

## Personalrechtliche Änderungen per 1. Juli 2013

---

Per 1. Juli 2013 tritt das revidierte Bundespersonalgesetz (BPG) in Kraft. Gleichzeitig in Kraft treten auch personalrechtliche Änderungen im ETH-Gesetz. Der Bundesrat hat am 14. Juni 2013 Änderungen der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) genehmigt und Änderungen der Verordnung ETH-Bereich gutgeheissen.

### Die wichtigsten Änderungen sind:

#### a) Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate.

Für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich kann die Probezeit auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.

#### b) Kündigungsgründe

Die bisher im BPG genannten Kündigungsgründe gelten weiterhin, die Aufzählung ist jedoch nicht mehr abschliessend. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis neu auch aus «sachlich hinreichenden Gründen» kündigen, er ist aber an übergeordnete Verfassungsprinzipien gebunden (z.B. Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeit). Ebenso müssen Kündigungen wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden.

#### c) Kündigungsfristen

In den ersten zwei Monaten der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, ab dem dritten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Frist von einem Monat, ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten ordentlich gekündigt werden.

Im Einzelfall kann eine längere Kündigungsfrist bis zu maximal sechs Monaten vereinbart werden.

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber den Angestellten auch eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn dem keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

#### d) Unterstützungsmassnahmen bei unverschuldeten Kündigungen

Im Falle einer unverschuldeten Kündigung stehen prioritär Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen (Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung oder Weiterbildung, etc.) im Vordergrund.

#### e) Entschädigung

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann unter Berücksichtigung gewisser Rahmenbedingungen (Gründe der Trennung, Alter, Dauer der Anstellung, berufliche und persönliche Situation) eine Entschädigung ausgerichtet werden. Diese beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn.

#### f) Beschwerdeverfahren

Die ETH-Beschwerdekommision als erste Beschwerdeinstanz bleibt erhalten.

Beschwerden gegen eine Kündigungsverfügung haben keine aufschiebende Wirkung mehr.

**g) Weiterbeschäftigung einer angestellten Person**

Eine Weiterbeschäftigung ist nur noch vorgesehen, wenn eine Beschwerde gegen eine Kündigung gutgeheissen wird weil sie einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht darstellt (z. B. Kündigung zur Unzeit oder missbräuchliche Kündigung). Anstelle einer Weiterbeschäftigung kann auf Gesuch der angestellten Person hin eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn ausgerichtet werden.

**h) Erhöhung des Vaterschaftsurlaubes**

Der Vaterschaftsurlaub wird von fünf auf zehn Tage erhöht.