

Personalverordnung des Bundesgerichts (PVBger)

172.220.114

vom 27. August 2001 (Stand am 29. Juni 2004)

Das Schweizerische Bundesgericht,
gestützt auf Artikel 37 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes vom
24. März 2000¹ (BPG),
verordnet:

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 1 (Art. 2 BPG)

¹ Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse des Personals² des Bundesgerichts und der Verwaltungseinheiten, für die das Bundesgericht administrativ zuständig ist. Sie wird durch Weisungen und Richtlinien ergänzt.

² Die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001³ (Bundespersonalverordnung) findet Anwendung, soweit auf sie verwiesen wird.

³ Diese Verordnung gilt nicht für:

- a. das dem Obligationenrecht⁴ (OR) unterstellte Personal (Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG);
- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁵ über die Berufsausbildung unterstehen.

2. Abschnitt: Personalpolitik

Art. 2 Personalförderung und Ausbildung (Art. 4 Abs. 2 Bst. b BPG)

¹ Die Personal- und Kaderförderung zielt darauf ab, die Kompetenzen aller Angestellten zu erweitern und zu vertiefen und die berufliche Mobilität sicherzustellen. Die Angestellten sollen befähigt werden, die notwendigen Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen.

AS 2001 3258

¹ SR 172.220.1

² Die in dieser V verwendeten Amtsbezeichnungen gelten gleichermassen für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

³ SR 172.220.111.3

⁴ SR 220

⁵ [AS 1979 1687, 1985 660 Ziff. 1 21, 1987 600 Art. 17 Ziff. 3, 1991 857 Anhang Ziff. 4, 1992 288 Anhang Ziff. 17 2521 Art. 55 Ziff. 1, 1996 2588 Anhang Ziff. 1 und Art. 25 Abs. 2, 1998 1822 Art. 2, 1999 2374 Ziff. 1 2. AS 2003 4557 Anhang Ziff. I 1]. Siehe heute: das BG vom 13. Dez. 2002 (SR 412.10).

² Die Angestellten sind verpflichtet, sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen entsprechend auszubilden und sich auf Veränderungen einzustellen.

³ Die Kosten und die Zeit für Ausbildungen im Interesse des Arbeitgebers werden durch den Arbeitgeber getragen.

⁴ Der Arbeitgeber kann die Angestellten verpflichten, die Kosten einer Ausbildung ganz oder teilweise zu tragen und die hierfür benötigte Zeit ganz oder teilweise zu übernehmen, wenn die Ausbildung in ihrem Interesse erfolgt.

⁵ Vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten können von den Angestellten zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Angestellten innerhalb von vier Jahren seit Abschluss der Ausbildung aufgelöst und kein Arbeitsverhältnis beim Bund weitergeführt wird.

⁶ Das Generalsekretariat bietet Ausbildungsveranstaltungen an. Für die Gerichtsschreiber wird unter deren Mitwirkung ein besonderes Weiterbildungsprogramm angeboten.

Art. 3 Gleichstellung von Frau und Mann, Schutz der Persönlichkeit

(Art. 4 Abs. 2 Bst. d und g BPG)

¹ Die Angestellten dürfen auf Grund ihres Geschlechts oder ihrer Lebensform weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

² Die Vorgesetzten schützen die Würde von Frau und Mann am Arbeitsplatz und ergreifen alle notwendigen Massnahmen gegen sexuelle oder andere persönlichkeitsverletzende Belästigungen.

³ Der Personaldienst sorgt für die angemessene Information des Personals über das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995⁶. Anlaufstelle für Gleichstellungsprobleme ist der Personaldienst.

Art. 4 Ärztlicher Dienst

(Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG)

Für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen bezeichnet das Bundesgericht einen ärztlichen Dienst.

Art. 5 Familiäre und gesellschaftliche Verantwortung

(Art. 4 Abs. 2 Bst. i BPG)

¹ Die Arbeitsverhältnisse sollen unter Wahrung der dienstlichen Bedürfnisse so ausgestaltet werden, dass das Personal Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrnehmen kann.

² Das Bundesgericht bietet Teilzeit-Arbeitsstellen an.

⁶ SR 151.1

Art. 6 Information

(Art. 4 Abs. 2 Bst. k BPG)

¹ Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander zielführend, rechtzeitig und bedarfsorientiert.

² Das Generalsekretariat ist für die umfassende, zeitgerechte Information des Personals zu allgemeinen Fragen verantwortlich.

3. Abschnitt: Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung**Art. 7** Zweck

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Das Mitarbeitergespräch dient der Personalförderung, der Vermittlung von Anerkennung und Kritik und der Überprüfung der Arbeitssituation. Die Vorgesetzten erhalten in diesem Gespräch von den Mitarbeitenden Rückmeldungen über das Führungsverhalten.

² Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung auf Grund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung und Verhalten.

Art. 8 Grundsätze

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

¹ Die Vorgesetzten führen jährlich ein Mitarbeitergespräch und nehmen eine Personalbeurteilung mit ihren Mitarbeitenden vor.

² Den Mitarbeitenden ist Aufschluss über die Grundlagen zu erteilen, die für das Mitarbeitergespräch, die Personalbeurteilung und die Entlohnung massgebend sind.

³ Das Generalsekretariat entwickelt die entsprechenden Instrumente.

Art. 9 Beurteilungsstufen

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

Die Personalbeurteilung enthält die folgenden vier Beurteilungsstufen:

A+: Hervorragend.

A: Gut.

B: Genügend.

C: Ungenügend.

4. Abschnitt: Berichterstattung

Art. 10 (Art. 5 BPG)

Der Personaldienst erfasst periodisch zuhanden der Leitungsorgane und des Parlaments die Kenndaten zur Zielerreichung des Bundespersonalgesetzes und stellt die Berichterstattung sicher.

5. Abschnitt: Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 11 Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)

¹ Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Als öffentliche Ausschreibung gilt jene im Stellenanzeiger des Bundes.

² Auf die öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden:

- a. bei bis zu einem Jahr befristeten Stellen;
- b. bei Stellen, die intern besetzt werden;
- c. bei Vorliegen wichtiger Gründe.

³ Ausnahmsweise kann eine andere Art der Ausschreibung vorgesehen werden.

Art. 12 Stellenzugang (Art. 8 Abs. 3 BPG)

Das Amt des Generalsekretärs und seines Stellvertreters ist Schweizer Bürgern vorbehalten.

Art. 13 Arbeitsvertrag (Art. 8 BPG)

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

² Der Vertrag enthält mindestens folgende Punkte:

- a. die Namen der Vertragsparteien;
- b. den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Funktion bzw. den Arbeitsbereich;
- d. den Arbeitsort und die Bedingungen über die Versetzbarkeit;
- e. die Probezeit;
- f. den Beschäftigungsgrad;
- g. den Lohn;
- h. die Vorsorgeeinrichtung und den Vorsorgeplan;

- i. allfällige Verpflichtung zu regelmässiger Wochenend-, Nachtarbeit oder Pikettdienst.

³ Änderungen des Arbeitsbereichs und Arbeitsorts können durch den Arbeitgeber ohne Kündigung des Arbeitsvertrages vorgenommen werden, wenn sie dienstlich erforderlich und zumutbar sind. Der Arbeitsvertrag muss ebenfalls nicht gekündigt werden, wenn im Zusammenhang mit einer Reorganisation die organisatorische Eingliederung ändert.

Art. 14 Probezeit
(Art. 8 BPG)

¹ Wo der Vertrag nichts anderes vorsieht, gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Diese kann in begründeten Fällen auf längstens sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

² Bei den Gerichtsschreibern, dem übrigen wissenschaftlichen Personal und den Leitern der Dienste beträgt die Probezeit sechs Monate.

³ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder bei internen Übertritten kann die Probezeit verkürzt oder ganz auf sie verzichtet werden.

Art. 15 Befristete Arbeitsverhältnisse
(Art. 9 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes nach Artikel 12 BPG oder der Pflicht zur Stellenausschreibung abgeschlossen werden.

² Die Gerichtsschreiber werden bei der Erstanstellung auf maximal fünf Jahre eingestellt.

³ Befristete Arbeitsverhältnisse sind wie unbefristete kündbar.

Art. 16 Interne Übertritte
(Art. 12 BPG)

¹ Angestellte, die in eine Verwaltungseinheit des Bundes übertreten, müssen den bisherigen Arbeitsvertrag beim Bundesgericht kündigen.

² Die Beteiligten vereinbaren gemeinsam den Termin des Übertritts. Bei Uneinigkeit gelten die Kündigungsfristen nach Artikel 12 Absätze 2 und 3 BPG.

³ Folgt auf den bisherigen Arbeitsvertrag unterbruchslos ein neuer Arbeitsvertrag, so finden die Schutzbestimmungen nach Artikel 336c OR⁷ auch während der Dauer der vereinbarten Probezeit Anwendung.

⁴ Für die Dauer eines befristeten Übertritts in eine Verwaltungseinheit des Bundes muss der Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden. Die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Bedingungen des befristeten Übertritts.

⁷ SR 220

Art. 17 Änderung des Arbeitsvertrages

(Art. 8 Abs. 1 und Art. 13 BPG)

¹ Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form.

² Kommt über eine Vertragsänderung keine Einigung zustande, muss der Vertrag unter Vorbehalt von Artikel 13 Absatz 3 nach den Bestimmungen von Artikel 12 BPG gekündigt werden.

Art. 18 Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Verschulden

(Art. 19 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt als verschuldet, wenn:

- a. es durch den Arbeitgeber aufgelöst wird:
 1. wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
 2. wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen,
 3. wegen mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- b. die angestellte Person zumutbare gleichwertige Arbeit bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ablehnt.

² Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt auch als verschuldet, wenn es durch den Arbeitgeber aufgelöst wird:

- a. wegen mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- b. wegen Umständen, bei deren Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Aus wichtigen Gründen kann in den Fällen nach Absatz 2 bestimmt werden, dass die Kündigung als unverschuldet gilt.

Art. 19 Anstellung auf Amtsdauer

(Art. 9 Abs. 4 BPG)

¹ Der Generalsekretär und sein Stellvertreter werden auf Amtsdauer angestellt.

² Die Amtsdauer richtet sich nach jener der Mitglieder des Gerichts.

³ Die Wiederwahl erfolgt spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer. Das Gericht entscheidet frei über die Wiederwahl.

⁴ Der Generalsekretär und sein Stellvertreter können das Arbeitsverhältnis nach Artikel 12 Absatz 3 BPG auflösen.

⁵ Beide Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos nach Artikel 12 Absatz 7 BPG auflösen.

Art. 20 Altersgrenze
(Art. 10 Abs. 3 BPG)

Im Einzelfall kann das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus verlängert werden:

- a. für Aufgaben, für die geeignete Arbeitskräfte nur schwer zu finden sind;
- b. für den Abschluss laufender Projekte;
- c. aus wichtigen sozialen Gründen.

Art. 21 Laufbahn der Gerichtsschreiber

Die Anstellungsvoraussetzungen für die Gerichtsschreiber und deren Laufbahn werden in einer Richtlinie geregelt.

6. Abschnitt: Lohn

Art. 22 Lohnklassen
(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird im Rahmen der Lohnklassen gemäss Artikel 36 Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001⁸ (Beurteilungsstufe A) festgesetzt.

Art. 23 Anfangslohn
(Art. 15 BPG)

¹ Der Anfangslohn berücksichtigt Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung sowie den Arbeitsmarkt.

² Bei einem Funktionswechsel werden die Richtlinien des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) für die Lohnfestsetzung sinngemäss angewendet.

Art. 24 Lohn bei Teilzeitbeschäftigung
(Art. 15 BPG)

¹ Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten entsprechen der Lohn, der Ortszuschlag und die Zulagen dem Beschäftigungsgrad.

² Bei unregelmässigem Einsatz können mit den Angestellten Tages-, Durchschnitts- oder Stundenlöhne vereinbart werden.

Art. 25 Lohnentwicklung
(Art. 15 BPG)

¹ Berechnungsgrundlage für die Lohnentwicklung auf Grund von Leistung und Erfahrung ist der Höchstbetrag der Lohnklasse.

² Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A+ wird der Lohn jährlich um 4 % bis 6 % erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

³ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A wird der Lohn jährlich um 2 % bis 4 % erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

⁴ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe B wird der Lohn jährlich um 0 % bis 2 % erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

⁵ Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C wird keine Lohnerhöhung gewährt.

⁶ Reichen die bewilligten Mittel nicht aus, so werden die vorgesehenen Lohnerhöhungen entsprechend gekürzt.

Art. 26 Ausserordentliche Lohnanpassungen bei neuen Aufgaben
oder neuer Funktionsbewertung

(Art. 15 BPG)

¹ Ist der Lohn der angestellten Person höher als die Lohnklasse, der sie nach der Funktionsbewertung zugewiesen ist, kann der Lohn nach zwei Jahren auf den Höchstlohn dieser Lohnklasse gesenkt werden.

² Statt einer Lohnsenkung kann der zu hohe Lohn im Einverständnis mit der angestellten Person vom Teuerungsausgleich ausgenommen werden, bis der Lohn den Höchstbetrag der Lohnklasse nicht mehr übersteigt, die auf Grund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

³ Liegt der Lohn im Vergleich zu den anderen Löhnen zu tief, kann er angehoben werden. Dabei darf der Höchstbetrag der massgeblichen Lohnklasse nicht überschritten werden.

Art. 27 Auszahlung

(Art. 15 BPG)

Der Lohn wird in dreizehn Teilen ausbezahlt.

Art. 28 Ortszuschlag

(Art. 15 BPG)

Es wird der Ortszuschlag ausgerichtet, den der Bundesrat für den Dienstort Lausanne vorsieht.

Art. 29 Teuerungsausgleich

(Art. 16 BPG)

¹ Das Bundesgericht richtet den gleichen Teuerungsausgleich aus, den der Bundesrat für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung beschliesst.

² Bei Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs werden der Lohn, der Ortszuschlag und die Betreuungszulagen entsprechend angepasst.

Art. 30 Vergütungen
(Art. 15 BPG)

Vergütungen können ausgerichtet werden für:

- a. angeordnete Sonntags- und Nachtarbeit;
- b. Pikettdienst.

Art. 31 Besondere Massnahmen
(Art. 15 BPG)

¹ Bei wiederholten Leistungen der Beurteilungsstufe C werden Entwicklungsmassnahmen getroffen, eine weniger anforderungsreiche Stelle zugewiesen oder andere geeignete Massnahmen ergriffen. Sozialen Härtefällen ist angemessen Rechnung zu tragen.

² Führen die Massnahmen nicht zu besseren Leistungen, wird das Arbeitsverhältnis gekündigt.

7. Abschnitt: Besondere Lohnbestandteile**Art. 32** Funktionszulage
(Art. 15 BPG)

¹ Für Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen, die keine dauerhafte Höhereinreihung rechtfertigen, kann eine Funktionszulage ausgerichtet werden.

² Die Funktionszulage entspricht höchstens dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag gemäss Arbeitsvertrag und dem Höchstbetrag der Lohnklasse der höher bewerteten Funktion.

³ Die Berechnungsgrundsätze des EFD werden sinngemäss angewendet.

Art. 33 Einsatzprämie
(Art. 15 BPG)

¹ Besondere Einsätze können mit einmaligen Einsatzprämien von bis zu 6 % des Höchstbetrags der Lohnklasse abgegolten werden.

² Die Einsatzprämie kann auch an Gruppen von Angestellten ausgerichtet werden.

³ Die Grundsätze des EFD werden sinngemäss angewendet.

Art. 34 Anerkennungsprämie
(Art. 15 BPG)

¹ Hat die Lohnentwicklung den Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht, kann zusätzlich eine Anerkennungsprämie ausgerichtet werden, wenn die Leistungen der Beurteilungsstufe A+ entsprechen.

² Der Anerkennungsprämie beträgt bis zu 6 % des Höchstbetrages der Lohnklasse.

³ Auf die Anerkennungsprämie besteht kein Anspruch. Sie wird jährlich neu beschlossen.

⁴ Anerkennungsprämien können höchstens an 18% der Gerichtsschreiber sowie 18 % der übrigen Angestellten ausgerichtet werden.

Art. 35 Arbeitsmarktzulage
(Art. 15 BPG)

Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesener Personen kann eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20% des Höchstbetrages der Lohnklasse gewährt werden.

Art. 36 Betreuungszulage
(Art. 31 Abs. 1 und 2 BPG)

¹ Für jedes Kind, das in der Obhut der angestellten Person steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches⁹ besteht, wird eine Betreuungszulage ausgerichtet. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von der angestellten Person finanziell abhängig sind.

² Die Zulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder wird sie längstens bis zu deren vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet, auch wenn sie sich nicht in der Obhut der angestellten Person befinden.

³ Befindet sich ein Kind nicht in der Obhut der angestellten Person, so richtet das Gericht eine Betreuungszulage aus, wenn die angestellte Person gestützt auf eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht Beiträge leistet, die mindestens dem Doppelten der Betreuungszulage nach Absatz 4 entsprechen.

⁴ Die Höhe der Zulage entspricht der Regelung für die allgemeine Bundesverwaltung. Sie richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad der die Zulage beanspruchenden arbeitnehmenden Person.

⁵ Eine Zulage in halber Höhe gemäss Absatz 4 kann ausgerichtet werden an Angestellte:

- a. deren Ehegatte wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- b. die nahe Verwandte auf behördliche Anordnung unterstützen.

⁶ Kann die teilzeitbeschäftigte Person anderswo keine Zulage geltend machen, wird ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent die ganze Zulage ausgerichtet. In Härtefällen kann auch bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent die ganze Zulage ausgerichtet werden.

⁷ Kann die arbeitnehmende Person anderswo einen Anspruch auf Kinder-, Familien- oder Betreuungszulage geltend machen, so wird die Zulage nur soweit ausgerichtet, als diese zusammen mit der anderswo einforderbaren Zulage den Betrag nach Absatz 4 nicht übersteigt.

⁹ SR 210

8. Abschnitt: Funktionsbewertung

Art. 37 Funktionsbewertung (Art. 15 BPG)

- ¹ Jede Funktion wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.
- ² Massgebend für die Bewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen.
- ³ Der Personalchef erstattet das Gutachten. Er wendet die Richtlinien des Finanzdepartements sinngemäss an und kann die Meinung des Personalamtes einholen.

9. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 38 Arbeitszeit (Art. 17 BPG)

- ¹ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Angestellte 42 Stunden. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sich die Wochenarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen für das Kader.
- ² Soweit betrieblich möglich, werden den Angestellten mit Arbeitszeiterfassung flexible Arbeitszeiten angeboten. Diese beruhen in der Regel auf der gleitenden Arbeitszeit.
- ³ Der Arbeitgeber bietet den Angestellten mit Arbeitszeiterfassung Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und 44 Arbeitsstunden gegen Ausgleich in Ferientagen oder Lohn an. Den Gerichtsschreibern werden die entsprechenden Arbeitsmodelle mit zusätzlichen Ferientagen gegen Lohnreduktion angeboten.
- ⁴ Die Gerichtsschreiber und das übrige wissenschaftliche Personal geniessen in der Regel das System der Vertrauensarbeitszeit.

Art. 39 Mehrarbeit und Überzeit (Art. 17 BPG)

- ¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit kann auf Antrag des Vorgesetzten vorübergehend Mehrarbeit und Überzeit angeordnet werden.
- ² Mehrarbeit und Überzeit sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.
- ³ Ist der Ausgleich durch Freizeit nicht möglich, können Ausgleichstage auf das nächste Kalenderjahr übertragen oder in begründeten Fällen Barvergütungen ausgerichtet werden.

⁴ Die Barvergütungen betragen:

- a. für Mehrarbeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden 100 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes;
- b. für Überzeit, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigt, 125 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Lohnes.

⁵ Im Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 150 Stunden Mehrarbeit und Überzeit durch eine Barvergütung abgegolten werden.

⁶ Auf das folgende Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 100 Stunden Mehrarbeit und Überzeit übertragen werden.

⁷ Für Teilzeitarbeitende gelten die Absätze 4–6 entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Art. 40 Freie Tage
(Art. 17 BPG)

¹ Ergeben sich in einem Kalenderjahr:

- a. weniger als 63 Sonn- und Feiertage, so werden die fehlenden freien Tage nachbezogen;
- b. mehr als 63 Sonn- und Feiertage, so verringert sich der Ferienanspruch entsprechend.

² Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Betttagmontag, Weihnachten und der Stephanstag. Die Nachmittage von Heiligabend und Sylvester sind ebenfalls arbeitsfrei.

Art. 41 Ferien
(Art. 17 BPG)

¹ Die Angestellten haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien von:

- a. 6 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
- b. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden;
- c. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- d. 7 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Ferien sind so anzusetzen, dass der Ablauf der Arbeiten nicht beeinträchtigt und die Erholung gewährleistet wird.

³ Ferien sind grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen.

Art. 42 Urlaub
(Art. 17 BPG)

¹ Müssen oder wollen Angestellte in besonderen Fällen die Arbeit aussetzen, so haben sie um bezahlten, teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub nachzusuchen.

² Bei der Beurteilung des Gesuches werden in angemessener Weise der Grund sowie die Arbeitssituation berücksichtigt. Die Leistung und das Verhalten können ebenfalls berücksichtigt werden.

³ Im Übrigen werden die Richtlinien des EFD sinngemäss angewendet.

10. Abschnitt: Weitere Leistungen des Arbeitgebers

Art. 43 Arbeitsgeräte, Material
(Art. 18 Abs. 1 BPG)

¹ Die Angestellten werden mit den nötigen Arbeitsgeräten und dem nötigen Material ausgerüstet.

² Verwenden Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eigene Arbeitsgeräte, kann eine Vergütung ausgerichtet werden.

Art. 44 Dienstkleidung
(Art. 18 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 Bst. c BPG)

Die Mitarbeiter des Weibel- und des Hausdienstes tragen Dienstkleidung. Diese wird unentgeltlich abgegeben.

Art. 45 Spesen
(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Den Angestellten werden die Mehrauslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen.

² Die Ansätze des EFD werden sinngemäss angewendet für:

- a. Mahlzeiten, Unterkunft und Reise;
- b. Dienstreisen ins Ausland;
- c. die Teilnahme an internationalen Konferenzen;
- d. den Umzug aus dienstlichen Gründen;
- e. Repräsentationsauslagen.

Art. 46 Treueprämie
(Art. 32 Bst. b BPG)

¹ Nach Vollendung des 5. Anstellungsjahres, für die Gerichtsschreiber erstmals nach Vollendung des 10. Anstellungsjahres sowie nach je fünf weiteren Anstellungsjahren kann eine Treueprämie ausgerichtet werden.

² Die Treueprämie entspricht:

- a. nach dem 5., dem 10. und dem 15. Anstellungsjahr je zwei Wochen bezahlten Urlaub;
- b. nach dem 20. Anstellungsjahr und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren einem Monat bezahlten Urlaub.

³ Die Treueprämie kann bis zur Hälfte als Barbetrag ausgerichtet werden. Aus besonderen Gründen kann ausnahmsweise mehr als die Hälfte als Barbetrag ausgerichtet werden.

⁴ Angestellten, deren Leistungen oder Verhalten nur teilweise genügen, kann die Treueprämie ganz oder teilweise verweigert werden.

⁵ Für die Berechnung der Anzahl Anstellungsjahre zählen unabhängig des Beschäftigungsgrades die Arbeitsverhältnisse, die in den Verwaltungseinheiten des Bundes bestanden haben. Die Lehrzeit nach Berufsbildungsgesetz wird nicht berücksichtigt.

Art. 47 Verbesserungsvorschläge

(Art. 32 Bst. c BPG)

¹ Die Vorgesetzten unterstützen durch geeignete Massnahmen ein innovatives Verhalten und fördern die Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.

² Realisierte Ideen können mit einer Barprämie oder anderen Leistungen im gleichen Gegenwert belohnt werden.

Art. 48 Unterstützung von Einrichtungen zu Gunsten des Personals

(Art. 32 Bst. e und f BPG)

¹ Zur Erleichterung der Arbeitsbedingungen oder der persönlichen Arbeitsorganisation können Einrichtungen zu Gunsten des Personals unterstützt werden, wie:

- a. die familienergänzende Kinderbetreuung;
- b. der Betrieb von Personalrestaurants, Erfrischungsräumen und anderen leistungserhaltenden und -fördernden Einrichtungen.

² Für vorteilhaftere Konditionen auf Sparkapitalien bei der Sparkasse des Bundespersonals und Hypothekendarlehen oder Zinsvergünstigungen für solche Darlehen gelten die Vorschriften der zuständigen Institutionen.

³ Anlässe zur Pflege der Beziehungen zwischen den aktiven und den pensionierten Angestellten können unterstützt werden.

Art. 49 Verfahrens- und Parteikosten

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Der Arbeitgeber vergütet den Angestellten, die infolge Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt werden, die Verfahrens- und Parteikosten zurück, wenn:

- a. das Verfahren mit der dienstlichen Tätigkeit zusammenhängt;
- b. die Handlung weder grobfahrlässig noch vorsätzlich begangen wurde; und
- c. der Bund ein Interesse an der Führung des Prozesses hat.

² Vor Rechtskraft des Urteils werden nur Kostengutsprachen geleistet. Aus wichtigen Gründen können ausnahmsweise auch in diesen Fällen Kostenvergütungen ausgerichtet werden.

Art. 50 Ausrichtung von Entschädigungen
(Art. 19 BPG)

¹ Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dass die betreffende Person ein Verschulden trifft, so wird unter Vorbehalt von Absatz 4 eine Entschädigung ausgerichtet:

- a. Angestellten, die eine sehr spezialisierte Funktion ausüben, für die keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht;
- b. Angestellten, deren Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG ununterbrochen 20 Jahre gedauert hat;
- c. Angestellten, die mindestens 50 Jahre alt sind.

² Bei unverschuldeter Nichtwiederwahl wird dem Generalsekretär und seinem Stellvertreter eine Entschädigung nach Artikel 51 Absatz 1 ausgerichtet.

³ Weitere Entschädigungen nach Artikel 19 Absatz 5 BPG können unter Vorbehalt von Absatz 4 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:

- a. in Einzelfällen höheren Kaderangehörigen;
- b. den unter den Sozialplan fallenden Angestellten.

⁴ Keine Entschädigung wird ausgerichtet, wenn

- a. eine Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG erfolgt;
- b. die betroffene Person eine Invaliden- oder Altersrente der PKB bezieht;
- c. das Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden (Art. 18) aufgelöst wird.

⁵ Wird die Person innerhalb von zwei Jahren nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG angestellt, so ist die Entschädigung nach den Absätzen 1 und 2 ganz oder teilweise zurückzuerstatten.

Art. 51 Höhe der Entschädigungen
(Art. 19 Abs. 6 Bst. a BPG)

¹ Die Entschädigung nach Artikel 50 Absätze 1, 2 und 3 entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens zwei Jahreslöhnen.

² Wird die Kündigung nach Artikel 19 Absätze 3 und 4 BPG aufgehoben, so beträgt die Entschädigung:

- a. bei Kündigung zur Unzeit nach Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe c BPG den während des Kündigungsschutzes nach Artikel 336c OR¹⁰ geschuldeten Lohn;
- b. in den übrigen Fällen mindestens drei Monatslöhne und höchstens zwei Jahresslöhne.

Art. 52 Leistungen bei Einsatz in internationalen Organisationen
(Art. 17 und 18 Abs. 2 BPG)

Zur Förderung des Einsatzes von Angestellten in internationalen Organisationen können insbesondere folgende Leistungen erbracht werden:

- a. Gewährung von bezahltem, teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub von bis zu fünf Jahren Dauer;
- b. Übernahme von ausserordentlichen Kosten, die mit dem Einsatz der Angestellten bei internationalen Organisationen zusammenhängen, soweit diese nicht durch entsprechende Leistungen der internationalen Organisation abgegolten werden.

11. Abschnitt: Übrige Pflichten des Personals

Art. 53 Wohnort
(Art. 21 Abs. 1 Bst. a und Art. 24 Abs. 2 Bst. a BPG)

¹ Die Angestellten müssen das Gericht in angemessener Zeit erreichen können.

² Der Chef des Hausdienstes und sein Stellvertreter sind verpflichtet, in der zugewiesenen Wohnung zu wohnen.

Art. 54 Dienstwohnung
(Art. 21 Abs. 1 Bst. b BPG)

Die Grundsätze des EFD betreffend die Nutzung von Dienstwohnungen und die Entschädigungen werden sinngemäss angewendet.

Art. 55 Nebenbeschäftigung
(Art. 23 BPG)

¹ Öffentliche Ämter und andere Tätigkeiten, die Angestellte ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bundesgericht ausüben, bedürfen einer Bewilligung, wenn sie:

- a. gegen Entgelt ausgeübt werden oder
- b. die Angestellten in einem Umfang beanspruchen, der ihre Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bundesgericht vermindern kann, oder

¹⁰ SR 220

- c. auf Grund ihrer Art die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen mit sich bringen.

² Für öffentliche Ämter sowie Tätigkeiten im Interesse des Gerichts kann bezahlter Urlaub bis zu maximal 15 Tagen gewährt werden.

³ Teilzeitbeschäftigte bedürfen einer Bewilligung nur nach Massgabe von Absatz 1 Buchstabe b und c.

⁴ Die Angestellten informieren das zuständige Organ über Tatsachen, welche die Bewilligungspflicht begründen können.

Art. 56 Ablieferungspflicht

(Art. 21 Abs. 2 BPG)

¹ Zusatzeinkommen aus Nebenbeschäftigungen können in der Bewilligung teilweise ablieferungspflichtig erklärt werden.

² Hat der Bund an der Ausübung einer Tätigkeit zu Gunsten Dritter ein wesentliches Interesse, so können die Angestellten von der Ablieferungspflicht ganz oder teilweise befreit werden.

Art. 57 Vorteilsannahme

(Art. 21 Abs. 3 BPG)

¹ Nicht als Geschenke oder sonstige Vorteile im Sinne von Artikel 21 Absatz 3 BPG gelten geringfügige, sozial übliche Vorteile, insbesondere solche, die bei offiziellen Besuchen gemacht werden.

² In Zweifelsfällen klären die Angestellten die Zulässigkeit der Annahme von Vorteilen zusammen mit ihren Vorgesetzten ab.

Art. 58 Berufs- und Amtsgeheimnis

(Art. 22 BPG)

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über berufliche und gerichtliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss spezialgesetzlicher Vorschrift geheim zu halten sind.

² Die Pflicht zur Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Die Angestellten dürfen sich als Partei, Zeuge oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen, die sie auf Grund ihrer Aufgaben oder in Ausübung ihrer Funktion gemacht haben und die sich auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, nur äussern, wenn sie der Arbeitgeber schriftlich dazu ermächtigt hat.

⁴ Vorbehalten bleibt Artikel 47^{bis} des Geschäftsverkehrsgesetzes vom 23. März 1962¹¹.

¹¹ SR 171.11

Art. 59 Aufhebung des Streikrechts
(Art. 24 Abs. 1 BPG)

Die Ausübung des Streikrechts ist den Eidgenössischen Untersuchungsrichtern und ihrem Personal untersagt.

12. Abschnitt: Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten

Art. 60 Administrativuntersuchung
(Art. 25 BPG)

¹ Mit der Administrativuntersuchung wird abgeklärt, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert.

² Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen.

³ Die Administrativuntersuchung wird durch Untersuchungsorgane geführt, die nicht im betreffenden Aufgabenbereich tätig sind. Mit der Untersuchung können ausserhalb des Gerichts stehende Personen betraut werden.

⁴ Das Verfahren richtet sich sinngemäss nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968¹².

Art. 61 Disziplinarische Untersuchungen
(Art. 25 BPG)

¹ Bei der Eröffnung der Disziplinaruntersuchung wird die Person bezeichnet, die mit der Untersuchung beauftragt wird. Mit der Untersuchung können ausserhalb des Gerichts stehende Personen betraut werden.

² Das erstinstanzliche Disziplinarverfahren richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968¹³.

³ Endet das Arbeitsverhältnis, so fällt das Disziplinarverfahren dahin.

⁴ Führt die Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten gleichzeitig zu einer Disziplinaruntersuchung und zu einem strafrechtlichen Verfahren, so wird der Entscheid über die disziplinarische Massnahme bis zur Beendigung des strafrechtlichen Verfahrens aufgeschoben. Aus wichtigen Gründen kann ausnahmsweise vor Beendigung des strafrechtlichen Verfahrens über die disziplinarische Massnahme entschieden werden.

Art. 62 Disziplinar-massnahmen
(Art. 25 BPG)

¹ Disziplinar-massnahmen können nur nach einer Untersuchung ausgesprochen werden.

¹² SR 172.021

¹³ SR 172.021

² Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten schuldhaft verletzen, können folgende Disziplinar massnahmen ergriffen werden:

- a. Verwarnung;
- b. Verweis;
- c. Änderung des Aufgabenkreises.

³ Gegen Angestellte, die ihre arbeitsrechtlichen Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzen, können zudem folgende Disziplinar massnahmen ergriffen werden:

- a. Lohnkürzung von höchstens 10% während längstens eines Jahres;
- b. Busse bis zu einem Fünftel eines monatlichen Bruttolohnes;
- c. Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes.

Art. 63 Verjährung
(Art. 25 BPG)

¹ Die disziplinarische Verantwortlichkeit der Angestellten verjährt ein Jahr nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, auf alle Fälle drei Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten.

² Die Verjährung ruht, solange wegen des nämlichen Tatbestandes ein Strafverfahren durchgeführt wird oder solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die im Disziplinarverfahren ergriffen worden sind.

Art. 64 Haftung der Angestellten
(Art. 25 BPG)

Die Haftung der Angestellten für Schaden, den sie dem Bund oder einem Dritten zufügen, sowie das Verfahren zur Geltendmachung dieses Schadens richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 14. März 1958¹⁴.

Art. 65 Strafrechtliche Verantwortlichkeit
(Art. 25 BPG)

¹ Wenn bei einer Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten zugleich der Tatbestand einer strafbaren Handlung nach einem eidgenössischen oder kantonalen Strafgesetz in Betracht kommt, so sind die Akten mit den Einvernahmeprotokollen der Bundesanwaltschaft zu überweisen.

² Ist gegen eine angestellte Person ein Strafverfahren einzuleiten, richtet sich das Verfahren nach Artikel 7 der Verordnung vom 30. Dezember 1958¹⁵ zum Verantwortlichkeitsgesetz.

¹⁴ SR 170.32

¹⁵ SR 170.321

Art. 66 Freistellung vom Dienst

(Art. 26 BPG)

¹ Die angestellte Person kann sofort vorsorglich vom Dienst enthoben oder in einer andern Funktion eingesetzt werden, namentlich wenn:

- a. schwere Vorkommnisse strafrechtlicher oder disziplinarischer Natur festgestellt oder vermutet werden;
- b. wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind; oder
- c. ein laufendes Verfahren behindert wird.

² Zugleich können der Lohn und weitere Leistungen gekürzt oder gestrichen werden.

13. Abschnitt: Massnahmen zu Gunsten des Personals**Art. 67** Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall

(Art. 29 BPG)

¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall bezahlt der Arbeitgeber 100 Prozent des Lohnes nach Artikel 15 und 16 BPG während 12 Monaten.

² Nach Ablauf dieser Frist bezahlt der Arbeitgeber für die gleiche Dauer noch 90 Prozent des Lohnes. Die Summe des gekürzten Lohnes darf nicht geringer sein als die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder als die Leistungen der Pensionskasse des Bundes (PKB), auf die der Angestellte bei Invalidität Anspruch hätte.

³ Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 kann in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere 12 Monate weiter geführt werden.

⁴ Voraussetzung für die Leistungen nach den Absätzen 1–3 ist, dass ein Arztzeugnis beigebracht wird und die Anordnungen des Arztes befolgt werden. Die zuständige Stelle kann eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder den Ärztlichen Dienst veranlassen.

⁵ Nach Ablauf der Frist nach den Absätzen 1–3 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Lohn mehr. Eine wenigstens hälftige Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens drei Monaten unterbricht die Arbeitsaussetzung.

⁶ Für die Lohnfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird die Regelung des EFD sinngemäss angewendet.

Art. 68 Kürzung des Lohnanspruchs

(Art. 29 BPG)

¹ Die Sozialzulagen werden auch während der Lohnfortzahlung nach Artikel 67 Absätze 2 und 3 ungekürzt ausgerichtet; danach entfällt der Anspruch.

² Die Kürzung nach Artikel 67 unterbleibt, wenn die Arbeit infolge eines Berufsunfalles oder einer gleichzusetzenden Berufskrankheit ausgesetzt werden muss.

³ Der Lohnanspruch ist zu kürzen oder zu entziehen, wenn eine Krankheit oder ein Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder bewusst eine aussergewöhnliche Gefahr oder ein Wagnis eingegangen worden ist.

Art. 69 Anrechnung von Leistungen der Sozialversicherungen auf den Lohn
(Art. 29 Abs. 3 BPG)

¹ Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und Taggelder der Invalidenversicherung werden soweit angerechnet, als diese zusammen mit dem Lohn, einschliesslich der angerechneten Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den ungekürzten Anspruch übersteigen.

² Der Anspruch ist nach den Grundsätzen des jeweiligen Versicherungsträgers zu kürzen, wenn sich die Person auf Kosten der Militärversicherung, der SUVA oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung oder der Invalidenversicherung in einer Heilanstalt aufhält.

Art. 70 Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und während der Dauer des zivilen Ersatzdienstes wird der ungekürzte Lohn ausgerichtet. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

² Wird während der Dienstleistung eine Soldzulage bezogen, wird der Lohn um den entsprechenden Betrag gekürzt.

³ Für die Dauer der Grundausbildung kann der Lohn, soweit er die Höhe der Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, zurückgefordert werden, wenn die Anstellung weniger als vier Jahre gedauert hat.

⁴ Bei freiwilliger Dienstleistung kann der Lohn während höchstens 10 Arbeitstagen pro Jahr ausgerichtet werden.

⁵ Die Sozialzulagen werden ungekürzt ausgerichtet.

Art. 71 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft
(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung infolge Mutterschaft wird der Lohn während vier Monaten ausgerichtet.

² Auf Wunsch kann die Arbeit maximal einen Monat vor der errechneten Niederkunft ausgesetzt werden.

³ Im Einvernehmen mit dem zuständigen Dienst kann die Mitarbeiterin die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs in Form einer Reduktion des vereinbarten Beschäftigungsgrades beziehen. Arbeitet der Vater des Kindes ebenfalls beim Bundesgericht, können die Eltern diese Arbeitszeitreduktion unter sich aufteilen.

Art. 72 Lohnfortzahlung bei Adoption

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

¹ Bei Arbeitsaussetzung infolge Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird der Lohn während zwei Monaten ausgerichtet.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach Absatz 1 mit dem Ablauf des Vertrages.

³ Arbeiten beide Adoptiveltern beim Bundesgericht, besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Sie können die zweimonatige Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.

Art. 73 Lohnfortzahlung im Todesfall

(Art. 29 Abs. 2 BPG)

¹ Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen einen Nachgenuss des Lohnes in der Höhe eines Sechstels des Jahreslohnes.

² Im gleichen Masse werden die Sozialzulagen ausgerichtet.

Art. 74 Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

Die Leistungen bei Berufsunfall richten sich sinngemäss nach Artikel 63 Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001¹⁶.

Art. 75 Ersatz von Schäden

(Art. 18 Abs. 2 BPG)

¹ Dem an Konferenzen oder ähnliche Anlässe ins Ausland entsandten Personal, das ohne Verschulden eine Vermögenseinbusse erlitten hat, kann eine Entschädigung gewährt werden.

² Die Entschädigung wird im Einvernehmen mit dem EFD geregelt.

Art. 76 Verjährung

(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 OR¹⁷.

¹⁶ SR 172.220.111.3

¹⁷ SR 220

14. Abschnitt: Umstrukturierungen

Art. 77 Massnahmen bei Umstrukturierungen

(Art. 12, 19 und 31 BPG)

¹ Umstrukturierungen werden sozialverträglich umgesetzt.

² Folgende Massnahmen haben gegenüber der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Vorrang:

- a. die Weiterbeschäftigung der Angestellten auf einer andern Stelle bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG;
- b. die Vermittlung von Stellen ausserhalb des Bundes an von der Entlassung bedrohte Angestellte;
- c. die Umschulung und die berufliche Weiterbildung;
- d. die vorzeitige Pensionierung.

³ ...¹⁸

⁴ Die Angestellten unterstützen die Bemühungen des Arbeitgebers. Sie arbeiten aktiv an den eingeleiteten Massnahmen mit und entwickeln Eigeninitiative, insbesondere bei der Suche nach einer neuen Anstellung.

⁵ Zuständig für die Ausarbeitung und Unterzeichnung des Sozialplanes mit den Sozialpartnern ist die Verwaltungskommission.¹⁹

Art. 78 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

(Art. 19 Abs. 8, Art. 31 Abs. 5 BPG)

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen können Angestellte frühestens ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern diese nicht eine zumutbare andere Stelle abgelehnt haben:

- a. wenn ihre Stelle aufgehoben wird;
- b. wenn ihr Aufgabengebiet stark verändert wird; oder
- c. im Rahmen einer Solidaritätsaktion mit jüngeren Angestellten, deren Stelle aufgehoben wird.

² Der angestellten Person werden eine Rente der PKB und eine nichtrückzahlbare Überbrückungsrente ausgerichtet. Der Berechnung der Leistungen wird die Versicherungsdauer zu Grunde gelegt, die die angestellte Person bis zur Vollendung des 65. Altersjahres erreicht hätte.

³ Das Gericht erstattet der PKB den nicht finanzierten Teil der Leistungen nach Absatz 2 im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens der Angestellten zurück.

¹⁸ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Mai 2004, mit Wirkung seit 1. Juli 2004 (AS 2004 2995).

¹⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Mai 2004, in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 2995).

⁴ In Härtefällen können weitere Leistungen erbracht werden.

15. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 79²⁰ Sozialpartnerschaft (Art. 33 BPG)

¹ Die Mitsprache und die Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen, werden vor allem durch frühzeitige und umfassende Information, durch Gelegenheit zur Stellungnahme und wenn nötig durch Verhandlungen gewährleistet.

² Die Sozialpartner werden in allen wichtigen Personalangelegenheiten rechtzeitig und umfassend informiert und mindestens im Umfang von Artikel 33 Absatz 2 BPG konsultiert.

³ Als Sozialpartner des Bundesgerichts gelten die anerkannten Bundespersonalverbände.

⁴ Übernimmt das Bundesgericht im Wesentlichen eine Regelung der allgemeinen Bundesverwaltung, so beschränken sich Information und Konsultation auf die Personaldelegation des Bundesgerichts.

Art. 80 Personaldelegation (Art. 33 Abs. 4 BPG)

¹ Um die Zusammenarbeit zu fördern, wird eine Personaldelegation gewählt.

² Die Tätigkeit der Personaldelegation ist grundsätzlich beratender Natur. Die Beratung erfolgt zuhanden der zuständigen Verwaltungsorgane. Die Personaldelegation äussert sich zu:

- a. Personalfragen im Allgemeinen und betreffend bestimmte Personalkategorien;
- b. betrieblichen Vereinfachungen und Verbesserungen sowie baulichen Massnahmen;
- c. Gesundheits- und Ausbildungsfragen.

16. Abschnitt: Rechtsschutz

Art. 81 Interne Beschwerde (Art. 35 Abs. 1 BPG)

¹ Gegen Verfügungen der Verwaltungskommission und des Generalsekretärs steht die Beschwerde an die Rekurskommission des Bundesgerichts offen.

²⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Mai 2004, in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 2995).

² Die Beschwerde ist ausgeschlossen bei nichtdisziplinarischen Versetzungsentscheidungen und anderen dienstlichen Anweisungen.

³ Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968²¹.

17. Abschnitt: Kompetenzordnung

Art. 82 Gesamtgericht

Das Gesamtgericht ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a. des Generalsekretärs und seines Stellvertreters;
- b. der Eidgenössischen Untersuchungsrichter.

Art. 83 Präsidentenkonferenz und Verwaltungskommission

Die Präsidentenkonferenz entscheidet zusammen mit der Verwaltungskommission über Beförderungen zum Gerichtsschreiber III (wissenschaftlicher Berater).

Art. 84 Verwaltungskommission

¹ Die Verwaltungskommission ist zuständig zur Behandlung der Personalangelegenheiten der Gerichtsschreiber und der Leiter der Dienste. Sie entscheidet insbesondere über:

- a. die Anstellung (Art. 13);
- b. die Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 17 und 18);
- c. Lohnerhöhungen, Funktionszulagen, Einsatzprämien, Anerkennungsprämien und Arbeitsmarktzulagen (Art. 25, 26, 32, 33, 34 und 35);
- d. die Funktionsbewertung (Art. 37);
- e. Urlaubsgesuche (Art. 42);
- f. die Verweigerung von Treueprämien (Art. 46);
- g. die Ausrichtung von Entschädigungen (Art. 50, 51 und 52);
- h. die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen (Art. 55);
- i. die Entbindung vom Amts- und Berufsgeheimnis (Art. 58);
- j. die Eröffnung von Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen und Disziplinarmaßnahmen (Art. 60, 61 und 62);
- k. die Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft (Art. 65).

² Die Verwaltungskommission kann Zuständigkeiten an den Generalsekretär delegieren.

²¹ SR 172.021

Art. 85 Generalsekretär

Der Generalsekretär ist zuständig für die Entscheidungen in Personalangelegenheiten, die das übrige Personal betreffen.

Art. 86 Antragsrecht

¹ In Personalangelegenheiten steht ein Antragsrecht zu:

- a. der Verwaltungskommission für die Wahl des Generalsekretärs und seines Stellvertreters;
- b. der Anklagekammer für die Wahl der Eidgenössischen Untersuchungsrichter;
- c. den Abteilungen für den Funktionswechsel der Gerichtsschreiber zu Gerichtsschreibern II und III sowie für die Einsatzprämien, Anerkennungsprämien und weiteren Lohnmassnahmen der Gerichtsschreiber;
- d. den Abteilungspräsidenten für ihre Mitarbeiter;
- e. den Gerichtsmitgliedern für die Anstellung und Zuteilung der persönlichen Mitarbeiter;
- f. den Leitern der Dienste für ihre Mitarbeiter.

² Die Anträge sind insoweit verbindlich, als sie nur angenommen oder abgelehnt, nicht aber ersetzt werden können.

Art. 87 Ausführungsvorschriften

¹ Das Plenum erlässt die Richtlinien betreffend Anstellungsvoraussetzungen, Anfangslohn und Laufbahn der Gerichtsschreiber (Art. 21 und 23).

² Verwaltungskommission und Generalsekretär erlassen je die Weisungen und Richtlinien zu dieser Verordnung, namentlich betreffend:

- a. Weiterbildung der Gerichtsschreiber (Art. 2 Abs. 6);
- b. Einsatz- und Anerkennungsprämien (Art. 33 und 34);
- c. flexible und gleitende Arbeitszeit (Art. 38);
- d. Übertragung des Ferienanspruchs (Art. 41 Abs. 3);
- e. Urlaub (Art. 42);
- f. Dienstkleidung (Art. 44);
- g. Nebenbeschäftigungen (Art. 55);
- h. Ablieferungspflicht (Art. 56);
- i. Schadenersatz im Zusammenhang mit Auslandeinsätzen (Art. 75);
- j. Personaldelegation (Art. 80).

18. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 88 Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

1. Reglement vom 14. Dezember 1978²² für das Schweizerische Bundesgericht

Art. 3 Ziff. 1 zweites Lemma

...

Art. 10

...

Art. 19 Abs. 1 Ziff. 5 und 7

5. Aufgehoben

7. ...

Art. 28 Ziff. 2

Aufgehoben

Art. 29 Abs. 2 Ziff. 3 bis 8

...

Gliederungstitel vor Art. 32

...

Art. 32

Aufgehoben

Art. 33

...

Art. 34

...

²² SR 173.111.1. Die hiernach aufgeführten Änd. sind eingefügt im genannten R.

Art. 35

...

2. Richtlinien vom 24. August 1994²³ betreffend die Gerichtsberichterstattung am Bundesgericht

Art. 19

...

Art. 89 Überführungs- und Übergangsbestimmungen

¹ Die bisherigen Dienstverhältnisse werden sinngemäss nach der Überführungsverordnung BtG-BPG vom 3. Juli 2001²⁴ mit Wirkung auf den 1. Januar 2002 in ein Arbeitsverhältnis nach neuem Recht überführt.

² Vorbehalten bleibt die Amtsdauer der auf Amtsdauer gewählten Gerichtsschreiber und des Generalsekretärs. Für diese Personen bleiben die altrechtlichen Bestimmungen über die Auflösung des Dienstverhältnisses bis Ende 2002 anwendbar. Die Überführung dieser Dienstverhältnisse wird im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 und 3 der Überführungsverordnung BtG-BPG auf den 1. Januar 2003 vorgenommen.

³ Die Funktionswechsel und Lohnmassnahmen per 1. Januar 2002 richten sich nach neuem Recht.

⁴ Ändert sich die Lohnklasse einzig durch den Wechsel vom alten zum neuen Lohnsystem, so besteht eine Lohngarantie auf der Höhe des aktuellen Lohnes zuzüglich Teuerungsausgleich.

Art. 90 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

²³ SR 173.111.18. Die hiernach aufgeführte Änd. ist eingefügt in den genannten Richtlinien.

²⁴ SR 172.220.111.1