

Angestelltenordnung ETH-Bereich

(AngO ETH-Bereich)

vom 13. Dezember 1999

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf die Artikel 17 Absatz 2 und 39 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991¹ über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz)

und auf Artikel 62 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927² (BtG),

verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Begriffe

¹ In dieser Verordnung werden folgende Bezeichnungen verwendet:

- EDI, für das Eidgenössische Departement des Innern;
- ETH-Rat, für den Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen;
- Anstalt, für eine Anstalt des ETH-Bereichs;
- Pensionskasse, für die Vorsorgeeinrichtung des Bundes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Verordnung vom 24. August 1994³ über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Statuten);
- SUVA, für die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt;
- UVG, für das Bundesgesetz vom 20. März 1981⁴ über die Unfallversicherung;
- ALV, für die Arbeitslosenversicherung;
- AHV, für die eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- IV, für die eidgenössische Invalidenversicherung;
- EO, für die Erwerbsersatzordnung;
- PKB-Statuten, für die Verordnung vom 24. August 1994³ über die Pensionskasse des Bundes.

² Angestellter im Sinne dieser Verordnung ist, wer ausdrücklich als solcher vom ETH-Rat oder einer Anstalt des ETH-Bereichs in Dienst genommen wird.

SR 172.221.106.2

- 1 SR 414.110
- 2 SR 172.221.10
- 3 SR 172.222.1
- 4 SR 832.20

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für die Angestellten des ETH-Bereichs.

Art. 3 Gruppierung der Angestellten

¹ Es wird unterschieden zwischen ständigen und nichtständigen Angestellten sowie Angestellten im Probeverhältnis. Wo in dieser Verordnung von Angestellten die Rede ist, sind darunter alle drei Kategorien zu verstehen.

² Der ständige Angestellte ist ein Bediensteter, dessen dauernde Verwendung feststeht, der aber aus einem persönlichen oder organisatorischen Grund nicht oder nicht mehr zum Beamten gewählt werden kann.

³ Der nichtständige Angestellte ist ein Bediensteter, dessen dauernde Verwendung nicht feststeht.

⁴ Der Angestellte im Probeverhältnis ist ein Bediensteter, der sich vorerst über Fähigkeit und Eignung auszuweisen hat. Die Wahlbehörde setzt die Dauer des Probeverhältnisses fest. Das Probeverhältnis darf in der Regel sechs Monate nicht übersteigen, sofern der Angestellte die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für den von ihm versehenen Dienstposten erfüllt.

Art. 4 Ernennung nichtständiger zu ständigen Angestellten

Der nichtständige Angestellte wird, sofern er das 20. Altersjahr vollendet hat, die dauernde Verwendung feststeht und Leistungen und Verhalten befriedigen, spätestens nach drei Jahren ununterbrochener Dienstleistung zum ständigen Angestellten ernannt oder zum Beamten gewählt, falls dem keine Gründe gemäss Artikel 3 Absatz 2 entgegenstehen. Die Ernennung kann unterbleiben, wenn es sich um Angestellte von Dienstzweigen handelt, deren Beschäftigungslage und Personalbestand wegen besonderer Aufgaben aussergewöhnlichen Schwankungen unterliegen.

2. Kapitel: Anstellung**Art. 5** Zuständigkeit zur Ernennung (Wahlbehörde)

Die Wahlbefugnisse des ETH-Rates und der ihm nachgeordneten Stellen sind in Artikel 2 der Verordnung ETH-Bereich vom 13. Januar 1993⁵ geregelt.

Art. 6 Übrige Zuständigkeiten

¹ Soweit diese Verordnung die Zuständigkeit zum Entscheid nicht regelt, erlässt der ETH-Rat die Zuständigkeitsregelungen.

² Der ETH-Rat kann in seiner Zuständigkeitsregelung nach Absatz 1 für Entscheide, die nach dieser Verordnung der Wahlbehörde obliegen, eine der Wahlbehörde nachgeordnete Instanz zuständig erklären.

⁵ SR 414.110.3

Art. 7 Anstellungserfordernisse

¹ Angestellter kann werden, wer das Schweizer Bürgerrecht besitzt und einen unbescholtenen Leumund geniesst. Wer entmündigt oder zur Bekleidung eines öffentlichen Amtes unfähig erklärt worden ist, kann nicht angestellt werden, solange diese Massnahme wirksam ist.

² Wo besondere Gründe vorliegen, können auch Personen, welche die in Absatz 1 genannten Erfordernisse nicht erfüllen, angestellt werden.

³ Die Anstellung kann von bestimmten Erfordernissen wie Alter, Vorbildung oder sonstige Eignung abhängig gemacht werden.

Art. 8 Anstellungsverfügung

¹ Dem Angestellten wird die Ernennung mit einer Verfügung eröffnet. Darin sind die dienstliche Stellung, der Dienstort, der Zeitpunkt des Dienstantrittes, die Anstellungsdauer, besondere Verpflichtungen, der Beschäftigungsgrad, die Gehaltsklasse und die Bezüge aufzuführen.

² Der Angestellte erhält mit der Verfügung das Beamtengesetz, die Angestelltenordnung ETH-Bereich und die PKB-Statuten.

3. Kapitel: Stellung des Angestellten im Allgemeinen**Art. 9** Anstellungsdauer und Kündigungsfristen

¹ Die Dauer des Dienstverhältnisses eines Angestellten ist unbestimmt. Sie kann im Anstellungsschreiben unter Angabe des Auflösungstages befristet werden; in diesem Fall erübrigt sich eine Kündigung.

² Soweit in besondern Fällen im Anstellungsschreiben nicht längere Fristen vorgesehen sind, kann das Dienstverhältnis unter Vorbehalt der Absätze 3 und 4 von beiden Seiten unter Angabe der Gründe schriftlich gekündigt werden:

- a. für ständige Angestellte auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats, nach fünfjähriger Dauer des Dienstverhältnisses auf das Ende des vierten der Kündigung folgenden Monats und nach zehnjähriger Dauer auf das Ende des sechsten der Kündigung folgenden Monats;
- b. für nichtständige Angestellte auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats, nach zweimonatiger Dauer des Dienstverhältnisses auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats, nach einjähriger Dauer auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats;
- c. für Angestellte im Probeverhältnis auf das Ende der der Kündigung folgenden Woche, nach zweimonatiger Dauer des Dienstverhältnisses auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

³ Verlangt der ständige Angestellte aus dem Dienstverhältnis entlassen zu werden, so hat die Wahlbehörde die Entlassung auch nach fünfjähriger Dauer des Dienstver-

hältnisses auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats zu bewilligen, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen des ETH-Bereichs beeinträchtigt werden.

⁴ Das Dienstverhältnis kann vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

- a. solange Angestellte nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften schweizerischen obligatorischen Dienst oder als Frau Militärdienst oder Rotkreuzdienst leisten;
- b. während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.

Art. 10 Verwandtschaftsverhältnisse

Angestellte des ETH-Bereichs, die miteinander verheiratet oder bis und mit dem zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder die im Adoptivverhältnis zueinander stehen, sind wenn immer möglich so zu beschäftigen, dass sie einander nicht unmittelbar unter- oder übergeordnet sind.

Art. 11 Dienort, Wohnsitz, Zivilstand; Meldepflicht

¹ Als Dienort gilt der Ort, der dem Angestellten angewiesen wird.

² Die Ermächtigung zur Wohnsitznahme ausserhalb des Dienortes gilt für das schweizerische Staatsgebiet unter Vorbehalt von Absatz 3 als erteilt.

³ Soweit es der Dienst erfordert, wird die Wohnsitznahme vorgeschrieben oder ausserhalb des Dienortes an Bedingungen geknüpft.

⁴ Zuständig für die Anweisung des Dienortes (Abs. 1) und des Wohnsitzes (Abs. 3) ist die Wahlbehörde.

⁵ Der Angestellte hat der vorgesetzten Amtsstelle seinen Zivilstand, die für die Bezüge in Betracht fallenden Verhältnisse sowie seine Wohnadresse anzugeben und jede Änderung sofort zu melden.

Art. 12 Versetzung, Zuweisung einer andern Tätigkeit

¹ Der Angestellte kann jederzeit an einen andern Dienort versetzt oder es kann ihm eine seinen Fähigkeiten entsprechende andere Tätigkeit zugewiesen werden, wenn es der Dienst oder die wirtschaftliche Verwendung der Arbeitskräfte erfordert.

² Die Versetzung oder die Zuweisung einer andern Tätigkeit aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen ist dem Angestellten frühzeitig anzukündigen. Die Versetzung muss verfügt werden.

³ Zuständig für die Versetzung oder die Zuweisung einer andern Tätigkeit ist die Wahlbehörde.

⁴ Wird der Angestellte in den Bereich einer andern Wahlbehörde versetzt, so verfügt die für den Angestellten bisher zuständige Wahlbehörde die Versetzung im Einvernehmen mit der für ihn neu zuständigen Wahlbehörde.

Art. 13 Arbeitszeit

¹ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt:

- a. 41 Stunden für vollzeitbeschäftigte Angestellte;
- b. weniger als 41 Stunden für teilzeitbeschäftigte Angestellte.

² Die vollzeitbeschäftigten Angestellten erbringen in der Regel eine Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche, teilzeitbeschäftigte Angestellte den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Anteil. Die so zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird mit fünf Ausgleichstagen pro Kalenderjahr ausgeglichen, die den Ferientagen gleichgestellt sind.

³ Wo besondere Verhältnisse wie Jahreszeit oder Witterung eine längere Arbeitszeit erfordern, kann der ETH-Rat die wöchentliche Arbeitszeit bis zu vier Stunden verlängern. Er sorgt für den entsprechenden Ausgleich innerhalb eines Jahres.

⁴ Mit dem Angestellten kann vereinbart werden, dass er:

- a. die Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt erbringt;
- b. die Arbeitszeit nach Absatz 2 bis zu 5 Prozent über- oder unterschreitet;
- c. die Arbeitszeit in der Form der Gruppenarbeitszeit erbringt.

⁵ Das Eidgenössische Finanzdepartement regelt das Nähere zu den Vereinbarungen nach Absatz 4.

⁶ Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland sowie Gänge oder Fahrten zu einem auswärtigen Arbeitsort oder von dort zurück und von einer Arbeitsstelle zur andern gelten als Arbeitszeit. Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet die Anrechnung der Reisezeiten bei Auslandsdienstreisen und die Begrenzung des Zeitausgleichs bei Dienstreisen im Inland.

⁷ Der Angestellte erhält für den Dienst zwischen 20 und 24 Uhr einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.

⁸ Der Angestellte erhält für Nachtdienst zwischen 24 und 4 Uhr einen Zeitzuschlag von 30 Prozent. Dieser wird zudem für Dienst zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern ihn der Angestellte vor 4 Uhr angetreten hat. Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem der Angestellte das 55. Altersjahr vollendet, wird der Zeitzuschlag von 30 Prozent auf 40 Prozent erhöht.

⁹ Die Zeitzuschläge nach den Absätzen 7 und 8 gelten nicht für Angestellte, die Anspruch auf Zuschläge nach Artikel 68 Absatz 4 haben.

Art. 14 Schichtung der Arbeitszeit

¹ Die Schichtung der Arbeitszeit für Angestellte des ETH-Bereichs wird in der Verordnung vom 26. März 1980⁶ über die Arbeitszeit in der Bundesverwaltung geregelt.

² Im übrigen schichtet der ETH-Rat die Arbeitszeit nach Anhören der Angestellten.

⁶ SR 172.221.122

Art. 15 Mehrarbeit und Überzeitarbeit

¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die Amtsstelle Mehrarbeit oder Überzeitarbeit anordnen. Mehrarbeit von mehr als zwei Stunden im Tag ist mit dem teilzeitbeschäftigten Angestellten zu vereinbaren.

² Mehrarbeit liegt vor, wenn ein teilzeitbeschäftigter Angestellter gelegentlich:

- a. mehr als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, aber nicht mehr als 42 Stunden arbeitet;
- b. mehr als die vereinbarte tägliche Arbeitszeit, aber nicht mehr als 8,4 Stunden arbeitet.

³ Überzeitarbeit liegt vor, wenn mehr als 8,4 Stunden im Tag oder mehr als 42 Stunden in der Woche oder wenn an einem arbeitsfreien Tag gearbeitet werden muss.

⁴ Überzeitarbeit darf ausser an arbeitsfreien Tagen oder bei Notfällen wie höhere Gewalt, Betriebsstörung oder unvorhergesehene Störung des Verwaltungsablaufs zwei Stunden im Tag nicht überschreiten. An arbeitsfreien Tagen oder bei nicht vollem Tagewerk sollen die Arbeitszeit, die Mehrarbeit und die Überzeitarbeit zusammen 10,4 Stunden nicht überschreiten.

⁵ Mehrarbeit und Überzeitarbeit sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs ist mit dem Angestellten zu vereinbaren. Ist der Ausgleich innerhalb eines angemessenen Zeitraumes nicht möglich, so erhält der Angestellte eine Barvergütung. Diese beträgt für Mehrarbeit 100 Prozent der auf die Stunde umgerechneten Bezüge. Für Überzeitarbeit richtet sich die Barvergütung nach Artikel 71 Absatz 1.

⁶ Im Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeitarbeit durch eine Barvergütung abgegolten werden.

⁷ Auf das folgende Kalenderjahr können insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeitarbeit übertragen werden. Darüber hinausgehende Stunden verfallen am Jahresende ohne Vergütung oder Ausgleich in Freizeit. Die Amtsstelle sorgt bei der Anordnung von Mehrarbeit und Überzeitarbeit dafür, dass diese – soweit sie die Höchstzahl nach den Absätzen 6 und 7 überschreiten – bis zum Ende des laufenden Jahres ausgeglichen werden können. In begründeten Einzelfällen kann die Wahlbehörde dem Angestellten eine Verschiebung des Verfalltages auf spätestens den 30. April des Folgejahres bewilligen.

Art. 16 Ruhetage

¹ Der Angestellte hat Anspruch auf 63 Ruhetage je Kalenderjahr.

² Als Ruhetage gelten die Sonntage, Neujahr, Auffahrt, der Bundesfeiertag, Weihnachten und die übrigen am Dienort üblichen Feiertage, welche auf einen Arbeitstag fallen.

³ Ergeben sich nach Absatz 2:

- a. weniger als 63 Sonn- und Feiertage, so besteht Anspruch auf den Bezug der fehlenden Ruhetage, die in der Regel frei verfügbar und den Ferientagen gleichgestellt sind;
- b. mehr als 63 Sonn- und Feiertage, so verringert sich die Anzahl der Ausgleichstage nach Artikel 13 Absatz 2 entsprechend.

⁴ Am Nachmittag vor in Absatz 2 genannten ganzen Feiertagen wird die Arbeit eine Stunde früher beendet als an den übrigen Wochentagen.

⁵ Bei Diensteintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres hat der Angestellte Anspruch auf die der Dienstzeit entsprechende Anzahl frei verfügbarer Ruhetage.

⁶ Der ETH-Rat ordnet den Ersatz der Ruhetage, wenn die Arbeit an Sonn- und Feiertagen aus dienstlichen Gründen nicht eingestellt werden kann.

⁷ Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet insbesondere:

- a. die Berechnung des Anspruchs auf Ruhetage bei Teilzeitbeschäftigung;
- b. die Berechnung des Anspruchs auf Ruhetage bei Dienstabwesenheit;
- c. die Schliessung von Büros und Betrieben unmittelbar vor oder nach Feiertagen und den vollen Ausgleich der ausfallenden Arbeitszeit.

Art. 17 Ausbildung

¹ Der ETH-Rat und die Anstalten fördern die Ausbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie Ausbildungsveranstaltungen anbieten, Ausbildungsurlaub gewähren und sich an den Kosten beteiligen. Für die dienstliche Ausbildung gewähren sie in der Regel bezahlten Urlaub und übernehmen die Kosten. Für Ausbildung, die auch im persönlichen Interesse der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter liegt, gewähren der ETH-Rat oder die Anstalten bezahlten Urlaub und übernehmen die Kosten, soweit die Ausbildung in ihrem Interesse liegen.

² Der ETH-Rat steuert die Ausbildung im ETH-Bereich durch Leitbilder und durch die Geschäftsplanung.

³ Der ETH-Rat legt die Zuständigkeiten fest.

⁴ Er regelt die Einzelheiten, insbesondere die Beurlaubung zu Ausbildungszwecken, die Übernahme der Kosten und die Rückerstattungspflichten.

⁵ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich ihren Fähigkeiten entsprechend auszubilden und den sich wandelnden Anforderungen anzupassen. Sie haben im Rahmen ihres Dienstauftrages das Recht auf angemessene Förderung ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten.

⁶ Treten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb von vier Jahren nach Abschluss einer Ausbildung aus dem Bundesdienst aus, kann der ETH-Rat oder die Anstalt die Rückerstattung der von ihm übernommenen Ausbildungskosten fordern.

Art. 18 Beförderung

¹ Als Beförderung gilt die Ernennung des Angestellten an einen Dienstposten, der in einer höhern Gehaltsklasse eingereiht ist oder an welchem der Angestellte dauernd Anforderungen zu genügen hat, die einer höher eingereihten Stelle entsprechen.

² Die Beförderung richtet sich nach dem dienstlichen Bedürfnis. Sie kann vom Ergebnis einer Prüfung abhängig gemacht werden. Massgebend sind die in Ausführung der Verordnung Ämterklassifikation vom 15. Dezember 1988⁷ aufgestellten Vorschriften über Wahlerfordernisse und Beförderungsbedingungen.

³ Die Zuständigkeit zum Entscheid über das Vorhandensein der in den Absätzen 1 und 2 genannten Voraussetzungen richtet sich nach Artikel 5.

Art. 19 Vereinsrecht

¹ Dem Angestellten ist innert der Schranken der Bundesverfassung das Vereinsrecht gewährleistet.

² Er darf jedoch nicht einer Vereinigung angehören, die Zwecke verfolgt oder Mittel vorsieht, die rechtswidrig oder staatsgefährlich sind. Diese Bestimmung wird ausschliesslich vom Bundesrat angewendet.

Art. 20 Bekleidung öffentlicher Ämter

¹ Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes bedarf der Angestellte der Ermächtigung der Wahlbehörde. Die Ermächtigung ist auf dem Dienstweg einzuholen. Sie ist nicht erforderlich, wenn dem Angestellten ein öffentliches Amt übertragen wird, zu dessen Übernahme eine bundesrechtliche Vorschrift verpflichtet oder wenn er in einen Stimm Ausschuss oder ein Wahlbüro gewählt wird.

² Wenn die Ausübung des öffentlichen Amtes nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten des Angestellten einwirken kann oder sich mit seiner amtlichen Stellung nicht verträgt, kann die Ermächtigung unter Bedingungen oder Vorbehalten erteilt, verweigert, eingeschränkt oder zurückgezogen werden.

³ In der Ermächtigung sind die Bedingungen aufzuführen, die daran geknüpft werden. Wird die Ermächtigung verweigert, eingeschränkt oder zurückgezogen, so sind dem Angestellten die Gründe dafür mitzuteilen.

⁴ Kein Angestellter darf mit öffentlichrechtlichen Nachteilen bestraft werden, wenn ihm die Ermächtigung zur Annahme eines öffentlichen Amtes verweigert wird.

⁵ Muss der Angestellte für die Ausübung des öffentlichen Amtes den Dienst aussetzen, so hat er rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen. Der Urlaub ist zu bewilligen, soweit der Dienst die Abwesenheit erlaubt. Wo die Beanspruchung 15 Tage jährlich übersteigt, bestimmt die Wahlbehörde, ob und in welchem Umfang ein Abzug am Gehalt, an den Ruhetagen oder den Ferien vorgenommen wird.

⁷ SR 172.221.111.1

Art. 21 Nebenbeschäftigung

¹ Der Angestellte darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn in der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt oder unvereinbar mit seiner Bundesanstellung ist.

² Unvereinbar mit der Bundesanstellung sind Nebenbeschäftigungen, die:

- a. die Wahrung des Amtsgeheimnisses oder die Interessen des ETH-Bereichs gefährden;
- b. als Ausübung eines Gewerbes oder als Betrieb eines Handelsgeschäftes durch den Angestellten zu werten sind, sowie Nebenbeschäftigungen, die zu unlauterem Wettbewerb gegenüber Handwerk, Gewerbe, Handel und anderen Berufen führen. Vorbehalten bleibt Absatz 4 Buchstabe c;
- c. Leben und Gesundheit des Angestellten gefährden oder
- d. ihn dauernd in erheblichem Masse in Anspruch nehmen.

³ Unabhängig vom Beschäftigungsgrad hat der Angestellte auf dem Dienstweg eine Ermächtigung einzuholen:

- a. für Nebenbeschäftigungen, die einen Erwerbszweck verfolgen;
- b. für die Beteiligung an der Leitung einer Erwerbsgesellschaft;
- c. für die Beteiligung an der Leitung einer Vereinigung oder Anstalt, die nach dem Grundsatz der Selbsthilfe ihren Mitgliedern wirtschaftliche Erleichterungen verschaffen will.

⁴ Die Ermächtigung darf ausnahmsweise erteilt werden:

- a. wenn keine Unvereinbarkeit besteht und zwischen den dienstlichen Interessen und den Interessen im Zusammenhang mit der Nebenbeschäftigung eine Kollision ausgeschlossen ist;
- b. zur Leitung einer Erwerbsgesellschaft, wenn:
 1. der Angestellte zur Erwerbsgesellschaft noch durch andere als finanzielle Beziehungen in einem besonders engen Verhältnis steht, und
 2. die personellen Verhältnisse der Erwerbsgesellschaft die Mitarbeit des Angestellten in der Leitung als notwendig erscheinen lassen;
- c. einem teilzeitbeschäftigten Angestellten, dem der ETH-Rat oder seine Anstalten keine Vollzeitbeschäftigung zu bieten vermögen und der ein Handwerk oder Gewerbe ausüben oder ein Handelsgeschäft betreiben möchte, das ihn nicht hindert, seine dienstlichen Aufgaben zu erfüllen.

⁵ Zuständig für die Ermächtigung ist die Wahlbehörde.

Art. 22 Abgabepflicht

¹ Der Angestellte, der eine Nebenbeschäftigung ausschliesslich auf Grund seiner dienstlichen Stellung oder seiner dienstlichen Aufgaben ausübt, muss dem ETH-Rat oder der Anstalt in der Regel einen Teil des entsprechenden Einkommens abliefern. Dazu ist er verpflichtet, der vorgesetzten Amtsstelle alle notwendigen Angaben über das Einkommen aus der Nebenbeschäftigung zu liefern.

² Erreicht der Angestellte mit seiner Nebenbeschäftigung und seinem Gehalt nach Artikel 47 insgesamt ein höheres Einkommen als 110 Prozent des Höchstbetrages seiner Gehaltsklasse, so muss er den Mehrbetrag dem ETH-Rat oder der Anstalt abliefern. Der ETH-Rat regelt die Einzelheiten des anrechenbaren Einkommens und der Ablieferung.

³ Haben der ETH-Rat oder die Anstalten an der Ausübung einer Nebenbeschäftigung ein wesentliches Interesse, so kann der Angestellte von der Ablieferungspflicht teilweise oder ganz befreit werden. Zuständig ist die Wahlbehörde.

Art. 23 Erfindungen

¹ Erfindungen, die der Angestellte bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang mit ihr macht, gehören dem ETH-Rat oder der Anstalt, wenn:

- a. die Erfindung zur dienstlichen Tätigkeit des Angestellten oder zu seinen Obliegenheiten gehört, oder
- b. die Erfindung das Ergebnis amtlicher Versuche darstellt, oder
- c. die Erfindung für die Landesverteidigung von Wert ist, oder
- d. die Wahlbehörde sich einen solchen Anspruch ausbedungen hat.

² Ist die Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher oder militärischer Bedeutung, so hat der Angestellte Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Bei ihrer Festsetzung ist zu berücksichtigen, ob andere im Dienst des ETH-Rates oder der Anstalten beschäftigte Arbeitskräfte mitgewirkt haben und ob Diensteinrichtungen oder Betriebsmittel des ETH-Rates oder der Anstalten beansprucht worden sind.

³ Hat der Angestellte keinen Anspruch auf eine Vergütung, so kann ihm nach freiem Ermessen eine Belohnung zuerkannt werden.

⁴ Über die Gewährung einer Vergütung oder Belohnung für Erfindungen entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 24 Dienstwohnungen

¹ Der Angestellte ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen.

² Als Dienstwohnung gilt die dem Angestellten aus dienstlichen Gründen angewiesene Wohnung. Es besteht kein Anspruch auf Zuweisung einer Dienstwohnung oder, wenn eine solche entzogen wird, auf eine Entschädigung.

³ Für die Benützung der Dienstwohnung hat der Angestellte eine Entschädigung zu entrichten, die unter Berücksichtigung der örtlichen Mietwerte und der besondern Vor- und Nachteile der Wohnung festzusetzen ist.

⁴ Der Angestellte hat ausser der Entschädigung nach Absatz 3 die Kosten für elektrischen Strom, Gas und Heizung auf Grund des tatsächlichen Verbrauchs oder, wo dieser nicht festzustellen ist, pauschal zu bezahlen. Der ordentliche Wasserverbrauch ist in der Entschädigung nach Absatz 3 inbegriffen.

⁵ Werden vom Inhaber einer Dienstwohnung oder von seinen Familiengliedern besondere Dienstleistungen verlangt, die nicht zu den Obliegenheiten des Angestellten gehören, so sind sie angemessen zu entschädigen.

⁶ Das Eidgenössische Finanzdepartement bestimmt die Grundsätze betreffend das Nutzungsverhältnis an Dienstwohnungen und die Entschädigungen. Der ETH-Rat ordnet die Einzelheiten.

Art. 25 Mietwohnungen

Überlässt der ETH-Rat oder die Anstalt dem Angestellten eine Wohnung, die nicht als Dienstwohnung gilt, so ist hierüber ein privatrechtlicher Mietvertrag abzuschliessen.

Art. 26 Dienstkleider

¹ Dienstkleider, die der Angestellte zu tragen verpflichtet ist, sind unentgeltlich abzugeben, wenn:

- a. der Angestellte im Verkehr mit der Öffentlichkeit kenntlich zu machen ist;
- b. er den Unbilden der Witterung besonders ausgesetzt ist;
- c. die Kleider im Dienst in besonderem Mass der Verunreinigung, Abnützung oder Beschädigung unterliegen.

² Unter den in den Buchstaben b und c genannten Voraussetzungen kann, wenn es die Verhältnisse erfordern, an Stelle des Dienstkleides eine Entschädigung ausgerichtet werden.

³ Der ETH-Rat erlässt die weiteren Vorschriften über die Abgabe und das Tragen von Dienstkleidern.

Art. 27 Betriebliche Vergünstigungen

¹ Die Grundsätze über die Gewährung von betrieblichen Vergünstigungen, wie Fahrbegünstigungen und Vorzugsleistungen anderer Art, werden vom Bundesrat aufgestellt.

² Aus einer Einschränkung von Vergünstigungen kann kein Anspruch auf Entschädigung abgeleitet werden.

4. Kapitel: Pflichten des Angestellten

Art. 28 Persönliche Dienstleistung

¹ Der Angestellte ist zu persönlicher Dienstleistung verpflichtet. Er hat andere Bedienstete in ihren Obliegenheiten zu unterstützen und zu vertreten.

² Der Angestellte hat die Weisungen seiner Vorgesetzten gewissenhaft und vernünftig auszuführen. Er hat alles zu tun, was die Interessen des ETH-Bereichs fördert, und alles zu unterlassen, was sie beeinträchtigt.

Art. 29 Streikverbot

¹ Der Angestellte darf weder selbst in Streik treten noch andere Bedienstete dazu veranlassen.

² Vereine und Genossenschaften dürfen einen Angestellten wegen Nichtteilnahme an einem Streik weder als Mitglied ausschliessen noch ihm einen wirtschaftlichen Nachteil zufügen.

³ Diesen Verboten zuwiderlaufende Abreden, Statutenbestimmungen oder Anordnungen sind nichtig.

Art. 30 Verhalten innerhalb und ausserhalb des Dienstes

¹ Der Angestellte hat sich durch sein Verhalten der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die seine dienstliche Stellung erfordert.

² Der Angestellte hat sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie im Verkehr mit dem Publikum höflich und taktvoll zu benehmen.

Art. 31 Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Dem Angestellten ist untersagt, für sich oder für andere Geschenke oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, wenn dies im Hinblick auf seine dienstliche Stellung geschieht.

² Ein pflichtwidriges Verhalten liegt auch vor, wenn ein Dritter mit Wissen und Willen des Angestellten das Geschenk oder den Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt.

³ Geschenke oder sonstige Vorteile, die der Angestellte widerrechtlich angenommen hat, verfallen dem ETH-Rat oder der Anstalt.

⁴ Als Geschenke im Sinne der Absätze 1–3 gelten grundsätzlich alle Zuwendungen, die direkt oder indirekt einen Vermögensvorteil darstellen, namentlich auch Naturalgaben, Schulderlass, Rabatte u. dgl. Als sonstige Vorteile sind Geldwerte und andere Leistungen zu betrachten, die bestimmt oder geeignet sind, dem Empfänger einen besondern, ihm sonst nicht zukommenden Vorzug zu verschaffen.

⁵ Geringfügige Leistungen, die den Charakter von landesüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben, fallen nicht unter Absatz 4. Wo die Art des Dienstes oder

die Unabhängigkeit des Angestellten es erfordern, kann der ETH-Rat die Annahme auch solcher Leistungen untersagen.

Art. 32 Dienstverschwiegenheit

¹ Der Angestellte ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind.

² Die Pflicht zur Dienstverschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

Art. 33 Zeugnispflicht

¹ Der Angestellte darf sich als Partei, Zeuge oder gerichtlicher Sachverständiger über Wahrnehmungen, die er kraft seiner dienstlichen Stellung oder in Ausübung seines Dienstes gemacht hat und die sich auf seine dienstlichen Obliegenheiten beziehen, nur äussern, wenn ihn die zuständige Amtsstelle dazu ermächtigt hat. Die Ermächtigung ist auf dem Dienstweg einzuholen. Sie ist auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses erforderlich.

² Soweit nötig, lässt sich die zuständige Amtsstelle vom Organ der Rechtspflege die Punkte bezeichnen, über die der Angestellte einvernommen werden soll. Die Ermächtigung kann allgemein oder nur für einzelne Punkte erteilt werden.

³ Zuständig für die Ermächtigung zur Äusserung ist die Wahlbehörde.

⁴ Die Absätze 1–3 hievore gelten sinngemäss auch für die Aktenedition.

5. Kapitel: Haftung für verursachten Schaden

Art. 34

Die Haftung des Angestellten für Schaden, den er dem Bund oder einem Dritten zufügt, sowie das Verfahren zur Geltendmachung dieses Schadens richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958⁸.

6. Kapitel: Disziplinarische Verantwortlichkeit

Art. 35 Grundsatz

¹ Gegen den Angestellten, der seine Dienstpflicht absichtlich oder fahrlässig verletzt, können Disziplinar massnahmen ergriffen werden.

² Die Haftung für Schaden und die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten werden durch das Disziplinarverfahren nicht berührt.

³ Wird im Laufe eines Disziplinarverfahrens wegen der nämlichen Tatsache gegen den Angestellten eine strafgerichtliche Untersuchung eröffnet, so ist der Entscheid über die disziplinarische Ahndung bis nach Beendigung des Strafverfahrens auszusetzen, es sei denn, dass die Umstände eine weitere Dienstleistung des Angestellten im Interesse der öffentlichen Verwaltung ausschliessen.

⁴ Nach Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens kann das Disziplinarverfahren fortgesetzt werden.

Art. 36 Disziplinarmassnahmen

¹ Die Disziplinarmassnahmen sind:

- a. Verweis;
- b. Busse bis zu 500 Franken;
- c. Entzug von Fahrbegünstigungen;
- d. vorübergehende Einstellung im Dienst mit Kürzung oder Entzug des Gehalts;
- e. strafweise Versetzung oder Rückversetzung im Dienst mit gleichem oder geringerem Gehalt, ohne Kürzung oder mit Kürzung oder unter Entzug der Umzugskosten;
- f. Herabsetzung des Gehalts im Rahmen der für die Gehaltsklasse massgebenden Ansätze;
- g. Kürzung oder Einstellung der ordentlichen Gehaltserhöhung;
- h. Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis;
- i. disziplinarische Entlassung.

Die Entlassung bei Kündigungsfristen bis zu 30 Tagen ist keine Disziplinarmassnahme.

² Es ist unzulässig, andere als die in Absatz 1 genannten Disziplinarmassnahmen zu verhängen. In jedem einzelnen Fall kann aber neben der Verhängung der Disziplinar-massnahme die Entlassung angedroht werden.

³ Ausnahmsweise können verschiedene Disziplinar-massnahmen miteinander verbunden werden.

⁴ Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis und disziplinarische Entlassung dürfen nur verfügt werden, wenn sich der Angestellte schwerer oder fortgesetzter Dienstpflichtverletzungen schuldig gemacht hat.

Art. 37 Art und Mass der Disziplinar-massnahme, Verjährung

¹ Art und Mass der Disziplinar-massnahme richten sich nach dem Verschulden, den Beweggründen, dem bisherigen Verhalten, der dienstlichen Stellung und Verantwortlichkeit des Angestellten sowie nach Umfang und Wichtigkeit der verletzten oder gefährdeten Dienstinteressen.

² Bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflicht ist von einer Disziplinar-massnahme Umgang zu nehmen, wenn Belehrung, Mahnung oder Warnung ausreichen.

³ Der Entzug von Fahrbegünstigungen ist namentlich bei deren Missbrauch zu verfügen.

⁴ Die disziplinarische Verantwortlichkeit des Angestellten verjährt ein Jahr nach Entdeckung des disziplinwidrigen Verhaltens, auf alle Fälle drei Jahre nach der letzten Verletzung der Dienstpflicht. Die Verjährung ruht, solange wegen des nämlichen Tatbestandes ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die im Disziplinarverfahren ergriffen wurden (Art. 22 Abs. 2 und 3 des Verantwortlichkeitsgesetzes vom 14. März 1958⁹).

⁵ Sind mehr als fünf Jahre verstrichen, seitdem die Disziplinar-massnahme verhängt worden ist, so fällt sie bei Verhängung neuer Disziplinar-massnahmen ausser Betracht.

Art. 38 Anwendung von Disziplinar-massnahmen

¹ Wird der Angestellte in eine niedrigere Gehaltsklasse zurückversetzt und übersteigt sein Gehalt deren Höchstbetrag, so ist es wenigstens auf diesen Höchstbetrag herabzusetzen.

² Das Gehalt kann im Rahmen der für die Gehaltsklasse massgebenden Ansätze dauernd oder befristet herabgesetzt werden. Nach Ablauf der Frist hat der Angestellte wiederum Anspruch auf das frühere Gehalt.

³ Kürzung oder Einstellung der ordentlichen Gehaltserhöhung kann nur für die nächste ordentliche Gehaltserhöhung verfügt werden. Im Disziplinar-entscheid ist zu bestimmen, ob und gegebenenfalls wann der entzogene Anspruch wieder auflebt.

⁴ Die Bussen fallen in die Unterstützungskasse der Pensionskasse.

⁵ Die Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis ist namentlich zu verfügen, wenn die Entlassung angezeigt wäre, aber berücksichtigenswerte Gründe für weitere Verwendung im Dienst auf Zusehen hin sprechen.

⁶ Mit der Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis fallen die Kündigungsfristen und die Garantie des Gehalts weg. Solange dieses Dienstverhältnis dauert, werden in der Regel die ordentlichen Gehaltserhöhungen nicht gewährt. Bei Wohlverhalten können sie nach Ablauf eines Jahres auf den Beginn des nächsten Kalenderjahres wieder ausgerichtet werden. Soweit die Wahlbehörde nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gelten im übrigen die Bestimmungen dieser Verordnung.

⁷ Die Wahlbehörde kann das provisorische Dienstverhältnis durch schriftliche Voranzeige auf 30 Tage auflösen oder, wenn wichtige Gründe vorliegen, sofort aufheben. In jedem Fall ist dem Betroffenen schriftlich mitzuteilen, ob die Massnahme im Sinne von Artikel 43 der PKB-Statuten als Entlassung aus eigenem Verschulden gelte.

⁹ SR 170.32

Art. 39 Erstinstanzliche Disziplinarbehörden

Die Disziplinarbefugnis des ETH-Rates und der ihm nachgeordneten Stellen ist in Artikel 8 der Verordnung ETH-Bereich vom 13. Januar 1993¹⁰ geregelt.

Art. 40 Disziplinaruntersuchung

¹ Disziplinar massnahmen dürfen erst nach vorausgegangener Untersuchung ausgesprochen werden.

² Dem Angestellten ist die Einleitung der Disziplinaruntersuchung unter Bezeichnung der ihm zur Last gelegten Verletzung der Dienstpflicht zu eröffnen. Er ist zu verhören und soll Gelegenheit erhalten, alle zu seinen Gunsten sprechenden Tatsachen vorzubringen.

³ Das Verhör des Beschuldigten und die Äusserungen von Zeugen und Sachverständigen sind zu protokollieren. Die Protokollierung kann unterbleiben, wenn geringfügige Verletzungen der Dienstpflicht in Frage stehen.

⁴ Die Disziplinaruntersuchung wird vom Inhaber der Disziplinargewalt selbst oder nach seiner Anordnung von einem oder mehreren damit Beauftragten geführt. Die zuständige Disziplinarinstanz kann ausserhalb der Verwaltung stehende Personen mit der Disziplinaruntersuchung betrauen.

Art. 41 Verteidigung des Beschuldigten

¹ Betrachtet die zuständige Disziplinarinstanz die Untersuchung als abgeschlossen, so setzt sie den Beschuldigten vom Ergebnis in Kenntnis. Gleichzeitig teilt sie ihm mit, wo er oder gegebenenfalls sein Bevollmächtigter die Akten einsehen kann, auf welche die Disziplinarverfügung gestützt werden soll. Für die Einsichtnahme ist eine ausreichende Frist anzusetzen.

² Innet der angesetzten Frist kann sich der Beschuldigte zum Tatbestand oder zur Schuldfrage äussern sowie eine Ergänzung der Untersuchung beantragen. Über einen solchen Antrag entscheidet die zuständige Disziplinarinstanz.

³ Wird eine Ergänzung der Untersuchung angeordnet, so ist dem Beschuldigten oder gegebenenfalls seinem Bevollmächtigten zum Zwecke der Stellungnahme vom Ergebnis Kenntnis zu geben.

Art. 42 Disziplinarverfügung und -verfahren

¹ Die Disziplinarverfügung enthält den Tatbestand, die rechtlichen Erwägungen, die Disziplinar massnahme und die Rechtsmittelbelehrung.

² Die Rechtsmittelbelehrung gibt auch den Ort an, wo der Beschuldigte oder sein Vertreter bis zum Ablauf der Beschwerdefrist die Akten einsehen kann.

¹⁰ SR 414.110.3

³ Die Disziplinarinstanz kann einer allfälligen Beschwerde gegen eine andere Disziplinarmassnahme als die Busse die aufschiebende Wirkung entziehen (Art. 55 Abs. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG¹¹).

⁴ Das erstinstanzliche Disziplinarverfahren bestimmt sich im übrigen nach den allgemeinen Vorschriften über das Verwaltungsverfahren (Art. 7 ff. VwVG).

Art. 43 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach den Artikeln 58 und 59 BtG¹² sowie nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege.

Art. 44 Disziplinarcommission

Die Disziplinarcommission, deren Organisation und Verfahren der Bundesrat regelt, begutachtet auf Verlangen des Beschwerdeführers die Beschwerden gegen die Verfügungen von Bussen ab 20 Franken, des Entzuges von Fahrbegünstigungen und der Einstellung im Amt bis zu fünf Tagen.

Art. 45 Ergänzende Bestimmungen für das Beschwerdeverfahren

¹ Die Beschwerdeinstanz bringt dem Beschwerdeführer die Vernehmlassung der Vorinstanz zur Kenntnis und gibt ihm Gelegenheit zur Stellungnahme. Gegebenenfalls macht sie ihn auf das Recht aufmerksam, die Beschwerde durch die Disziplinarcommission begutachten zu lassen (Art. 60 Abs. 1 BtG¹³).

² Die Beschwerdeinstanz lässt, soweit nötig, die Untersuchung ergänzen. Dabei ist Artikel 41 Absatz 3 anzuwenden.

³ Entscheidet sie nicht endgültig, so gilt Artikel 42 Absatz 2.

7. Kapitel: Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Art. 46

¹ Wenn bei einer Verletzung der Dienstpflicht zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach einem eidgenössischen oder kantonalen Strafgesetz in Betracht kommt, so sind die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft zu überweisen.

² Die Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft erfolgt durch den Präsidenten des ETH-Rates.

³ Treffen die Voraussetzungen von Artikel 89 zu, so kann der Präsident des ETH-Rates den Angestellten sofort vorsorglich vom Dienst entheben.

¹¹ SR 172.021

¹² SR 172.221.10

¹³ SR 172.221.10

⁴ Ist nach Auffassung der Bundesanwaltschaft das Strafverfahren einzuleiten, so stellt sie in diesem Sinne Antrag an das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement. Das weitere Verfahren richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958¹⁴.

8. Kapitel: Gehälter und Zulagen

1. Abschnitt: Gehaltsnormen

Art. 47 Gehaltsklassen

¹ Die Gehälter der Angestellten werden unter Vorbehalt von Absatz 4 im Rahmen folgender Gehaltsklassen festgesetzt:

Gehaltsklasse	Stand 99	
	Mindestbetrag im Jahr Fr.	Höchstbetrag im Jahr Fr.
31	136 161	168 801
30	129 240	161 447
29	122 358	154 133
28	115 474	146 834
27	109 466	140 446
26	103 471	134 084
25	97 475	127 711
24	91 492	121 361
23	86 409	115 961
22	81 326	110 563
21	77 335	106 313
20	73 340	102 075
19	69 348	97 837
18	65 356	93 601
17	61 363	89 349
16	57 991	85 774
15	54 860	82 445
14	51 911	79 159
13	49 807	76 403
12	48 387	73 721
11	47 767	71 084
10	47 337	68 509
9	47 067	65 909

¹⁴ SR 170.32

Gehaltsklasse	Stand 99	
	Mindestbetrag im Jahr Fr.	Höchstbetrag im Jahr Fr.
8	46 797	63 292
7	46 537	60 743
6	46 287	58 166
5	46 037	55 577
4	45 797	54 014
3	45 557	53 144
2	45 317	52 274
1	44 873	51 414
Unterklasse	44 367	50 804

² Zur Gewinnung und Erhaltung hervorragender Angestellter kann die Wahlbehörde mit Zustimmung des Bundesrates ausnahmsweise Gehälter gewähren, welche diejenigen nach Absatz 1 um bis zu 10 Prozent übersteigen.

³ Die Einreihung in die Gehaltsklassen erfolgt nach den für die Beamten massgebenden Grundsätzen und entsprechenden Bezeichnungen. In die Unterklasse werden Angestellte ohne Vorbildung und Dienst Erfahrung, die Arbeiten einfacher und leichter Art ausführen, eingereiht.

⁴ Bei nicht vollem oder nicht täglich wiederkehrendem Tagewerk werden das Gehalt, der Ortszuschlag sowie die Zulagen entsprechend der Beanspruchung ermittelt. Es kann ein Tag- oder ein Stundenlohn festgesetzt werden.

Art. 48 Anfangsgehalt

¹ Das Anfangsgehalt wird durch die Wahlbehörde festgesetzt.

² Bei der Festsetzung des Anfangsgehalts werden die Vorbildung, die Erfahrung, die Fähigkeiten, das Lebensalter sowie die Arbeitsmarktlage angemessen berücksichtigt. Der Mindestbetrag der massgebenden Gehaltsklasse kann unterschritten werden; für über 20jährige kann die Unterschreitung höchstens 10 Prozent betragen.

³ Über die Festsetzung des Anfangsgehalts erlässt das Eidgenössische Finanzdepartement Richtlinien.

Art. 49 Ordentliche Gehaltserhöhung

¹ Bis zur Erreichung des Höchstbetrages hat der Angestellte auf Beginn jedes Kalenderjahres Anspruch auf eine ordentliche Gehaltserhöhung.

² Die ordentliche Gehaltserhöhung entspricht einem Achtel des Unterschiedes zwischen dem Mindest- und dem Höchstbetrag der massgebenden Gehaltsklasse, wenn die Leistungen den Anforderungen vollumfänglich entsprechen. Für die untersten Gehaltsklassen kann sie durch das Eidgenössische Finanzdepartement höher festgesetzt werden.

³ Bei Leistungen, die den Anforderungen nur grösstenteils entsprechen, kann sie auf einen Zwölftel reduziert werden.

⁴ Bei Leistungen, die die Anforderungen weit übertreffen, kann sie auf einen Sechstel erhöht werden. Die Anzahl der ordentlichen Gehaltserhöhungen nach diesem Absatz darf nicht grösser sein als die Anzahl der ordentlichen Gehaltserhöhungen nach Absatz 3 und der verweigerten Gehaltserhöhungen nach Absatz 5.

⁵ Bei Leistungen, die den Anforderungen nicht entsprechen (ungenügend), wird die ordentliche Gehaltserhöhung verweigert (Art. 45 Abs. 2^{bis} BtG¹⁵, Art. 79).

⁶ Hat der Angestellte am 1. Januar noch kein volles Dienstjahr zurückgelegt, so beträgt die ordentliche Gehaltserhöhung für jeden vollen Monat der anzurechnenden Dienstzeit einen Zwölftel der massgebenden Erhöhung.

⁷ War der Angestellte im abgelaufenen Kalenderjahr mehr als 30 Tage oder einen Kalendermonat ohne Gehalt beurlaubt, so wird ihm die ordentliche Gehaltserhöhung nur für voll bezahlte Monate ausgerichtet.

⁸ Hat der Angestellte eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder die Heilung absichtlich oder grobfahrlässig verzögert, so ist die ordentliche Gehaltserhöhung im Verhältnis zur Dienstabwesenheit ganz oder teilweise zu entziehen.

⁹ Wird der Angestellte auf den 1. Januar befördert, so hat er auf diesen Zeitpunkt auf die ordentliche Gehaltserhöhung nur soweit Anspruch, als das bisherige Gehalt den Höchstbetrag der Gehaltsklasse nicht erreichte, in welche er vor der Beförderung eingereiht war.

¹⁰ Zuständig für die Entscheide nach den Absätzen 2–8 ist die Wahlbehörde.

Art. 50 Ausserordentliche Gehaltserhöhung

¹ Wird der Angestellte befördert, so hat er Anspruch auf eine ausserordentliche Erhöhung seines Gehalts. Diese entspricht, die Höchstgrenze der neuen Klasse vorbehalten, einem Sechstel des Unterschiedes zwischen dem Mindest- und dem Höchstbetrag der neuen Klasse nach Artikel 49 Absatz 2.

² Ausserordentliche Gehaltserhöhungen ohne Beförderung können bis zum Höchstbetrag der massgebenden Gehaltsklasse gewährt werden, wenn:

- a. das bisherige Gehalt offensichtlich zu niedrig festgesetzt worden ist;
- b. es um die Erhaltung einer hervorragenden Arbeitskraft geht.

³ Hat der Angestellte das 60. Altersjahr zurückgelegt, so wird in der Regel anstelle einer Beförderung eine unversicherte teuerungsausgleichsberechtigte Zulage ausgerichtet.

⁴ Über das Vorhandensein der in Absatz 2 genannten Voraussetzung und gegebenenfalls über das Mass der ausserordentlichen Gehaltserhöhung entscheidet die Wahlbehörde.

¹⁵ SR 172.221.10

Art. 51 Ortszuschlag

¹ Zum Gehalt kommt ein Ortszuschlag, der abgestuft ist nach den Lebenskosten, den Steuern sowie nach der Grösse und der Lage des Dienstortes. Er beträgt jährlich höchstens 4100 Franken (Index 119,0 Punkte).

² Das Eidgenössische Finanzdepartement reiht die Dienstorte, für die ein Anspruch auf Ortszuschlag besteht, in 13 Stufen ein.

³ Ist der Ortszuschlag für den Wohnort höher als derjenige für den Dienstort, so hat der Angestellte Anspruch auf den Ortszuschlag für den Wohnort.

⁴ Die Beträge des Ortszuschlags sind im Anhang 1 zu Artikel 79 Absatz 4 aufgeführt.

Art. 52 Auslandszulage

Der Angestellte, dessen Dienstort in der ausländischen Grenzzone liegt, hat Anspruch auf eine Auslandszulage. Diese richtet sich nach Artikel 51; sie soll überdies den mit dem Aufenthalt des Angestellten und seiner Familie im Ausland verbundenen besondern Auslagen Rechnung tragen. Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet den Anspruch.

2. Abschnitt: Sozialzulagen**Art. 53** Anspruch

¹ Der Anspruch auf Sozialzulagen ist vom Angestellten auf dem Dienstweg geltend zu machen und nachzuweisen.

² Massgebend für den Anspruch auf Heirats- oder Geburtszulage ist der Beschäftigungsgrad im Zeitpunkt des auslösenden Ereignisses. Bei unregelmässigem Beschäftigungsgrad wird die Zulage aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der vergangenen zwölf Monate ausgerichtet.

³ Wird der Beschäftigungsgrad im Monat der Heirat herabgesetzt, so wird die Heiratszulage unter Vorbehalt von Artikel 54 Absatz 3 im Ausmass des Beschäftigungsgrades vor der Herabsetzung ausgerichtet. Wird der Beschäftigungsgrad während der Schwangerschaft herabgesetzt, so wird die Geburtszulage im Ausmass des Beschäftigungsgrades vor der Herabsetzung ausgerichtet.

Art. 54 Heiratszulage

¹ Bei der ersten Heirat hat der Angestellte Anspruch auf eine einmalige Zulage von 1950 Franken. Sie wird einem verwitweten oder geschiedenen Angestellten auch bei der Wiederheirat ausgerichtet, wenn er sie nicht schon bei einer früheren Heirat bezogen hat. Der Anspruch entsteht mit der zivilstandsamtlichen Trauung.

² Dem nichtständigen Angestellten wird die Zulage erst nach einem Dienstjahr im vollen oder teilweisen Tagewerk, spätestens bei der ständigen Anstellung ausgerichtet. Massgebend ist die Beanspruchung im Zeitpunkt der Trauung.

³ Bei freiwilliger Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei verschuldeter Entlassung vor Vollendung von fünf Dienstjahren hat der Angestellte für jedes fehlende Dienstjahr bis zu fünf Jahren einen Fünftel der Heiratszulage zurückzuzahlen; Bruchteile eines Jahres gelten als fehlendes Dienstjahr.

Art. 55 Geburtszulage

¹ Bei der Geburt eines Kindes hat der Angestellte Anspruch auf eine einmalige Zulage von 530 Franken.

² Dem nichtständigen Angestellten wird die Zulage erst nach einem halben Dienstjahr im vollen oder teilweisen Tagewerk, spätestens bei der ständigen Anstellung ausgerichtet. Massgebend ist die Beanspruchung im Zeitpunkt der Geburt des Kindes.

³ Stehen Vater und Mutter des Kindes im Bundesdienst, so wird die Geburtszulage nur einmal ausgerichtet.

Art. 56 Familienzulage; Grundsatz

Anspruch auf eine Familienzulage von jährlich 1400 Franken hat jeder Angestellte:

- a. der Kinderzulage ausbezahlt erhält;
- b. dessen Ehegatte wegen schwerer Krankheit oder Invalidität an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist oder
- c. der gegenüber einem nahen Verwandten eine Unterstützungspflicht erfüllt.

Art. 57 Ergänzende Bestimmungen zu Familienzulage

¹ Erfüllen beide im gemeinsamen Haushalt lebenden Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen nach Artikel 56, so wird die Familienzulage nur einmal ausgerichtet. Die Anspruchsberechtigten vereinbaren, wer von ihnen die Zulage bezieht.

² Der Angestellte hat auch Anspruch auf die Familienzulage, wenn ihm für ein Kind wegen des Doppelbezugsverbotes keine Kinderzulage ausgerichtet wird, er diese aber beanspruchen könnte.

³ Die Familienzulage wird nicht gekürzt, wenn aufgrund von Artikel 58 Absatz 4 oder 62 Absatz 1 nur Anspruch auf eine halbe Kinderzulage besteht. Sie wird ebenfalls ungekürzt ausgerichtet, wenn der Anspruch auf Kinderzulage während eines Ausbildungsunterbruchs nach Artikel 59 Absatz 2 vorübergehend entfällt.

⁴ Die Voraussetzung der Invalidität (Art. 56 Bst. b) gilt als erfüllt, wenn Anspruch auf eine volle Invalidenrente besteht.

⁵ Entfällt infolge Ablebens des Kindes der Anspruch auf Kinderzulage, so wird die Familienzulage im Sinne von Artikel 43 Absatz 4 BtG¹⁶ noch für weitere sechs Monate ausgerichtet, auch wenn grundsätzlich kein Anspruch mehr besteht.

¹⁶ SR 172.221.10

⁶ Eine Unterstützungspflicht (Art. 56 Bst. c) erfüllt, wer gegenüber Verwandten in auf- oder absteigender Linie sowie gegenüber Geschwistern wegen Bedürftigkeit von Gesetzes wegen zu Unterstützungsleistungen verpflichtet ist und regelmässig Beiträge leistet. Die Notwendigkeit der Unterstützung muss von einer zuständigen Amtsstelle bestätigt sein.

3. Abschnitt: Kinderzulage

Art. 58 Anspruch, Grundsätze

¹ Der Angestellte hat Anspruch auf eine jährliche Kinderzulage für folgende Kinder, die sich in seiner Obhut befinden:

- a. Kinder, die zu ihm in einem Kindesverhältnis stehen;
- b. Stief- und Pflegekinder, sowie verwandte Kinder, die er zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen hat.

² Der Angestellte hat vorbehaltlich Artikel 62 Anspruch auf Kinderzulage:

- a. für Kinder bis zum vollendeten 18. Altersjahr;
- b. für Kinder zwischen dem vollendeten 18. und 25. Altersjahr, sofern sie erwerbsunfähig sind oder in Ausbildung stehen, selbst wenn sie sich nicht in seiner Obhut befinden.

³ Die Kinderzulage beträgt jährlich 1929 Franken für Kinder bis zu zwölf Jahren und 2237 Franken für Kinder über zwölf Jahre (Index 126,1 Punkte). Bei Teilzeitarbeit bemisst sich die Zulage nach dem Beschäftigungsgrad.

⁴ Leistet der Angestellte auf Grund einer gesetzlichen Unterhalts- oder Unterstützungspflicht Beiträge an ein Kind im Ausmass von mindestens dem doppelten Betrag der massgebenden Kinderzulage, so hat er Anspruch auf die ganze Kinderzulage. Erreichen seine Beiträge den einfachen, nicht aber den doppelten Betrag der Kinderzulage, so hat er Anspruch auf die halbe Zulage.

Art. 59 Anspruch während der Ausbildung

¹ Als Ausbildung gelten Beschäftigungen, die der systematischen Vorbereitung auf eine zukünftige Erwerbstätigkeit dienen und mindestens einen Monat dauern. Darunter fallen namentlich:

- a. Lehr- und Weiterbildungsverhältnisse;
- b. Schulen und Kurse, sofern das wöchentliche Pensum mindestens zwölf Unterrichtsstunden beträgt;
- c. Praktika, die Voraussetzung oder Bestandteil einer Berufsausbildung oder eines Studiums sind.

² Die Ausbildung gilt als unterbrochen und der Anspruch auf Zulage entfällt:

- a. wenn nach Abschluss einer Ausbildungsstufe die folgende trotz erfüllter Zulassungsbedingungen nicht bei der nächsten Gelegenheit angetreten wird;

kann die folgende Stufe nicht innerhalb von sechs Monaten angetreten werden, so entfällt der Anspruch auf die Zulage ab dem siebten Monat;

- b. während der Rekrutenschule, während Beförderungsdiensten und während des Zivildienstes. Besteht unmittelbar vor und nach solchen obligatorischen Diensten Anspruch auf eine Kinderzulage, entfällt für je 30 besoldete Dienstage pro Kalenderjahr eine monatliche Zulage;
- c. mit dem Beginn des dreizehnten Monats einer krankheits- oder unfallbedingten Aussetzung der Ausbildung.

³ Erzielt ein Kind während der Ausbildung ein Einkommen, kann der Anspruch auf die Zulage gekürzt werden oder er entfällt. Das massgebende Einkommen richtet sich nach Artikel 62. Erwerbseinkommen während der üblichen Ferien fallen nicht in Betracht. Bei einem als Ausbildung geltenden Unterbruch ist das durchschnittliche Monatseinkommen für diese Zeit zu berechnen.

Art. 60 Anspruchskonkurrenz

¹ Für dasselbe Kind darf nur eine Zulage ausgerichtet werden. Haben mehrere Personen nach dieser Verordnung oder nach einer Kinderzulagenordnung ausserhalb des Beamtenrechts einen Anspruch für das gleiche Kind, so steht dieser der Reihe nach zu:

- a. der Person, unter deren Obhut das Kind steht;
- b. dem Inhaber der elterlichen Gewalt;
- c. der Person, die in überwiegendem Mass für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

² Erheben mehrere Angestellte einen Anspruch auf die Leistungen nach Absatz 1, so einigen sie sich untereinander, wem und in welchem Ausmass die Zulage ausgerichtet werden soll. Können sie sich nicht einigen, so entscheidet die Wahlbehörde.

³ Wird aufgrund einer Kinderzulagenordnung ausserhalb des Beamtenrechts keine ganze Zulage ausgerichtet, so hat der Angestellte Anspruch auf den prozentmässig fehlenden Teil, höchstens aber im Ausmass des eigenen Beschäftigungsgrades. Vorbehalten bleibt Artikel 63.

Art. 61 Anspruch bei Erwerbsunfähigkeit

¹ Als erwerbsunfähig gilt ein Kind, das von der IV-Kommission für voll erwerbsunfähig erklärt worden ist.

² Übersteigt das Einkommen die Grenzbeträge nach Artikel 62 Absatz 1, wird der Anspruch auf die Zulage gekürzt oder er entfällt.

Art. 62 Einkommengrenzen

¹ Erzielt ein Kind zwischen 16 und 18 Jahren, das nicht in Ausbildung ist, oder ein Kind über 18 Jahren, das sich in Ausbildung befindet oder erwerbsunfähig ist, ein monatliches Einkommen, das den Jahresbetrag der massgebenden Kinderzulage übersteigt, so entfällt der Anspruch auf die Zulage. Übersteigt dieses Einkommen

zehn Monatsbeträge der Zulage, nicht aber den Jahresbetrag, so besteht Anspruch auf die halbe Zulage.

² Das monatliche Einkommen wird wie folgt ermittelt:

a. Anzurechnen sind:

1. Bruttolohn einschliesslich Teuerungszulagen und Anteil 13. Monatslohn sowie zum voraus zugesicherte Beträge wie Gratifikationen, Naturalgaben, Trinkgelder und dergleichen,
2. Beiträge des Arbeitgebers an Unterkunft und Verpflegung,
3. die vom Arbeitgeber gewährte freie Unterkunft und Verpflegung, die wie folgt anzurechnen ist:
Morgenessen: 2 Franken,
Mittag-/Nachessen je: 5 Franken,
Übernachten: 4 Franken,
4. Leistungen der Arbeitslosenversicherung,
5. Krankenlohn und Krankengeld,
6. Invalidenrenten und Taggelder der IV einschliesslich Eingliederungszuschlag;

b. Abgezogen werden:

1. vertragliche Schul-, Kurs- oder Lehrgelder ohne Prüfungskosten, verteilt auf jene Ausbildungs- und Lehrzeit, für welche sie zu entrichten sind,
2. bei auswärtiger Unterkunft monatlich pauschal 480 Franken für Unterkunft und Verpflegung.

³ Bei schwankendem Einkommen wird der Durchschnitt für die Dauer der geleisteten Erwerbstätigkeit ermittelt.

Art. 63 Anspruchsberechtigung auf eine ganze Zulage bei Teilzeitarbeit

Anspruch auf eine ganze Kinderzulage besteht, wenn der teilzeitbeschäftigte Angestellte nachweist, dass er anderswo keine Kinderzulage geltend machen kann und dass er als Alleinerziehender ein Kind dauernd in Obhut hat:

- a. für dessen Unterhalt er aufkommt; und
- b. das keinen Anspruch auf eine Halb- oder Vollwaisenrente der AHV/IV oder nach UVG hat.

Art. 64 Zahlung an Dritte

Macht der Angestellte die dem Kinde zustehende Zulage nicht geltend oder verwendet er sie nicht für den Unterhalt des Kindes, so kann die Zulage direkt dem Kind, der Obhutsperson oder einer Behörde ausgerichtet werden. Zuständig ist die Wahlbehörde.

Art. 65 Meldepflicht

Der Angestellte muss seiner Verwaltungseinheit jede Änderung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Kinderzulage schriftlich melden.

4. Abschnitt: Vergütungen**Art. 66** Spesen bei dienstlicher Abwesenheit

¹ Bei dienstlichen Einsätzen ausserhalb des Dienst- und Wohnortes werden dem Angestellten die damit verbundenen Mehrauslagen vergütet.

² Die Vergütung beträgt unter Vorbehalt von Absatz 8 für:

Angestellte	Frühstück Fr.	Hauptmahlzeit Fr.	Übernachten inkl. Frühstück Fr.	Nebenauslagen Fr.
alle Anspruchs- bedingungen	7.– Abreise vor 6.30 Uhr und keine Ver- gütung für Übernachten	25.– Abreise vor 12.45 bzw. 19.00 Uhr oder Rückkehr nach 13.00 bzw. 19.30 Uhr	61.– – Auswärtige Unterkunft – 50%, wenn Übernach- ten in Dienst- gebäude	12.50 Abwesen- heit von mehr als – 5 Std. und kein Anspruch auf Vergütung für Hauptmahlzeit – 11 Std. und nur eine Hauptmahlzeit – 15 Std. und kein Übernachten

³ Decken die Vergütungen nach Absatz 2 die Mehrauslagen nicht vollständig, so können in begründeten Fällen und gegen Vorlage der Rechnung die restlichen Kosten ganz oder teilweise übernommen werden. Zuständig für den Entscheid sind der ETH-Rat und die Anstalten.

⁴ Die für den Anspruch auf die Vergütung für Nebenauslagen massgebenden Abwesenheitszeiten zählen am Tag der Rückreise ab 6.30 Uhr.

⁵ Trägt der ETH-Rat, eine Anstalt oder ein Dritter (Geschäftspartner) die Kosten der Mahlzeit oder des Übernachtens, so hat der Angestellte keinen Anspruch auf die Vergütung für die Mahlzeit; anstelle der Vergütung für das Übernachten wird die Vergütung für Nebenauslagen ausgerichtet. Die Übernahme der Kosten durch den ETH-Rat, eine Anstalt oder einen Dritten gilt als tatsächlich ausgerichtete Vergütung.

⁶ Erwachsen dem Angestellten am Dienst- oder Wohnort infolge ausserordentlicher Beanspruchung, Teilnahme an Beratungen, Sitzungen usw. Mehrauslagen für Mahlzeiten, so hat er Anspruch auf die entsprechende Vergütung gemäss Absatz 2. Die Zuständigkeit richtet sich nach Absatz 3.

⁷ Der ETH-Rat regelt die Spesenvergütungen im einzelnen. Er legt zudem die Vergütung für die dienstliche Benützung privater Fahrzeuge sowie für Reisen ins Ausland und die Teilnahme an internationalen Konferenzen fest.

⁸ Der ETH-Rat regelt den Vergütungsanspruch in Fällen, in denen von Absatz 2 abweichende Vergütungsansätze angezeigt sind, namentlich:

- a. für länger dauernde Einsätze am nämlichen Ort ausserhalb des Dienst- oder Wohnortes;
- b. für die Teilnahme und Mitwirkung an Ausbildungskursen;
- c. für Angestellte, die dauernd ausserhalb des Dienstortes oder an einem fahrenden Arbeitsplatz eingesetzt werden;
- d. für Abwesenheiten im Zusammenhang mit praktischer Ausbildung oder Arbeitsversuchen;
- e. für Abwesenheiten, bei denen keine oder nur geringe Mehrauslagen entstehen.

Art. 67 Auslagen für den Umzug

¹ Wird dem Angestellten ein anderer Dienstort angewiesen, so hat er unter Vorbehalt von Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe e Anspruch auf Ersatz von Auslagen für den Umzug.

² Das Mass der Vergütung richtet sich nach den vom Eidgenössischen Finanzdepartement aufgestellten Normen. In deren Rahmen entscheiden der ETH-Rat und die Anstalten im Einzelfall über die Höhe des Ersatzes der Auslagen.

³ Ein Anspruch auf Ersatz besteht nicht, wenn die Änderung des Dienstortes vorwiegend in Berücksichtigung der vom Angestellten geltend gemachten persönlichen Verhältnisse erfolgt. Immerhin können auch in diesem Fall die Auslagen im Rahmen von Absatz 2 ganz oder teilweise ersetzt werden.

⁴ Ist der Angestellte aus berücksichtigenswerten Gründen gezwungen, seinen bisherigen Wohnort vorübergehend beizubehalten, so kann ihm für eine begrenzte Zeit ein angemessener Beitrag an die damit verbundenen Mehrauslagen bewilligt werden. Das Eidgenössische Finanzdepartement erlässt Weisungen über die Bewilligung des Beitrages.

⁵ Das Eidgenössische Finanzdepartement erlässt Weisungen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmass Auslagen für den Umzug auch beim Dienst Eintritt des Angestellten vergütet werden können.

Art. 68 Unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit

¹ Der Angestellte hat Anspruch auf eine Vergütung bei unregelmässiger Schichtung der Arbeitszeit, falls ihm deswegen zusätzliche Kosten erwachsen.

² Eine Vergütung nach Absatz 1 wird ausgerichtet, wenn:

- a. der Angestellte den Dienst in der Zeit von 6 bis 6.30 Uhr (einschliesslich) antritt;
- b. der Angestellte zwischen 12 und 13 Uhr oder zwischen 18.30 und 19.30 Uhr ununterbrochen Dienst leistet;
- c. die Pause über Mittag oder am Abend weniger als eine Stunde dauert und ganz oder teilweise in die unter Buchstabe b genannten Zeiten fällt.

Die Vergütung beträgt jedesmal 4.50 Franken.

³ Der ETH-Rat umschreibt den Kreis der anspruchsberechtigten Angestellten.

⁴ Kein Anspruch im Sinne von Absatz 2 besteht, wenn:

- a. der Angestellte Anspruch auf die Spesenvergütung bei dienstlicher Abwesenheit hat;
- b. der Angestellte am Samstag in der Zeit zwischen 18 und 20 Uhr Anspruch auf eine Vergütung für Nachtdienst hat;
- c. der Angestellte im Dienstgebäude wohnt und seine Mahlzeiten in den in Absatz 2 genannten Zeiten mit seiner Familie einnehmen kann.

Art. 69 Sonntags- und Nachtdienst

¹ Die Vergütung für Sonntagsdienst wird für Arbeitsleistungen am Sonntag, an Neujahr, Auffahrt, am Bundesfeiertag und an Weihnachten sowie an fünf weiteren vom Eidgenössischen Finanzdepartement bezeichneten Feiertagen ausgerichtet. Sie beträgt unter Vorbehalt von Absatz 3 für jede Arbeitsstunde ein Drittel des auf die Stunde umgerechneten Höchstgehalts der Klasse, in welcher der Angestellte eingereiht ist, mindestens jedoch der 4. Klasse. Für die Ermittlung der vergütungsberechtigten Stunden sind die Arbeitszeiten je Dienstschrift zusammenzuzählen volle Stunden aufzurunden.

² Die Vergütung für Nachtdienst wird für die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr, am Samstag ab 18 Uhr, ausgerichtet. Sie beträgt unter Vorbehalt von Absatz 3 für jede Stunde 5.80 Franken. Für die Ermittlung der vergütungsberechtigten Stunden sind die in die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr, am Samstag ab 18 Uhr, fallenden Arbeitszeiten und Pausen je Dienstschrift zusammenzuzählen und auf volle Stunden aufzurunden. Bei Pausen von mehr als drei Stunden werden nur drei Stunden berücksichtigt.

³ Angestellten, die im öffentlichen Verkehrsmittel, im Privatfahrzeug oder als Beifahrer ohne Arbeitsleistung in Dienstfahrzeugen Dienstfahrten ausführen, wird in der Regel keine Vergütung ausgerichtet.

⁴ Den Angestellten in industriellen Betrieben wird für Sonntags- und Nachtdienst im Sinne der Absätze 1 und 2 ein Zuschlag von 50 Prozent der auf die Stunde umgerechneten Besoldung ausgerichtet. Hievon ausgenommen sind die Angestellten der Verwaltungsdienste und der technischen Dienste.

⁵ Der ETH-Rat umschreibt den Kreis der anspruchsberechtigten Angestellten.

Art. 70 Gleichzeitige Verwendung in verschiedenen Zweigen des Bundesdienstes

¹ Wird der Angestellte gleichzeitig in verschiedenen Zweigen des Bundesdienstes verwendet und erwächst ihm daraus wesentlich mehr Arbeit und Verantwortung, so hat er Anspruch auf eine Vergütung, deren Höhe nach dem Mass der Anforderungen festgesetzt wird. Die Vergütung darf ein Viertel seines Gehalts nicht übersteigen.

² Über die Bewilligung der Vergütung entscheidet die Wahlbehörde. Wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, entscheidet das Departement.

Art. 71 Überzeitarbeit und ausserordentliche Dienstleistungen

¹ Die Vergütung für angeordnete Überzeitarbeit (Art. 15) beträgt je Stunde 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Gehalts. Angestellte, die höher als in der 23. Gehaltsklasse eingereiht sind, dürfen Überzeitarbeit nur durch Freizeit ausgleichen.

² Einmalige und wiederkehrende Vergütungen für ausserordentliche Dienstleistungen werden von der Wahlbehörde festgesetzt.

³ Bei Übungseinsätzen der Betriebsfeuerwehr, die ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden, können bis zu acht Stunden pro Jahr und Angestellten durch Ausrichtung eines Soldes abgegolten werden. Der ETH-Rat entscheidet über die Höhe des Soldes.

Art. 72 Stellvertretung in einem höher eingereihten Dienstposten

¹ Wird der Angestellte an einem höher eingereihten Dienstposten verwendet, so hat er Anspruch auf eine Vergütung. Ein Anspruch besteht nicht, wenn diese Verwendung zum Pflichtenkreis des Angestellten gehört oder wenn sie an den Angestellten keine wesentlich höheren Anforderungen stellt oder der Ausbildung dient.

² Die tägliche Vergütung für Verwendung an einem höher eingereihten Dienstposten beträgt für jeden Arbeitstag in der Regel $\frac{1}{250}$ der ausserordentlichen Gehaltserhöhung, die nach Artikel 50 Absatz 1 für die Beförderung an den betreffenden Posten in Betracht kommt.

³ Über den Anspruch und das Mass der Vergütung entscheidet die Wahlbehörde.

5. Abschnitt: Prämien und Belohnungen**Art. 73** Gründe

¹ Prämien und Belohnungen können namentlich bewilligt werden für:

- a. brauchbare Vorschläge über technische oder wirtschaftliche Verbesserungen in der Verwaltung oder im Betrieb;
- b. Verhütung von dienstlichen Unfällen oder Schäden;
- c. Entdeckung missbräuchlicher Benützung eidgenössischer Betriebe und Anstalten.

² Dem Angestellten können Leistungsprämien für Arbeiten mit Vorgaben ausgerichtet werden. Der Angestellte behält jedoch mindestens den Anspruch auf das seiner Einreihung entsprechende Gehalt; der Ortszuschlag sowie die Zulagen werden unabhängig hiervon ausgerichtet. Die Leistungsprämie wird auch während der Ferien, nicht aber bei Dienstaussetzungen aus andern Gründen oder zeitweiligen Arbeiten, für die keine Leistungsprämie ausgesetzt ist, ausgerichtet.

³ Über die Gewährung von Prämien und Belohnungen und ihr Mass entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 74 Auszeichnung hervorragender persönlicher Leistungen

¹ Die Wahlbehörde kann einmalige oder über eine längere Zeitdauer erbrachte hervorragende persönliche Leistungen eines Angestellten oder einer Gruppe auszeichnen.

² Die Auszeichnungen sind jährlich auf einen engen Bezügerkreis zu beschränken. Es können sowohl Einzelpersonen als auch Gruppen ausgezeichnet werden. Die Auszeichnungen betragen bei Barprämien pro Person mindestens 500 und höchstens 5000 Franken; bei Spontanprämien (Naturalien) dürfen sie einen Wert von 200 Franken nicht übersteigen.

³ Der Bundesrat legt jährlich mit dem Voranschlag den Umfang der für diesen Zweck zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel fest. In der Regel leiten sich diese ab aus der Summe der Besoldungen nach Artikel 36 BtG¹⁷ für das plafonierte Personal. Vorbehalten bleibt die Genehmigung des Kredits durch die eidgenössischen Räte.

⁴ Bei der Gewährung einer Auszeichnung können andere Gehalts-, Führungs- und Entwicklungsmassnahmen, wie namentlich ordentliche und ausserordentliche Gehaltserhöhungen, Vergütungen nach Artikel 44 Absatz 1 Buchstabe f BtG, Bildungsurlaub usw., angemessen berücksichtigt werden.

⁵ Das Eidgenössische Finanzdepartement regelt die Einzelheiten.

Art. 75 Dienstaltersgeschenk

¹ Dem Angestellten kann nach Vollendung des 20. Dienstjahres beim Bund und sodann nach je fünf weitem Dienstjahren nach dem Ermessen der Wahlbehörde ein Geschenk im Wert von einem Zwölftel des Jahresgehalts ausgerichtet werden.

² Scheidet der Angestellte wegen Invalidität, Alter oder Tod aus dem Bundesdienst aus, so kann ihm oder seinen Hinterlassenen für jeden vollen Monat seit der Vollendung des 15. Dienstjahres oder seit der Fälligkeit des letzten Dienstaltersgeschenkes ein Sechzigstel des Geschenkes nach Absatz 1 gewährt werden. Der Kreis der Hinterlassenen bestimmt sich nach Artikel 78 Absatz 4.

³ Die für die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes massgebende Dienstzeit umfasst die gesamte Zeit, die der Angestellte in einem Dienstverhältnis zum Bund, zu einer vom Bund übernommenen Einrichtung oder in einem der Aufsicht des Bundes

¹⁷ SR 172.221.10

unterstehenden Dienstverhältnis verbracht hat. Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet die Einzelheiten.

⁴ Für die Bemessung des Dienstaltersgeschenkes fallen Ortszuschlag, Auslands-, Familien- und Kinderzulagen ausser Betracht.

⁵ Das Dienstaltersgeschenk wird bei Fälligkeit oder mit dem Gehalt für den Monat ausbezahlt, in dem der Angestellte die massgebende Dienstzeit vollendet.

⁶ Das Dienstaltersgeschenk wird nach Rücksprache mit dem Angestellten in Form eines Geldbetrages oder von bezahltem Urlaub gewährt; es sind auch Mischformen möglich.

⁷ Dem Angestellten kann bei 25 und bei 40 Dienstjahren auf seinen Wunsch an Stelle des Geldbetrages oder desurlaubes nach Absatz 6 ein Gegenstand mit Widmung überreicht werden.

⁸ Die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes kann dem Angestellten, dessen Leistung oder Verhalten ungenügend sind, mit Verfügung ganz oder teilweise verweigert werden.

⁹ Zuständig für die Entscheide nach diesem Artikel ist die Wahlbehörde.

6. Abschnitt: Gehaltsanspruch bei Dienstaussetzung

Art. 76 Krankheit und Unfall

¹ Bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfalls hat der Angestellte unter Vorbehalt der Absätze 2–8 Anspruch auf Gehalt, Ortszuschlag, Auslands- sowie Familien- und Kinderzulagen. Werden die in der Verordnung vom 12. September 1958¹⁸ über den ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung vorgeschriebenen Meldepflichten nicht erfüllt, so kann das Gehalt nach erfolgloser Mahnung gekürzt oder entzogen werden.

² Dauert die Dienstaussetzung eines ständigen Angestellten oder eines nichtständigen Angestellten, der ununterbrochen mindestens zwei Jahre im Bundesdienst stand, länger als ein Jahr, so wird das Gehalt um die Hälfte gekürzt; die Summe aus gekürztem Gehalt, ungekürztem Ortszuschlag sowie ungekürzten Auslands-, Familien- und Kinderzulagen darf nicht geringer sein als die Leistungen aus obligatorischer Unfallversicherung oder als die Leistungen, auf die der Angestellte bei Invalidität nach den Artikeln 39–41 PKB-Statuten¹⁹ Anspruch hätte. Eine wenigstens hälftige Wiederaufnahme des Dienstes während mindestens drei Monaten unterbricht die Dienstaussetzung; eine geringere Dienstleistung unterbricht die Dienstaussetzung nur, wenn die erneute Dienstaussetzung nach ärztlichem Zeugnis nicht die nämliche Ursache hat.

³ Den übrigen nichtständigen Angestellten und den Angestellten im Probeverhältnis wird je Dienstmonat (höchstens jedoch für 24 Monate) während eines halben Monats das ungekürzte Gehalt und während eines weiteren halben Monats das um die

¹⁸ SR 172.221.19

¹⁹ SR 172.222.1

Hälfte gekürzte Gehalt ausgerichtet; ein angebrochener Dienstmonat zählt als ganzer Monat. Vorbehalten bleibt der Anspruch auf die Leistungen aus obligatorischer Unfallversicherung. Der Ortszuschlag sowie die Auslands-, Familien- und Kinderzulagen werden auch während der Dauer der gekürzten Gehaltszahlung ungekürzt ausgedientet; nachher entfällt der Anspruch auf diese Leistungen. Die Krankheitstage werden bei der Ermittlung der für den Anspruch auf Gehalt massgebenden Dienstzeit nicht berücksichtigt. Absatz 2 letzter Satz wird angewendet.

⁴ Die Kürzung nach Absatz 2 unterbleibt, wenn der Angestellte den Dienst infolge eines Berufsunfalles (Art. 7 Abs. 1 UVG²⁰) oder einer einem solchen gleichzusetzenden Berufskrankheit (Art. 9 UVG) aussetzt. Sie kann wegen anderer berücksichtigungswerter Gründe unterbleiben.

⁵ Wird der Dienst wenigstens zur Hälfte wieder aufgenommen, so wird das ungekürzte Gehalt ausgerichtet; in den übrigen Fällen wird der Gehaltsanteil, für den eine Dienstleistung nicht erbracht wird, gemäss Absatz 2 gekürzt.

⁶ Der Anspruch ist zu kürzen oder zu entziehen, wenn der Angestellte die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat. Der Anspruch kann bei Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens gekürzt oder verweigert werden. Massgebend sind die Grundsätze der Artikel 37 und 39 UVG und Artikel 65 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992²¹ über die Militärversicherung.

⁷ Auf den Anspruch nach den Absätzen 1, 2 und 3 werden Taggeldleistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und Taggelder der IV (inklusive Eingliederungszuschlag) werden soweit angerechnet, als diese zusammen mit dem Gehalt, einschliesslich der angerechneten Leistung der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung und der Fürsorgeleistungen nach Artikel 87 den ungekürzten Anspruch nach Absatz 1 übersteigen. Bei einer Ehepaar-IV-Rente wird nur der Anspruch des Angestellten, höchstens aber die Hälfte der Ehepaar-Rente angerechnet.

⁸ Der Anspruch ist nach den Grundsätzen des jeweiligen Versicherungsträgers zu kürzen, wenn sich der Angestellte auf Kosten der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung oder der IV in einer Heilanstalt aufhält. Bei Aufenthalt auf Kosten des Bundes ist Artikel 17 Absatz 2 UVG massgebend. Der Anspruch ist ferner im Ausmass der Beiträge zu kürzen, die der Angestellte infolge der Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung oder der IV nicht an die AHV/IV/EO/ALV und SUVA zu entrichten hat. Das Eidgenössische Finanzdepartement erlässt dazu Richtlinien.

⁹ Zuständig für Kürzung oder Entzug des Anspruchs ist die Wahlbehörde.

²⁰ SR 832.20

²¹ SR 833.1

Art. 77 Obligatorischer Dienst

¹ Bei Dienstaussetzungen wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivildienstes hat der Angestellte unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 Anspruch auf die ungekürzten Bezüge.

² Löst der Angestellte das Dienstverhältnis freiwillig auf oder wird es vom ETH-Rat oder einer Anstalt aufgrund eines Verschuldens des Angestellten aufgelöst, so hat der Angestellte einen Viertel des in den zwölf Monaten vor dem Austritt aufgrund von Absatz 1 bezogenen Gehalts, des Ortszuschlags sowie der Auslandszulage zurückzuzahlen, sofern er nicht fünf Jahre im Dienst des Bundes gestanden hat. Für jedes vollendete Dienstjahr wird auf einen Fünftel der Rückzahlung verzichtet. Die während Wiederholungs- oder Ergänzungskursen bezogenen Leistungen nach Absatz 1 sind nicht zurückzuzahlen.

³ Leistet der Angestellte den Dienst freiwillig, muss er eine während des obligatorischen oder freiwilligen Dienstes verhängte Arreststrafe ausserhalb des Dienstes verbüssen oder würde der ETH-Rat oder die Anstalten durch die Auszahlung der vollen Besoldung missbräuchlich in Anspruch genommen, so kann der Anspruch auf Besoldung gekürzt oder entzogen werden. Zuständig für Kürzungen oder Entzug ist die Wahlbehörde.

⁴ Bei Erkrankungen oder Unfall während des obligatorischen Dienstes richtet sich der Anspruch nach Artikel 74.

⁵ Dienstleistungen in den Schutzorganisationen des Zivilschutzes sind dem Militärdienst gleichgestellt.

7. Abschnitt: Verhältnis des Gehalts zu Versicherungsleistungen**Art. 78** Leistungen der Militärversicherung, der SUVA, der IV und Fürsorgeleistungen

¹ Hat der Angestellte Anspruch auf Leistungen der Militärversicherung, auf Invalidenrenten der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung, auf Leistungen der IV oder auf Fürsorgeleistungen nach Artikel 87, so werden sie nach den Absätzen 2–6 auf sein Gehalt angerechnet.

² Auf das Gehalt werden Leistungen nach Absatz 1 nicht angerechnet, wenn der Angestellte nach wie vor in der Lage ist, seine bisherige oder eine andere, gleichwertige Stelle uneingeschränkt zu versehen und wenn sein Invaliditätsgrad nicht mehr als 15 Prozent beträgt. Bei höherem Invaliditätsgrad wird dem Angestellten die Leistung bis 15 Prozent nicht, ab 15 Prozent zur Hälfte angerechnet. Die Anrechnung kann ausnahmsweise, bei Vorliegen besonderer Verhältnisse, ermässigt oder erhöht werden.

³ Auf das Gehalt werden Leistungen nach Absatz 1 angerechnet, wenn der Angestellte seine bisherige oder eine neue zugewiesene Stelle nur noch mit Einschränkungen ausüben vermag. Die Anrechnung richtet sich nach dem Ausmass der verminderten Arbeitsleistung. Auf die Anrechnung wird in gleichem Umfang ver-

zichtet, wie das Gehalt herabgesetzt wurde oder Gehaltserhöhungen ausbleiben, die sicher in Aussicht gestanden haben.

⁴ Auf die Anrechnung nach Absatz 3 wird ganz oder teilweise verzichtet, wenn das schädigende Ereignis für den Angestellten persönliche Nachteile oder Mehrauslagen zur Folge hat, die durch einen überlassenen Anteil an den Leistungen nach Absatz 1 noch nicht abgegolten sind.

⁵ Die Bestimmungen der Absätze 2–4 gelten sinngemäss auch für Rentenansprüche nach Absatz 1, die vor dem Eintritt in den Bundesdienst entstanden sind, nicht aber für vorher bezogene Abfindungen.

⁶ Fürsorgeleistungen des Bundes nach Artikel 87 dürfen zusammen mit dem Gehalt den massgebenden Verdienst nach Artikel 87 Absatz 3 nicht überschreiten.

⁷ Über die Anrechnung nach den Absätzen 2 letzter Satz und 3–6 entscheidet die Wahlbehörde.

Art. 79 Gehaltsnachgenuss

¹ Beim Tod des Angestellten erhalten die Hinterbliebenen neben allfälligen Versicherungsleistungen einer Versicherungskasse des Bundes einen Nachgenuss des Gehalts in der Höhe eines Sechstels des Jahresgehalts, einschliesslich Orts- und Sonderzuschlag sowie Auslands-, Familien- und Kinderzulage.

² Bei Bedürftigkeit kann ein Nachgenuss bis zur Höhe eines Jahresgehalts gewährt werden:

- a. im Invaliditätsfall dem Angestellten selbst;
- b. beim Tod des Angestellten den Hinterbliebenen, wenn der Angestellte nachgewiesenermassen wesentlich zu ihrem Unterhalt beigetragen hat.

³ Der Gehaltsnachgenuss darf zusammen mit den jährlichen Barleistungen der AHV, der IV, einer Pensionskasse des Bundes, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den Betrag des zuletzt bezogenen Jahresgehalts einschliesslich Ortszuschlag, Auslands-, Familien- und Kinderzulage nicht übersteigen.

⁴ Als Hinterbliebene gelten der Ehegatte, Blutsverwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister, Adoptiveltern und Adoptivkinder, Stiefeltern und Stiefkinder sowie andere Personen, die mit dem Angestellten durch ein Pflegeverhältnis verbunden gewesen sind. Die Bezugsberechtigten werden im Einzelfall von der Wahlbehörde bezeichnet.

⁵ Erhalten der Angestellte oder seine Hinterbliebenen von der Pensionskasse oder von der AHV an Stelle der Rente eine Abfindung, so ist Absatz 3 sinngemäss anzuwenden.

⁶ Über die Bewilligung eines Gehaltsnachgenusses nach Absatz 2 entscheidet die Wahlbehörde.

⁷ Der Anspruch auf Gehaltsnachgenuss und die als Gehaltsnachgenuss ausgerichteten Beträge dürfen weder gepfändet noch mit Arrest belegt noch in eine Konkursmasse einbezogen werden. Jede Abtretung oder Verpfändung des Anspruches auf Gehaltsnachgenuss ist ungültig.

8. Abschnitt: Eintritt von Ansprüchen und Auszahlung

Art. 80 Gehalt, Ortszuschlag, Zulagen und Teuerungsausgleich

¹ Der Anspruch auf Gehalt und gegebenenfalls auf Ortszuschlag sowie auf Auslands-, Familien- und Kinderzulage entsteht mit dem Tag des Dienstantrittes; er erlischt mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses.

² Ändern die Voraussetzungen für den Anspruch auf Ortszuschlag sowie auf Auslands-, Familien- und Kinderzulage im Laufe eines Monats – also nach dem Monatsersten –, so beginnt der neue Anspruch mit dem ersten Tag des folgenden Monats. Er endet mit dem letzten Tag des Monats, in dem die Voraussetzungen wegfallen.

³ Bei teilweiser Invalidität hat der ständige Angestellte während zwei Jahren ungekürzten Anspruch auf das bisherige Gehalt, den Ortszuschlag sowie die Auslands- und die Sozialzulagen, sofern er das Gebrechen nicht absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.

⁴ Der Teuerungsausgleich wird jährlich in die massgebenden Bezüge eingebaut. Das Eidgenössische Finanzdepartement veröffentlicht die aktuellen Ansätze (inkl. Teuerungsausgleich) in geeigneter Weise.

⁵ Für teilzeitbeschäftigte Angestellte bemessen sich Gehalt, Gehaltserhöhung, Ortszuschlag sowie Auslands- und Sozialzulagen nach dem Beschäftigungsgrad.

Art. 81 Nichtgewährung der realen und der ordentlichen Gehaltserhöhung

¹ Die reale Erhöhung der Beträge nach Artikel 36 Absatz 4 BtG²² sowie die ordentliche Gehaltserhöhung nach Artikel 40 BtG werden dem Angestellten nicht gewährt, dessen Leistungen ungenügend sind.

² Zuständig ist die Wahlbehörde.

³ Die zuständige Stelle führt das Verfahren nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz²³ durch und eröffnet dem Angestellten die Verfügung schriftlich unter Angabe der Gründe und des Rechtsmittels.

⁴ Mit der Verfügung werden dem Angestellten die ganze reale beziehungsweise die ganze ordentliche Gehaltserhöhung nicht gewährt.

⁵ Die Verfügung regelt die Nichtgewährung einer ordentlichen Gehaltserhöhung nach Artikel 40 BtG beziehungsweise der realen Erhöhung nach Artikel 36 Absatz 4 BtG. Jede weitere Nichtgewährung muss neu verfügt werden.

²² SR 172.221.10

²³ SR 172.021

Art. 82 Auszahlung und Verrechnung des Gehalts, des Ortszuschlags und der Zulagen mit Ansprüchen des Bundes

¹ Zwölf Dreizehntel des Gehalts, der Ortszuschlag sowie die Zulagen werden in der Regel monatlich ausbezahlt. Der 13. Teil des Gehalts wird wie folgt ausbezahlt:

- a. der Anspruch für die Monate Januar bis November: im November;
- b. der Anspruch für den Monat Dezember: im Dezember.

Wer vor dem Monat November aus dem Bundesdienst ausscheidet, erhält den Anspruch anteilmässig mit dem letzten Monatsgehalt ausbezahlt.

² Dienstein- und -austritt sowie Gehaltsänderungen und -kürzungen im Laufe des Jahres werden bei der Ermittlung des 13. Teils des Gehalts berücksichtigt.

³ Bei Gehaltskürzung wegen Dienstaussetzung infolge Krankheit oder Unfalls wird der 13. Teil des Gehalts aufgrund des ungekürzten Gehalts ermittelt. Bei Wegfall des Gehalts gemäss Artikel 74 Absatz 3 und bei Gehaltskürzung oder -entzug gemäss Artikel 74 Absatz 5 ist jedoch das gekürzte Gehalt massgebend.

⁴ Die Bezüge werden auf ein Konto des Angestellten oder auf dessen Begehren in anderer Weise bargeldlos ausbezahlt.

⁵ Gehalt, Ortszuschlag sowie Zulagen können, soweit sie pfändbar sind, verrechnet werden mit:

- a. den Beiträgen an eine Versicherungskasse des Bundes;
- b. der Entschädigung für die Dienstwohnung;
- c. Disziplinarbussen;
- d. Rückgriffs- und Schadenersatzforderungen des Bundes, die unbestritten oder gerichtlich festgestellt sind.

⁶ Leistungen der Versicherungskassen des Bundes können mit den statutarischen Beiträgen verrechnet werden.

⁷ Für die Voraussetzungen der Verrechnung und deren Wirkungen gelten im übrigen die Bestimmungen des Obligationenrechts²⁴ sinngemäss.

9. Abschnitt: Beurteilung und Dienstzeugnis**Art. 83**

¹ Zur Förderung der Angestellten und zur Verbesserung der Arbeitsgegebenheiten beurteilen die Vorgesetzten regelmässig die Leistungen, das Verhalten und die Art und Weise der Zusammenarbeit der ihnen unterstellten Angestellten.

² Für die Personalbeurteilung gilt:

- a. Sie muss auf einzeln bestimmbar Sachverhalten beruhen. Sie ist dem Beurteilten schriftlich abzugeben und mit ihm zu besprechen.

²⁴ SR 220

- b. Sie findet in der Regel jährlich statt, mindestens jedoch einmal innerhalb von zwei Jahren, sowie vor jeder grundsätzlichen Änderung des Dienstverhältnisses (leistungsabhängige Besoldungsmassnahmen, wesentliche Änderungen des Pflichtenhefts, Neuunterstellung usw.). Der Angestellte kann von sich aus eine Personalbeurteilung verlangen.
- c. Der Beurteilte kann beim nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen und sich verbeistanden lassen.
- d. Der ETH-Rat erlässt Weisungen über die Personalbeurteilung; er regelt die Ausnahmen von der periodischen Personalbeurteilung.

³ Der Angestellte kann verlangen, dass ihm die vorgesetzte Amtsstelle ein Zeugnis ausstelle, das sich ausschliesslich über die Art und die Dauer des Dienstverhältnisses ausspricht.

⁴ Auf besonderes Verlangen des Angestellten hat sich das Zeugnis auch über seine Leistungen und sein Verhalten auszusprechen.

⁵ Der ETH-Rat und die Anstaltsleitungen stellen die Dienstzeugnisse aus. Sie ordnen die Zuständigkeit in ihrem Bereich.

9. Kapitel: Ferien und Urlaub

Art. 84 Ferien

¹ Der Angestellte hat je Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- a. 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 20. Altersjahr vollendet;
- b. 4 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 21. Altersjahr vollendet;
- c. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 50. Altersjahr vollendet;
- d. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 60. Altersjahr vollendet.

² Die Ferien sind derart anzusetzen, dass der Dienstgang nicht beeinträchtigt wird und die Erholung gewährleistet bleibt.

³ Die Ferien sind grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.

⁴ Die Ferien dürfen nur in besonderen Fällen in bar abgegolten werden.

⁵ Bei Diensteintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres sind die Ferien im Verhältnis zur Dienstzeit zu bemessen.

⁶ Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit zu kürzen, wenn der Angestellte den Dienst während eines Kalenderjahres zusammen länger aussetzt als:

- a. 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst. Bei der Berechnung der Kürzung der Ferien fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht;
 - b. 30 Tage oder einen Kalendermonat infolge von unbezahlten Urlaub (Art. 85 Abs. 3).
- ⁷ Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet die Einzelheiten insbesondere über:
- a. die Zuständigkeit zur Zuteilung der Ferien;
 - b. die Aufteilung, den Vorbezug oder den Übertrag der Ferien;
 - c. den Unterbruch der Ferien;
 - d. den Verfall der Ferien;
 - e. die Barabgeltung der Ferien;
 - f. die Berechnung des Ferienanspruchs bei Diensteintritt, -austritt und Dienstabwesenheit;
 - g. den Ferienanspruch und -bezug für Teilzeitbeschäftigte;
 - h. die Verrechnung zuviel bezogener Ferientage mit dem Gehalt.

Art. 85 Urlaub

¹ Muss der Angestellte aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst die Arbeit aussetzen, so hat er rechtzeitig um bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub nachzusuchen. Der Urlaub ist unter angemessener Berücksichtigung des Grundes zu bewilligen, wenn und sowie es der Dienst gestattet.

² Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen oder einem Kalendermonat jährlich wird nur bewilligt, wenn der ETH-Rat oder die Anstalten ein wesentliches Interesse am Urlaub haben.

³ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von:

- a. vier Monaten, wenn am Tag der Niederkunft das zweite Dienstjahr vollendet ist;
- b. zwei Monaten in allen übrigen Fällen.

Auf Wunsch kann die Angestellte höchstens einen Monat des Urlaubs unmittelbar vor der Niederkunft beziehen.

⁴ Zusammenhängender unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen oder einem Kalendermonat innerhalb eines Kalenderjahres gilt nicht als Dienstzeit. Ausnahmen sind zulässig, wenn der Urlaub offensichtlich im Interesse des Bundes liegt.

⁵ Das Eidgenössische Finanzdepartement ordnet die näheren Voraussetzungen für die Gewährung von Urlaub.

⁶ Zuständig für die Entscheide nach diesem Artikel ist die Wahlbehörde. Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als einem Jahr kann nur im Einvernehmen mit dem ETH-Rat bewilligt werden.

⁷ Die Verordnung vom 31. März 1993²⁵ über den Einsatz von Bundesbeamten in internationalen Organisationen bleibt vorbehalten.

10. Kapitel: Angestelltenfürsorge

Art. 86 Beitritt zur Versicherungskasse

¹ Der Angestellte ist unter Vorbehalt von Artikel 5 der PKB-Statuten²⁶ bei der Pensionskasse des Bundes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod zu versichern.

² Jede Abtretung oder Verpfändung von Ansprüchen auf Leistungen der Versicherungskasse ist ungültig. Leistungen an überlebende Ehegatten und Waisen dürfen mit keiner Erbschaftssteuer belegt werden.

³ Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verursacht, tritt der Bund bis zur Höhe seiner Leistungen bei Krankheit und Unfall in die Ansprüche des Angestellten und seiner Hinterlassenen ein.

⁴ Gegenüber einem Dritten, der für ein Ereignis haftet, das Kassenleistungen auslöst, tritt die Kasse bis auf die Höhe ihrer Leistungen in die Rechte des Kassenmitgliedes und seiner Hinterlassenen ein.

Art. 87 Fürsorge bei Berufs- und Nichtberufsunfall

¹ Bei Körperverletzung, Invalidität oder Tod als Folge eines Berufsunfalles (Art. 7 Abs. 1 UVG²⁷) oder bei Schädigung infolge einer einem Berufsunfall gleichzustellenden Berufskrankheit (Art. 9 UVG) entsteht Anspruch auf folgende Leistungen:

- a. für den Invaliden,
 - bei gänzlicher Erwerbsunfähigkeit bis zum Ableben 100 Prozent des nach Absatz 3 massgebenden Verdienstes;
 - bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit der dem Invaliditätsgrad nach UVG entsprechende Anteil;
- b. für den überlebenden Ehegatten und die Waisen,

eine aufgrund der Artikel 35–37 der PKB-Statuten²⁸ und des nach Absatz 3 massgebenden Verdienstes berechnete Rente; die Vollwaisenrenten betragen indessen für ein Kind 35 Prozent und für zwei Kinder 50 Prozent des massgebenden Verdienstes. Heiratet der überlebende Ehegatte wieder, so kann er die Abfindung nach Artikel 34 Absatz 3 der PKB-Statuten verlangen;
- c. für Bestattungskosten: 2500 Franken.

²⁵ SR 172.221.104.3

²⁶ SR 172.222.1

²⁷ SR 832.20

²⁸ SR 172.222.1

- ² Die Anrechnung von Versicherungsleistungen ist wie folgt geregelt:
- a. Auf Ansprüche nach Absatz 1 werden Renten und Taggelder der Militärversicherung, der SUVA bzw. einer andern obligatorischen Unfallversicherung angerechnet.
 - b. IV-Renten sowie Taggelder der IV (inkl. Eingliederungszuschlag) werden nur soweit angerechnet, als sie zusammen mit den Ansprüchen nach Absatz 1 den mutmasslich entgangenen Jahresverdienst übersteigen. Nicht angerechnet wird der Teil der Kinderrente, der die Kinderzulage übersteigt. Bei einer Ehepaar-IV-Rente wird nur der Anspruch des Angestellten, höchstens aber die Hälfte der Ehepaar-Rente angerechnet.
 - c. Die AHV-Renten werden nur soweit angerechnet, als sie zusammen mit den Ansprüchen nach Absatz 1 den massgebenden Jahresverdienst übersteigen. Nicht angerechnet wird der Teil der Waisenrenten, der die Kinderzulage übersteigt.
 - d. Erzielte Einkommen aus teilweise oder ganz wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit werden sinngemäss nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der PKB-Statuten angerechnet.
- ³ Das Eidgenössische Finanzdepartement erlässt Vorschriften darüber, was als massgebender Verdienst und entgangener mutmasslicher Jahresverdienst zu gelten hat.
- ⁴ Hat der Verunfallte oder haben seine Hinterbliebenen den Unfall absichtlich herbeigeführt, so besteht kein Anspruch auf die in diesem Artikel bezeichneten Leistungen. Hat der Verunfallte oder haben seine Hinterbliebenen den Unfall grobfahrlässig herbeigeführt, so werden die in diesem Artikel bezeichneten Leistungen in einem dem Grad des Verschuldens entsprechenden Verhältnis gekürzt.
- ⁵ Der ETH-Rat und die Anstalten versichern die Angestellten bei der SUVA gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen (NBU). Die Angestellten tragen dabei zwei Drittel, der Bund trägt ein Drittel der NBU-Prämien.
- ⁶ Jede Abtretung oder Verpfändung von Leistungen der Verwaltung nach diesem Artikel ist ungültig.
- ⁷ Zuständig für die Entscheide nach diesem Artikel ist die Wahlbehörde.

Art. 88 Freiwillige Leistungen an Angestellte, die aus eigenem Verschulden entlassen werden

¹ Dem aus eigenem Verschulden entlassenen Angestellten oder seinen Hinterbliebenen kann, wenn berücksichtigungswerte Gründe vorliegen, eine einmalige oder auf Zusehen hin wiederkehrende freiwillige Leistung zulasten der Versicherungskasse zugesprochen werden. Sie darf drei Viertel der statutarischen Leistung nicht übersteigen, auf die der Angestellte oder seine Hinterbliebenen bei unverschuldeter Entlassung Anspruch gehabt hätten. Der auf Einladung der Wahlbehörde erklärte Rücktritt ist der Entlassung gleichzustellen.

² Gesuche um Gewährung von freiwilligen Leistungen sind dem ETH-Rat einzureichen.

³ Der ETH-Rat setzt die Leistungen fest und entscheidet auch darüber, ob eine wiederkehrende Leistung wegen veränderter Verhältnisse neu festzusetzen oder einzustellen ist. Er ordnet die Auszahlung der Leistungen und das Meldewesen.

⁴ Jede Abtretung oder Verpfändung von freiwilligen Leistungen ist ungültig.

11. Kapitel: Umgestaltung und Auflösung des Dienstverhältnisses

Art. 89 Vorläufige Dienstenthebung

¹ Wenn dienstliche Gründe es als notwendig erscheinen lassen, kann als vorsorgliche Massnahme die sofortige vorläufige Enthebung des Angestellten vom Dienst oder seine Verwendung in einem andern Dienstverhältnis verfügt werden. Zugleich können Gehalt, Orts- und Sonderzuschlag sowie Zulagen gekürzt oder entzogen, nicht aber das Versicherungsverhältnis aufgelöst werden.

² Erweist sich eine solche Massnahme in der Folge als nicht gerechtfertigt, so ist der Angestellte wieder in seine Rechte einzusetzen. Dabei sind entzogene Leistungen nachzuzahlen.

³ Die vorläufige Enthebung des Angestellten vom Dienst wird von der Wahlbehörde oder, wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, vom Departement verfügt. Die Ansprüche auf Gehalt, Ortszuschlag sowie auf Zulagen bzw. deren ganzer oder teilweiser Entzug, sind im Einvernehmen mit dem ETH-Rat zu regeln.

Art. 90 Übertritt zu einer andern Amtsstelle oder ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses

¹ Das Dienstverhältnis, das im Anstellungsschreiben zum voraus befristet worden ist, gilt nach Ablauf der festgesetzten Frist ohne weiteres als aufgelöst.

² Für die ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses sind die in Artikel 9 aufgeführten Fristen massgebend.

³ Will der Angestellte zu einer Amtsstelle innerhalb der allgemeinen Bundesverwaltung übertreten, erübrigt sich eine Kündigung. Erfolgt der Übertritt in den Bereich einer andern Wahlbehörde, so vereinbaren beide Wahlbehörden den Zeitpunkt des Dienstantritts am neuen Dienstposten im Einvernehmen mit dem Angestellten. Der Übertritt ist spätestens innert der in Artikel 9 Absatz 3 genannten Fristen zu bewilligen.

⁴ Angestellten, die der Pensionskasse angehören, muss bei der Kündigung schriftlich mitgeteilt werden, ob diese im Sinne der PKB-Statuten²⁹ als Entlassung aus eigenem Verschulden gelte.

²⁹ SR 172.222.1

Art. 91 Umgestaltung und Auflösung des Dienstverhältnisses
aus wichtigen Gründen

¹ Liegen wichtige Gründe vor, ist die Wahlbehörde berechtigt, das Dienstverhältnis sofort oder vor Ablauf der in dieser Verordnung oder in der Anstellungsverfügung bezeichneten Frist umzugestalten oder aufzulösen.

² Als wichtige Gründe zur Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses gelten Dienstuntauglichkeit, Verlust der Anstellungsfähigkeit, strafrechtliche Tatbestände, wiederholte Trunkenheit im Dienst, fortwährendes leichtsinniges Schuldenmachen, Ungebührlichkeiten gegen Mitarbeiter oder Dritte sowie jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Verwaltung nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

³ Der Entscheid über die Umgestaltung oder Auflösung aus wichtigen Gründen ist dem Angestellten unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Eine solche Auflösung darf nur nach vorausgegangener Untersuchung und Anhörung des Angestellten erfolgen. Ist der Angestellte Mitglied der Pensionskasse, so hat ihm die Wahlbehörde schriftlich mitzuteilen, ob die Auflösung im Sinne der PKB-Statuten³⁰ als Entlassung aus eigenem Verschulden gelte.

⁴ Der Anspruch des Angestellten auf Entschädigung wegen ungerechtfertigter Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne dieses Artikels bleibt vorbehalten. Bei Bestimmung der Entschädigung eines Angestellten können allfällige Leistungen der Pensionskasse berücksichtigt werden.

⁵ Ist das Dienstverhältnis wegen Invalidität umgestaltet oder aufgelöst worden, so hat der ständige Angestellte keinen Anspruch auf Entschädigung im Sinne von Absatz 4.

Art. 92 Auflösung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen

Das Dienstverhältnis endet spätestens auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr vollendet wird.

12. Kapitel: Rechtsschutz**Art. 93** Erstinstanzlich zuständige Behörden

¹ Für Verfügungen auf dem Gebiete des Dienstverhältnisses ist der ETH-Rat nach den Zuständigkeitsregelungen im Sinne von Artikel 6 Absätze 2 und 3 zuständig.

² Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen über die Zuständigkeit der erstinstanzlichen Disziplinarbehörden (Art. 39).

³ In Streitigkeiten mit der Pensionskasse über Leistungen, Beiträge und andere Ansprüche aus der Personalvorsorge entscheidet erstinstanzlich das kantonale Versicherungsgericht am schweizerischen Sitz oder Wohnsitz der beklagten Partei oder

³⁰ SR 172.222.1

am schweizerischen Dienstort des Angestellten (Art. 73 des BG vom 25. Juni 1982³¹ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenfürsorge [BVG], Art. 19 PKB-Statuten³²).

Art. 94 Erinstanzliches Verfahren

¹ Die erstinstanzlich zuständige Behörde verfährt nach den allgemeinen Bestimmungen über das Verwaltungsverfahren (Art. 7–43 VwVG³³).

² Vorbehalten bleiben weitergehende Bestimmungen über das erstinstanzliche Verfahren, insbesondere das Disziplinarverfahren (Art. 40 ff.), das Verfahren für die Wiederwahl und das Verfahren für Verfügungen aufgrund einer Stellenbewertung oder einer verwaltungsmässigen Begutachtung.

Art. 95 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach den Artikeln 58 und 59 BtG³⁴ sowie nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege.

Art. 96 Verjährung

¹ Vermögensrechtliche Ansprüche des Angestellten gegen den ETH-Rat oder die Anstalten aus dem Dienstverhältnis verjähren, wenn der Angestellte innerhalb eines Jahres, nachdem er davon Kenntnis erhalten hat, seiner Verwaltungseinheit (Art. 58 Abs. 1 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes³⁵, RVOG) zuhanden der für die Verfügung zuständigen Behörde kein schriftliches und begründetes Begehren einreicht, spätestens jedoch fünf Jahre nach Entstehung des Anspruchs.

² Vermögensrechtliche Ansprüche des ETH-Rates oder der Anstalten gegen den Angestellten aus dem Dienstverhältnis verjähren, wenn die zuständige Behörde nicht innerhalb eines Jahres, nachdem sie davon Kenntnis erhalten hat, darüber verfügt, spätestens jedoch fünf Jahre nach Entstehung des Anspruchs; leitet sich der Anspruch aus einer strafbaren Handlung her, für die das Strafrecht eine längere Verjährungsfrist vorsieht, so gilt diese Frist.

³ Die Verjährung für Ansprüche aus der Haftung für Schaden bestimmt sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958³⁶, Art. 20, 21 und 23), für Ansprüche gegenüber der Pensionskasse nach dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1982³⁷ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Art. 41 BVG; Art. 11 Abs. 4 PKB-Statuten³⁸).

31 SR 831.40

32 SR 172.222.1

33 SR 172.021

34 SR 172.221.10

35 SR 172.010

36 SR 170.32

37 SR 831.40

38 SR 172.222.1

13. Kapitel: Schlussbestimmungen

Art. 97 Leistungen des Bundes für Berufs- und Nichtberufsunfälle

Leistungen des Bundes für Berufs- und Nichtberufsunfälle, die sich vor dem 1. Januar 1984 ereignet haben, oder für Berufskrankheiten, die vor diesem Zeitpunkt ausgebrochen sind, werden nach bisherigem Recht verfügt. Entsprechende Rechte des Angestellten bleiben auch nach dem 1. Januar 1984 gewahrt.

Art. 98 Vollzug

¹ Der ETH-Rat ordnet den Vollzug und erlässt die nötigen Ausführungsvorschriften. Er regelt insbesondere die befristete Anstellung arbeitsloser Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger.

² Bis zum Erlass der Ausführungsvorschriften bleiben für den ETH-Bereich die Bestimmungen anwendbar, die in Ausführung der Angestelltenordnung vom 10. November 1959³⁹ von den zuständigen Bundesbehörden für die allgemeine Bundesverwaltung erlassen werden.

Art. 99 Gehaltskürzungen

¹ Die Gehälter nach Artikel 3 des Bundesbeschlusses vom 16. Dezember 1994⁴⁰ über Sparmassnahmen im Lohnbereich des Bundes werden wie folgt gekürzt:

- a. um 1 Prozent bei Jahreseinkommen von über 168 802 Franken;
- b. um 0,5 Prozent bei Jahreseinkommen zwischen 115 962 und 168 801 Franken.

² Der Ortszuschlag nach Artikel 51 wird ab Stufe 6 um ein Stufenbetreffnis (370 Fr.) gekürzt. Für die Pensionskasse gelten die ungekürzten Betreffnisse.

³ Die Anfangsgehälter nach Artikel 48 sind in der Regel 10 Prozent unter dem Mindestbetrag der massgebenden Gehaltsklasse festzulegen.

⁴ Die Betreffnisse der ordentlichen Gehaltserhöhung nach Artikel 49 Absätze 1–3 und der ausserordentlichen Gehaltserhöhung nach Artikel 50 Absatz 1 werden per 31. Dezember 1998 um 25 Prozent gekürzt.

⁵ Überzeit darf in allen Gehaltsklassen nur durch Freizeit ausgeglichen werden. Eine Vergütung nach Artikel 71 Absatz 1 kann nur in begründeten Ausnahmefällen und nur für Angestellte bis zur 23. Gehaltsklasse mit Zustimmung des ETH-Rates ausgerichtet werden.

⁶ Der Anspruch auf eine Vergütung für die Stellvertretung in einem höher eingereichten Amt nach Artikel 72 Absatz 1 besteht nur, wenn die Stellvertretung:

- a. nicht Bestandteil des Pflichtenkreises ist und nicht bereits bei der Funktionsbewertung berücksichtigt wurde; und

³⁹ SR 172.221.104

⁴⁰ SR 172.222.107

- b. ununterbrochen während mehr als fünf Arbeitstagen vollumfänglich wahrgenommen wird.

Die Vergütung nach Artikel 72 Absatz 2 wird erst ab dem sechsten Arbeitstag in der Stellvertretungsfunktion ausgerichtet; massgebend ist die ungekürzte ausserordentliche Gehaltserhöhung nach Artikel 50 Absatz 1.

Art. 100 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2000 in Kraft.

13. Dezember 1999

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Ruth Dreifuss

Der Bundeskanzler: François Couchepin

10748

Änderung bisherigen Rechts

Angestelltenordnung vom 10. November 1959⁴¹

Streichung von Ausdrücken:

¹ In den Artikeln 1 Absatz 2, 6 Absatz 2 und 12a Absatz 1 wird der Satzteil «des ETH-Rates» gestrichen.

² In den Artikeln 5a Absatz 1 und 12a Absatz 2 Buchstabe b wird der Satzteil «und der ETH-Rat» gestrichen.

³ In den Artikeln 5 Absatz 2 und 3, 12 Absatz 2, 13 Absatz 5, 14 Absatz 3, 20 Absatz 6, 22 Absatz 3, 27 Absatz 5, 54 Absatz 8, 56 Absatz 2 und 4, 56a Absatz 3, 57 Absatz 4, 69 Absatz 5 und 78 Absatz 1 Buchstabe c wird der Satzteil «der ETH-Rat» bzw. «Der ETH-Rat» gestrichen.

⁴ In Artikel 54 Absatz 5 wird der Satzteil «die Anstalten des ETH-Bereichs» gestrichen.

Art. 1 Abs. 1 vierter Strich, 5 Abs. 3, 35 Abs. 2 und. 44 Abs. 2 Buchstabe a^{bis}

Aufgehoben

⁴¹ SR 172.221.104

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

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