

Personalrechtliche Änderungen per 1. Januar 2022

Der Bundesrat genehmigte die per 1. Oktober 2020 in Kraft getretene Teilrevision der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH)¹ nur unter Auflagen. Es wurde erwartet, dass die Regelungen der PVO-ETH mit den Regelungen der Bundesverwaltung - wo sinnvoll und möglich - harmonisiert werden und der ETH-Rat

- den Artikel 39a Berufsinvalidität und im Artikel 45 Absatz 2 die Treueprämie nach 5 Jahren wie beim Bund abschafft; sowie
- den Kreis von möglichen Bezügerinnen und Bezügerern einer Überbrückungsrente ähnlich wie bei der Bundesverwaltung einschränkt und die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente im Artikel 42a (Anhang 5) ähnlich wie beim Bund einschränkt.

Der ETH-Rat wurde beauftragt, die Arbeiten zur Bereinigung der noch offenen Punkte zügig umzusetzen. Während der Ausarbeitung der Revisionsvorlage kamen noch weitere Revisionsanliegen hinzu.

Diese Teilrevisionsvorlage passierte die interne Konsultation und die Ämterkonsultation.

Der Bundesrat hat am 3. Dezember 2021 die Änderungen der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) genehmigt.

Einige dieser Änderungen führen andernorts zu Anpassungsbedarf, insbesondere im Sozialplan, was bereits eingeleitet wurde.

Die wichtigsten Änderungen und Präzisierungen (in der Reihenfolge der Artikel)

Beschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus (neuer Artikel 20c)

Um der demografischen Entwicklung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen sollen Mitarbeitende (analog zu Art. 35 BPV) neu mit dem Einverständnis des Arbeitgebers über das ordentliche Rentenalter hinaus beschäftigt werden können, längstens bis zum vollendeten 70. Altersjahr (Abs. 1 und 3). Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter hinaus.

Zugleich wird eine Regelung eingeführt, die Mitarbeiterinnen einen Anspruch einräumt, bis längstens zur Vollendung des 65. Altersjahrs weiterzuarbeiten, wenn sie dies wollen (Abs. 2). Der Anspruch ist bis spätestens sechs Monate vor Vollendung des 64. Altersjahrs geltend zu machen.

Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Artikel 22 ff.)

Analog zur Regelung der Bundesverwaltung soll neu auch bei vorzeitigen Pensionierungen infolge von Umstrukturierungen nach Sozialplan das Mindestalter 60 gelten, statt wie heute Alter

¹ Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH (SR 172.220.113))

58. Der bisherige Artikel wird auf drei Artikel aufgeteilt wobei die Art. 22 und Art. 22a die vorzeitige Pensionierung nach Sozialplan regeln und der Art. 22b die Bedingungen festlegt, unter denen der Arbeitgeber im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Alter von mindestens 60 Jahren einvernehmlich auflösen kann. Der Wortlaut dieser Artikel ist an denjenigen der BPV angeglichen.

Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Artikel 22a)

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 nach Artikel 64 VR-ETH 1 ausgerichtet werden (Abs. 1).

Ab Alter 63 wird die reglementarische Altersrente, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Artikel 64 VR-ETH 1 ausgerichtet (Abs. 2).

Zusätzlich zur vorzeitigen Teil- oder Vollpensionierung kann die für das Arbeitsverhältnis zuständige Stelle aus triftigen Gründen die folgenden Leistungen erbringen (Abs. 3):

- eine höchstens hälftige Beteiligung an den Kosten für die Weiterführung der Vorsorge nach Artikel 33a BVG (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).

Ein triftiger Grund kann gegeben sein, wenn die betroffene Person, nach dem vollendeten 63. Altersjahr nur eine kleine reglementarische Rente erhält (z. B. wegen spätem Eintritt in die Vorsorge) und darauf angewiesen war, bis zum gesetzlichen AHV-Alter zu arbeiten.

Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses (neuer Artikel 22b)

Analog der Regelung der Bundesverwaltung soll auch im ETH-Bereich neben der vorzeitigen Pensionierung nach Artikel 22 (Sozialplan) mit diesem neuen Artikel die Möglichkeit bestehen, dass der Arbeitgeber unter einschränkenden Voraussetzungen auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinwirken kann, wenn zwar keine sachlichen Kündigungsgründe vorliegen, jedoch betriebliche oder personalpolitische Gründe im Sinn von Absatz 2. In einem solchen Fall kann eine höhere Beteiligung an der Finanzierung einer Überbrückungsrente an Mitarbeitende im Alter von mindestens 60 Jahren vereinbart werden als nach Anhang 5 vorgesehen. Dies kommt den Interessen der angestellten Person entgegen und dürfte eine Einigung erleichtern. Die Anwendung dieser Bestimmung ist eine Führungsaufgabe; die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, der beteiligten Institution des ETH-Bereichs sowie der angestellten Person angestrebt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

- Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet,
- es liegt kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 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 bereits von sich aus eine freiwillige, vorzeitige Pensionierung an und
- die angestellte Person ist arbeitsfähig.

Anpassung der Lohnskala (Artikel 28)

Bis anhin bedurften Anpassungen der Lohntabellen (Anhang 2) in der PVO-ETH aufgrund der vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen einer Verordnungsänderung, die erst noch rückwirkend erfolgen musste. Weil dieses Verfahren sehr aufwändig ist, wird es vereinfacht. Neu muss die Verordnung nur noch angepasst werden, wenn die Lohnmassnahmen des ETH-Rats von denen der Bundesverwaltung nach oben abweichen. Für die Mitarbeitenden des ETH- Bereichs ändert nur, dass die neuen Ansätze der Lohntabellen wie auch die Ansätze der ergänzenden Familienzulagen (Art. 41a) nicht mehr in der PVO-ETH, sondern separat vom ETH-Rat veröffentlicht werden.

Teuerungsausgleich (neuer Artikel 28a)

Neu wird auch geregelt, auf welchen Lohnbestandteilen und Zulagen der ETH-Rat den Teuerungsausgleich und die Realloohnerhöhung gewährt und welche Anpassungen von Zulagen in der Zuständigkeit der Institutionen liegen (z.B. Sonntags- und Nachtarbeit, Pikett). Letztere werden von diesen angepasst, wenn die Teuerung seit der letzten Anpassung dies rechtfertigt.

Vaterschaftsurlaub, Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und Adoption (neuer Artikel 37a)

Analog zur Bundesverwaltung, die den Vaterschaftsurlaub ebenfalls per 1.1.2022 auf 20 Tage erhöht, besteht in eingetragenen Partnerschaften bei der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Partnerin oder des Partners gleichermassen der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub bei voller Lohnfortzahlung von zwanzig Tagen (Abs. 1 Bst. b).

Bei einer Adoption eines oder mehrerer Kinder nach Artikel 37 Absatz 4 besteht ein Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen (Abs. 1 Bst. c).

Zehn Tage des Urlaubs nach diesem Artikel sind in den ersten sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption zu beziehen, die restlichen 10 Tage innerhalb von zwölf Monaten. Der Urlaub kann tageweise oder kumuliert bezogen werden (Abs. 2).

Da der Vaterschaftsurlaub teilweise über die Erwerbersatzordnung (EO) finanziert wird, müssen in jedem Fall die 10 Tage gesetzlicher Vaterschaftsurlaub innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist von 6 Monaten bezogen und auch belegt werden. Die restlichen (überobligatorischen) 10 Tage können auch in den anschliessenden 6 Monaten bezogen werden.

Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (neuer Artikel 37b)

Per 1. Juli 2021 wurde im Erwerbersatzgesetz EOG² (Art. 16n ff. neues EOG) eine neue Regelung betreffend bezahltem Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, welcher maximal 14 Wochen dauert, in Kraft gesetzt.

Mit dem EOG wurde auch ein neuer Art. 329i ins Obligationenrecht (OR)³ 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.

² SR 834.1

³ SR 220

Analog zu den anderen Arbeitsaussetzungen, welche einen Anspruch auf eine EO-Entschädigung auslösen (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Militär-, Zivil- und Zivildienst sowie Jugend und Sportkurse in einer Leitungsfunktion) wird im ETH-Bereich wie für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung während des Betreuungsurlaubs der volle Lohn und die Sozialzulagen entrichtet. Im Gegenzug werden der zuständigen Stelle (jeweilige Institution des ETH-Bereichs) die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen ausbezahlt (Abs. 1).

Absatz 2 definiert die Kriterien einer gesundheitlich schweren Beeinträchtigung des Kindes. Diese sind identisch mit denjenigen von Artikel 16p neues EOG.

Absatz 3 definiert die Frist des Bezugs des Betreuungsurlaubs, welche sich an Artikel 16q neues EOG anlehnt.

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. 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 (Abs. 4).

Artikel 16g EOG hält fest, dass die Mutterschaftsentschädigung u.a. den Bezug von Taggeldern der Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n-16s EOG für dasselbe Kind ausschliesst. Da Artikel 37b PVO-ETH eine Ausführungsbestimmung zu Artikel 16n ff. EOG für das Personal des ETH-Bereichs ist, gilt dieser Grundsatz auch für den Betreuungsurlaub gemäss PVO-ETH. Wird also ein Kind mit einer schweren Krankheit geboren, entsteht der Mutter kein Anspruch auf einen teilweise von der EO finanzierten Betreuungsurlaub, hingegen hat sie in diesem Fall Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub.

Berufsinvalidität (Artikel 39a)

Wie vom Bundesrat erwartet, wird diese Bestimmung aufgehoben. Diese Streichung erfordert eine Anpassung des Vorsorgereglements für den ETH Bereich (VR-ETH 1).

Laufende Berufsinvalidenrenten werden weiterhin ausgerichtet, sie sind von dieser Änderung nicht tangiert.

Anspruch auf Familienzulagen (Artikel 41)

Das Familienzulagengesetz (FamZG) vom 24. März 2006⁴ wurde per 1. August 2020 geändert (u.a. wurde die Altersgrenze für den Bezug von Ausbildungszulagen gesenkt).

Gemäss heutiger Regelung müssen Änderungen im FamZG in der PVO-ETH und in der Professorenverordnung ETH im Rahmen einer Teilrevision beider Verordnungen nachvollzogen werden, was in der Vergangenheit nicht immer zeitnah erfolgt ist und zu Unsicherheiten bezüglich der Handhabung solcher Änderungen im ETH-Bereich geführt hatte. Um allfällige Divergenzen zu verhindern und mehr Klarheit zu schaffen, verweist der Artikel 41 neu direkt auf das FamZG.

Mit dieser administrativen Vereinfachung muss bei künftigen Anpassungen des FamZG nicht jedes Mal die PVO-ETH teilrevidiert werden. Die Modalitäten zu den Familienzulagen finden sich im FamZG.

⁴ SR 836.2

Ergänzende Leistungen zur Familienzulage (Artikel 41a)

Der Artikel zu den ergänzenden Leistungen zur Familienzulage wird an das geltende Recht (FamZG) angepasst und präzisiert. An den Leistungen ändert dies nichts.

Die ergänzenden Leistungen zur Familienzulage werden wie bis anhin an die Teuerung angepasst. Zukünftig wird hingegen - analog zu Artikel 28 (Teuerungsausgleich) - auf eine Teilrevision der PVO-ETH verzichtet werden können, wenn die ergänzende Leistung angepasst wird. Stattdessen wird sie, wie die angepasste Lohntabelle, ausserhalb der PVO-ETH vom ETH-Rat veröffentlicht (analog zum Vorgehen der Bundesverwaltung).

Überbrückungsrenten und Anhang 5 (Artikel 42a)

Um den Auftrag des Eigners, aber auch die Erwartungen des ETH-Rats zu erfüllen, wurde ein neuer Wortlaut in Anlehnung an Artikel 88f BPV ausgearbeitet, der den spezifischen Gegebenheiten des ETH-Bereichs möglichst Rechnung trägt und den Anteil der möglichen Bezügerinnen und Bezüger von Überbrückungsrenten mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers in vergleichbarem Ausmass wie beim Bund einschränkt.

Die Beschränkung des Anspruchskreises für eine Überbrückungsrente soll wie folgt erreicht werden:

- Erhöhung des Mindestalters vom 60. auf das 62. Altersjahr.
- Der Arbeitgeber beteiligt sich nur an der Finanzierung von Überbrückungsrenten von Mitarbeitenden, die besonders belastenden Tätigkeiten gemäss den in Artikel 42a Absatz 3 definierten Kriterien ausüben. Welche Funktionen als «besonders belastend» einzustufen sind und bei deren Ausübung ein Anspruch auf Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente besteht (Absatz 4), wird vom ETH-Rat im Einvernehmen mit den beiden Hochschulen und Forschungsanstalten festgelegt. Die ETH und Forschungsanstalten werden im Hinblick auf die Inkraftsetzung dieser Verordnungsrevision vom ETH-Rat eingeladen, ihm solche Funktionen in einem entsprechenden Antrag zu unterbreiten, wobei die Mitwirkungsrechte zu wahren sind.

Ferner wurde der Anhang 5 (Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente) angepasst. Es sind dieselben Ansätze und die Staffelung vorgesehen, wie sie für die Angestellten der Bundesverwaltung gelten. Die einzige Ausnahme bilden die Funktionsstufen 1-3, bei diesen Mitarbeitenden wurde der Beitrag des Arbeitgebers an die Finanzierung der Überbrückungsrente nicht wie gemäss Anhang 1 BPV vorgesehen um 25%, sondern um je 10% gesenkt. Bei diesen Mitarbeitenden handelt es sich um diejenigen mit den tiefsten Salären, die in hohem Masse Belastungen ausgesetzt sind.

Artikel 45 Absatz 2 Treueprämie

Die erste Treueprämie nach 5 Jahren, die aus einer Woche bezahlten Urlaub besteht, wird entsprechend der Auflage des Bundesrats abgeschafft. Dies erfolgt mit der Aufhebung von Artikel 45 Absatz 2.

Vaterschaftsurlaub (Artikel 52 Absatz 2 Buchstabe c)

Diese Bestimmung wird aufgehoben, da der Vaterschaftsurlaub infolge dessen geänderter Finanzierung, dessen Verlängerung und Ausdehnung auf gleichgeschlechtliche Paare einer umfassenderen Regelung bedarf, sie sich nun im neu geschaffenen Artikel 37a im Abschnitt «Sozialleistungen» der PVO-ETH findet, direkt nach der Regelung des Mutterschaftsurlaubs. Demzufolge ist der bisherige Artikel 52 Absatz 2 Buchstabe c im Abschnitt «Ferien und Urlaub» aufzuheben.

Arbeitszeit (Artikel 54 Absatz 2^{bis})

Der Ausbruch des Covid-19-Virus hat die Flexibilisierung der Arbeitswelt enorm beschleunigt. Ein grosser Teil der Mitarbeitenden des ETH-Bereichs hat im Lockdown im Home-Office gearbeitet. Die Erfahrungen sowohl der Arbeitgeber als auch der Mitarbeitenden waren grundsätzlich positiv.

Die am 1. Oktober 2020 in Kraft getretene Bestimmung ermöglicht Home-Office im ETH-Bereich und erfährt im Rahmen der vorliegenden Teilrevision Präzisierungen. Die Institutionen des ETH-Bereichs werden ermächtigt, die flexiblen Arbeitsformen für ihr Personal zu regeln und vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Arbeitsort.

Überstunden und Überzeit (Artikel 55 Absätze 4^{bis} und 7)

Bei den Abschlussarbeiten an der letzten Teilrevision der PVO-ETH wurde festgestellt, dass Artikel 55 hinsichtlich der Überzeit mit dem Arbeitsgesetz (ArG) nicht vereinbar ist. Kurzfristig wurde daher die Bestimmung zur Kompensation von Überstunden und Überzeit mit Freizeit auf erstere eingeschränkt. Im Rahmen der vorliegenden Revision soll nun eine ArG-konforme Regelung zur Kompensation von Überzeit eingeführt werden, die das Einverständnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfordert.

Zugleich wird ein neuer Absatz 7 aufgenommen, wonach nicht vom Arbeitgeber angeordnete und ihm nicht bekannte Überstunden und Überzeit innerhalb von sechs Monaten geltend zu machen und nachzuweisen sind. Die Bestimmung entspricht Artikel 65 Absatz 3^{bis} BPV.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 22. September 2021 (Artikel 65b)

Artikel 65b bestimmt, wer noch Überbrückungsrenten nach der heutigen Regelung von Artikel 42a erhalten kann.

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

Anhang 5 (Artikel 42a)

Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente

Neu beteiligt sich der Arbeitgeber nicht mehr an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Mitarbeitenden im Alter 60 und 61, sondern nur noch in regulierten Fällen an derjenigen von Mitarbeitenden über Alter 62.

Anhang 5 beziffert die neuen, reduzierten Beitragssätze des Arbeitgebers. Die Beteiligung ist gestaffelt nach Alter und Funktionsstufe.