

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

Änderung vom 22. September 2021

vom Bundesrat genehmigt am 3. Dezember 2021

Der ETH-Rat
verordnet:

I

Die Personalverordnung ETH-Bereich vom 15. März 2001¹ wird wie folgt geändert:

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

¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG² im Einvernehmen mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis weiterführen.

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

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

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

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

- a. Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.
- b. Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei einer Institution des ETH-Bereichs auf.
- c. Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.
- d. Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt.
- e. Sie ist nicht krank, es läuft kein Invalidisierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.

² Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- a. Die Stelle wird aufgehoben.
- b. Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess erscheint aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich.
- c. Durch die vorzeitige Pensionierung muss die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden.
- d. Es soll eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden.

¹ SR 172.220.113

² SR 831.10

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

¹ Ist die angestellte Person im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60 bis 62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 3. Dezember 2007³ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1).

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

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

- a. eine höchstens hälftige Beteiligung an den Kosten für die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes nach Art. 33a BVG;
- b. eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 33 VR-ETH 1;
- c. eine vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947⁴ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG⁵.

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

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

- a. das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und
- b. kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstaben a–d und f oder Absatz 4 BPG vorliegt.

² Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:

- a. beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;
- b. eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;
- c. die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.

³ Die Leistungen dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.

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

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

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

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

Art. 28a Teuerungsausgleich
(Art. 16 BPG)

¹ Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:

- a. den Lohn;
- b. die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage.

³ SR 172.220.142.1

⁴ SR 831.101

⁵ SR 831.10

² Die Institutionen passen folgende Zulagen an, wenn die seit der letzten Anpassung aufgelaufene Teuerung dies rechtfertigt:

- a. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;
- b. die Vergütungen für Pikettdienst;
- c. die Funktionszulagen;
- d. die Sonderzulagen.

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

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

- a. für den rechtlichen Vater bei der Geburt eines oder mehrerer eigener Kinder;
- b. in einer eingetragenen Partnerschaft für die Partnerin oder den Partner bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der anderen Partnerin oder des anderen Partners;
- c. für den Adoptivvater bei einer Adoption eines oder mehrerer Kinder nach Artikel 37 Absatz 4.

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

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

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

² Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

- a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;
- b. der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;
- c. ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und
- d. mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

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

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

Art. 39a

Aufgehoben

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

Der Anspruch auf Familienzulage richtet sich nach Artikel 3 des Familienzulagengesetzes vom 24. März 2006⁶ (FamZG).

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

¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus. Der Gesamtbetrag aus den Familienzulagen nach FamZG⁷, den kantonalen Familienzulagen und der ergänzenden Leistung beträgt jährlich höchstens:

- a. 4519 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind;

⁶ SR 836.2

⁷ SR 836.2

- b. 2919 Franken für jedes weitere zulagenberechtigzte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a FamZG besteht.
- c. 3298 Franken für jedes weitere zulagenberechtigzte Kind, für welches ein Anspruch nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b FamZG besteht.

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

³ Von der ergänzenden Leistung werden folgende Familienzulagen abgezogen:

- a. von anderen Personen für dasselbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach FamZG und den kantonalen Familienzulagenordnungen;
- b. von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter oder anderen Personen für dasselbe Kind bei anderen Arbeitgebern oder einer anderen Stelle geltend gemachte obligatorische und überobligatorische Familien-, Kinder-, Ausbildungs- oder Betreuungszulagen.

⁴ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent oder welche den Mindestlohn für Kinderzulagen (Art. 13 Abs. 3 FamZG) nicht erreichen, erhalten die ergänzenden Leistungen nur bei Vorliegen eines Härtefalls. Haben mehrere angestellte Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen, so werden ihnen die ergänzenden Leistungen ausbezahlt, wenn der Beschäftigungsgrad insgesamt mindestens 50 Prozent beträgt.

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

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

¹ Personen, die sich vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG⁸ pensionieren lassen, können eine reglementarische Überbrückungsrente beziehen.

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

- a. freiwillig ganz oder teilweise pensioniert wird;
- b. das 62. Altersjahr vollendet hat;
- c. unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre für eine Institution des ETH-Bereichs gearbeitet hat;
- d. in einer Funktion tätig war, die während mindestens fünf Jahren mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung verbunden ist; und
- e. die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt.

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

- a. Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologischen Einflüssen, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können;
- b. Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung, namentlich bei extremen Temperaturen, rauen klimatischen Bedingungen oder schlechten Lichtverhältnissen;
- c. Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat;
- d. Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr;
- e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;
- f. Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Ausrichtung mit starker psychischer Belastung verbunden sind, die sich aus hohem Leistungs-, Erwartungs- oder Innovationsdruck oder aus der steten Notwendigkeit zur Anpassung an neuste, wenig erprobte Technologien und Techniken ergibt;
- g. Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen oder Nacharbeit.

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

⁸ SR 831.10

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

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

Art. 45 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 52 Abs. 2 Bst. c

Aufgehoben

Art. 54 Abs. 2^{bis}

^{2bis} Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können flexible Arbeitsformen, namentlich die Erbringung der Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes, vereinbart werden, soweit es die Art der Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse zulassen. Die beiden ETH, die Forschungsanstalten und der ETH-Rat können für ihr Personal die flexiblen Arbeitsformen regeln; sie vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

Art. 55 Abs. 4^{bis} und 7

^{4bis} Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁹ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in dessen persönlichen Geltungsbereich fallen. Nach Möglichkeit ist eine Vereinbarung für die Kompensation von geleisteter Überzeit durch Freizeit zu suchen.

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

Art. 65b Übergangsbestimmung zur Änderung vom 22. September 2021

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2022 das 59. Altersjahr vollendet haben und sich spätestens am 1. Januar 2025 vorzeitig pensionieren lassen, können die Überbrückungsrente nach bisheriger Regelung in Anspruch nehmen.

II

Der Anhang 5 erhält die neue Fassung gemäss Beilage.

III

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

22. September 2021

Im Namen des ETH-Rates

Der Präsident: Michael O. Hengartner

⁹ SR 822.11

Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

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