



Sozialplan für den ETH-Bereich

'Vereinbarung über die Durchführung von Umstrukturierungen oder Reorganisationen im ETH-Bereich'

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle unbefristet angestellten Mitarbeitenden im ETH-Bereich.

Die Vereinbarung findet Anwendung bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen. Als solche gelten auch Rücktritte von Professoren (Emeritierungen) und Massnahmen als Folge von Audits, bei denen Stellen abgebaut oder Aufgaben aus betrieblichen Gründen oder wegen veränderten Zielsetzungen in der Forschung massgeblich verändert werden müssen.

2. Grundsätze

Gemäss den Bestimmungen von Artikel 5 der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) sind Mitarbeitende verpflichtet, sich entsprechend ihren Fähigkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes weiterzubilden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Dabei werden sie in ihren Anstrengungen durch die beiden ETH und die Forschungsinstitutionen unterstützt.

Beide ETH und die Forschungsinstitutionen informieren die betroffenen Mitarbeitenden sowie die Sozialpartner rechtzeitig, offen und umfassend.

Entsprechend den Bestimmungen von Artikel 21 der PVO-ETH führen beide ETH und die Forschungsinstitutionen reorganisatorische Massnahmen nur unter spezieller Berücksichtigung von Alter und individueller Situation durch.

Um Entlassungen möglichst zu vermeiden, haben Massnahmen mit folgender Priorität zu erfolgen:

1. Weiterbeschäftigung auf einer zumutbaren¹ Stelle innerhalb der gleichen ETH oder Forschungsinstitution
2. Weiterbeschäftigung auf einer zumutbaren Stelle im ETH-Bereich
3. aktive Unterstützung bei der Suche von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs
4. Umschulung und Weiterbildung
5. Vorzeitige Pensionierung

Die Mitarbeitenden werden rechtzeitig durch die Personalabteilung über die zu treffenden Massnahmen und Möglichkeiten (Weiterbeschäftigung, Stellen / Arbeitsvermittlung, Umschulung, Weiterbildung, vorzeitige Pensionierung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Sozialberatung usw.) informiert.

Die Mitarbeitenden tragen zur erfolgreichen sozialverträglichen Umsetzung der Reorganisationen durch ihre aktive Mitarbeit und Eigeninitiative bei. Sie sind insbesondere verpflichtet, sich aktiv an einer internen und externen Neuorientierung zu beteiligen. Die von Reorganisationen betroffenen Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Eigenanstrengungen zu dokumentieren und zu belegen.

3. Besetzung vakanter Stellen bei gleichzeitigem Personalabbau

Ein Personalabbau hat in erster Linie über die Nichtbesetzung von Vakanzen zu erfolgen. Soweit Stellen wieder besetzt werden müssen, sind sie bei entsprechender Qualifikation und Eignung durch vom Abbau betroffene Mitarbeitende der beiden ETH und der Forschungsinstitutionen zu besetzen.

Stellenbesetzungen durch externe Kandidatinnen oder Kandidaten erfolgen nur dann, wenn nach entsprechenden internen Abklärungen keine interne Kandidatin oder kein interner Kandidat mit einer entsprechenden Qualifikation gefunden werden kann. Bei gleichwertiger Qualifikation wird die Stelle mit der internen Kandidatin oder dem internen Kandidaten besetzt.

¹ Definition „zumutbar“ vgl. Anhang



4. Berufliche Neuorientierung

Sind die Austrittsmodalitäten und das Datum des Austritts festgelegt, können beide ETH und die Forschungsinstitutionen eine berufliche Neuorientierung in Form eines Einzel- oder Gruppenoutplacements anbieten.

Anstelle der beruflichen Neuorientierung kann die Teilnahme an einem Arbeitsvermittlungsprogramm erfolgen.

5. Weitere Leistungen des Arbeitgebers

Die beiden ETH und die Forschungsinstitutionen können sich während höchstens zwei Jahren an zusätzlich entstehenden Kosten beteiligen, wenn eine Weiterbeschäftigung im ETH-Bereich erfolgt. Dies betrifft namentlich Umzugskosten, Kosten für eine Zweitwohnung bei unzumutbarem Arbeitsweg, Transportkosten und allfällige weitere Leistungen.

Zusätzliche Reisezeit wird nicht als Arbeitszeit angerechnet.

6. Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen

Vorzeitige Pensionierungen erfolgen nach den Bestimmungen von Artikel 22 (Bedingungen) und Artikel 22a (Leistungen) der PVO-ETH.

Es besteht kein Anspruch auf vorzeitige Pensionierung.

Vorzeitige Pensionierungen können im Rahmen von Umstrukturierungen oder Reorganisationen frühestens vom vollendeten 60. Altersjahr an erfolgen.

Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung

- 60 bis 62 Jahre alt sind, erhalten eine Altersrente, die ihnen im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahrs zustünde
- mindestens 63 Jahre alt sind, erhalten eine reglementarische Altersrente.

Hinzu kommen allfällige Kinderrenten sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente nach Artikel 64 des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs (VR-ETH 1) bzw. des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks ETH-Bereich für die Professorinnen und Professoren der ETH (VR-ETH 2).

7. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wird ein zumutbares Stellenangebot abgelehnt, kann das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Termin nach Artikel 20a PVO-ETH aufgelöst werden. Die Auflösung gilt dann nicht als unverschuldet im Sinne von Artikel 49 der PVO-ETH.

Wird die Mitarbeit in einem Einzel- oder Gruppenoutplacement oder in einem Arbeitsvermittlungsprogramm oder bei der Stellenvermittlung abgelehnt oder nicht aktiv unterstützt, gilt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 20a PVO-ETH ebenfalls nicht als unverschuldet im Sinne von Artikel 49 der Personalverordnung ETH-Bereich.

Kann trotz beidseitiger Bemühungen weder intern noch extern ein zumutbares neues Arbeitsverhältnis gefunden werden und sind die Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung nach Ziffer 6 nicht erfüllt, wird das Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden im Sinne von Artikel 49 Personalverordnung ETH-Bereich nach Artikel 20a PVO-ETH aufgelöst.

8. Entschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden der Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber gekündigt, wird eine Entschädigung fällig:

- wenn das Arbeitsverhältnis im ETH-Bereich oder bei einem anderen Arbeitgeber des Bundes mindestens 20 Jahre gedauert hat; oder



- wenn die betroffene Person das 50. Altersjahr vollendet hat; oder
- wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem Beruf arbeitet, nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;

Erfolgt eine Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber im Anwendungsbereich des BPG oder besteht ein Anspruch auf eine Invaliden- oder Altersrente, wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Erfolgt innerhalb von einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Anstellung bei einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des BPG, muss die Entschädigung anteilmässig dem früheren Arbeitgeber zurückbezahlt werden.

Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatslohn und höchstens einen Jahreslohn. Bei deren Festsetzung werden die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Lebensalter und die sozialen Verpflichtungen berücksichtigt. Massgebend für die Festsetzung der Entschädigung sind weiter die aktuellen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie auf dem berufsspezifischen Arbeitsmarkt der Mitarbeitenden.

Die Kosten eines erfolgreichen Outplacements können von einer allenfalls zu leistenden Entschädigung in Abzug gebracht werden.²

9. Lohngarantie

Mitarbeitende, denen im Rahmen einer Reorganisation eine tiefer bewertete Aufgabe übertragen oder der Beschäftigungsgrad herabgesetzt werden muss, erhalten während zwei Jahren einen unveränderten nominellen Lohn.

10. Zuständigkeit

Die ETH und die Forschungsinstitutionen sind für die Anwendung und Umsetzung dieser Vereinbarung zuständig. Sie stellen die für die Umsetzung geeigneten Instrumente bereit.

11. Reporting

Über den Vollzug dieser Vereinbarung erstatten beide ETH und die Forschungsinstitutionen dem ETH-Rat jährlich Bericht. Der ETH-Rat koordiniert die Berichterstattung und informiert die Sozialpartner.

Die finanziellen Auswirkungen der Massnahmen nach dieser Vereinbarung sind für jeden Fall einzeln auszuweisen. Die Berichterstattung an die Sozialpartner erfolgt in anonymisierter Form.

12. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt nach der Unterzeichnung durch alle Parteien in Kraft.

13. Geltende Sozialpläne

Massnahmen, die gestützt auf bisherige Sozialpläne rechtskräftig verfügt oder vereinbart wurden, bleiben von der vorliegenden Vereinbarung unberührt.

² Berechnung der Entschädigung vgl. Anhang



Bern, 15.8.2023

ETH-Rat

Der Präsident

Michael Mengedotter

Personalverband des Bundes PVB

Die Präsidentin

[Signature]

Der Generalsekretär

[Signature]

transfair – der Personalverband des nationalen Service Public

Der Branchenleiter
Öffentliche Verwaltung

[Signature]

Die Verantwortliche ETH-Bereich

[Signature]

Vereinigung der Kader des Bundes (VKB)

Der Zentralpräsident

[Signature]

Der Präsident Sektion
Zürich

[Signature]

Der Präsident
Sektion EPFL

[Signature]

Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod)

Die Generalsekretärin

[Signature]

Der Regionalsekretär

[Signature]



Anhang

Zumutbarkeit

Als zumutbare Stelle innerhalb des ETH-Bereiches gilt:

- Der Lohnunterschied beträgt maximal:

FS*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
%**	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-14	-16	-18	-21

*FS= (Funktionsstufe) bisherige Einstufung im Lohnsystem

**%= maximale Lohnreduktion in Prozent

- In der Regel darf der Arbeitsweg an den neuen Arbeitsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür höchstens je zwei Stunden für den Hin- und Rückweg pro Tag betragen.
- Die Funktion muss nach einer allfälligen kurzen Ausbildung mit guten Leistungen wahrgenommen werden können. Die bisherige Ausbildung, die Sprache und das Alter sind zu berücksichtigen.

Stellen ausserhalb des ETH-Bereiches resp. des Geltungsbereiches des Bundespersonalgesetzes sind zumutbar, wenn die allgemeinen Anstellungsbedingungen und die vorgenannten Bedingungen für den Stellenwechsel vergleichbar sind.

Berechnung Entschädigung

Die Entschädigung bemisst sich nach Artikel 49 PVO-ETH. Bei deren Festsetzung werden die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Lebensalter und die sozialen Verpflichtungen berücksichtigt. Massgebend für die Festsetzung der Entschädigung sind weiter die aktuellen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie auf dem berufsspezifischen Arbeitsmarkt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die Entschädigung wird nach nachstehenden Kriterien und prozentual vom Jahreslohn berechnet.

Dienstjahre

0 bis 6	Dienstjahre	= 10%
7 bis 9	"	= 20%
10 bis 12	"	= 30%
13 bis 15	"	= 40%
ab 16	"	= 50%

Lebensalter

35 bis 40	Altersjahre	= 4 %
41 bis 45	"	= 11%
46 bis 51	"	= 18%
über 52	"	= 25%

Soziale Verpflichtungen / Vermittelbarkeit / Arbeitsmarkt

Je nach Anzahl unterstützungspflichtiger Personen und/oder je nach Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Gewichtung maximal 25%. Es wird keine Entschädigung ausgerichtet, wenn ein Anspruch auf eine Invaliden- oder Altersrente bei der Pensionskasse PUBLICA besteht sowie bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen nach Artikel 20 und 20b PVO-ETH.