

# Anstellungen im Stundenlohn an der ETH Zürich

## Merkblatt

## Anstellung

Bei unregelmässigen Einsätzen von Mitarbeitenden können Tages- oder Stundenlöhne festgesetzt werden (Art. 35 PVO-ETH). Das Anstellungsverhältnis wird mit einem öffentlich rechtlichen und zeitlich befristeten Arbeitsvertrag geregelt. Grundsätzlich wird keine Probezeit bei einer Anstellung im Stundenlohn vereinbart. Die Vertragsdauer endet ohne Kündigung per Vertragsablauf.

Der Stundenlohn oder die Tagespauschale versteht sich als Bruttolohn. Darin eingeschlossen ist die Feiertags- und Ferienentschädigung. Bei einem Anspruch von 5 Wochen Ferien sind dies 10.64% respektive bei 6 Wochen Ferien 13.04%. Arbeitseinsätze an Sonn- und Feiertagen werden mit den üblichen Zuschlägen von 50% entschädigt. Die Meldung der Anzahl geleisteter Stunden erfolgt in der Regel anfangs Folgemonat. D.h. dass in der aktuellen Lohnabrechnung die geleisteten Stunden aus dem Vormonat vergütet werden.

## Kategorien

### Hilfsassistierende

#### Grundsätze

Hilfsassistenzen bieten qualifizierten Studierenden nicht nur eine spannende Nebenerwerbsmöglichkeit, sondern sind auch ein Instrument der Nachwuchsförderung und können oftmals ein Sprungbrett für ein Doktorat darstellen. Eine Hilfsassistentenz soll jedoch nicht zu einer Verlängerung der Studiendauer führen (Ziffer 1 der [Richtlinie über die Tätigkeit und Anstellung von Hilfsassistierenden in der Lehre sowie die Zuteilung von Budgetmitteln durch die Rektorin](#) ↓).

Die **Tätigkeit als Hilfsassistentenz** darf nur **während der Dauer des Studiums** und nur von Studierenden der ETH Zürich oder anderer schweizerischen Hochschulen ausgeübt werden. Da der eigentliche Aufenthaltszweck dem Studium gilt, ist die Arbeitszeit beschränkt: Während dem Semester dürfen höchstens 15 Stunden wöchentlich geleistet werden,

während den Semesterferien darf Vollzeit, 41 Stunden pro Woche, gearbeitet werden.

#### Aufgabenbereich

Durch den/die Rektor/in finanzierte Hilfsassistierende werden nur für lehrbezogene Aufgaben eingesetzt. In der Regel für die Betreuung von Studierenden in Übungen und Praktika, vor allem bei Lehrveranstaltung mit einer grossen Anzahl an Studierenden. Ausserdem unterstützen sie die Dozierenden bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung von Lehrveranstaltungen, insbesondere bei der Korrektur von Leistungskontrollen.

#### Antrag auf die Anstellung von Hilfsassistierenden

Die Anträge auf die Anstellung von Hilfsassistierenden müssen via Workflow durch die budgetverantwortliche Person oder durch deren Stellvertretung genehmigt werden. Die Unterschriftsberechtigung kann auch an die budgetverantwortliche Person der Leitzahl delegiert werden, unter welcher die Anstellung der Hilfsassistierenden erfolgt.

Das Institut oder die Professur hat folgende Unterlagen einzureichen:

- Personalbogen
- Kopie Immatrikulationsbestätigung
- Kopie Ausländerausweis

#### Lohn

Der Stundenlohn für Hilfsassistierende beträgt brutto CHF 28.00/Std. (ab 1. Februar 2024: CHF 30.70/Std.) Höhere Stundenlöhne können im Ausnahmefall (je nach Anforderung) mit dem HR Partner abgesprochen werden.

#### Arbeitsbewilligung

**Studierende aus EU/EFTA Staaten** können die Stelle mit gültigem Ausländerausweis, auf welchem «Ausbildung mit Erwerbstätigkeit bis 15h» steht, antreten.

Ausnahme: Personen, welchen den Vermerk im Ausländerausweis nicht haben, müssen via HR Administration eine Bewilligung beantragen und die Stelle darf erst nach Erteilung der Bewilligung angetreten werden.

**Studierende aus Nicht-EU/EFTA Staaten** benötigen eine Arbeitsbewilligung. Diese wird durch die Personalabteilung eingeholt. Aufgrund der langen Bearbeitungszeit der Behörde sind die Anstellungsanträge bereits zwei Monate vor Beginn der Anstellung an die Personalabteilung zu senden (unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung). Die Anstellung und Arbeitsaufnahme kann erfolgen, sobald die offizielle Bewilligung der Personalabteilung vorliegt.

Bachelor-Studierende aus Nicht-EU/EFTA Staaten müssen zudem eine sechsmonatige Wartezeit nach Studienbeginn abwarten, bis sie als Hilfsassistierende angestellt werden können. Für Master-Studierende besteht nur eine sechsmonatige Wartezeit, sofern die Hilfsassistenz nicht in Bezug zum Studium steht. Für den Nachweis «Bezug zum Studium» wird die erweiterte Immatrikulationsbestätigung benötigt.

- Das Gesuch für die Arbeitsbewilligung wird der Arbeitgeberin (ETH Zürich, HR Operations) eingereicht.
- Die Zusage für den Stellenantritt wird dem künftigen Mitarbeitenden schriftlich zugestellt.
- Die Arbeitsaufnahme kann erst nach Erhalt der Zusage von HR erfolgen.

### Krankenversicherungspflicht

Hilfsassistierende EU/EFTA: Die Befreiung von der Versicherungspflicht aufgrund der Europäischen Krankenversicherungskarte wird nur bewilligt, wenn während dem Studium kein Einkommen erzielt wird. Sobald ein Einkommen erzielt wird (selbst wenn es sehr gering ist), ist der Versicherungsschutz nicht mehr garantiert. Die Hilfsassistierenden sind verpflichtet, eine Schweizer Grundversicherung oder eines der verfügbaren Versicherungspakete für Studierende abzuschliessen (analog Studierender aus Drittstaaten).

Hilfsassistierende Drittstaaten: In der Regel haben Drittstaatsangehörige bereits eine Versicherung bei einer der verfügbaren Versicherungspakete für Studierende abgeschlossen und müssen keine Anpassung der Versicherung machen.

### Mitarbeitende im Stundenlohn

Mitarbeitende mit administrativen oder technischen Aufgaben sind grundsätzlich unbefristet in einem Voll- oder Teilzeitpensum anzustellen. Eine Umgehung der geltenden Regelung durch die Anstellung von Personen im Stundenlohn ist nicht zulässig.

Kommt es aber aus begründeten Situationen zu einer Stundenlohnanstellung muss der Stundenlohnansatz mit dem HR Partner definiert werden. Grundlage für den

Stundenlohnansatz ist die Komplexität der Stelle, respektive richtet sich der Stundenlohnansatz nach den Anforderungen der jeweiligen Stellenbeschreibung.

Stundenlohnanpassungen können bei einem internen Wechsel und Übernahme neuer Arbeitsinhalte sowie im Rahmen des Lohnrundenprozesses überprüft werden. Dies muss rechtzeitig durch die vorgesetzte Person beim HR Partner beantragt werden.

### Anstellungsdauer

Bei einem untermonatigen Eintritt sowie Austritt wird der Quellensteuertarif jeweils auf einen ganzen Monat hochgerechnet. Damit es keine Benachteiligung für Mitarbeitende mit Quellensteuerpflicht gibt, empfiehlt HR Operations das Eintrittsdatum auf den 1. des Monats und das Vertragsende auf das Monatsende festzulegen.

### Versicherungen

Der Versicherungsschutz richtet sich nach dem Umfang der voraussichtlich zu leistenden Stunden sowie der Vertragslänge. Diese beiden Komponenten dienen als Grundlage für die Risikoversicherung, Unfallversicherung und Pensionskasse. Der Umfang des Einsatzes muss zu Beginn geschätzt und im ETHIS erfasst werden, damit die Versicherungsleistungen greifen.

	SUVA – Berufsunfall Berufsunfälle sind versichert.
<b>Unfallversicherung</b>	SUVA – Nichtberufsunfall Bei einer Wochenarbeitszeit unter 8 Stunden entfällt die Unfallddeckung bei Nichtbetriebsunfall, d.h. Unfälle in der Freizeit sind nicht versichert.
<b>Risikoversicherung</b>	Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, in der Regel bis 3 Monate und einem Jahreseinkommen von unter CHF 22'050.00 (BVG-Eintrittsschwelle 2024) greift die Risikoversicherung.
<b>Pensionskasse</b>	Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von länger als 3 Monaten und einem Jahreseinkommen ab CHF 22'050.00 unterliegt die Person der Pensionskassenpflicht.

Erfahren Sie mehr: [Merkblatt Unfallversicherung SUVA und Unfallzusatz AXA](#) ↓

Erfahren Sie mehr: [Merkblatt Risikoversicherung](#) ↓

### Lohnfortzahlung

Mitarbeitende im Stundenlohn haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf eine Lohnfortzahlung gemäss PVO Art. 36a Abs. 5. Um sicherzustellen, dass eine Lohnfortzahlung gewährt werden kann, muss die Unfallmeldung via Online-Formular erfolgen und bei Krankheit das Arzzeugnis der HR Administration gesendet werden. Die Lohnfortzahlung bei Unfall wird durch HR Payroll berechnet. Bei Krankheit muss der ETHIS-Workflow 'Stundenmeldungen' initiiert werden.

# Stundenlohnberechnung

## Grundlage

Durchschnittliche Stundenzahl pro Jahr (100%) = 2050

### Berechnung des Stundenlohns

Jahreslohn (100%)/2050 = Stundenlohn plus Ferienanteil

	bei 5 Wochen	bei 6 Wochen
Ferienanteil	10.64%	13.04%

Bezieht eine Person bereits eine Rente, werden 80 Prozent vom Monatslohn als Berechnungsbasis eingesetzt.

## Berechnung eines Stundenlohns

Berechnung eines Stundenlohns bei einer Teilzeitanstellung mit Stundenlohn:

Jahreslohn (100%)	+ Ferienanteil (in %)	Std. Lohn brutto in CHF
80'000.-	10.64	43.20
80'000.-	13.04	44.10

### Wissenschaftliche Assistenz I

Jahreslohn (100%)	+ Ferienanteil (in %)	Std. Lohn brutto in CHF
75'300.-	10.64	40.65

ETH Zürich  
Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership  
Binzmühlestrasse 130  
8092 Zürich  
[www.ethz.ch/vppl](http://www.ethz.ch/vppl)