

Personalverordnung des Bundesgerichts (PVBger)

172.220.114

vom 27. August 2001 (Stand am 1. Januar 2016)

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. Sie wird durch Weisungen und Richtlinien ergänzt.³

² Die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001⁴ (BPV) findet Anwendung, soweit auf sie verwiesen wird.

³ Diese Verordnung gilt nicht für:

- a. das dem Obligationenrecht⁵ (OR) unterstellte Personal (Art. 6 Abs. 5 und 6 BPG);
- b. die Lehrlinge, die dem Bundesgesetz vom 19. April 1978⁶ 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 sicherzu-

AS 2001 3258

¹ SR 172.220.1

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

³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁴ SR 172.220.111.3

⁵ SR 220

⁶ [AS 1979 1687, 1985 660 Ziff. I 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. I 2. AS 2003 4557 Anhang Ziff. I 1].
Siehe heute: das BG vom 13. Dez. 2002 (SR 412.10).

stellen. Die Angestellten sollen befähigt werden, die notwendigen Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen.

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:

- a. diese die Ausbildung abbrechen; oder
- b. das Arbeitsverhältnis durch die Angestellten innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Ausbildung aufgelöst und kein Arbeitsverhältnis beim Bund weitergeführt wird.⁷

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 Bundesgesetz vom 24. März 1995⁸ über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz). Anlaufstelle für Gleichstellungsprobleme ist der Personaldienst.

Art. 4 Ärztlicher Dienst und Eingliederungsmassnahmen⁹

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

¹ Für medizinische Abklärungen und arbeitsmedizinische Massnahmen zieht das Bundesgericht den vom Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) bezeichneten ärztlichen Dienst bei.¹⁰

⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 22. Juni 2012, in Kraft seit 1. Juli 2012 (AS 2012 3775).

⁸ SR 151.1

⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 21. Aug. 2008, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 4299).

¹⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

² Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsverhinderung einer angestellten Person werden die sinnvollen und zweckmässigen Möglichkeiten ausgeschöpft, um die Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (Eingliederungsmassnahmen). Geeignete Fachstellen können in die Abklärungen einbezogen werden.¹¹

³ Die angestellte Person kann verpflichtet werden, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.¹²

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.

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.

¹¹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 21. Aug. 2008, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 4299).

¹² Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

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. 9¹³ Beurteilungsstufen

(Art. 4 Abs. 3 BPG)

Die Leistungen des Personals werden mit folgenden vier Stufen beurteilt:

A+:	Sehr gut:	Übertrifft die Anforderungen deutlich;
A:	Gut:	Entspricht den Anforderungen voll und ganz;
B: ¹⁴	Genügend:	Entspricht den Anforderungen weitgehend;
C:	Ungenügend:	Entspricht den Anforderungen nicht.

4. Abschnitt: Berichterstattung

Art. 10

(Art. 5 BPG)

Der Personaldienst erfasst periodisch zuhanden der Leitungsorgane und des Parlaments die Kenndaten zur Zielerreichung des BPG 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;

¹³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 3. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Sept. 2009 (AS 2009 3961).

¹⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

d.¹⁵ bei Stellen, die im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden und der Integration von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

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.¹⁶ die Lohnklasse und den Lohn;
- h. die Vorsorgeeinrichtung und den Vorsorgeplan;
- i. allfällige Verpflichtung zu regelmässiger Wochenend-, Nacharbeit oder Piktendienst.

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.

¹⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

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 10 BPG oder der Pflicht zur Stellenausschreibung abgeschlossen werden.¹⁷

² und ³ ...¹⁸

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 unterbrochlos ein neuer Arbeitsvertrag, so finden die Schutzbestimmungen nach Artikel 336c OR¹⁹ 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.

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, so muss der Vertrag unter Vorbehalt von Artikel 13 Absatz 3 nach den Bestimmungen von Artikel 10 BPG gekündigt werden.²⁰

¹⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁸ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453). Siehe auch die UeBest. dieser Änd. am Ende dieses Textes.

¹⁹ SR 220

²⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

Art. 17a²¹ Kündigungsfristen

(Art. 12 Abs. 2 BPG)

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:

- a. in den ersten drei Monaten mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
- b. ab dem vierten Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen:

- a. zwei Monate im ersten Dienstjahr;
- b. drei Monate im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr;
- c. vier Monate ab dem zehnten Dienstjahr.

³ Der Arbeitgeber kann den Angestellten im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

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.

²¹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

Art. 18a²² Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall

(Art. 10 Abs. 3 und 12 Abs. 2 BPG)

¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit frühestens auf das Ende einer Frist von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitsverhinderung auflösen.

² Bestand schon vor Beginn der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund vor Ende der Frist nach Absatz 1 auflösen, sofern der Kündigungsgrund der angestellten Person vor der Arbeitsverhinderung bekanntgegeben wurde. Davon ausgenommen ist eine auf Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe c BPG gestützte Kündigung, sofern die mangelnde Eignung oder Tauglichkeit gesundheitlich bedingt ist.

³ Verweigert die angestellte Person ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 4 Absatz 3 oder befolgt sie die ärztlichen Anordnungen gemäss Artikel 67 Absatz 4 nicht, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Ende der Frist nach Absatz 1 kündigen, sofern ein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG besteht.

⁴ Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis von angestellten Personen, bei denen durch die Invalidenversicherung eine dauernde Teilarbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 wegen mangelnder Tauglichkeit kündigen, sofern ihnen eine zumutbare Arbeit angeboten wird. Die Kündigung kann frühestens auf den Zeitpunkt des Beginns der Auszahlung der Invalidenrente erfolgen.

Art. 19²³ Anstellung auf Amtsdauer

(Art. 14 BPG; Art. 26 BGG)

¹ Die Wiederwahl des Generalsekretärs und des Stellvertreters findet spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer statt. Das Gericht entscheidet frei über die Wiederwahl.

² Der Generalsekretär und sein Stellvertreter können das Arbeitsverhältnis ordentlich auf sechs Monate kündigen.

³ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

²² Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453). Siehe auch die UeB dieser Änd. am Ende dieses Textes.

²³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

Art. 20²⁴ Altersgrenze
(Art. 10 Abs. 3 BPG)

Im Einzelfall kann das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängert werden.

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 BPV²⁵ (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. Die Artikel 36 und 36a bleiben vorbehalten.²⁶

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

²⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 17. Jan. 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2011 639).

²⁵ SR 172.220.111.3

²⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

Art. 24a²⁷ Lohn bei verminderter Leistungsfähigkeit

(Art. 15 BPG)

¹ Ist die Leistungsfähigkeit der angestellten Person infolge gesundheitlicher Probleme vermindert, so können die Vertragsparteien in einer Vertragsänderung vereinbaren, dass:

- a. ein höherer Beschäftigungsgrad gilt, als im Arbeitsvertrag zur Erfüllung der Aufgaben verlangt wird; Lohn und Ortszuschlag bleiben unverändert;
- b. bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad ein tieferer Lohn und Ortszuschlag ausgerichtet wird, der dem Grad der Leistungsfähigkeit entspricht.

² Der Arbeitgeber überprüft die Vertragsänderung regelmässig. Sobald die angestellte Person die für die Erfüllung der Aufgaben erforderliche Leistungsfähigkeit wieder erreicht hat, ist die Vertragsänderung rückgängig zu machen.

Art. 25²⁸ Lohnentwicklung

(Art. 15 BPG)

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

² Bis zum Höchstbetrag der Lohnklasse 26 wird der Lohn jährlich wie folgt erhöht:

- a. 0,5 Prozent bei genügenden Leistungen;
- b. 2,5 Prozent bei guten Leistungen;
- c. 4 Prozent bei sehr guten Leistungen.²⁹

³ Über dem Höchstbetrag der Lohnklasse 26 wird der Lohn jährlich bis zum Höchstbetrag der Lohnklasse 29 wie folgt erhöht:

- a. 1,5 Prozent bei guten Leistungen;
- b. 3 Prozent bei sehr guten Leistungen.³⁰

⁴ Über dem Höchstbetrag der Lohnklasse 29 wird der Lohn jährlich bis zum Höchstbetrag der Lohnklasse 31 wie folgt erhöht:

- a. 1 Prozent bei guten Leistungen;
- b. 2 Prozent bei sehr guten Leistungen.³¹

⁵ Über dem Höchstbetrag der Lohnklasse 31 wird der Lohn jährlich wie folgt erhöht:

- a. 0,5 Prozent bei guten Leistungen;

²⁷ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

²⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 3. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Sept. 2009 (AS 2009 3961).

²⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Dez. 2015 (AS 2015 4105).

³⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Dez. 2015 (AS 2015 4105).

³¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Dez. 2015 (AS 2015 4105).

b. 1 Prozent bei sehr guten Leistungen.³²

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. 28³³ Ortszuschlag

(Art. 15 BPG)

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

Art. 29³⁴ Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhung

(Art. 16 BPG)

¹ Das Bundesgericht richtet den gleichen Teuerungsausgleich und die gleiche Reallohnerhöhung aus, wie sie vom Bundesrat für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung beschlossen werden.

² Ortszuschlag und Familienzulagen werden in gleichem Umfang wie für die allgemeine Bundesverwaltung angepasst.³⁵

³² Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Dez. 2015 (AS 2015 4105).

³³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 21. Aug. 2008, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS 2008 4299).

³⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 2. Juni 2008, in Kraft seit 2. Juni 2008 (AS 2008 2921).

³⁵ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

Art. 30 Vergütungen
(Art. 15 BPG)

¹ Vergütungen können ausgerichtet werden für:

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

² Die Grundsätze des EFD werden sinngemäss angewendet.³⁶

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 Wenn die Gesamtbeurteilung ungenügend ist, wird der Lohn in den Lohnklassen 29 und höher gekürzt. Die Kürzung beträgt im ersten Jahr ein Prozent und ab dem zweiten Jahr zwei Prozent.³⁷

³ Führen die Massnahmen nicht zu besseren Leistungen, wird das Arbeitsverhältnis gekündigt.³⁸

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.

³⁶ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

³⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

³⁸ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

Art. 33³⁹ Leistungsprämie in Form einer Einsatzprämie

(Art. 15 BPG)

¹ Besondere Einsätze können mit Leistungsprämien in Form von einmaligen Einsatzprämien von bis zu 6 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse abgegolten werden.

² Zur spontanen Auszeichnung besonderer Einsätze können kleinere Naturalprämien ausgerichtet werden.

³ Die Prämie kann auch an Gruppen von Angestellten ausgerichtet werden.

Art. 34⁴⁰ Leistungsprämie in Form einer Anerkennungsprämie

(Art. 15 BPG)

¹ Hat die Lohnentwicklung den Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht, so kann eine Leistungsprämie in Form einer Anerkennungsprämie ausgerichtet werden, wenn die Leistungen der Beurteilungsstufe A+ entsprechen.

² Die Anerkennungsprämie beträgt bis zu 5 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse.

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

⁴ Anerkennungsprämien können höchstens an 18 Prozent der Gerichtsschreiber sowie 18 Prozent 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. 36⁴¹ Anspruch auf Familienzulage

(Art. 31 Abs. 1 und 2 BPG)

Die Familienzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder und für erwerbsunfähige Kinder (Art. 7 des BG vom 6. Okt. 2000⁴² über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

³⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 3. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Sept. 2009 (AS 2009 3961).

⁴⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 3. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Sept. 2009 (AS 2009 3961).

⁴¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

⁴² SR 830.1

Art. 36a⁴³ Ergänzende Leistungen zur Familienzulage

Das Bundesgericht richtet betragsmässig im gleichen Umfang ergänzende Leistungen zur Familienzulage aus wie die allgemeine Bundesverwaltung.

Art. 36b⁴⁴ Zulage für Verwandtschaftsunterstützung

Der halbe Betrag der Zulage, die für jedes weitere zulagenberechtigte Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr gilt, kann ausgerichtet werden an Angestellte:

- a. deren Ehefrau, Ehemann, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner wegen schwerer Krankheit an der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd gehindert ist;
- b. die nahe Verwandte auf behördliche Anordnung unterstützen.

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

⁴³ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

⁴⁴ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

Lohn an. Den Gerichtsschreibern werden die entsprechenden Arbeitsmodelle mit zusätzlichen Ferientagen gegen Lohnreduktion angeboten.

⁴ Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit, die sich bereit erklären, Überstunden ohne Zeitkompensation zu leisten, kann die gleiche Vergütung gewährt werden wie dem Personal der allgemeinen Bundesverwaltung.⁴⁵

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 In Lausanne gelten als Feiertage Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Betttagmontag, Weihnachten und der

⁴⁵ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 23. Dez. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2009 353).

Stephanstag. Die Nachmittage von Heiligabend und Sylvester sind ebenfalls arbeitsfrei.⁴⁶

³ In Luzern gelten als Feiertage Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Leodegar, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten und der Stephanstag. Ebenfalls arbeitsfrei sind je ein halber Arbeitstag am Schmutzigen Donnerstag und Gúdismontag sowie die Nachmittage von Heiligabend und Sylvester.⁴⁷

⁴ Für Angestellte des Bundesgerichts an anderen Arbeitsorten gelten die am jeweiligen Standort massgeblichen Bundesvorschriften.⁴⁸

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.

⁴ Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit gekürzt, wenn die angestellte Person die Arbeit während eines Kalenderjahres länger aussetzt als:

- a. insgesamt 90 Tage wegen Krankheit, Unfalls oder obligatorischen Dienstes; bei der Berechnung der Kürzung werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;
- b. 30 Tage wegen unbezahlten Urlaubs.⁴⁹

⁴⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁴⁷ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁴⁸ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁴⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

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

¹ Nach Vollendung des 10. Anstellungsjahres sowie nach je fünf weiteren Anstellungsjahren kann eine Treueprämie ausgerichtet werden.⁵¹

² Die Treueprämie entspricht:

- a. nach dem 10. und dem 15. Anstellungsjahr je einem halben Monatslohn;
- b. nach dem 20. Anstellungsjahr und nach je fünf weiteren Anstellungsjahren einem Monatslohn.⁵²

³ Die Treueprämie wird grundsätzlich als Barbetrag ausgerichtet. Die Angestellten können sie im Einvernehmen mit den Vorgesetzten ausnahmsweise als bezahlten Urlaub beziehen.

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 ununterbrochenen Arbeitsverhältnisse, die in den Verwaltungseinheiten des Bundes bestanden haben. Die Lehrzeit nach dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002⁵³ wird nicht berücksichtigt.⁵⁴

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 BPG)⁵⁵

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.

⁵⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 3. Aug. 2009, in Kraft seit 1. Sept. 2009 (AS 2009 3961).

⁵¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 4105).

⁵² Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 19. Okt. 2015, in Kraft seit 1. Jan. 2016 (AS 2015 4105).

⁵³ SR 412.10

⁵⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453). Siehe auch die UeBest. dieser Änd. am Ende dieses Textes.

⁵⁵ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

² Für vorteilhafte Konditionen auf Sparkapitalien bei der Sparkasse Bundespersonal gelten die Vorschriften der zuständigen Institutionen.⁵⁶

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 4 BPG können unter Vorbehalt von Absatz 4 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet werden:⁵⁷

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

⁴ Keine Entschädigung wird ausgerichtet, wenn:⁵⁸

⁵⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁵⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁵⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

- a. eine Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG erfolgt;
- b.⁵⁹ ...
- c. das Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden (Art. 18) aufgelöst wird.

⁵ Wird die Person innert eines Jahres 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.⁶⁰

Art. 51 Höhe der Entschädigungen
(Art. 19 Abs. 5 BPG)⁶¹

¹ Die Entschädigung nach Artikel 50 Absätze 1, 2 und 3 entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn.⁶²

2 ...⁶³

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.

10a. Abschnitt:⁶⁴ Berufliche Vorsorge

Art. 52a Versicherbarer Lohn
(Art. 32g Abs. 5 BPG)

¹ Bei PUBLICA versichert werden im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen der Lohn sowie die Lohnbestandteile nach Anhang 2 der BPV⁶⁵.

⁵⁹ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2453).

⁶⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2453).

⁶¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2453).

⁶² Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2453).

⁶³ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS **2013** 2453).

⁶⁴ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 21. Aug. 2008, in Kraft seit 1. Juli 2008 (AS **2008** 4299).

⁶⁵ SR **172.220.111.3**

² Wird einer angestellten Person nach Artikel 26 Absatz 2 keine Teuerungszulage ausgerichtet oder wird ihr Lohn nach Artikel 67 Absatz 2 oder 3 herabgesetzt, so bleibt der bisherige versicherbare Lohn bis zu dem Zeitpunkt unverändert, in dem die Teuerungszulage wieder ausgerichtet wird oder der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall erlischt.

³ ...⁶⁶

⁴ Im Fall von Massnahmen bei Umstrukturierungen nach Artikel 77 bestimmt sich der versicherbare Lohn nach dem Sozialplan. V des BGerV des BGer vom

Art. 52b Meldung

Der versicherbare Lohn wird PUBLICA vom Personaldienst des Bundesgerichts als massgebender Lohn gemeldet.

Art. 52c Beteiligung am Einkauf

(Art. 32 Bst. a BPG)

Der Arbeitgeber kann sich zulasten der Personalkredite am reglementarischen Einkauf beteiligen, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz gemessen an der Funktion und der Qualifikation der anzustellenden Person als unangemessen gering erscheint.

Art. 52d Versicherungsschutz während des Urlaubs

(Art. 17 und 31 Abs. 5 BPG)

¹ Während eines unbezahlten oder teilweise bezahlten Urlaubs bleibt der Versicherungsschutz während mindestens zwei Monaten unverändert.

² Wird ein unbezahlter oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als zwei Monaten gewährt, so vereinbart der Arbeitgeber mit der angestellten Person vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem dritten Urlaubsmonat weiterbestehen sollen.

³ Werden ab dem dritten Urlaubsmonat die Arbeitgeberbeiträge oder die Risikoprämie nicht mehr übernommen, so meldet der Arbeitgeber den Urlaub PUBLICA. Die angestellte Person kann den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem sie nebst den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie bezahlt, oder die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken.

⁴ Die während des Urlaubs von der angestellten Person geschuldeten Beiträge werden ihr nach der Wiederaufnahme der Arbeit vom Lohn abgezogen.

⁶⁶ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, mit Wirkung seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

Art. 52^{bis67} Weiterführung der Vorsorge nach Lohnreduktion

¹ Wird der versicherbare Lohn einer angestellten Person nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, so kann auf ihr Verlangen die Vorsorge für den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten werden (Art. 33a des BG vom 25. Juni 1982⁶⁸ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge; BVG), indem sie neben den eigenen Sparbeiträgen auch die Sparbeiträge des Arbeitgebers und die Risikoprämie auf dem der Lohnreduktion entsprechenden Anteil des bisherigen versicherten Verdienstes bezahlt.

² Bei generellen Lohnanpassungen, namentlich bei Realloohnerhöhungen und generellen Einreihungskorrekturen, verändern sich die bezahlten Beiträge auf dem der Lohnreduktion entsprechenden Anteil nicht.

³ Wird der Lohn im Interesse des Arbeitgebers reduziert, so kann dieser sich zulasten der Personalkredite bis höchstens zur Hälfte an den Sparbeiträgen und an der Risikoprämie für die Weiterführung der Vorsorge beteiligen. Die Kostenbeteiligung kann befristet werden.

Art. 52^{ter69} Weiterführung der Vorsorge nach Vollendung des 65. Altersjahres

Vereinbaren der Arbeitgeber und die angestellte Person eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus, so kann auf Verlangen der angestellten Person ihre Altersvorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden (Art. 33b BVG⁷⁰). In diesem Fall finanziert der Arbeitgeber die Sparbeiträge des Arbeitgebers.

Art. 52e Berufsinvalidität

(Art. 32j Abs. 2 BPG)

¹ Die zuständige Stelle beantragt bei PUBLICA die Ausrichtung einer Berufsinvalidenleistung für angestellte Personen, wenn:⁷¹

- a. sie das 50. Altersjahr vollendet haben;
- b. der ärztliche Dienst auf Antrag des Arbeitgebers feststellt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch teilweise fähig sind, ihre bisherige oder eine andere zumutbare Beschäftigung auszuüben;
- c. ein rechtskräftiger Entscheid der zuständigen IV-Stelle vorliegt, wonach kein Anspruch oder nur ein Teilanspruch auf eine Rente besteht; und

⁶⁷ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 17. Jan. 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2011 639).

⁶⁸ SR 831.40

⁶⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 17. Jan. 2011, in Kraft seit 1. Jan. 2011 (AS 2011 639).

⁷⁰ SR 831.40

⁷¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

- d. Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 4 Absatz 2 ohne ihr Verschulden erfolglos geblieben sind.

² Die Einzelheiten des Anspruchs auf die Berufsinvalidenleistung sowie deren Art und Höhe werden im Vorsorgereglement für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks des Bundes (VRAB) geregelt.

Art. 52f Überbrückungsrente
(Art. 32k Abs. 2 BPG)

¹ Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VRAB, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung richtet sich nach Anhang 1 der BPV⁷².

² Kein Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar vor dem Altersrücktritt weniger als fünf Jahre gedauert hat.

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

⁷² SR 172.220.111.3

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 bleiben Artikel 150–156 in Verbindung mit Artikel 162 Absatz 1 Buchstabe c des Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002^{73, 74}.

⁷³ SR 171.10

⁷⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

Art. 59⁷⁵**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 Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968⁷⁶.

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 Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren vom 20. Dezember 1968⁷⁷.

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.

⁷⁵ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁷⁶ SR 172.021

⁷⁷ SR 172.021

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

- a. Verwarnung;
- b.⁷⁸ ...
- 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.⁷⁹ Änderung der Arbeitszeit.

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 1958⁸⁰.

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 1958⁸¹ zum Verantwortlichkeitsgesetz.

⁷⁸ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁷⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

⁸⁰ SR 170.32

⁸¹ 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.

Art. 66a⁸² Freistellung nach Kündigung

(Art. 25 BPG)

¹ Wird das Arbeitsverhältnis durch die zuständige Stelle gekündigt, so kann diese die angestellte Person von der Arbeit freistellen, sofern das notwendige Vertrauen nicht mehr vorhanden ist.

² Die angestellte Person muss ein bei anderen Arbeit- oder Auftraggebern erzieltes Ersatzeinkommen melden. Dieses Einkommen wird vom Lohn abgezogen.

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 (PUBLICA), 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 Arbeiten die Angestellten nach Beginn der Arbeitsverhinderung zwischenzeitlich wieder, so verlängern sich die Fristen nach den Absätzen 1–3 um die Anzahl der

⁸² Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

Tage, an denen die ganze tägliche Sollarbeitszeit geleistet und die Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb erfüllt werden.⁸³

⁶ Wird einer angestellten Person nach Artikel 18a Absatz 4 gekündigt, so besteht die Lohnfortzahlungspflicht nach den Absätzen 1 und 2 solange weiter, wie sie nach dem gekündigten Arbeitsverhältnis gedauert hätte. Der Lohn nach dem neuen Arbeitsverhältnis und die finanziellen Leistungen der Invalidenversicherung sowie von PUBLICA werden dabei angerechnet.⁸⁴

⁷ Nach Ablauf der Fristen nach den Absätzen 1–3 besteht unabhängig vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch mehr auf Lohn.⁸⁵

⁸ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung nach den Absätzen 1 und 2 spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.⁸⁶

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 Berufsunfalls 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.

⁴ Der Lohnanspruch kann gekürzt oder in schweren Fällen entzogen werden, wenn die angestellte Person ohne triftigen Grund ihre Mitwirkung an den Eingliederungsmassnahmen nach Artikel 4 verweigert.⁸⁷

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.

⁸³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453). Siehe auch die UeBest. dieser Änd. am Ende dieses Textes.

⁸⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁸⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁸⁶ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁸⁷ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

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 wegen Mutterschaft werden der Angestellten während vier Monaten der volle Lohn und die Sozialzulagen ausgerichtet.⁸⁸

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. 71a⁸⁹ Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption

¹ Die Eltern haben ab der Geburt ihres Kindes oder nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent, sofern keine organisatorischen Änderungen nötig sind. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

⁸⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁸⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

² Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder der Adoption geltend zu machen.

³ Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf der zwölfmonatigen Frist gemäss Absatz 2 und gilt unbefristet.

Art. 72 Lohnfortzahlung bei Adoption

(Art. 17 Abs. 4 BPG)⁹⁰

¹ Bei Arbeitsaussetzung wegen Aufnahme von Kleinkindern zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird der Lohn während zweier Monate ausgerichtet.⁹¹

² Arbeiten beide Adoptiveltern beim Bund, so besteht der Anspruch nur für einen Elternteil. Sie können die zweimonatige Arbeitsaussetzung nach eigenem Ermessen aufteilen.⁹²

³ Kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.⁹³

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 In gleichem Masse wird die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung nach Artikel 36b ausgerichtet.⁹⁴

Art. 74 Leistungen bei Berufsunfall

(Art. 29 Abs. 1 BPG)

Die Leistungen bei Berufsunfall richten sich sinngemäss nach Artikel 63 BPV⁹⁵.

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.

⁹⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹² Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2008, in Kraft seit 1. Jan. 2009 (AS 2008 5957).

⁹⁵ SR 172.220.111.3

Art. 76 Verjährung

(Art. 34 BPG)

Die Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richten sich nach den Artikeln 127 und 128 OR⁹⁶.

14. Abschnitt: Umstrukturierungen⁹⁷**Art. 77** Massnahmen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen⁹⁸(Art. 10, 19 und 31 BPG)⁹⁹

¹ Umstrukturierungen und Reorganisationen werden sozialverträglich umgesetzt.¹⁰⁰

² Folgende Massnahmen haben gegenüber der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Vorrang:

- a.¹⁰¹ die Weiterbeschäftigung der Angestellten an einer zumutbaren anderen Stelle;
- b.¹⁰² ...
- c. die Umschulung und die berufliche Weiterbildung;
- d. die vorzeitige Pensionierung.

³ Angestellte, die voraussichtlich nicht mehr in der Verwaltungseinheit weiterbeschäftigt werden können, müssen spätestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung darüber informiert werden.¹⁰³

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.¹⁰⁴

⁹⁶ SR 220

⁹⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

⁹⁹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰² Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰³ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

¹⁰⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Mai 2004, in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 2995).

Art. 78 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung im Rahmen von Umstrukturierungen und Reorganisationen¹⁰⁵
(Art. 31 Abs. 5 BPG)¹⁰⁶

¹ Im Rahmen von Umstrukturierungen und Reorganisationen können Angestellte frühestens ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorzeitig pensioniert werden, sofern diese nicht eine zumutbare andere Stelle abgelehnt haben.¹⁰⁷

- 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 Ist die angestellte Person im Zeitpunkt ihrer vorzeitigen Pensionierung 55–62 Jahre alt, so erhält sie die Altersrente, die ihr im Falle einer Pensionierung bei Vollendung des 63. Altersjahres zustünde, sowie eine vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.¹⁰⁸

^{2bis} Ist die angestellte Person in diesem Zeitpunkt mindestens 63 Jahre alt, so erhält sie neben ihrer reglementarischen Altersrente die vom Arbeitgeber vollständig finanzierte Überbrückungsrente.¹⁰⁹

³ Das Gericht erstattet der PUBLICA den nicht finanzierten Teil der Leistungen nach den Absätzen 2 und 2^{bis} im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens der Angestellten zurück.¹¹⁰

⁴ In Härtefällen können weitere Leistungen erbracht werden.

Art. 78a¹¹¹ Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(Art. 19 Abs. 3 und 31 Abs. 5 BPG)

Der Arbeitgeber kann der angestellten Person, die das 60. Altersjahr vollendet hat, die Leistungen nach Artikel 78 auch dann erbringen, wenn:

- a. das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wird; und
- b. kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absatz 3 oder 4 BPG vorliegt.

¹⁰⁵ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰⁷ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹⁰⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

¹⁰⁹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

¹¹⁰ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

¹¹¹ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).

15. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 79¹¹² 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.

Art. 80a¹¹³ Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz

¹ Die Schlichtungskommission gemäss dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995¹¹⁴ besteht aus vier Mitgliedern. Sie zählt gleich viele Frauen wie Männer.

² Der Arbeitgeber wird durch zwei wissenschaftliche Mitarbeiter des Generalsekretariates unterschiedlichen Geschlechts vertreten. Die Personaldelegation bezeichnet zwei Mitglieder, davon mindestens eines aus ihrer Mitte und mindestens einen Gerichtsschreiber. Der Vorsitz wird vom Personalchef ausgeübt.

¹¹² Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 24. Mai 2004, in Kraft seit 1. Juli 2004 (AS 2004 2995).

¹¹³ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹¹⁴ SR 151.1

³ Für das Verfahren sind die Bestimmungen der Verordnung vom 10. Dezember 2004¹¹⁵ über die Schlichtungskommission Gleichstellungsgesetz sinngemäss anwendbar.

15a. Abschnitt:¹¹⁶ Datenschutz

Art. 80b Schutz von Personendaten

(Art. 27, 27a, 27b, 27c BPG)

Für die Bearbeitung der Personendaten von Bewerbern, Angestellten und ehemaligen Angestellten des Bundesgerichts sind unter Vorbehalt der abweichenden Vorschriften dieses Abschnitts die Bestimmungen der Verordnung vom 26. Oktober 2011¹¹⁷ über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals sinngemäss anwendbar.

Art. 80c Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung

¹ Die Personaldossiers werden nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom zuständigen Dienst zehn Jahre aufbewahrt. Anschliessend werden die Personaldossiers im Bundesgericht archiviert, soweit sie gemäss Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung des Bundesgerichts vom 27. September 1999¹¹⁸ zum Archivierungsgesetz archivierungswürdig sind. Die übrigen Bestandteile werden vernichtet.

² Während der Anstellung werden Leistungsbeurteilungen und gestützt darauf gefällte Entscheide sowie die Ergebnisse von Persönlichkeitstests und Potenzialbeurteilungen zehn Jahre aufbewahrt. Anschliessend werden sie vernichtet. Sie können ausnahmsweise länger aufbewahrt werden, solange Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dies rechtfertigen.

Art. 80d Benutzung der elektronischen Infrastruktur

(Art. 25b Abs. 2 BGG¹¹⁹)

Für die Benutzung der elektronischen Infrastruktur sind die Bestimmungen der Verordnung vom 22. Februar 2012¹²⁰ über die Bearbeitung von Personendaten, die bei der Nutzung der elektronischen Infrastruktur des Bundes anfallen, sinngemäss anwendbar.

Art. 80e Datenschutzbeauftragter

(Art. 11a DSG und Art. 23 VDStG)

¹ Der Datenschutzbeauftragte des Bundesgerichts ist:

¹¹⁵ SR 172.327.1

¹¹⁶ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 17. Aug. 2012, in Kraft seit 17. Aug. 2012 (AS 2012 5413).

¹¹⁷ SR 172.220.111.4

¹¹⁸ SR 152.21

¹¹⁹ Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005 (SR 173.110)

¹²⁰ SR 172.010.442

a. Datenschutzverantwortlicher im Sinne von Artikel 11a Absatz 5 Buchstabe e des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992¹²¹ über den Datenschutz (DSG) sowie Artikel 12a und 12b der Verordnung vom 14. Juni 1993¹²² zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG);

b. Datenschutzberater im Sinne von Artikel 23 VDSG.

² Er übt seine Funktion fachlich unabhängig aus.

³ Die Angestellten des Bundesgerichts können den Datenschutzbeauftragten des Bundesgerichts jederzeit um Beratung ersuchen.

16. Abschnitt: ...

Art. 81¹²³

17. Abschnitt: Kompetenzordnung

Art. 82¹²⁴ Gesamtgericht

Das Gesamtgericht ist zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Generalsekretärs und seines Stellvertreters.

Art. 83¹²⁵

Art. 84 Verwaltungskommission

¹ Die Verwaltungskommission ist zuständig zur Behandlung der Personalangelegenheiten der Gerichtsschreiber und der dem Generalsekretär direkt unterstellten wissenschaftlichen Mitarbeiter.¹²⁶ 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);

¹²¹ SR 235.1

¹²² SR 235.11

¹²³ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, mit Wirkung seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹²⁴ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹²⁵ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹²⁶ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

- 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 Disziplinar massnahmen (Art. 60, 61 und 62);
- k. die Überweisung der Akten an die Bundesanwaltschaft (Art. 65).

² Die Verwaltungskommission kann Zuständigkeiten an den Generalsekretär delegieren.

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.¹²⁷ ...
- c.¹²⁸ jeder Abteilung für die Anstellung und die Zuteilung ihrer Gerichtsschreiber;
- d. den Abteilungspräsidenten für ihre Mitarbeiter;
- e.¹²⁹ ...
- f. den Leitern der Dienste für ihre Mitarbeiter.

² ...¹³⁰

Art. 87 Ausführungsvorschriften

¹ Die Verwaltungskommission erlässt die Richtlinien betreffend Anstellungsvoraussetzungen, Anfangslohn und Laufbahn der Gerichtsschreiber (Art. 21 und 23).¹³¹

¹²⁷ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹²⁸ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹²⁹ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹³⁰ Aufgehoben durch Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

¹³¹ Fassung gemäss Ziff. I der V des BGer vom 20. Nov. 2006, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 5627).

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

...¹³²

Art. 89 Überführungs- und Übergangsbestimmungen

¹ Die bisherigen Dienstverhältnisse werden sinngemäss nach der Überführungsverordnung BtG-BPG vom 3. Juli 2001¹³³ 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.

¹³² Die Änd. können unter AS 2001 3258 konsultiert werden.

¹³³ [AS 2001 1846. AS 2007 4477 Ziff. 1 7]

Art. 89a¹³⁴ Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 24. Juni 2013

¹ Die gemäss Artikel 15 Absatz 2 auf fünf Jahre geschlossenen Arbeitsverträge der Gerichtsschreiber dauern ab Inkrafttreten der Änderung vom 24. Juni 2013 höchstens noch ein Jahr. Gerichtsschreiber, die keinen unbefristeten Vertrag erhalten, können verlangen, dass der bisherige fünfjährige Arbeitsvertrag vollständig zu Ende geführt wird.

² Für die Berechnung der Treueprämie nach Artikel 46 Absatz 5 werden die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 24. Juni 2013 anerkannten Anstellungsjahre nach bisherigem Recht angerechnet.

³ Bei Aus- und Wiedereintritten der angestellten Person bei Verwaltungseinheiten nach Artikel 2 BPG nach dem Inkrafttreten der Änderung vom 24. Juni 2013 werden die bisherigen Anstellungsjahre für die Berechnung der Treueprämie nicht mehr angerechnet.

⁴ War die angestellte Person vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 24. Juni 2013 wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert, so wird die Dauer der Arbeitsverhinderung an die Frist von zwei Jahren nach Artikel 18a angerechnet.

⁵ Erreicht die angestellte Person die Dreimonatsfrist der mindestens hälftigen Wiederaufnahme der Arbeit nach Artikel 67 Absatz 5 des bisherigen Rechts erst nach Inkrafttreten der Änderung vom 24. Juni 2013, so wird die Arbeitsverhinderung nicht unterbrochen.

Art. 89b¹³⁵ Übergangsbestimmung zur Änderung vom 29. Juni 2015

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente von Angestellten, die beim Inkrafttreten der Änderung vom 29. Juni 2015 das 59. Altersjahr vollendet haben und bis spätestens am 31. Juli 2017 vorzeitig pensioniert werden, richtet sich nach bisherigem Recht.

Art. 90 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

¹³⁴ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 24. Juni 2013, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2013 2453).

¹³⁵ Eingefügt durch Ziff. I der V des BGer vom 29. Juni 2015, in Kraft seit 1. Aug. 2015 (AS 2015 2339).