfen 5000 Franken oder 6 Prozent des Höchstbetrages der entsprechenden Lohnklasse nach Anhang 1 nicht übersteigen.

³ Zur spontanen Anerkennung besonderer Einsätze oder Leistungen können kleinere Naturalprämien ausgerichtet werden.

⁴ Prämien können auch an Gruppen ausgerichtet werden.

Art. 31 Ortszuschlag

(Art. 15 BPG)

Zum Lohn kommt ein Ortszuschlag nach Anhang 1.

Art. 32 Teuerungsausgleich

(Art. 16 BPG)

¹ Die Ausrichtung und die Höhe des Teuerungsausgleichs richten sich nach den Beschlüssen des Bundesrates für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung.

² Bei Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs werden der Lohn, der Ortszuschlag und die Betreuungszulagen entsprechend angepasst.

Art. 33 Vergütungen

(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

Art. 34 Teilzeitbeschäftigung

(Art. 15 BPG)

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

Art. 35 Sonderregelungen

¹ Ist eine Einreihung in Lohnklassen nach Artikel 24 nicht möglich, so können Pauschallöhne bezahlt werden.

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

2. Abschnitt: Sozialleistungen**Art. 36** Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall

(Art. 29 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während längstens 730 Tagen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung in der Höhe von höchstens 100 Prozent des vollen Lohnes. Leistungen von Versicherungen werden angerechnet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

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

¹ Bei Körperverletzung oder Invalidität als Folge eines Berufsunfalles oder einer gleichzustellenden Berufskrankheit besteht ein Anspruch auf:

- a. 100 Prozent des massgebenden Lohnes bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben;
- b. bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981⁶ über die Unfallversicherung (UVG) entsprechende Anteil.

² Führt ein Berufsunfall oder eine ihm gleichzustellende Berufskrankheit zum Tod, besteht ein Anspruch auf:

⁶ SR 832.20

- a. Witwen- oder Witwerrente gemäss den Bestimmungen des PKB-Gesetzes⁷. Heiratet der überlebende Ehegatte wieder, so kann er die Abfindung nach den Bestimmungen des PKB-Gesetzes verlangen;
 - b. Vollwaisenrente, wobei diese für ein Kind 35 Prozent und für zwei Kinder 50 Prozent des massgebenden Lohnes beträgt;
 - c. Bestattungskosten.
- ³ Versicherungsleistungen werden angerechnet.

Art. 40 Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erhalten die Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die verstorbene Person nachweislich aufgekomen ist, einen Betrag in der Höhe von einem Sechstel des Jahreslohnes mit den entsprechenden Betreuungszulagen.

Art. 41 Betreuungszulagen

(Art. 31 Abs. 1–3 BPG)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Betreuungszulage nach Anhang 2 für jedes Kind, das in ihrer Obhut steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches⁸ besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter finanziell abhängig sind.

² Die Zulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für Kinder in Ausbildung wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

³ Die halbe Zulage nach Anhang 2 kann ausgerichtet werden:

- a. für den Ehegatten, der wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- b. für nahe Verwandte, denen gegenüber eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf behördliche Anordnung eine Unterstützungspflicht erfüllt.

⁴ Ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent werden die ganzen, bei tieferem Beschäftigungsgrad die halben Zulagen ausgerichtet.

⁵ Bezieht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anderswo eine Kinder-, Familien- oder Betreuungszulage, so wird die Zulage für das entsprechende Kind nach diesem Artikel nur so weit ausgerichtet, als diese zusammen mit der anderswo einforderbaren Zulage den Betrag nach Anhang 2 nicht übersteigt.

⁷ SR 172.222.0

⁸ SR 210

Art. 42 Berufliche Vorsorge

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs werden nach den Bestimmungen PKB-Gesetz⁹ bei der Pensionskasse des Bundes versichert.

² Der für die Versicherung massgebende Lohn nach Artikel 4 PKB-Gesetz entspricht dem Lohn nach Artikel 24 zuzüglich Ortszuschlag.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs sind nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001¹⁰ über die Versicherung im Kernplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 1; Kernplan) im Leistungsprimat und gegebenenfalls nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001¹¹ über die Versicherung im Ergänzungsplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 2; Ergänzungsplan) im Beitragsprimat versichert.

⁴ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Artikel 19 Absatz 2 befristet angestellt sind, können nach den Bestimmungen der Verordnung vom 25. April 2001 über die Versicherung im Ergänzungsplan der Pensionskasse des Bundes (PKBV 2; Ergänzungsplan) im Beitragsprimat versichert werden. Die Zuteilung zum Versicherungsplan ist im Arbeitsvertrag zu regeln.

⁵ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskasse des Bundes.

3. Abschnitt: Weitere Leistungen**Art. 43** Ausrüstung

(Art. 18 Abs. 1 BPG)

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

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

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

Art. 44 Auslagen

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

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

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

⁹ SR 172.222.0

¹⁰ SR 172.222.034.1; AS 2001 ...

¹¹ SR 172.222.034.2; AS 2001 ...

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47 Ärztlicher Dienst

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

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

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

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

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

Art. 49 Abgangsentschädigung

(Art. 19 Abs. 2 und 5 BPG)

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

- a. Das Arbeitsverhältnis hat bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen mindestens 20 Jahre gedauert.
- b. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das 50. Altersjahr vollendet.
- c. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter übt eine spezialisierte Funktion aus.
- d. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erweist sich als nichtig.

² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwei Jahreslöhne.

³ Keine Abgangsentschädigung wird ausgerichtet:

- a. bei einer Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG; Artikel 19 Absatz 4 BPG bleibt vorbehalten;
- b. wenn die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente nach PKB-Gesetz¹² bezieht;
- c. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 29 BPG.

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

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

Die ortsüblichen Feiertage sind arbeitsfrei.

Art. 51 Ferien

(Art. 17 BPG)

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

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

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

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

¹² SR 172.222.0

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

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

⁷ Bei Absenzen, wegen Militärdienstes, Zivildienstes, zivilen Ersatzdienstes, Unfalls oder Krankheit, die innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3 Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren folgenden vollen Absenzenmonat um $\frac{1}{12}$ gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch vom zweiten Monat an gekürzt.

⁸ Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht der Ferienanspruch dem Beschäftigungsgrad.

Art. 52 Urlaub
(Art. 17 BPG)

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

² Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- | | | |
|----|---|--------------------------------|
| a. | für die eigene Heirat | 6 Tage |
| b. | für die Heirat von Familienangehörigen | 1 Tag |
| c. | für Geburt | 2 Tage |
| d. | für die Pflege von Kranken im eigenen Haushalt, sofern keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| e. | für die Erledigung wichtiger schulischer Angelegenheiten und medizinischer Abklärungen für Kinder unter 16 durch Erziehende | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| f. | für den Wohnungswechsel | 1 Tag
pro Kalenderjahr |
| g. | für die Leitung und Begleitung von Kursen im Rahmen von Jugend und Sport | bis 5 Tage
pro Kalenderjahr |
| h. | für die militärische Aushebung, Inspektion und Abgabe | 1 Tag
pro Kalenderjahr |
| i. | für Feuerwehreinsätze und Übungen | die erforderliche
Zeit |
| j. | bei Todesfall in der Familie im eigenen Haushalt | 3 Tage |
| k. | bei Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushalts | 1–3 Tage nach
Aufwand |

- | | | |
|----|---|---|
| l. | für die Teilnahme an der Bestattung von Arbeitskollegen | die erforderliche Zeit,
maximal ½ Tag |
| m. | für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen | 6 Tage in
2 Kalenderjahren |
| n. | für Tätigkeiten in Personalverbänden des Bundespersonals | bis 40 Tage nach
Absprache mit den
Sozialpartnern |
| o. | für die Ausübung öffentlicher Ämter | bis 15 Tage pro
Kalenderjahr. |

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

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

⁵ Unbezahlter Urlaub kann im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten bewilligt werden. Er soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten. Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat geht der Arbeitgeberbeitrag nach Artikel 6 des PKB-Gesetzes¹³ zu Lasten der beurlaubten Person.

5. Kapitel: Pflichten

Art. 53 Aufgabenerfüllung

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

Art. 54 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)

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

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

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

¹³ SR 172.222.0

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

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

Art. 55 Überstunden und Überzeit

(Art. 17 BPG)

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

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

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

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

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

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

Art. 56 Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses

(Art. 23 BPG)

¹ Tätigkeiten und öffentliche Ämter, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses an einer ETH oder einer Forschungsanstalt ausüben, bedürfen einer Bewilligung durch die zuständige Stelle, wenn die Möglichkeit einer Interessenkollision mit den dienstlichen Interessen oder eine Beeinträchtigung in der Erfüllung der Aufgaben besteht.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren in Zweifelsfällen ihre Vorgesetzten.

Art. 57 Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

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

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

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

Art. 58 Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

(Art. 25 BPG)

¹ Bei einer Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, welche die Vertrauenswürdigkeit oder Funktionsfähigkeit des ETH-Rats, einer ETH oder einer Forschungsanstalt beeinträchtigt und keinen Kündigungsgrund nach Artikel 12 BPG darstellt, können die zuständigen Stellen aufgrund einer Abklärung des Sachverhalts die folgenden Massnahmen verfügen, sofern eine Verwarnung nicht ausreicht:

- a. bei Fahrlässigkeit: Verweis oder Änderung des Aufgabenkreises;
- b. bei Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit: Verwarnung, Verweis, Änderung des Aufgabenkreises, Lohnkürzung bis zu 10 Prozent während längstens eines Jahres, Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

² Die zuständige Stelle klärt den Sachverhalt von Amtes wegen ab. Sie hört die betroffene Person schriftlich oder mündlich an. Bei einer mündlichen Anhörung kann sich der Betroffene durch eine Vertrauensperson begleiten lassen.

³ Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei der Abklärung des Sachverhaltes mitzuwirken.

⁴ Nach Ablauf eines Jahres nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, spätestens 3 Jahre nach der letzten Pflichtverletzung können keine Massnahmen mehr angeordnet werden.

6. Kapitel: Schlussbestimmungen

1. Abschnitt: Schutz von Personen- und Gesundheitsdaten

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

Art. 59 Zuständigkeiten

¹ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992¹⁴ über den Datenschutz (DSG) und der Verordnung vom 14. Juni 1993¹⁵ zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG).

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

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

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

⁴ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten melden sämtliche Datensammlungen vor deren Eröffnung selbständig beim Datenschutzbeauftragten zur Registrierung an (Art. 11 DSG, Art. 3 VDSG).

Art. 60 Bearbeitungsgrundsätze

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

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

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

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

¹⁴ SR 235.1

¹⁵ SR 235.11

⁵ Für die Aufbewahrung der Daten gelten folgende Fristen:

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

⁶ Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist ist nach den Artikeln 21 und 22 DSGVO¹⁶ zu verfahren. In begründeten Einzelfällen kann der ETH-Rat auf Antrag der zuständigen Stelle die Fristen nach Absatz 5 verlängern.

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

- a. die Zentrale Ausgleichsstelle der Alters- und Hinterlassenenversicherung zwecks Aktualisierung der individuellen Konten;
- b. die Eidgenössische Finanzverwaltung zwecks Tilgung der Hypothekendarlehen, die das Personal bei ihr aufgenommen hat;
- c. die Pensionskasse des Bundes zwecks Aktualisierung der individuellen Konten des Personals;
- d. die Post zwecks Überweisung der Löhne des Personals.

Art. 61 Gesundheitsdaten

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

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

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

¹⁶ SR 235.1

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

2. Abschnitt: Beschwerden

Art. 62 Interne Beschwerde

(Art. 35 Abs. 1 BPG)

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

² Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968¹⁷ über das Verwaltungsverfahren.

Art. 63 Verjährung

(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 des Obligationenrechts¹⁸.

3. Abschnitt: Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Verordnung vom 25. Februar 1987¹⁹ über besondere Dienstverhältnisse an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und ihren Annexanstalten
2. ETH-Assistenten-Verordnung vom 23. Januar 1991²⁰
3. Reglement vom 14. November 1969²¹ über die Anstellung von Hilfsassistenten an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen
4. Verordnung vom 31. März 1993²² über die Wahl der Bediensteten des ETH-Bereiches

¹⁷ SR 172.021

¹⁸ SR 220

¹⁹ AS 1987 812

²⁰ AS 1991 806

²¹ In der AS nicht veröffentlicht.

²² AS 1994 2262

Art. 65 Änderung bisherigen Rechts
Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Organisationsverordnung ETHZ vom 14. Mai 1998²³

Art. 4 Abs. 2 Bst. f

² Die Schulleitung:

f. trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal der ETHZ.

2. Organisationsverordnung ETHL vom 23. September 1993²⁴

Art. 4 Abs. 2 Bst. e

² Die Schulleitung:

e. trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal der ETHL.

3. Organisationsverordnung EAWAG vom 11. November 1999²⁵

Art. 4 Bst. a

Die Direktion:

a. trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal der EAWAG.

4. Organisationsverordnung WSL vom 19. März 1998²⁶

Art. 3 Abs. 3

³ Die Direktion trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal der WSL.

5. Organisationsverordnung EMPA vom 23. September 1993²⁷

Art. 3 Abs. 3

³ Das Direktorium trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal der EMPA.

²³ SR 414.110.371

²⁴ SR 414.110.372

²⁵ SR 414.162.1

²⁶ SR 414.164.1

²⁷ SR 414.165.1

6. Organisationsverordnung PSI vom 17. September 1998²⁸

Art. 3 Abs. 3

³ Die Direktion trifft die Arbeitgeberentscheide für das Personal des PSI.

Art. 4 Abs. 2

Aufgehoben

4. Abschnitt: Inkrafttreten

Art. 66

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

12. Juli 2001

Im Namen des ETH-Rates

Der Präsident: Francis Waldvogel

Der Delegierte und Vizepräsident: Stephan Bieri

Anhang I
(Art. 24)**Jahreslöhne 2001**

(Stand 1. Januar 2001)

Lohnklassen	Jahreslohn		Lohnerhöhungen gestützt auf Beurteilungsergebnis (gültig für Erhöhung per 1. Jan. 2002)		
	Mindestbetrag Fr.	Höchstbetrag Fr.	1/12 Fr.	1/8 Fr.	1/6 Fr.
38		311 472	2 907	4 361	5 815
37		259 348	2 907	4 361	5 815
36		243 454	2 907	4 361	5 815
35		227 719	2 907	4 361	5 815
34		212 150	2 907	4 361	5 815
33		196 728	2 907	4 361	5 815
32		181 487	2 907	4 361	5 815
31	136 161	173 889	2 359	3 538	4 717
30	129 240	166 322	2 317	3 476	4 635
29	122 358	158 787	2 277	3 415	4 553
28	115 474	151 268	2 237	3 356	4 475
27	109 466	144 687	2 201	3 302	4 403
26	103 471	138 134	2 167	3 250	4 333
25	97 475	131 568	2 131	3 196	4 261
24	91 492	125 027	2 096	3 144	4 192
23	86 409	119 463	2 066	3 099	4 132
22	81 326	113 902	2 036	3 054	4 072
21	77 335	109 524	2 012	3 018	4 024
20	73 340	105 158	1 989	2 983	3 977
19	69 348	100 791	1 965	2 948	3 931
18	65 356	96 428	1 942	2 913	3 884
17	61 363	92 047	1 918	2 877	3 836
16	57 991	88 365	1 899	2 848	3 797
15	54 860	84 934	1 879	2 819	3 759
14	51 911	81 550	1 853	2 779	3 705
13	49 807	78 710	1 807	2 710	3 613
12	48 387	75 947	1 723	2 584	3 445
11	47 767	73 231	1 591	2 387	3 183
10	47 337	70 578	1 453	2 179	2 905
9	47 067	67 899	1 302	1 953	2 604
8	46 797	65 204	1 151	1 726	2 301
7	46 537	62 577	1 003	1 504	2 005
6	46 287	59 923	852	1 278	1 704
5	46 037	57 256	701	1 052	1 403
4	45 797	55 645	689	1 034	1 379

Lohnklassen	Jahreslohn		Lohnerhöhungen gestützt auf Beurteilungsergebnis (gültig für Erhöhung per 1. Jan. 2002)		
	Mindestbetrag Fr.	Höchstbetrag Fr.	1/12 Fr.	1/8 Fr.	1/6 Fr.
3	45 557	54 775	689	1 034	1 379
2	45 317	53 905	689	1 034	1 379
1	44 837	53 045	689	1 034	1 379

Ortszuschlag

	Im Jahr Fr.
Stufe 1	381.–
Stufe 2	762.–
Stufe 3	1143.–
Stufe 4	1524.–
Stufe 5	1905.–
Stufe 6	2286.–
Stufe 7	2667.–
Stufe 8	3048.–
Stufe 9	3429.–
Stufe 10	3810.–
Stufe 11	4191.–
Stufe 12	4572.–
Stufe 13	4953.–

Der Ortszuschlag wird ab Stufe 6 um die Höhe einer Ortszuschlagsstufe (381 Franken) gekürzt. Für Personal in den Stufen 1–5 bleibt die Höhe des Ortszuschlags unverändert.

Anhang 2
(Art. 41)

Betreuungszulage

Die Betreuungszulage beträgt jährlich:

- a. 3950.00 Franken bei einem zulagenberechtigten Kind;
- b. 2550.00 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind.

Zur Übereinstimmung der Seitenzahlen in allen
Amtssprachen der AS bleibt diese Seite leer.