

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

## Änderung vom 6. März 2013

Vom Bundesrat genehmigt am 14. Juni 2013

---

*Der ETH-Rat  
verordnet:*

I

Die Personalverordnung ETH-Bereich vom 15. März 2001<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 2 Abs. 1 Bst. a*

<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);

*Art. 7 Sachüberschrift und Abs. 5*

Personal- und Fördergespräch

<sup>5</sup> Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Art. 17b des ETH-Gesetzes vom 4. Oktober 1991<sup>2</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. 17 Abs. 2*

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

<sup>1</sup> SR 172.220.113  
<sup>2</sup> SR 414.110

*Art. 18 Abs. 1*

<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.

*Art. 19 Abs. 2 und 3**<sup>2</sup> Aufgehoben*

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

*Art. 20**Aufgehoben**Art. 20a*      Kündigungsfristen

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten zwei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b. ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. ein Monat im ersten Dienstjahr;
- b. drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

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

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

*Art. 21 Verweis in Klammer und Abs. 2 Bst. a, c und d*

(Art. 10, 19, 31 und 33 BPG)

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

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

*Art. 29 Abs. 3*

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

**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.

<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>3</sup>.

**Art. 52 Verweis in Klammer und Abs. 2 Bst. c**

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

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

- c. bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) 10 Tage

<sup>3</sup> SR 414.110.3

*Art. 56* Nebenbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup> Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate, die Ausübung öffentlicher Ämter und andere Dienstleistungen oder Leistungen, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einer ETH oder einer Forschungsanstalt im eigenen Namen oder im Namen Dritter unentgeltlich oder gegen Bezahlung erbringen.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen für Nebenbeschäftigungen eine Bewilligung, wenn:

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

<sup>3</sup> In Zweifelsfällen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Vorgesetzten.

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

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

*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>4</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>5</sup>.

*Art. 56b**Bisheriger Artikel 56a**3a. Abschnitt (Art. 65a) und Anhang 3**Aufgehoben*

<sup>4</sup> SR 414.110.3

<sup>5</sup> SR 172.220.12

## II

Die Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003<sup>6</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 13 Abs. 3 und 4*

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

<sup>4</sup> Professorinnen und Professoren, welche im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung nach Absatz 1 das 58. Altersjahr vollendet, jedoch die Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946<sup>7</sup> über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) noch nicht erreicht haben und seit zehn Jahren im ETH-Bereich angestellt waren, wird eine Altersrente nach den Bestimmungen des Vorsorgereglements vom 3. Dezember 2007<sup>8</sup> des Vorsorgewerks ETH-Bereich für die Professorinnen und Professoren der ETH (VR-ETH 2) ausgerichtet. Diese Altersrente wird wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 2 berechnet. Die ETH vergüten der Pensionskasse des Bundes den im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht finanzierten Teil der Rente. Die Überbrückungsrente wird nicht vom Arbeitgeber finanziert.

*Art. 13a* Entschädigung

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, ohne dass die Professorin oder den Professor ein Verschulden trifft, so hat sie oder er Anspruch auf eine Entschädigung.

<sup>2</sup> Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

<sup>3</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;
- e. die allfällige Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG.

<sup>4</sup> Die Entschädigung ist anteilmässig zurückzuerstatten, wenn die betroffene Person innerhalb von einem Jahr seit ihrer Entlassung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt wird.

<sup>6</sup> SR 172.220.113.40

<sup>7</sup> SR 831.10

<sup>8</sup> SR 172.220.142.2

III

Diese Änderung tritt am 1. Juli 2013 in Kraft.

6. März 2013

Im Namen des ETH-Rates

Der Präsident: Fritz Schiesser