

Personalverordnung des Bundesgerichts (PVBGer)

Änderung vom 20. November 2006

*Das Schweizerische Bundesgericht
verordnet:*

I

Die Personalverordnung des Bundesgerichts vom 27. August 2001¹ wird wie folgt geändert:

Art. 1 Abs. 1

¹ Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse des Personals² des Bundesgerichts. Sie wird durch Weisungen und Richtlinien ergänzt.

Art. 9 Beurteilungsstufen
(Art. 4 Abs. 3 BPG)

Die Leistungen des Personals werden mit folgenden fünf Stufen beurteilt:

A++:	Hervorragend:	Übertrifft die Anforderungen in hohem Masse;
A+:	Sehr gut:	Übertrifft die Anforderungen deutlich;
A:	Gut:	Entspricht den Anforderungen voll und ganz;
B:	Genügend:	Entspricht den Anforderungen;
C:	Ungenügend:	Entspricht den Anforderungen nicht.

Art. 25 Lohnentwicklung
(Art. 15 BPG)

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

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

- a. ein halbes Prozent bei genügenden Leistungen;
- b. drei Prozent bei guten Leistungen;
- c. vier Prozent bei sehr guten Leistungen;
- d. sechs Prozent bei hervorragenden Leistungen.

¹ SR 172.220.114

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

- ³ Über dem Maximum der Lohnklasse 26 wird der Lohn jährlich bis zum Maximalbetrag der Lohnklasse 29 wie folgt erhöht:
- zweieinhalb Prozent bei guten Leistungen;
 - drei Prozent bei sehr guten Leistungen;
 - vier Prozent bei hervorragenden Leistungen.
- ⁴ Über dem Maximum der Lohnklasse 29 wird der Lohn jährlich bis zum Maximalbetrag der Lohnklasse 31 wie folgt erhöht:
- eineinhalb Prozent bei guten Leistungen;
 - zwei Prozent bei sehr guten Leistungen;
 - drei Prozent bei hervorragenden Leistungen.
- ⁵ Über dem Maximum der Lohnklasse 31 wird der Lohn jährlich wie folgt erhöht:
- ein Prozent bei guten Leistungen;
 - zwei Prozent bei sehr guten Leistungen;
 - drei Prozent bei hervorragenden Leistungen.
- ⁶ Reichen die bewilligten Mittel nicht aus, so werden die vorgesehenen Lohnerhöhungen entsprechend gekürzt.

Art. 30 Abs. 2

- ² Die Grundsätze des EFD werden sinngemäss angewendet.

Art. 31 Abs. 2 und 3

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

Art. 33 Abs. 2–4

- ² Zur spontanen Auszeichnung besonderer Einsätze können kleinere Naturalprämien ausgerichtet werden.
- ³ Die Einsatzprämie kann auch an Gruppen von Angestellten ausgerichtet werden.
- ⁴ Die Grundsätze des EFD werden sinngemäss angewendet.

Art. 34 Abs. 1

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

Art. 40 Abs. 2–4

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

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 Güdismontag sowie die Nachmittage von Heiligabend und Sylvester.

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

Art. 58 Abs. 4

⁴ Vorbehalten bleiben Artikel 150–156 in Verbindung mit Artikel 162 Absatz 1 Buchstabe c des Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002³.

*Art. 59**Aufgehoben**Art. 62 Abs. 3 Bst. c*

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

- c. Änderung der Arbeitszeit.

Art. 80a Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz

¹ Die Schlichtungskommission gemäss dem Bundesgesetz vom 24. März 1995⁴ über die Gleichstellung von Mann und Frau 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.

³ Für das Verfahren sind die Bestimmungen der Verordnung vom 10. Dezember 2004⁵ über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz sinngemäss anwendbar.

³ SR 171.10

⁴ SR 151.1

⁵ SR 172.327.1

Art. 82 Gesamtgericht

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

Art. 83

Aufgehoben

Art. 84 Abs. 1 erster Satz

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

Art. 86 Abs. 1 Bst. b, c, e und Abs. 2

b. *Aufgehoben*

c. jeder Abteilung für die Anstellung und die Zuteilung ihrer Gerichtsschreiber;

e. *Aufgehoben*

² *Aufgehoben*

Art. 87 Abs. 1

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

II

Die Personalverordnung vom 23. Oktober 2001⁶ des Eidgenössischen Versicherungsgerichts wird aufgehoben.

III

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

20. November 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Giusep Nay

Der Generalsekretär: Paul Tschümperlin

⁶ AS 2001 3287