



ETH Zürich
Lukas Vonesch
Direktor Personal
Turnerstrasse 1
TUR C14
8092 Zürich

Zürich, 3. Juni 2021

Stellungnahme der Hochschulversammlung (HV) zur Teilrevision 2021 PVO-ETH Bereich

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Hochschulversammlung der ETH Zürich (HV) dankt für die Möglichkeit, sich zur Teilrevision PVO-ETH Bereich 2021 äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Bemerkungen:

1. Die HV bedauert, dass die letzte Teilrevision mit Auflagen durch den BR verbunden worden ist und dies dazu geführt hat, dass bereits wieder eine Teilrevision ansteht.
2. Die Paragraphen Art. 22 (Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung) sowie Art. 42a (Überbrückungsrente) haben direkte Auswirkungen auf den Sozialplan für den ETH-Bereich¹. Wir möchten darauf hinweisen, dass der Sozialplan nicht einseitig abgeändert werden kann.
3. Die vom BR vorgeschlagenen Anpassungen des Vaterschaftsurlaubs auf 20 Tage, den Urlaub zur Betreuung schwerkranker Kinder sowie die Flexibilisierung des Rentenalters und die Grundlage einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit werden von der HV ausdrücklich begrüsst.
4. Die Streichung des Art. 39a (Berufsinvalidenrente), des Art. 45 Abs. 2 (Treueprämie nach 5 Jahren) sowie die Änderung von Art. 42a und des Anhangs 5 (Überbrückungsrente) werden von der HV als unverhältnismässige Verschlechterungen der bisherigen Konditionen angesehen und ausdrücklich abgelehnt. Besonders der Umstand, dass die tiefsten Funktionsstufen bei der Überbrückungsrente wie auch der Berufsinvalidenrente am stärksten betroffen sind, empfinden wir auch aus sozial-ethischer Sicht einem ETH-Bereich als unwürdig.
5. Die HV ist der Meinung, dass die angestrebte familienfreundliche Personalpolitik unbedingt von einem Elternurlaub ausgehen und nicht bei einem Vaterschaftsurlaub verbleiben sollte.
6. Wir weisen darauf hin, dass die Vernehmlassungsfrist für eine solch komplexe Revision sehr knapp bemessen ist. Für zukünftige Vernehmlassungen wünschen wir uns mehr Zeit zur vertieften Bearbeitung.

¹ [Sozialplan für den ETH-Bereich](#)

Detailbemerkungen:

Neuer Art. 20c Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus

Die HV unterstützt den freiwilligen Anspruch weiblicher Angestellter auf Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Dies ermöglicht es ihnen, fehlende Beitragsjahre und -einlagen in die Pensionskasse und AHV-Guthaben aufzustocken.

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

Die HV stellt fest, dass die Anpassungen eine Verschlechterung für die AN bedeuten indem neue Voraussetzungen mit z.T. strengeren Bedingungen kumuliert werden:

- Heraufsetzung des Bezugsalters von 58 auf 60 Jahre;
- neu wird eine **ununterbrochene** Beschäftigungsdauer in **einer** Institution des ETH-Bereiches vorausgesetzt;
- die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben (Personalisierung) nicht die Stelle per se (Institutionalisierung)
- das Aufgabengebiet muss sich nur noch stark nicht mehr unzumutbar verändern, was grossen Interpretationsspielraum für den AG zulässt
- die Einführung einer neuen Technik, Organisation oder Prozess erscheint nicht mehr wirtschaftlich. Wiederum grösstmöglicher Interpretationsspielraum für den AG, keine klare Definition.

Für die HV verlieren durch diese «Anpassungen» besonders ältere Arbeitnehmende den Schutz durch den Arbeitgeber und müssen im schlimmsten Fall sogar mit Willkür rechnen.

Die HV fragt sich, ob dies dem ETH-Standard eines Arbeitgebers mit Vorbildcharakter noch angemessen ist?

In angespannten Zeiten wie den gegenwärtigen sollte die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab Alter 58 mit dem Bezug der ÜR unbedingt beibehalten werden. Die Argumentation, dass keine derartigen Bezüge in den letzten Jahren gemacht worden seien, erscheint uns nicht stringent. Jeder einzelne Fall ist ein menschliches Schicksal. Es ergibt sich auch kaum ein Sparpotential für den Arbeitgeber, für den einzelnen betroffenen Mitarbeitenden kann es jedoch massive finanzielle Folgen und damit wahrscheinlich auch gesundheitliche Auswirkungen haben.

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

Die HV erkennt den politischen Druck dieser neuen Regelung (neues Aller 60, vorher 58) an, möchte aber darauf hinweisen, dass insbesondere in Härtefällen Arbeitnehmende tieferer Funktionsstufen und mit geringerem Gehalt am schwersten betroffen sein werden.

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

Die HV stellt fest, dass dem Bundespersonal nach BPG, Art. 44, Absatz 2 sowohl ein Ortszuschlag, wie auch eine Arbeitsmarktzulage² ausgerichtet wird. Dies wird vice versa für die Angestellten im ETH-Bereich nicht übernommen.

Auch möchten wir darauf hinweisen, dass hierbei (wie auch an anderer Stelle in der PVO) dem Umstand der befristeten Anstellungen des wissenschaftlichen Personals keine Rechnung getragen wird. Diese besondere Lage der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollte allgemein in der PVO stärker Berücksichtigung finden.

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

Wir begrüßen die Einführung des Vaterschaftsurlaubes ausdrücklich. Um im wissenschaftlichen Bereich kompetitiv bleiben zu können, unterstützen wir zukünftig auch eine Ausweitung auf Elternzeit.

² Dies wäre im Sinne von [AS 2017 6737 der BPV, Art. 50 Abs 11](#)

Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20 Prozent des Höchstbetrages der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag gewähren. Die Arbeitsmarktzulage wird während längstens fünf Jahren gewährt.

Neuer Art. 37b Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (Art. 17a BPG)

Die HV unterstützt den Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern. Es hat sich uns die Frage gestellt, warum in der PVO die Karenzfrist eines Rückfalls auf 12 Monate befristet wird, wohingegen in der BPG keine Zeitangabe vorgegeben wird.

Art. 39a aufgehoben

Keine Bemerkungen seitens HV

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

Keine Bemerkungen seitens HV

Art. 41a Ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage (Art. 31. Abs. 1-3 BPG)

Die HV schliesst sich der Argumentation des AVETH an und unterstützt das Ansinnen, auch bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent anteilig zum Beschäftigungsgrad das Recht auf Familienzulage und -bezug zu gewähren, was besonders Alleinerziehende betrifft.

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

Die Überbrückungsrente hat Auswirkungen unter anderem auf den Sozialplan. Der Sozialplan kann nicht einseitig abgeändert werden.

Die einseitige Änderung der Überbrückungsrente wirkt sich auch auf verschiedene andere Reglemente aus wie z.B. auf die Pensionskasse Publica und die AHV. Eine solche weitreichende Änderung bedarf gewissenhafter Abklärungen aller involvierter Stellen und Sozialpartner und benötigt dementsprechend einen Zeitaufwand.

Die Beschränkung des Anspruchskreises (Erhöhung des Anspruchsalters auf 62 und die Voraussetzung einer belastenden Tätigkeit) sowie die tiefere finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers sieht die HV sehr kritisch.

Die Einschränkungen betreffen vor allem die FS 1-3, also die niedrigsten Funktionsstufen.

Die HV stellt fest, dass die Mehrheit der Anpassungen an das BPG zu Verschlechterungen der Konditionen für den Arbeitnehmenden führen, wohingegen Verbesserungen wie z.B. Ortszulagen, Marktzulagen etc. in die PVO nicht aufgenommen werden.

Art. 45 Abs. 2 Treueprämie - Aufgehoben

Den Beschluss der ersatzlosen Streichung der Treueprämie nach 5 Dienstjahren enttäuscht die HV. Für die Mitarbeitenden der ETH stellt die 5-jährige Treueprämie eine sehr motivierende Wertschätzung durch den Arbeitgeber dar. Viele ETH-Mitarbeitende sind jung, motiviert und sehr begehrt auf dem Arbeitsmarkt: die Aussicht auf eine Treueprämie von einer Urlaubswoche stärkt die Verbindung zum Arbeitgeber.

Im Gegensatz zur BPG, wo die Treueprämie ausbezahlt worden ist³, werden an der ETH Zürich die Treueprämien beim 5-Jahresjubiläum nie ausbezahlt (5 Tage Urlaub) und es ergibt sich daher keine Sparwirkung.

Wir unterstützen unbedingt eine nochmalige Prüfung zugunsten der Beibehaltung der Treueprämie nach 5 Jahren für alle Mitarbeitenden.

Art. 52, Abs. 2c - Aufgehoben

Keine Bemerkungen seitens der HV.

Art. 54 Abs. 2bis

Die HV unterstützt den Wunsch vieler Mitarbeitender nach mehr Flexibilität der Arbeitsformen und vermehrtem Home-Office.

Umso mehr möchten wir anregen, die Kann-Formulierung in der PVO⁴ der konkreten Formulierung⁵ im BPG anzugleichen, resp. die BPG-Formulierung zu übernehmen.

³ bis 2016

⁴ ^{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 und vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

⁵ ¹ Die Vorgesetzten unterstützen ihre Angestellten bei der Wahl von flexiblen Arbeitsformen, sofern die Möglichkeiten dazu gegeben sind.

Art. 55 Abs. 4bis und 7

An der ETH Zürich unterstehen alle Mitarbeitenden, welche sowohl Anwesenheit wie Abwesenheiten erfassen müssen dem Arbeitsgesetz.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterstehen nicht dem Arbeitsgesetz, sondern nur dem Gesundheitsschutz (Erfassen der Abwesenheiten).

Wir halten fest, dass Überzeit⁶ grundsätzlich vom Vorgesetzten angeordnet werden müssen, sonst wäre die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers in Frage zu stellen.

Die Verantwortlichkeit dem Arbeitnehmenden zuzuschreiben lehnen wir ab.

Im Jahresarbeitszeitmodell, welches an der ETH Zürich gilt, kann Überzeit⁷ eigentlich frühestens Ende Jahr abgelehnt oder genehmigt werden (Schwankungen der Auslastungen durch die Semester).

Art. 65b Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ...

Siehe Punkt 10

Die Hochschulversammlung der ETH Zürich dankt für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung

⁶ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/279/de#art_55

⁷ Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum (PVO, Art. 55, Abs. 2) bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr können höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.

BPV Stand 2021 SR 172.220.111.3	PVO-ETH (Stand 2020) SR 172.220.113	PVO-ETH – 2021 Entwurf	Kommentar ETH-Rat	Kommentar HV-ETH Zürich
<p>Art. 35. Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus</p>		<p>Neuer Art. 20c Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus</p> <p>¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946² über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) im Einvernehmen mit der betroffenen Person das Arbeitsverhältnis weiterführen.</p> <p>² Weibliche Angestellte haben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG Anspruch das Arbeitsverhältnis zu den gleichen Anstellungsbedingungen bis längstens zum 65. Altersjahr weiterzuführen. Der Anspruch ist spätestens sechs Monate vor Erreichen des 64. Altersjahrs bei der zuständigen Stelle geltend zu machen.</p> <p>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.</p>	<p>Die demografische Entwicklung, die bei vielen Menschen im Alter anhaltende Arbeitsfähigkeit sowie die Entwicklung des Arbeitsmarktes erfordern flexiblere Regelungen rund um den Altersrücktritt. Bereits heute können Mitarbeitende ab dem vollendeten 60. Altersjahr das Arbeitsverhältnis beenden und eine Altersrente beanspruchen (Art. 32i Abs. 3 BPG).</p> <p>Neu sollen Mitarbeitende im Einverständnis des Arbeitgebers über das ordentliche Rentenalter hinaus beschäftigt werden können. Grundsätzlich haben die Mitarbeitenden keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus. Ausgenommen davon sind die weiblichen Angestellten, die bis längstens 65 weiterarbeiten wollen (Abs. 2).</p>	<p>Im Rahmen der PVO-ETH unterstützt die HV-ETH Zürich den Anspruch weiblicher Angestellter, auf Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Dies ermöglicht es weiblichen Angestellten vor allem auch, fehlende Beitragsjahre und -einlagen in die Pensionskassen- und AHV-Guthaben zu kompensieren.</p>
<p>Art. 105a Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen und Reorganisationen (Art. 31 Abs. 5 BPG)</p> <p>¹ Im Falle von Umstrukturierungen und Reorganisationen kann eine angestellte Person unter den folgenden Bedingungen vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert werden:</p> <p>a) Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.</p> <p>b) Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 auf.</p> <p>c) Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.</p>	<p>Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung (Art. 31 Abs. 5 BPG)</p> <p>¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühestens mit vollendetem 58. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern sie keine andere zumutbare Stelle abgelehnt haben.¹</p>	<p>Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Art. 31 Abs. 5 BPG)</p> <p>¹ Im Falle von Umstrukturierungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter den folgenden Bedingungen vorzeitig ganz oder teilweise pensioniert werden:</p> <p>a) Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.</p> <p>b) Sie weist mindestens zehn ununterbrochene Anstellungsjahre bei einer Institution des ETH-Bereichs nach Artikel 1 Absatz 1 auf.</p> <p>c) Sie kann nicht auf einer zumutbaren Stelle entsprechend ihrem bisherigen Beschäftigungsgrad weiterbeschäftigt werden.</p>	<p>Dieser Artikel wird aufgrund der Vorgabe des Bundesrats, die PVO-ETH mit den Regelungen der Bundesverwaltung zu harmonisieren, angepasst.</p> <p>Die Auflage des Bundesrats die Regelungen bezüglich der Überbrückungsrente (ÜR) an diejenigen der Bundesverwaltung anzupassen umfasst zum einen eine Beschränkung des Kreises der möglichen Bezügerinnen und Bezüger einer solchen Überbrückungsrente wie auch die</p>	<p>Sozialplan wird tangiert</p> <p>Wir stellen fest, dass die Anpassungen eine Verschlechterung der bisherigen Regelung beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heraufsetzung des Alters von 58 auf 60 Jahre • 10 Jahre ununterbrochene Beschäftigung bei einer Institution im ETH-Bereich

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>d) Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt. e) Sie ist nicht krank, es läuft kein Invaldisierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.</p> <p>² Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:</p> <p>a) Die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben. b) Ihr Aufgabengebiet wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen erscheint als nicht mehr wirtschaftlich. c) Durch die vorzeitige Pensionierung muss die Stelle einer jüngeren Person nicht aufgehoben werden. d) Es soll eine nachhaltige Nachfolge- regelung umgesetzt werden.</p> <p>³ Die vorzeitigen Pensionierungen werden im Einvernehmen mit dem EPA vorgenommen. Diese Bestimmung gilt nicht für das VBS.</p> <p>Art. 105b Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung (Art. 31 Abs. 5 BPG)</p> <p>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.</p> <p>² Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Alters-</p>	<p>² Für die vorzeitige Pensionierung muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:</p> <p>a) Die Stelle wird aufgehoben. b) Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters müsste in unzumutbarer Weise verändert werden. c) Die Stelle wird im Rahmen einer Solidaritätsaktion zugunsten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgehoben.</p> <p>³ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Rente von PUBLICA und eine nicht rückzahlbare Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 3. Dezember 2007 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) ausgerichtet. Diese Altersrente wird</p>	<p>d) Sie hat keine zumutbare Stelle abgelehnt. e) Sie ist nicht krank, es läuft kein Invaldisierungsverfahren und es steht auch kein solches unmittelbar bevor.</p> <p>² Zudem muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:</p> <p>a) Die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben. b) Ihr Aufgabengebiet wird stark verändert und die Einführung in eine neue Technik, eine neue Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen erscheint 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.</p> <p>³ 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. (beinhaltet das nicht rückzahlbar?)</p> <p>⁴ Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Altersrente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte</p>	<p>Einschränkung der Finanzierung der ÜR von Seiten des Arbeitgebers.</p> <p>Damit Frühpensionierungen im Rahmen des Sozialplans sowie bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab Alter 60 auch weiterhin möglich sind, wird Art. 22 PVO-ETH angepasst und ein neuer Art. 22a erlassen, der die Leistungen bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses regelt.</p> <p>Neu soll bei vorzeitigen Pensionierungen infolge von Umstrukturierungen nach Sozialplan das Alter 60 gelten, statt wie heute Alter 58. In den letzten Jahren wurden keine ÜR nach Sozialplan für Mitarbeitende im Alter von 58 oder 59 Jahren ausgerichtet.</p> <p>Neu soll Mitarbeitenden, die im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 60 bis 62 Jahre alt sind, nicht mehr eine Altersrente in der Höhe einer Invalidenrente ausgerichtet werden, sondern eine Altersrente, wie sie ihnen im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente (Abs. 3).</p> <p>Ab Alter 63 wird die reglementarische Altersrente sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Art. 64 VR-ETH 1 ausgerichtet (Abs. 4).</p>	<p>Diese Voraussetzungen werden neu kumuliert mit Bedingungen, die nicht uneindeutig definiert sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben, nicht die Stelle per se • Das Aufgabengebiet hat sich stark (nicht unzumutbar) verändert • Die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder Prozess <i>erscheint</i> nicht mehr wirtschaftlich <p>Ältere AN verlieren den Schutz durch den AG und müssen mit Willkür rechnen. Ist dies dem ETH-Standard als vorbildlicher AG angemessen?</p>
--	---	--	---	---

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>rente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.</p> <p>³ Der Arbeitgeber kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung die folgenden Leistungen erbringen:</p> <ol style="list-style-type: none"> eine Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 88d bis Absatz 3; eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 32a VRAB1; 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 AHVG. 	<p>wie eine Invalidenrente nach Artikel 57 VR-ETH 1 berechnet.</p> <p>⁴ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten bezahlen der Pensionskasse des Bundes die durch die vorzeitige Pensionierung entstandene Deckungslücke.</p>	<p>Überbrückungsrente nach Art. 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich vom 3. Dezember 20072 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1).</p> <p>⁵ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absatz 2 kann aus triftigen Gründen zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung die folgenden Leistungen erbringen:</p> <ol style="list-style-type: none"> eine höchstens hälftige Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 29a VR-ETH 1; eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 33 VR-ETH 1; vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG. 	<p>Zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 Absatz 2 aus triftigen Gründen die folgenden Leistungen erbringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> eine höchstens hälftige Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 29a VR-ETH 1 (Bst. a); eine Beteiligung am Einkauf zur Erhöhung der Altersrente nach Artikel 33 VR-ETH 1 (Bst. b); die vollständige oder teilweise Übernahme der auf das Renteneinkommen entfallenden Beiträge nach Artikel 28 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, längstens aber bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 21 AHVG (Bst. c). 	<p>Die HV ist der Meinung, dass diese Argumentation nicht stringent ist und demnach auch kein Sparpotential birgt.</p> <p>Insbesondere in angespannten Zeiten wie den gegenwärtigen sollte die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab 58 mit dem Bezug der ÜR beibehalten werden.</p>
<p>Art. 106 Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 19 Abs. 4 BPG)¹</p> <p>¹ Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Artikel 105 und 105b Absatz 3 sowie eine höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 1 vorgesehen ist, auch dann erbringen, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und 		<p>neuer Art. 22a Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 19 Abs. 4 BPG)</p> <p>¹ Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Artikel 22 Absatz 5 sowie eine höhere Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente, als nach Anhang 5 vorgesehen ist, auch dann erbringen, wenn:</p>	<p>Dieser neue Artikel ist eng an Art. 106 und 106a BPV angelehnt und ermöglicht es dem Arbeitgeber auch weiterhin in streng regulierten Fällen Überbrückungsrenten an Mitarbeitende im Alter von mindestens 60 Jahren auszurichten.</p> <p>Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer</p>	<p>Die HV sieht den politischen Druck, der zum neuen Art. 22a (neues Alter 60) geführt hat, möchte aber darauf hinweisen, dass insbesondere in Härtefällen in diesen angespannten Zeiten jene wenig oder keinen Schutz durch den AG erfahren, die dies dringend benötigen würden (älter AN mit nicht hochqualifizierter</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>b) kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstaben a–d und f oder Absatz 4 BPG vorliegt.</p> <p>² Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:</p> <p>a) [aufgehoben]</p> <p>b) beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;</p> <p>c) eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;</p> <p>d) die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.</p>		<p>a) das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und</p> <p>b) kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 Buchstaben a–d und f oder Absatz 4 BPG vorliegt.</p> <p>² Betriebliche oder personalpolitische Gründe bestehen namentlich dann, wenn:</p> <p>a) beabsichtigt wird, die Stelle aufzuheben;</p> <p>b) eine nachhaltige Nachfolgeregelung umgesetzt werden soll;</p> <p>c) die Einführung in eine neue Technik, Organisation oder einen neuen Prozess aus sachlichen und persönlichen Gründen als nicht mehr wirtschaftlich erscheint.</p> <p>³ Die Leistungen dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.</p>	<p>vorzeitigen Pensionierung nach Art. 22 kann unter Wahrung der beidseitigen Interessen angestrebt werden, wenn namentlich die folgenden Voraussetzungen vorliegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet. • Es liegt kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Abs. 3 und 4 BPG vor (Ausnahme: Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG [Kündigung aus schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen seitens des Arbeitgebers]). • Die angestellte Person strebt nicht von sich aus eine freiwillige Pensionierung an. • Die angestellte Person ist arbeitsfähig. 	<p>Ausbildung, die schwer eine neue Beschäftigung finden können).</p>
<p>Art. 106a Finanzierung</p> <p>¹ Die Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden vom zuständigen Departement im Einvernehmen mit dem EPA festgelegt und dem Personalkredit der Verwaltungseinheit belastet, die die Auflösung veranlasst hat.</p> <p>² Sie dürfen insgesamt einen Jahreslohn nicht übersteigen.</p>				
<p>Art. 44 Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG)</p> <p>¹ Über den Umfang des Teuerungsausgleichs beschliesst der Bundesrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.</p> <p>² Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:</p> <p>a. den Lohn;</p>	<p>Art. 28 Anpassung der Lohnskala (Art. 16 BPG)</p> <p>¹ Der ETH-Rat prüft gemeinsam mit den Sozialpartnern jährlich die Beträge und die Abstufung der Lohnskala nach Anhang 2 und passt diese bei Bedarf im Rahmen der verfügbaren Mittel an.</p> <p>² Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der</p>	<p>Art. 28 Anpassung der Lohnskala (Art. 16 BPG)</p> <p>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 beziehungsweise eine Reallohnerhöhung gewährt wird.</p> <p>² Bei einer Anpassung der Lohnskala werden insbesondere der Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.</p>	<p>Die jährliche Anpassung der PVO-ETH nach den vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen ist aufwändig und muss stets rückwirkend erfolgen. Demgegenüber verzichtet der Bund auf die jährliche Anpassung der Bundespersonalverordnung, stattdessen veröffentlicht das EPA die jeweils geltenden Lohntabellen im Internet. Analog zur Bundes-</p>	<p>Wir stellen fest, dass das Bundespersonal unter BPG weiterhin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ortszuschlag • Arbeitsmarktzulage ausgerichtet bekommt. <p>Diese Anpassungen wurden vice versa für die Angestellten im ETH-Bereich nicht übernommen.</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>b. den Ortszuschlag;</p> <p>c. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;</p> <p>d. die Vergütungen für Pikettdienst;</p> <p>e. die Funktionszulagen;</p> <p>f. die Sonderzulagen;</p> <p>g. die Arbeitsmarktzulage;</p> <p>h. die Familienzulage und die ergänzenden Leistungen.</p> <p>³ Die Höchstbeträge des Lohnes (Art. 36) und des Ortszuschlages (Art. 43) erhöhen sich jeweils um den Teuerungsausgleich. Art. 44a Realloohnerhöhung (Art. 15 BPG)</p> <p>¹ Der Bundesrat bestimmt nach Verhandlungen mit den Personalverbänden den Umfang der Realloohnerhöhung und den Zeitpunkt, in dem sie wirksam wird. Er kann Angestellte bestimmter Lohnklassen von einer Realloohnerhöhung ausschliessen, wenn es die Situation auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigt, oder eine abgestufte Realloohnerhöhung nach Lohnklassen vornehmen.</p> <p>² Anspruch auf eine Realloohnerhöhung haben Angestellte, die im Zeitpunkt, in dem die Erhöhung wirksam wird, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder infolge freiwilligem vorzeitigem Altersrücktritt oder Übertritt zu einer anderen Verwaltungseinheit nach Artikel 1 Absatz 1 gekündigt haben.</p> <p>³ Keine Realloohnerhöhung erhalten Angestellte:</p> <p>a. denen bei tieferer Funktionsbewertung der bisherige Lohn nominal garantiert ist; oder</p> <p>b. deren Lohn den Höchstbetrag der Lohnklasse 38 erreicht hat.</p> <p>⁴ Die Realloohnerhöhung wird auf dem Lohn nach Artikel 36 und den Funktionszulagen nach Artikel 46 ausgerichtet. Die Höchstbeträge der Lohnklassen 1–37</p>	<p>Arbeitsmarkt und die Teuerung berücksichtigt.</p>	<p>3 Entsprechen die vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen höchstens denjenigen des Bundesrats für das Bundespersonal, kann auf eine Teilrevision dieser Verordnung verzichtet werden. Die Lohnskala nach Anhang 2 wird angepasst und auf der Internetseite des ETH-Rats veröffentlicht. <i>neuer Art. 28a</i> Teuerungsausgleich (Art. 16 BPG)</p> <p>¹ Der Teuerungsausgleich wird ausgerichtet auf:</p> <p>a. den Lohn;</p> <p>b. die ergänzenden Leistungen zur kantonalen Familienzulage.</p> <p>² Die Institutionen passen folgende Zulagen an, wenn die seit der letzten Anpassung aufgelaufene Teuerung dies rechtfertigt:</p> <p>a. die Vergütungen für Sonntags- und Nachtarbeit;</p> <p>b. die Vergütungen für Pikettdienst;</p> <p>c. die Funktionszulagen;</p> <p>d. die Sonderzulagen.</p>	<p>verwaltung sollen die neuen Ansätze ebenfalls auf der Internetseite des ETH-Rats veröffentlicht werden.</p> <p>Der Art. 28 soll dahingehend angepasst werden, dass bei gleichen Lohnmassnahmen für den ETH-Bereich wie für das Bundespersonal auf eine Teilrevision der PVO-ETH, die der Genehmigung durch den Bundesrat bedarf, verzichtet werden kann. Übersteigen jedoch die Lohnmassnahmen des ETH-Bereichs diejenigen für das Bundespersonal, ist wie bis anhin die Verordnung anzupassen mitsamt Genehmigung des Bundesrats und vorgängiger Konsultation der Finanzdelegation des Parlaments.</p> <p>Das gleiche gilt auch für die Anpassung der Professorenlöhne und die ergänzenden Familienzulagen. Zudem stellte das EPA fest, dass in der PVO-ETH eine Bestimmung fehlt, die den ETH-Rat ausdrücklich als zuständig erklärt, den Teuerungsausgleich und eine allfällige Realloohnerhöhung zu beschliessen. Diese Lücke wird unter Abs. 1 behoben.</p> <p>Ferner regte das EPA an zu prüfen, ob der ETH-Bereich analog Art. 44 Abs. 2 BPV und Art. 44a Abs. 4 BPV regeln soll, auf welchen Lohnbestandteilen bzw. Zulagen der Teuerungsausgleich bzw. eine Realloohnerhöhung gewährt wird. Diese Zuständigkeiten werden neu unter Art. 28a geregelt.</p>	<p>Dies wäre im Sinne von AS 2017 6737 der BPV, Art. 50 Abs 1</p> <p>¹ <i>Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20 Prozent des Höchstbetrages der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag gewähren. Die Arbeitsmarktzulage wird während längstens fünf Jahren gewährt.</i></p> <p>besonders für den ETH-Bereich von Bedeutung.</p> <p>Absatz 2 ist in der Formulierung sehr offen: «...wenn die aufgelaufene Teuerung dies rechtfertigt»</p>
---	--	---	---	---

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>⁵ Ein zum gleichen Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Realloohnerhöhung ausgerichteter Teuerungsausgleich nach Artikel 44 wird vor der Realloohnerhöhung vollzogen.</p>				
<p>Achtung: Dieser Artikel ist noch nicht in Kraft gesetzt. Stand nach Ämterkonsultation (15.3.2021) geplante Inkraftsetzung 1.1.2022</p> <p>Art. 60b Vaterschaftsurlaub und Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners (Art. 17a BPG)</p> <p>¹ Bei der Geburt eines oder mehrerer eigenen Kinder besteht für den rechtlichen Vater ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen. Der Urlaub ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen. Er kann tageweise oder kumuliert bezogen werden.</p> <p>² In eingetragenen Partnerschaften besteht bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Partnerin oder des Partners der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Tagen gleichermaßen.</p>	<p>Art. 52 Urlaub (Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in besonderen Fällen auf begründetes Gesuch hin bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden, sofern der betriebliche Ablauf nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird. Die bezahlte Arbeitszeit richtet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p> <p>² Als Arbeitszeit werden angerechnet: ... c. bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) 10 Tage</p>	<p>neuer Art. 37a Vaterschaftsurlaub, Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und Adoption (Art. 17a BPG)</p> <p>¹ Bei der Geburt eines oder mehrerer eigenen Kinder besteht für den rechtlichen Vater ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen.</p> <p>² In eingetragenen Partnerschaften besteht bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Partnerin oder des Partners der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Tagen gleichermaßen.</p> <p>³ Bei einer Adoption eines oder mehrerer Kinder nach Artikel 37 Absatz 4 besteht ein Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen.</p> <p>⁴ Der Urlaub nach diesem Artikel ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption zu beziehen. Er kann tageweise oder kumuliert bezogen werden.</p>	<p>In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Einführung eines über die Erwerbersatzordnung (EO) entschädigten 2-wöchigen Vaterschaftsurlaubs mit einer Mehrheit von 60,3 Prozent angenommen. Per 1. Januar 2021 beträgt die Entschädigung 80 Prozent des Lohns (maximal 196 Franken am Tag) und wird gleich wie die Mutterschaftsentschädigung im Erwerbersatzgesetz (EOG) geregelt.</p> <p>Aufgrund des Abstimmungsresultats vom September 2020 verdoppelt die Bundesverwaltung per 1.1.2022 den Vaterschaftsurlaub und dehnt ihn auf gleichgeschlechtliche Paare aus.</p> <p>Der ETH-Rat hat anlässlich der Sitzung vom 9./10. Dezember 2020 die Verdoppelung des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 20 Tage beschlossen wie auch, dass zu prüfen sei, wie der Vaterschaftsurlaub auf gleichgeschlechtliche Paare ausgedehnt werden könne. Vgl. Abs. 2. Infolge der geänderten Finanzierung, der Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs und des Regelungsbedarfs wurde dieser in den neu geschaffenen Art. 37a im Abschnitt «Sozialleistungen» der PVO-ETH verschoben, direkt nach der Regelung des Mutterschaftsurlaubes. Dem zufolge ist der bisherige Art. 52</p>	<p>Die HV begrüsst die Einführung des Vaterschaftsurlaubes ausdrücklich. Um im wissenschaftlichen Bereich kompetitiv bleiben zu können unterstützen wir eine weitere Ausweitung der Elternzeit.</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

			Abs. 2 Bst c im Abschnitt «Ferien und Urlaub» aufzuheben. Abs. 3: Auch bei einer Adoption wird bezahlter Urlaub für den Vater gewährt im Umfang von 20 Tagen. Der Adoptionsurlaub der Mutter ist in Artikel 37 Absatz 4 geregelt.	
<p>neuer Art. 60c Betreuungsurlaub (per 1. Juli 2021)</p> <p>¹ Bei einer Arbeitsaussetzung für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern infolge Krankheit oder Unfall werden den Angestellten während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.</p> <p>² Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist; der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist; ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. <p>³ Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung gemäss Absatz 1.</p> <p>⁴ Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis.</p>		<p>neuer Art. 37b Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (Art. 17a BPG)</p> <p>¹ Bei einer Arbeitsaussetzung für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern infolge Krankheit oder Unfall wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während höchstens 14 Wochen der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.</p> <p>² Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist; der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist; ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. <p>³ Der Betreuungsurlaub ist innert 18 Monaten zu beziehen seit dem ersten Tag der Arbeitsaussetzung gemäss Absatz 1.</p> <p>⁴ Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch. Ein Rückfall, der nach einer längeren mindestens 12 Monate dauernden beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis.</p>	<p>Per 1. Juli 2021 wird im EOG3 (Art. 16n ff. neue EOG) eine neue Regelung betreffend bezahltem Urlaub zur Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder, welcher maximal 14 Wochen dauert, in Kraft gesetzt.</p> <p>Mit dem EOG wird auch ein neuer Art. 329i ins OR4 eingefügt, der die privaten Arbeitgeber verpflichtet, eine allfällige durch das EOG nicht gedeckte Differenz bis 80 Prozent des Lohns oder maximal Fr. 196.- pro Tag zu übernehmen.</p> <p>Analog zu den anderen Arbeitsaussetzungen, welche einen Anspruch auf eine EO-Entschädigung auslösen (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst sowie Jugend und Sportkurse in einer Leitungsfunktion) soll im ETH-Bereich wie für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung für den Betreuungsurlaub der volle Lohn und die Sozialzulagen entrichtet werden. Im Gegenzug werden der zuständigen Stelle (jeweilige Institution des ETH-Bereichs) die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen ausbezahlt (Absatz 1). Definition der Kriterien einer gesundheitlich schweren Beeinträchtigung des Kindes. Diese sind identisch mit denjenigen von Artikel 16p nEOG (Absatz 2).</p>	<p>Die HV wundert sich, dass in der PVO die Karenzfrist eines Rückfalles auf 12 Monate angesetzt wird wohingegen in der BPV keine Zeitangabe vorgegeben wird (auch wenn dies mit Art. 36c übereinstimmt)</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

			<p>Wird ein Kind mit einer schweren Krankheit geboren, so entsteht kein Anspruch auf Betreuungentschädigung. In diesem Fall hat die Mutter Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung.</p> <p>Definition der Frist des Bezugs des Betreuungsurlaubs, welche sich an Artikel 16q nEOG anlehnt (Absatz 3). Der Anspruch entsteht pro Krankheits- oder Unfallereignis. Erkrankt ein Kind an einer anderen schweren Krankheit, so entsteht erneut ein Anspruch. Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, weil beispielsweise das Immunsystem geschwächt ist, sind keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis.</p> <p>Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Als längere Zeit gilt, wie bei der Lohnfortzahlung nach Artikel 36c, 12 Monate (Absatz 4).</p>	
<p>Art. 88e</p> <p>1 Aufgehoben durch Ziff. I der V vom 13. Nov. 2019, mit Wirkung seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 3803).</p>	<p>Art. 39a1<u>Berufsinvalidität</u> (Art. 32j Abs. 2 BPG)</p> <p>Die zuständige Stelle nach Artikel 2 beantragt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung nach dem VR-ETH 1, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> sie das 50. Altersjahr vollendet haben; der ärztliche Dienst auf Antrag der zuständigen Stelle nach Artikel 2 feststellt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch teilweise fähig sind, ihre bisherige oder eine andere zumutbare Beschäftigung auszuüben; 	<p>Art. 39a Aufgehoben</p>	<p>Auflage von Seiten des Bundesrats im Rahmen der Teilrevision 2020 → Abschaffung der Berufsinvalidenrente</p> <p>Der Bund hat die Berufsinvalidenrente per 1.1.2020 abgeschafft.</p> <p>Der ETH-Rat hat anlässlich der Sitzung vom 9./10. Dezember 2020 die Aufhebung von Art. 39a beschlossen.</p> <p>Koordination mit Reglement VR ETH-1</p> <p>Die Art. 62 und 63 müssen aufgehoben und der Art. 64 muss angepasst werden. -> Meldung an parit. Organ / Publica.</p>	<p>Publica-relevant</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

	<p>c. ein rechtskräftiger Entscheid der zuständigen IV-Stelle vorliegt, wonach kein Anspruch oder nur ein Teilanspruch auf eine Rente besteht; und</p> <p>d. Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 47a ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.</p>		Bestehende BIV-Renten laufen weiter.	
<p>Art. 51 Anspruch auf Familienzulage</p> <p>Die Familienzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder und für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.</p>	<p>Art. 41 Anspruch auf Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)</p> <p>¹ Die Familienzulage wird bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet hat.</p> <p>² Für in Ausbildung stehende Kinder wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 25. Altersjahr vollendet ist.</p> <p>³ Für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000² über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist.</p>	<p>Art. 41 Anspruch auf Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)</p> <p>1 Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach Artikel 3 des Familienzulagengesetzes (FamZG) vom 24. März 2006⁵.</p>	<p>Das Familienzulagengesetz wurde per 1.8.2020 geändert (u.a. wurde die Altersgrenze für den Bezug von Ausbildungszulagen gesenkt). Diese Änderung muss in der PVO-ETH und in der Prof-VO nachvollzogen werden. Analog zur Lohntabelle, die nicht mehr jedes Jahr neu den Genehmigungsprozess durch den BR durchlaufen muss, sollen auch die FamZu separat vom ETH-Rat veröffentlicht werden (analog zum Vorgehen EPA). Die Erläuterungen zu den FamZu werden zukünftig ebenfalls separat veröffentlicht :</p> <p>¹ Die Familienzulagen nach diesem Gesetz umfassen:</p> <p>a. die Kinderzulage: sie wird vom Beginn des Geburtsmonats des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet; besteht für das Kind schon vor Vollendung des 16. Altersjahrs ein Anspruch auf eine Ausbildungszulage, so wird diese anstelle der Kinderzulage ausgerichtet; ist das Kind erwerbsunfähig (Art. 7 ATSG6), so wird die Kinderzulage bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem es das 20. Altersjahr vollendet;</p> <p>b. die Ausbildungszulage: sie wird ab dem Beginn des Monats</p>	Keine Bemerkungen seitens HV

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

			<p>ausgerichtet, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, jedoch frühestens ab dem Beginn des Monats, in dem es das 15. Altersjahr vollendet; besucht das Kind nach Vollendung des 16. Altersjahrs noch die obligatorische Schule, so wird die Ausbildungszulage ab dem Beginn des darauffolgenden Monats ausgerichtet; die Ausbildungszulage wird bis zum Abschluss der Ausbildung des Kindes gewährt, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet.</p> <p>Kommentar zur Änderung vom 1.8.2020: Im FamZG werden zwei Arten von Familienzulagen geregelt: die Kinder- und die Ausbildungszulage. Letztere ist höher als die Kinderzulage, weil die nachobligatorische Ausbildung mit höheren Kosten verbunden ist. Aktuell haben Eltern, deren Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt und noch nicht 16 Jahre alt ist, keinen Anspruch auf eine Ausbildungszulage. Neu wird ihnen mit Beginn der nachobligatorischen Ausbildung die Ausbildungszulage ausgerichtet, sofern ihr Kind das 15. Altersjahr vollendet hat.</p>	
<p>Art. 51a Ergänzende Leistungen zur Familienzulage</p> <p>¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet der angestellten Person ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus, sofern diese tiefer ist als:</p>	<p>Art. 41a1 Ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)</p> <p>¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus, sofern diese tiefer ist als jährlich:</p>	<p>Art. 41a Ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage (Art. 31 Abs. 1–3 BPG)</p> <p>¹ Die zuständige Stelle nach Artikel 2 richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus. Der Gesamtbetrag aus den Familienzulagen nach</p>	<p>Anpassung des Artikels an das geltende Recht (FamZG).</p> <p>Nach erfolgter Teilrevision des Artikels 41a soll die Aktualisierung dieser Ansätze aus der PVO-ETH ausgliedert und analog der Bundesverwaltung separat auf einem im Internet zugänglichen Beiblatt</p>	<p>Keine Bemerkungen seitens HV</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>a. 4063 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind; b. 2623 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind; c. 3000 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 15. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.</p> <p>² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und der Familienzulage. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet: a. von anderen Personen geltend gemachte Familienzulagen nach dem Familienzulagengesetz vom 24. März 2006; b. von der angestellten Person bei anderen Arbeitgebern geltend gemachte Familien-, Kinder- oder Betreuungszulagen.</p> <p>^{2bis} Ist die angestellte Person für mehrere Kinder in verschiedenen Haushalten oder Familien anspruchsberechtigt, so werden die ergänzenden Leistungen nach Absatz 1 Buchstabe a für jedes erste zulagenberechtigte Kind je Haushalt oder Familie ausgerichtet.</p> <p>³ Angestellte Personen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent 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.</p>	<p>a. 4519 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind; b. 2919 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind; c. 3298 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.</p> <p>² Die Höhe der ergänzenden Leistungen entspricht der Differenz zwischen dem massgebenden Betrag nach Absatz 1 und den im Familienzulagengesetz vom 24. März 2006³ (FamZG) festgehaltenen Mindestansätzen. Dabei werden zur Familienzulage hinzugerechnet: a. von anderen Personen für das selbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach dem FamZG; b. von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter oder anderen Personen für das selbe Kind bei anderen Arbeitgebern oder einer anderen zuständigen Stelle geltend gemachte Familien-, Kinder-, Ausbildungs- oder Betreuungszulagen.</p> <p>³ 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 keine ergänzenden Leistungen.</p>	<p>FamZG, den kantonalen Familienzulagen und der ergänzenden Leistung beträgt jährlich höchstens: a. 4519 Franken für das erste zulagenberechtigte Kind; b. 2919 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Art. 3 Abs. 1 Bst. a FamZG besteht. c. 3298 Franken für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, für welches ein Anspruch nach Art. 3. Abs. 1 Bst. b FamZG besteht.</p> <p>² Sind die Familienzulagen nach FamZG und die kantonalen Familienzulagen zusammen höher als der Betrag nach Abs. 1 Bst. a, b und c, besteht kein Anspruch auf eine ergänzende Leistung.</p> <p>³ Von der ergänzenden Leistung werden folgende Familienzulagen abgezogen: a. von anderen Personen für dasselbe Kind geltend gemachte Familienzulagen nach dem Familienzulagengesetz 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 Familien-, Kinder-, Ausbildungs- oder Betreuungszulagen (obligatorisch und überobligatorisch).</p> <p>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 keine ergänzenden Leistungen.</p>	<p>festgehalten werden bis Art. 41a im Rahmen einer Teilrevision der PVO-ETH nachgeführt wird. Anpassung von Art. 51a BPV per 1.1.2021: Da das FamZG das Mindestalter für obligatorische Ausbildungszulagen von 16 auf 15 Jahre gesenkt hat, wird dies bei den ergänzenden Leistungen nachvollzogen.</p>
---	--	---	--

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>⁴ Bei Versetzungen und Einsätzen im Ausland können den Angestellten ergänzende Leistungen zur Familienzulage ausgerichtet werden, selbst wenn ein Anspruch auf eine Familienzulage im Ausland im Sinne von Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Familienzulagenverordnung vom 31. Oktober 2007 besteht.</p> <p>⁵ Ergänzende Leistungen nach Absatz 4 werden auch für Stief- und Pflegekinder mit Wohnsitz im Ausland ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen nach den Artikeln 4 und 5 der Familienzulagenverordnung vom 31. Oktober 2007 erfüllt sind.</p>	<p>⁴ Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst.</p> <p>PS: Die Ansätze bei der BPV werden nicht in der Verordnung angepasst, sondern separat. Die Ansätze im Verordnungstext BPV (vgl. 1.Spalte) entsprechen nicht den effektiv bezahlten Ansätzen.</p>	<p>⁵ Die ergänzenden Leistungen nach Absatz 1 zur Familienzulage werden an die Teuerung angepasst, die Publikation richtet sich nach Artikel 28 Absatz 3.</p>		
<p>Art. 88f Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente (Art. 32k BPG)</p> <p>¹ Personen, die sich vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG7 pensionieren lassen, können eine Überbrückungsrente beziehen.</p> <p>^{1bis} Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente, wenn die angestellte Person:</p> <ol style="list-style-type: none"> freiwillig ganz oder teilweise pensioniert wird; das 62. Altersjahr vollendet hat; unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f oder g BPG oder in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 gearbeitet hat; in einer Funktion tätig war, die während mindestens fünf Jahren mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung verbunden ist; und die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt. <p>^{1ter} Tätigkeiten mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung nach Absatz 1bis Buchstabe d liegen in den folgenden Fällen vor:</p>	<p>Art. 42a Überbrückungsrente (Art. 32k Abs. 2 BPG)</p> <p>¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VR-ETH 18, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 5.</p> <p>² Kein Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar vor dem Altersrücktritt weniger als fünf Jahre gedauert hat.</p>	<p>Art. 42a Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente (Art. 32k BPG)</p> <p>¹ Personen, die sich vor dem Rentenalter nach Artikel 21 AHVG pensionieren lassen, können eine Überbrückungsrente nach dem Vorsorgereglement ETH-Bereich 1 beziehen.</p> <p>² Der Arbeitgeber beteiligt sich an der Finanzierung der Überbrückungsrente, wenn die angestellte Person:</p> <ol style="list-style-type: none"> freiwillig ganz oder teilweise pensioniert wird; das 62. Altersjahr vollendet hat; unmittelbar vor der Pensionierung mindestens fünf Jahre für die betreffende Institution des ETH-Bereichs gearbeitet hat; in einer Funktion tätig war, die während mindestens fünf Jahren mit einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung verbunden ist; und die Ausrichtung einer ganzen oder halben Überbrückungsrente verlangt. <p>³ Tätigkeiten nach Absatz 2 Buchstabe d liegen namentlich in den folgenden Fällen vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologischen Einflüssen, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können; Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung, namentlich bei extremen 	<p>Dieser Artikel wird aufgrund der Vorgabe des Bundesrats, die PVO-ETH mit den Regelungen der Bundesverwaltung zu harmonisieren, angepasst.</p> <p>Die Auflage des Bundesrats die Regelungen betreffend die Überbrückungsrente (ÜR) an diejenigen der Bundesverwaltung anzupassen, beinhaltet zum einen eine Beschränkung des Anspruchskreises (Erhöhung des Alters von bisher dem 60. auf das 62. und belastende Tätigkeiten) sowie eine tiefere Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der ÜR (Anpassung von Anhang 5).</p> <p>Die Überbrückungsrenten sollen nur noch ausgerichtet werden an Personen mit starker und andauernder physischer / psychischer Belastung wie Schichtarbeit oder auf Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Ausrichtung mit starker psychischer Belastung verbunden sind, die sich aus hohem Leistungs-, Erwartungs-</p>	<p>Sozialplan wird tangiert Die Beschränkung des Anspruchskreises (Erhöhung des Alters auf 62 und belastende Tätigkeit) sowie die tiefere finanzielle Beteiligung des AG wird von der HV als sehr kritisch betrachtet. Diese Einschränkungen betreffen vor allem die FS 1-3 (Niedriglohnsegment), die durch das tiefere Einkommen bereits viel stärker betroffen sind.</p> <p>Es ist für die HV auch nicht nachvollziehbar, warum jeweils nur Anpassungen an das BPV vorgenommen werden, wenn sie zu verschlechterten Konditionen für die AN führen, Verbesserungsangleichungen (z.B. Marktzulage, Ortszulage etc.) aber nicht vorgenommen werden.</p> <p>Der Eindruck von Sparmassnahmen auf dem Buckel der AN entsteht, Wertschätzungszeichen des AG werden vermisst.</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>a. Tätigkeiten mit physikalischen, chemischen oder biologische Einflüssen, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können;</p> <p>b. Tätigkeiten in einer schwierigen Arbeitsumgebung, namentlich bei extremen Temperaturen, rauen klimatischen Bedingungen oder schlechten Lichtverhältnissen;</p> <p>c. Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat;</p> <p>d. Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr;</p> <p>e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;</p> <p>f. Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen (Art. 10b) oder Nachtarbeit.</p> <p>¹quarter Das EFD legt im Einvernehmen mit den Departementen die Funktionen fest, bei deren Ausübung ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente besteht.</p> <p>²Die ganze Überbrückungsrente entspricht höchstens der maximalen einfachen AHV-Altersrente.</p> <p>³Bei der Berechnung der versicherungstechnischen Kosten einer Überbrückungsrente werden die Anzahl Anstellungsjahre, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Anstellungsjahre und der prozentuale Anteil der zu beziehenden reglementarischen Altersrente berücksichtigt</p> <p>⁴Für die Berechnung der Anstellungsjahre und des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades zählen die</p>		<p>Temperaturen, rauen klimatischen Bedingungen oder schlechten Lichtverhältnissen;</p> <p>c. Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen für den Bewegungsapparat;</p> <p>d. Tätigkeiten mit einer erhöhten Unfallgefahr;</p> <p>e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;</p> <p>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;</p> <p>g. Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen oder Nachtarbeit;</p> <p>h. Spezifische Tätigkeiten.</p> <p>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.</p> <p>⁵ Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 5.</p> <p>⁶ Die für das Arbeitsverhältnis zuständige Stelle nach Art. 2 prüft die Anspruchsvoraussetzungen und berechnet den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad dieser Person.</p>	<p>oder Innovationsdruck ergibt oder weiteren spezifischen Tätigkeiten.</p> <p>Die beiden Hochschulen und Forschungsanstalten haben im Einvernehmen mit dem ETH-Rat die Funktionen festzulegen, bei deren Ausübung ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente besteht (Abs. 4).</p> <p>Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente (Anhang 5) hat sich an Anhang 1 BPV zu orientieren (Abs. 5).</p> <p>Dieser Artikel muss in Koordination mit den Art. 60 und 61 VR-ETH 1 stehen.</p> <p>Der Abs. 6 ist teilweise auch in Art. 61 Abs. 2 VR-ETH 1 geregelt. Die Abs. 3-5 BPV sind in Art. 61 VR-ETH-1 geregelt. Die Übernahme dieser Absätze ist also nicht angezeigt.</p>	
---	--	--	---	--

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben f und g BPG sowie in Verwaltungseinheiten nach Artikel 1, sofern sie nicht während mehr als drei Jahren unterbrochen werden.</p> <p>Angebrochene Anstellungsjahre werden nach Vollendung des sechsten Monats als ganze Anstellungsjahre angerechnet. Die Lehrzeit nach der Gesetzgebung über die Berufsbildung und die damit verbundenen Praktika werden nicht berücksichtigt.</p> <p>⁵Die prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich nach Anhang 1. Sie wird bei einer vorzeitigen Pensionierung nach dem vollendeten 62. Altersjahr für jedes Jahr, das bis zum vollendeten 25. Anstellungsjahr fehlt, um einen Fünfundzwanzigstel gekürzt.</p> <p>⁶Die Verwaltungseinheit, bei der die angestellte Person unmittelbar vor der vorzeitigen Pensionierung gearbeitet hat, prüft die Anspruchsvoraussetzungen und berechnet den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad dieser Person.</p>				
<p>Art. 73 Treueprämie (Art. 32 Bst. b BPG)</p> <p>¹ Nach 10 Anstellungsjahren und jeweils nach 5 weiteren Anstellungsjahren wird bis zur Vollendung des 45. Anstellungsjahres eine Treueprämie ausgerichtet.</p> <p>² Die Treueprämie besteht aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> ..[aufgehoben per 1.1.2016] der Hälfte des Monatslohns nach zehn und nach 15 Anstellungsjahren; einem Monatslohn nach jeweils fünf weiteren Anstellungsjahren. <p>³ Die Treueprämie wird grundsätzlich als Barbetrag ausgerichtet. Die Angestellten</p>	<p>Art. 45 Treueprämie (Art. 32 Bst. b BPG)</p> <p>¹ Nach dem 10. und dem 15. Anstellungsjahr wird eine Treueprämie im Umfang eines halben Monats bezahlten Urlaubs oder eines halben Monatslohns ausgerichtet. Nach dem 20. Anstellungsjahr und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren wird eine Treueprämie im Umfang eines Monats bezahlten Urlaubs oder eines Monatslohns ausgerichtet.</p> <p>² Bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen wird nach</p>	<p>Art. 45 Abs. 2 Aufgehoben</p>	<p>Auflage von Seiten des Bundesrats → Abschaffung der Treueprämie nach 5 Jahren</p> <p>Der Bund hat die Treueprämie nach 5 Dienstjahren per 1.1.2016 abgeschafft. Der ETH-Rat hat anlässlich der Sitzung vom 9./10. Dezember 2020 die Aufhebung von Art. 45 Abs. 2 beschlossen.</p>	<p>Die HV ist sehr enttäuscht, dass die ersatzlose Streichung der Treueprämie nach 5 Dienstjahren im EHT-Bereich bereits beschlossen worden ist. Die Treueprämie kann nur als Ferientage (5 Ferientage) bezogen werden – keine Auszahlung Es gibt nur sehr wenige wertschätzende Honorierungen für die AN im ETH-Bereich. Besonders die Treueprämie nach 5 Jahren, welche nicht als Barzahlung erfolgt, sondern in einer Ausrichtung von einer</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>können sie im Einvernehmen mit den Vorgesetzten ausnahmsweise ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.</p>	<p>dem 5. Anstellungsjahr eine Treueprämie im Umfang einer Woche bezahlten Urlaubs ausgerichtet.</p> <p>³ Der bezahlte Urlaub ist innerhalb von fünf Jahren zu beziehen danach verfällt der Anspruch.</p>			<p>Woche Ferien, ist vielen jungen AN zugutegekommen – leider nicht den befristet angestellten, welche die grösste AN-Gruppierung ausmachen.</p>
<p>Entwurf für neue Regelung von Art. 60b BPV Vaterschaftsurlaub für gleichgeschlechtliche Paare (Art. 17a BPG)</p> <p>Bei der Geburt eines eigenen Kindes oder desjenigen des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin besteht ein Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwanzig Arbeitstagen. Der Urlaub ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder einzeln oder zusammen zu beziehen.</p>	<p>Art. 52 Urlaub (Art. 17 und 17a Abs. 4 BPG)</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann in besonderen Fällen auf begründetes Gesuch hin bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden, sofern der betriebliche Ablauf nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird. Die bezahlte Arbeitszeit richtet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p> <p>² Als Arbeitszeit werden angerechnet: ... c. bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) 10 Tage ...</p> <p>³ Planbare Absenzen gelten nur als Arbeitszeit, wenn die Erledigung nicht in der arbeitsfreien Zeit oder im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit erfolgen kann. Dazu gehören: Arztbesuch, Therapien, Vorladungen einer Behörde in einer nicht privaten Angelegenheit.</p> <p>⁴ Für die Erledigung privater Angelegenheiten wird kein bezahlter Urlaub gewährt.</p>	<p>Art. 52, Abs. 2 c Aufgehoben</p>	<p>Der ETH-Rat hat anlässlich der Sitzung vom 9./10. Dezember 2020 die Verdoppelung des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 20 Tage beschlossen wie auch, dass zu prüfen sei, wie der Vaterschaftsurlaub auf gleichgeschlechtliche Paare ausgedehnt werden könne.</p> <p>Infolge der geänderten Finanzierung, der längeren Dauer und der Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten wird in der PVO-ETH an systematisch passenderer Stelle ein neuer Art. 37a geschaffen und der bisherige Art. 52 Abs. 2 Bst c aufgehoben.</p>	<p>Kein Bemerkungen seitens HV</p>
<p>Art. 64c Flexible Arbeitsformen (neue Regelung ab 1.1.2022) (Art. 17a BPG)</p>	<p>Art. 54 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)</p> <p>¹ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt für</p>	<p>Art. 54 Abs. 2bis</p> <p>^{2bis} Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle können flexible Arbeitsformen, namentlich die</p>	<p>Der Ausbruch des Covid-19-Virus hat die Flexibilisierung der Arbeitswelt enorm beschleunigt. Ein grosser Teil der Mitarbeitenden des ETH-Bereichs</p>	<p>Die HV ist enttäuscht, dass die Gelegenheit einen mutigen Schritt in die moderne</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>¹ Die Vorgesetzten unterstützen ihre Angestellten bei der Wahl von flexiblen Arbeitsformen, sofern die Möglichkeiten dazu gegeben sind.</p> <p>² Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Angestellten den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Sie gewähren den Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen möglichst viel Freiraum.</p>	<p>vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 41 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht sie dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.</p> <p>² Die zuständigen Stellen können mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder mit deren Personalvertretungen eine spezifische Gestaltung der Arbeitszeit vereinbaren.</p> <p>^{2bis} Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle kann die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes erbracht werden.⁹</p> <p>³ Reisezeiten bei Dienstreisen im Inland gelten als Arbeitszeit. Bei Auslandsdienstreisen wird die vereinbarte Soll-Arbeitszeit angerechnet.¹⁰</p> <p>⁴ Über Mittag muss die Arbeit für mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Als Arbeitszeit gelten hingegen eine Pause von je 15 Minuten am Vormittag und am Nachmittag.</p> <p>⁵ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten regeln den Schicht- und Pikettdienst in Absprache mit den Personalvertretungen.</p>	<p>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 und vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.¹</p>	<p>hat im Home-Office gearbeitet bzw. arbeitet noch immer dort.</p> <p>Die Erfahrungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Mitarbeitenden sind grundsätzlich positiv.</p> <p>Umfragen haben gezeigt, dass sich viele Mitarbeitende wünschen, auch künftig vermehrt im Home-Office, flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Gestützt auf diese Erfahrungen und die wachsende Bedeutung von Home-Office und anderer flexiblen Arbeitsformen wird in der PVO-ETH neu eine Kann-Formulierung aufgenommen, damit die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat für sein Personal flexibles Arbeiten ermöglichen und regeln können, wenn sie dies möchten.</p>	<p>Arbeitswelt zu tun, nicht wahrgenommen worden ist.</p> <p>Das BPG unterstützt die AN, hingegen schlägt die PVO nur vor «...können flexible Arbeitsformen...vereinbart werden».</p> <p>Ein wahrlich mageres Bekenntnis zu den (sehr guten) Erfahrungen der letzten Monate.</p> <p>Die HV fordert den ETH-Bereich auf, mindestens die Formulierung der BPV zu übernehmen.</p>
<p>Art. 65 Mehrarbeit und Überzeit (Art. 17a BPG)</p> <p>¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 Mehrarbeit und Überzeit anordnen.</p>	<p>Art. 55 Überstunden und Überzeit (Art. 17 BPG)</p> <p>¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann die zuständige Stelle unter Wahrung einer angemessenen Frist</p>	<p>Art. 55 Abs. 4bis und 7</p> <p>^{4bis} Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964¹¹ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in dessen persönlichen Geltungsbereich fallen. Nach Möglichkeit ist eine Vereinbarung für die</p>	<p>Für diesen Artikel kann die Regelung aus der BPV nicht übernommen werden, weil das Bundespersonal nicht dem Arbeitsgesetz untersteht, ein Teil des Personals des ETH-Bereichs aber schon (Auskunft seco).</p>	

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>² Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Grenze eines Vollzeitpensums kann als Überzeit anerkannt werden, wenn die Zeitreserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.</p> <p>³ Arbeitszeit kann als Mehrarbeit anerkannt werden, wenn teilzeitbeschäftigte Angestellte mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, jedoch weniger als ein Vollzeitpensum arbeiten und die Zeitreserven der gleitenden und flexiblen Arbeitszeit ausgeschöpft sind.</p> <p>^{3bis} Hat eine angestellte Person ohne Anordnung und Wissen der zuständigen Stelle nach Artikel 2 Arbeitszeit geleistet, so kann diese nur dann als Mehrarbeit und Überzeit anerkannt werden, wenn sie von der angestellten Person innert sechs Monaten geltend gemacht wird.</p> <p>⁴ Mehrarbeit und Überzeit sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Vorgesetzten schaffen in ihren Bereichen die entsprechenden Voraussetzungen. Sie vereinbaren mit den Angestellten den Zeitpunkt des Ausgleichs der Mehrarbeit und der Überzeit. Kommt keine Einigung zustande, bestimmen die Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Interessen der Angestellten und unter Vorbehalt von Absatz 5 den Zeitpunkt des Ausgleichs.</p> <p>⁵ Ist der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, so kann in begründeten Fällen eine Barvergütung für jährlich höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeit ausgerichtet werden. Diese beträgt:</p> <p>a. für Mehrarbeit und Überzeit bis zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden: 100 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes;</p>	<p>Überstunden oder Überzeit anordnen oder bewilligen. Die zuständige Stelle plant mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Abbau angeordneter oder bewilligter Überstunden oder Überzeit.</p> <p>² Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr können höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.</p> <p>³ Geleistete Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.</p> <p>⁴ Können Überstunden nicht kompensiert werden, so hat der Arbeitgeber dafür den Normallohn ohne Zuschlag zu entrichten.</p> <p>^{4bis} Für die Kompensation und die Auszahlung der Überzeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁴.</p> <p>⁵ Die beiden ETH und die Forschungsanstalten sorgen dafür, dass pro Kalenderjahr höchstens 100 Überstunden ausbezahlt und auf das folgende Kalenderjahr höchstens 100 Stunden übertragen werden.</p>	<p>Kompensation von geleisteter Überzeit durch Freizeit zu suchen.</p> <p>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 innert sechs Monaten geltend gemacht und ein entsprechender Nachweis dafür erbracht wird.</p>	<p>Das Problem der bisherigen Regelung war, dass gemäss Arbeitsgesetz die Kompensation von Überzeit mit Freizeit zwar möglich und zulässig ist, aber nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers. Die Kompensation kann daher nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.</p> <p>Zur Kompensation von Überstunden gibt es hingegen keine Vorgaben des ArG.</p> <p>Der neue Absatz 7 entspricht Art. 65 Abs. 3bis BPV.</p> <p>Für die Anerkennung von Arbeitszeit als Überstunden oder Überzeit braucht es die explizite Bewilligung der zuständigen Stelle (in der Regel die vorgesetzte Person).</p> <p>Es geht dabei um Zeitguthaben, von deren Leistung die Vorgesetzten keine Kenntnis hatten bzw. hätten haben müssen. Es liegt in der Verantwortung der / des Mitarbeitenden, die Anerkennung von Überstunden und Überzeit innert sechs Monaten, nachdem die Zeit geleistet wurde, zu beantragen. Unterlässt sie dies, ist eine nachträgliche Anerkennung nicht mehr möglich.</p>	<p>Jahresarbeitszeit</p> <p>Auffallend ist wiederum, dass die Verantwortung dem AN übergeben wird und der AG sich raushält.</p> <p>Solange der Anspruch als geltend gemacht gilt, wenn die Arbeitszeit im Arbeitszeittool erfasst worden ist (innert 6 Monaten), sind wir damit einverstanden.</p> <p>Müsste der AN sich aber auf andere Weise darum bemühen, seine geleistete Überzeit anerkennen zu lassen, möchte die HV darauf hinweisen, dass dies nur mit einem valablen Instrument (Softwaretool) machbar ist.</p>
--	--	---	---	--

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

<p>b. für Überzeit, die die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden übersteigt: 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes.</p> <p>⁶ Angestellten, die über der 23. Lohnklasse eingereiht sind, kann nur ausnahmsweise eine Barvergütung ausgerichtet werden. Für die Ausrichtung einer Barvergütung an Angestellte nach Artikel 2 Absatz 1 ist die Zustimmung des EFD erforderlich.</p> <p>⁷ Es dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit auf das folgende Kalenderjahr oder auf ein Sabbaticalkonto übertragen werden</p>	<p>⁶ Bei Angehörigen des Kaders kann die Auszahlung von Überstunden im Arbeitsvertrag wegbedungen werden.</p>			
		<p>Art. 65b Übergangsbestimmungen zur Änderung vom.... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die per 31. Dezember 2021 das 59. Altersjahr vollendet haben und sich spätestens per 1. Januar 2025 (1. Rententag) vorzeitig pensionieren lassen, können die Überbrückungsrente nach alter Regelung in Anspruch nehmen. (= 62 Jahre alt).</p>	<p>Die Übergangsregelung wird analog zu den Übergangsbestimmungen unter Art. 116h BPV ausgestaltet. Sie regelt, wer noch in den Genuss der geltenden Regelung von Art. 42a kommt.</p> <p>Die Revision der BPV trat am 1. Juli 2018 in Kraft. Alle Angestellten, die zu diesem Zeitpunkt das 60. oder ein höheres Altersjahr vollendet hatten (spätestens geboren am 30. Juni 1958), kamen bei einer vorzeitigen Pensionierung noch in den Genuss der Finanzierung der Überbrückungsrente nach bisherigem Recht.</p> <p>Änderung beim Bund trat per 1. August 2014 in Kraft.</p> <p>«Mitarbeitende, die per 31. Juli 2014 das 59. Altersjahr vollendet haben und sich spätestens per 1. Juli 2017 (1. Rententag) vorzeitig pensionieren lassen, können die Überbrückungsrente nach alter Regelung in Anspruch nehmen.»</p>	<p>Kommentar siehe oben</p>

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO

Anhang 5 (Art. 42a)

Anhang 1 (Art. 88f Abs. 5) = Bundesverwaltung Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente					Anhang 5 Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente bisher						Anhang 5 Prozentuale Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente neu						Im Anhang 5 wurde die Staffellung analog zur Bundesverwaltung (Anhang 1, Art. 88f Abs. 5) BPV übernommen. Ausnahme bilden die Funktionsstufen 1-3 mit den tiefsten Salären, die in hohem Masse Belastungen ausgesetzt sind. In dieser Gruppe wurden die Beitragssätze des Arbeitgebers um lediglich 10% gekürzt. Neu beteiligt sich der Arbeitgeber nicht mehr an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Mitarbeitenden im Alter 60 und 61.
Alter bei Rücktritt	Standardplan (Lohnklassen) 1 bis 11	12 bis 17	18 bis 23	Kaderplan (Lohnklassen) 24 bis 38	Alter bei Rücktritt	Standardplan (Funktionsstufen (FS))			Kaderplan 1 (FS)	Kaderplan 2 (FS)	Alter bei Rücktritt	Standardplan (Funktionsstufen (FS))			Kaderplan 1 (FS)	Kaderplan 2 (FS)	
						1 - 3	4 - 6	7 - 9				10 - 12	13 - 15	1 - 3			
62	65%	60%	45%	40%	60	80%	55%	50%	50%	50%	ETH-Bereich	80%	60%	45%	40%	40%	
63	70%	65%	50%	45%	61	85%	60%	50%	50%	50%	62	85%	65%	50%	45%	45%	
64	75%	70%	55%	50%	62	90%	70%	50%	50%	50%	63	90%	70%	55%	50%	50%	
					63	95%	75%	55%	50%	50%	64	95%	75%	55%	50%	50%	
					64	100%	80%	60%	50%	50%							

XXX = Verschlechterung für die MA zur gültigen PVO

YYY = Verbesserung für die MA zur gültigen PVO

ZZZ = keine Veränderung zur gültigen PVO