

Nr. 820a

Personalreglement für das Luzerner Kantonsspital

vom 20. November 2007* (Stand 1. Januar 2014)

Der Spitalrat des Luzerner Kantonsspitals,

gestützt auf § 16 Absatz 2g des Spitalgesetzes vom 11. September 2006¹,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmung

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten des Luzerner Kantonsspitals und wird gestützt auf § 30 Absatz 1, 2 und 3 des Spitalgesetzes vom 11. September 2006² durch den Spitalrat erlassen.

² Insoweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, ist das Personalrecht des Kantons Luzern anzuwenden. Ausgenommen von der Anwendung sind die §§ 3, 42, 43 und 69 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001³.

II. Personalpolitik

§ 2 *Grundsätze der Personalpolitik*

¹ Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag des Luzerner Kantonsspitals, an den hohen Anforderungen an Qualität und Wirtschaftlichkeit sowie an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und am Arbeitsmarkt.

* G 2007 574

¹ SRL Nr. 800a

² SRL Nr. 800a

³ SRL Nr. 51. Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

²Die folgenden Grundsätze der Personalpolitik sind massgebend für die Gestaltung der Führung und der Zusammenarbeit im Luzerner Kantonsspital (LUKS):

- a. Die Überzeugung des LUKS ist: Es sind die Menschen, die mit ihren Leistungen das Luzerner Kantonsspital und seinen Erfolg ausmachen.
- b. Die Mitarbeitenden des LUKS sind eigenverantwortliche Persönlichkeiten, die selbstständig mitdenken, im Sinne des Luzerner Kantonsspitals handeln und eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen. Sie sind gesprächsbereit, konfliktfähig und offen für Neues. Sie nutzen den ihnen zur Verfügung gestellten Freiraum und nehmen ihre Verantwortung wahr.
- c. Das LUK ist ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber, der den Mitarbeitenden herausfordernde Arbeit zu attraktiven Anstellungsbedingungen bietet. So können kompetente Mitarbeitende gewonnen und erhalten werden.
- d. Das LUKS pflegt einen kooperativen Führungsstil. Die Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und Loyalität.
- e. Die offene, konstruktive Dialog- und Feedbackkultur trägt zum guten Arbeitsklima bei. Es wird direkt und stufengerecht informiert.
- f. Damit das Potenzial der Mitarbeitenden genutzt und entwickelt werden kann, werden diese entsprechend ihren Fähigkeiten und Eignungen eingesetzt und gefördert. Bei Vorgesetzten legt das LUKS besonderen Wert auf die kontinuierliche Entwicklung der Management- und Führungskompetenzen.
- g. Bei den Mitarbeitenden wird Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft vorausgesetzt, und sie werden darin unterstützt.
- h. Das LUKS investiert in die Berufsbildung und die Ausbildung von Fachpersonal im Sinne eines Beitrags zur Sicherung des Berufsnachwuchses.
- i. Erfahrenen älteren Mitarbeitenden in der letzten Berufsphase werden ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Arbeitsbedingungen geboten. Dabei sind die Interessen der Mitarbeitenden und die Bedürfnisse des LUKS zu berücksichtigen.
- j. Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden wird gewahrt und ihre Gesundheit geschützt. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden trägt das LUKS Verantwortung für ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Freizeit.
- k. Das LUKS unterstützt die Eingliederung von Mitarbeitenden mit reduzierter Leistungsfähigkeit.
- l. Das LUKS sorgt dafür, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen für die berufliche Entwicklung haben. Auf Mitarbeitende, die Familienpflichten wahrnehmen, wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht genommen.
- m. Mitarbeitenden, die das LUKS verlassen, wird dieselbe Wertschätzung entgegengebracht, die sie bis dahin erfahren haben.
- n. Das LUKS pflegt mit dem Personal ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis.

Die Umsetzung dieser Grundsätze ist Aufgabe aller Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Der Spitalrat, der Direktor oder die Direktorin und die Geschäftsleitung überwachen die Einhaltung mit geeigneten Instrumenten.

III. Arbeitsverhältnis

§ 3 *Art und Begründung*

¹ Die Anstellungen können durch Wahl oder, wenn betriebliche Gründe individuelle Abmachungen nahelegen, durch öffentlich-rechtlichen Vertrag erfolgen.

² In besonderen Fällen kann das Luzerner Kantonsspital anstelle des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses zivilrechtliche Arbeitsverträge abschliessen für:

- a. Zusatzanstellungen sowie fremdfinanzierte Stellen,
- b. Aushilfen,
- c. befristete Anstellungen,
- d. Praktika mit Ausbildungsvereinbarungen,
- e. Belegärztinnen und -ärzte sowie Médecins adjoints.

IV. Rechte

§ 4 *Dienstaltersgeschenk*

¹ Die Angestellten erhalten nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Arbeitstage, nach 20, 25 und 35 Dienstjahren 10 Arbeitstage sowie nach 30 und 40 Dienstjahren 20 Arbeitstage besoldeten Urlaub. In Ausnahmefällen kann das Dienstaltersgeschenk im gegenseitigen Einvernehmen in Form von Geld ausgerichtet werden.

² Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

³ Bei Teilzeitbeschäftigung, Beendigung oder Nichterneuerung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit und beim Altersrücktritt besteht ein anteilmässiger Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

§ 4a⁴ *Ruhezeit*

¹ Den Angestellten ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

⁴ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Juli 2013 (G 2012 312).

§ 4b⁵ *Nachtarbeit*

¹ Die Angestellten dürfen während maximal sieben aufeinanderfolgenden Nächten für Nachtarbeit eingesetzt werden. Ein Einsatz, der Nachtarbeit umfasst, darf mit Einschluss der Pausen den Zeitraum von 13 Stunden nicht überschreiten.

² Die Ruhezeit nach geleisteter Nachtarbeit beträgt 11 Stunden. Im Anschluss an zwei bis fünf Tage Nachtarbeit ist den Angestellten eine ununterbrochene Ruhezeit von 48 Stunden und nach sechs bis sieben Tagen Nachtarbeit eine Ruhezeit von 83 Stunden zu gewähren.

§ 4c⁶ *Pikettdienst am Arbeitsplatz*

Pikettdienst am Arbeitsplatz, der wegen der kurzen Interventionszeit am Arbeitsplatz geleistet wird, wird pro Stunde mit 20 Franken vergütet. Dieser Piketteinsatz wird von der zuständigen vorgesetzten Stelle angeordnet. Bei Bedarf ist den Angestellten ein Zimmer zur Verfügung zu stellen. Vor und im Anschluss an diesen Pikettdienst muss den Angestellten eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

§ 4d⁷ *Ferienanspruch und Ferienbezug*

¹ Die Angestellten haben jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

Massgebendes Alter:	Ferienanspruch:
bis 20	29 Arbeitstage
ab 21	24 Arbeitstage
ab 50	29 Arbeitstage
ab 60	34 Arbeitstage

² Die Ferien müssen grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr bezogen werden. Die Vorgesetzten können der oder dem Angestellten die Übertragung eines Restanspruchs bis Ende Juni des folgenden Jahres aus besonderen Gründen bewilligen.

³ Im Weiteren gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu den Ferien.

§ 4e⁸ *Arbeitsfreie Tage*

Arbeitsfrei sind

- Sonntage,
- Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten, Stephanstag.

⁵ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Juli 2013 (G 2012 312).

⁶ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

⁷ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

⁸ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

§ 4f⁹ *Bezug eines unbesoldeten Urlaubs*

Ein unbesoldeter Urlaub ist grundsätzlich nur für die (Mindest-)Dauer einer Wochenfrist von sieben Kalendertagen zu beziehen. Liegt der tageweise Bezug im beidseitigen Interesse und stehen keine betrieblichen Gründe dagegen, kann ausnahmsweise unbesoldeter Urlaub von einzelnen Tagen von der vorgesetzten Stelle beantragt werden.

§ 4g¹⁰ *Arbeitszeitsaldo*

¹ Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo errechnet sich aus der Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten und der täglichen Soll-Arbeitszeit.

² Der positive Arbeitszeitsaldo darf Ende Jahr 100 Stunden bei einem Vollzeitpensum nicht überschreiten. Ein höherer Saldo ist weder vom Dezember auf den Januar übertragbar noch wird er ausbezahlt. In begründeten Fällen kann die Direktion Ausnahmen bewilligen.¹¹

³ Der negative Arbeitszeitsaldo darf Ende Jahr 50 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Fällen kann die Direktion Ausnahmen oder im Einvernehmen mit den Angestellten unbesoldeten Urlaub bewilligen.

§ 4h¹² *Überstunden*

¹ Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, die bei der Arbeit nach Dienstplan oder Schichtplan auf Anordnung durch die vorgesetzte Person, oder mit nachträglicher Bewilligung innert nützlicher Frist, über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus geleistet wird. Die oder der Angestellte ist verpflichtet, in besonderen Fällen Überstunden in zumutbarem Ausmass zu leisten.

² Überstunden sind durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald das betrieblich möglich ist. In begründeten Fällen ist auch eine Auszahlung mit Zuschlag von 25 Prozent möglich.¹³

³ Der Anspruch auf Ausgleich oder Auszahlung muss spätestens ein Jahr nach der Leistung der Überstunden geltend gemacht werden.

§ 5 *Personalhilfsfonds*

¹ Das Luzerner Kantonsspital führt einen Personalhilfsfonds.

² Aus dem Fonds können bei sozialer Not, in Härtefällen, als Prozesshilfe oder zur Deckung schwerwiegender materieller Schäden, die den Angestellten erwachsen, finanzielle Leistungen gewährt werden.

⁹ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹⁰ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹¹ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

¹² Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹³ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

³ Der Direktor oder die Direktorin kann finanzielle Leistungen für nicht gedeckte Kosten aus Polizei- und Strafverfahren, die Mitarbeitenden aus beruflicher Tätigkeit erwachsen, ausserhalb des Personalfonds gewähren.

§ 6 *Führung des Personalfonds*

¹ Die Sozialversicherungsprämien werden jeweils von der Besoldung abgezogen. Soweit sie zufolge Leistungen Dritter bei Arbeitsverhinderung den Sozialversicherungen nicht geschuldet sind, werden sie teilweise für Massnahmen zugunsten des Personals verwendet und teilweise dem Personalfonds zugewiesen. Der Spitalrat bestimmt jährlich die Anteile.

² Der Direktor oder die Direktorin wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission. Diese besteht aus je einer Vertretung der HR-Abteilung¹⁴ und der Personalkommission sowie einer Vertretung des zuständigen Bereiches.

³ Die Fonds-Kommission begutachtet die Hilfsgesuche und stellt Antrag. Über Gesuche um Leistungen bis 10000 Franken entscheidet die HR-Abteilung, bis 50000 Franken der Direktor oder die Direktorin und über höhere Leistungen der Spitalrat. Die Entscheide werden von der HR-Abteilung vollzogen.

§ 7 *Leistungen des Personalfonds*

¹ Unter den Voraussetzungen gemäss § 5 können den Angestellten oder den Bezügerinnen und Bezügerern einer Alters- oder Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung zinslose Darlehen gewährt oder Geldleistungen ausgerichtet werden. Die Kombination beider Leistungsarten ist möglich.

² Art und Höhe der Leistungen richten sich insbesondere nach dem Grund des Gesuchs, nach der wirtschaftlichen Lage des Gesuchstellers oder der Gesuchstellerin, nach den persönlichen Umständen, nach der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach den zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten.

V. Verschiedene Bestimmungen

§ 8 *Personalkommission und Personalorganisationen*

¹ Das Mitspracherecht der Angestellten in Personalangelegenheiten ist mittels Personalkommission, deren Mitglieder Mitarbeitende des Luzerner Kantonsspitals sind, gewährleistet.

¹⁴ Gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10), wurde in den §§ 6, 11 und 12 die Bezeichnung «Personaldienst» durch «HR-Abteilung» ersetzt.

²Die Zusammenarbeit mit den Personalorganisationen ist gemäss § 61 des Personalgesetzes geregelt.

§ 9 *Schlichtungsstelle*

Die Bestimmungen des Personalgesetzes über die Schlichtungsstelle sind für die Angestellten des Luzerner Kantonsspitals sinngemäss anwendbar.

§ 10 *Besondere Versicherung für leitende Angestellte*

Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

§ 10a¹⁵ *Lohnfortzahlung bei Krankheit*

Die Direktorin oder der Direktor des Luzerner Kantonsspitals kann für die Lohnfortzahlung bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

§ 10b¹⁶ *Besondere Bestimmungen zum Besoldungssystem*

Die Löhne innerhalb einer Lohnklasse werden im Rahmen der verfügbaren Mittel in einem Lohnband leistungs- und erfahrungsabhängig gestreut. Der Spitalrat kann die Steigerung des Lohnbandes bis maximal 28,75 Prozent festlegen. Diese ist abhängig von der Zunahme der nutzbaren Erfahrung. Es bestehen 25 degressiv zunehmende Erfahrungsstufen.

§ 10c¹⁷ *Leistungsklasse*

Auf der Basis der individuellen Leistungsbeurteilung ist die Beförderung in eine Leistungsklasse möglich, welche eine Lohnklasse höher ist als die zugeordnete Lohnklasse einer Funktion.

VI. Zuständigkeit

§ 11 *Wahl und Entlassung*

¹Zuständig für die Anstellung und die Entlassung der Mitglieder der Geschäftsleitung beziehungsweise der Departementsleiterinnen und -leiter und der Chefärztinnen und -ärzte ist der Spitalrat auf Antrag des Direktors oder der Direktorin.

¹⁵ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹⁶ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹⁷ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

² Für die Anstellung und Entlassung aller übrigen Mitarbeitenden ist der Direktor oder die Direktorin zuständig. Er kann die Kompetenz mit Ausnahme der Co-Chefärztinnen und -ärzte sowie der Leitenden Ärztinnen und Ärzte der HR-Abteilung delegieren.

§ 12 *Übrige Personalentscheide*

Zuständige Behörde für die übrigen Personalentscheide ist der Direktor oder die Direktorin. Er oder sie kann die Befugnis der HR-Abteilung delegieren.

VII. Sonderbestimmungen

§ 13 *Ärztliches Personal*

Für das ärztliche Personal gelten im Weiteren die Bestimmungen gemäss Anhang.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 14 *Inkrafttreten*

Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.

Luzern, 20. November 2007

Im Namen des Spitalrates des Luzerner Kantonsspitals

Der Präsident: Hans Amrein

Der Sekretär: Jürg Aebi

Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte

A. Chef-, Co-Chef- und Leitende Ärztinnen und Ärzte

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Art, Begründung und Beendigung der Anstellung

¹ Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Luzerner Kantonsspital und den Chefärztinnen und Chefärzten, den Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzten und den Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten ist ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis im Sinn von § 5 des Personalgesetzes. Es wird durch Wahl und deren Annahme begründet (§ 8 Personalgesetz).

² Die Frist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt sechs Monate.

2 Chefärztinnen und -ärzte

2.1 Allgemeine Rechte und Pflichten

Die Chefärztinnen und -ärzte führen ihren Fachbereich gemäss dem internen Organisationsreglement des Luzerner Kantonsspitals sowie nach den Grundsätzen der medizinischen Wissenschaft, der Wirksamkeit, der Zweckmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit.

2.2 Stellenbeschreibung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte erstellen ihre Stellenbeschreibung mit einem Organisationschema für ihren Verantwortungsbereich. Darin sind insbesondere die Stellvertretungen zu regeln.

² Die Stellenbeschreibung mit Organisationsschema wird durch die administrative Leitung genehmigt.

2.3 Fachliche Verantwortung

Die Chefärztinnen und -ärzte sind verantwortlich für die fachgerechte ärztliche Untersuchung, Behandlung und Betreuung aller Patientinnen und Patienten ihrer Klinik oder Abteilung, ihres Instituts oder Dienstes.

2.4 Personelle Verantwortung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte sind verantwortlich für die Tätigkeit der ihnen unterstellten Ärztinnen und Ärzte sowie der Unterassistentinnen und -assistenten.

² Sie sind verantwortlich für die Tätigkeit des medizinischen Fach- und Hilfspersonals sowie des Pflegepersonals ihrer Klinik oder Abteilung, ihres Instituts oder Dienstes, soweit es sich um medizinische Belange handelt.

2.5 Fortbildung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte halten sich in ihrem Fachgebiet auf dem neusten Stand der Wissenschaft und der Praxis.

² Für ihre Fortbildung steht ihnen jährlich ein bezahlter Urlaub von zwei Wochen zur Verfügung. Für weiteren Urlaub zum Besuch von Fortbildungsveranstaltungen bedürfen sie der Bewilligung des Direktors oder der Direktorin. Der universitären Lehrtätigkeit ist bei der Beurlaubung angemessen Rechnung zu tragen.

³ Im Weiteren gilt das Reglement über die Aus-, Weiter- und Fortbildungsfonds.

2.6 Forschungstätigkeit

¹ Das Luzerner Kantonsspital fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Forschungstätigkeiten der Chefärztinnen und -ärzte.

² Die Chefärztinnen und -ärzte können in ihrem Zuständigkeitsbereich insoweit forschen, als dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird.

³ Beanspruchen sie die betriebliche Infrastruktur und das Personal in grösserem Umfang, haben sie die Bewilligung des Direktors oder der Direktorin einzuholen.

⁴ Forschungsvorhaben am Menschen unterliegen den Richtlinien der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften.

2.7 Aus-, Weiter- und Fortbildung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte sind verantwortlich für die Aus-, Weiter- und Fortbildung der ihnen unterstellten Ärztinnen und Ärzte sowie der Unterassistentinnen und -assistenten.

² Sie beteiligen sich an der Aus-, Weiter- und Fortbildung des medizinischen Fach- und Hilfspersonals sowie des Pflegepersonals. Insbesondere erteilen sie Unterricht.

2.8 Zusammenarbeit

Die Chefärztinnen und -ärzte pflegen im Interesse einer optimalen medizinischen Versorgung der Bevölkerung eine gute Zusammenarbeit mit dem spitalinternen und -externen Ansprechpartner.

2.9 Konsilien und konsiliarische Beratungen

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte übernehmen auf Ersuchen der Chefärztinnen und -ärzte, der Co-Chef-Ärztinnen und -Ärzte sowie der Leitenden Ärztinnen und Ärzte Konsilien und konsiliarische Beratungen in anderen internen Bereichen.

² Externe Konsilien und konsiliarische Beratungen sind in Einzelfällen erlaubt. Regelmässige Konsilien und konsiliarische Beratungen bedürfen der Bewilligung des Direktors oder der Direktorin.

2.10 Arzneimittelversorgung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte haben alle stationären Patientinnen und Patienten über die Spitalapotheke mit Arzneimitteln zu versorgen.

² Für ambulante Patientinnen und Patienten rezeptieren sie die Arzneimittel.

2.11 Antragsrecht

Die Chefärztinnen und -ärzte haben gegenüber der zuständigen Stelle ein Antragsrecht für Anschaffungen, für die Errichtung und Besetzung von Stellen sowie für bauliche Veränderungen in ihrem Tätigkeitsbereich.

2.12 Unterstellung

¹ Die Departementsleiterinnen und -leiter sind administrativ dem Direktor oder der Direktorin unterstellt.

² Die Chefärztinnen und -ärzte sind administrativ dem Departementsleiter oder der Departementsleiterin unterstellt.

2.13 Arbeits- und Präsenzzeit

Die Arbeits- und Präsenzzeit der Chefärztinnen und -ärzte richtet sich in zumutbarem Rahmen nach den betrieblichen Bedürfnissen.

2.14 Besoldung

¹ Die Besoldung der Chefärztinnen und -ärzte besteht aus dem Grundlohn, dem variablen Lohn und allfälligen Zulagen.

² Der Spitalrat legt die Besoldung auf Antrag des Direktors oder der Direktorin fest.

2.15 Grundlohn

Die Chefärztinnen und -ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 200 000 Franken (Stand Mai 2000). Die Anpassung erfolgt gemäss der jährlichen generellen Lohnanpassung.¹⁸

2.16 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. der Aufgaben- und Verantwortungsbereich,¹⁹
- d. die Leistungserwartung, wie die Erfüllung der Funktion als Chefärztin oder Chefarzt oder der zu erwartende Umsatz bei der privatärztlichen Tätigkeit,
- e. das Gesamtergebnis des Spitals und der eigenen Klinik bzw. des Instituts.

² Die administrativ vorgesetzte Stelle legt mit den Chefärztinnen und Chefärzten jährlich die zu erreichenden Ziele schriftlich fest.

³ Ergibt das jährliche Beurteilungs- und Fördergespräch mit der administrativ vorgesetzten Stelle, dass der Chefarzt oder die Chefärztin die Ziele gemäss Absatz 2 nicht erreicht hat, kann der Direktor oder die Direktorin nach Rücksprache mit dem Spitalrat bis maximal 20 Prozent weniger als den festgelegten variablen Lohn auszahlen.

¹⁸ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

¹⁹ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312). Die bisherigen Absätze 1c und d wurden zu den Absätzen 1d und e.

⁴ Ergibt das jährliche Beurteilungs- und Fördergespräch mit der administrativ vorgesetzten Stelle, dass der Chefarzt oder die Chefarztin die Ziele übertroffen hat, kann der Direktor oder die Direktorin nach Rücksprache mit dem Spitalrat bis maximal 20 Prozent mehr als den festgelegten variablen Lohn auszahlen.

⁵ Der Spitalrat legt die Einzelheiten des Beurteilungs- und Fördergesprächs in einer Weisung fest.

⁶ Ändern sich die Verhältnisse, die zur Festsetzung des variablen Lohns geführt haben, wesentlich, wie unter anderem bei Umstrukturierungen und Änderungen des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, kann ihn der Spitalrat auf Antrag des Direktors oder der Direktorin anpassen.²⁰

2.17 Zulagen

¹ Die Chefarztinnen und Chefarzte haben Anspruch auf eine Zulage für

- a. die Übernahme einer Funktion in der Geschäftsleitung,
- b. die Absolvierung von Diensten, sofern die dafür aufgewendete Zeit nicht durch Freizeit im gleichen Ausmass ausgeglichen werden kann; der Hintergrunddienst ist mit dem Grundlohn gemäss 2.15 abgegolten.

² Die Summe aller Zulagen eines Chefarztes oder einer Chefarztin darf pro Jahr gesamthaft 30000 Franken nicht übersteigen.

³ Erfüllt der Chefarzt oder die Chefarztin die besondere Funktion oder die zusätzlich übertragenen Dienste nicht mehr persönlich, entfällt die Zulage im darauf folgenden Monat.

2.18 Vergütungen

Die Chefarztinnen und Chefarzte erhalten keine zusätzlichen Vergütungen für geleistete Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Pikettdienste.

2.19²¹ Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhinderung und Urlaub

Soweit bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub ein Besoldungsanspruch besteht, umfasst dieser bis zum 730. Tag die Besoldung, bestehend aus Grundlohn, variablem Lohn und allfälligen Zulagen.

²⁰ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

²¹ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

2.20 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung der Chefärztinnen und Chefärzte gelten § 63 des Personalgesetzes und die Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999²².

2.21 Ferien

¹ Die Chefärztinnen und Chefärzte haben Anspruch auf 34 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.²³

² Sie haben den Ferienbezug dem Direktor oder der Direktorin rechtzeitig mitzuteilen.

2.22 Haftpflichtversicherung

Das Luzerner Kantonsspital schliesst für die Tätigkeit der Chefärztinnen und Chefärzte und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Haftpflichtversicherung ab. Darin eingeschlossen ist die Haftpflicht für rechtswidrige Schädigungen aus privatärztlicher Tätigkeit.

3 Co-Chefärztinnen und Chefärzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte

3.1 Grundsätze

Die Co-Chefärztinnen und Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben gemäss den geltenden internen Vorschriften sowie nach den Grundsätzen der medizinischen Wissenschaft, der Wirksamkeit, der Zweckmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit.

3.2 Stellenbeschreibung

¹ Der Chefarzt oder die Chefärztin erstellt in Absprache mit dem Co-Chefarzt oder der Co-Chefärztin beziehungsweise dem Leitenden Arzt oder der Leitenden Ärztin deren Stellenbeschreibungen. Darin sind insbesondere die Stellvertretungen zu regeln.

² Die Stellenbeschreibung mit Organisationsschema ist vom Direktor oder von der Direktorin zu genehmigen.

²² SRL Nr. 131

²³ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

3.3 Unterstellung

Die administrative Unterstellung richtet sich nach den internen Vorschriften.

3.4 Fachliche Verantwortung

Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte sind in ihrem Aufgabenbereich verantwortlich für die fachgerechte ärztliche Untersuchung, Behandlung und Betreuung aller Patientinnen und Patienten. Abweichende Regelungen in der Stellenbeschreibung bleiben vorbehalten.

3.5 Personelle Verantwortung

¹ Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte sind verantwortlich für die Tätigkeit der ihnen zugeteilten Ärztinnen und Ärzte sowie der Unterassistentinnen und Unterassistenten.

² Sie sind verantwortlich für die Tätigkeit des ihnen zugeteilten medizinischen Fach- und Hilfspersonals sowie des Pflegepersonals, soweit es sich um medizinische Belange handelt.

3.6 Aus-, Weiter- und Fortbildung

¹ Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte beteiligen sich an der Aus-, Weiter- und Fortbildung der ihnen unterstellten Ärztinnen und Ärzte sowie der Unterassistentinnen und Unterassistenten ihrer Klinik oder Abteilung, ihres Instituts oder Dienstes.

² Sie beteiligen sich an den Aus-, Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen für das medizinische Fach- und Hilfspersonal sowie für das Pflegepersonal. Insbesondere erteilen sie Unterricht.

3.7 Antragsrecht

¹ Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben in ihrem Aufgabenbereich gegenüber ihren Chefärztinnen und Chefärzten ein Antragsrecht für Anschaffungen, für die Errichtung und Besetzung von ärztlichen Stellen sowie für bauliche Veränderungen.

² Die Chefärztinnen und Chefärzte vertreten die Anträge der Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und der Leitenden Ärztinnen und Ärzte vor der zuständigen Stelle und geben gleichzeitig ihre Stellungnahme zu den Anträgen ab.

3.8²⁴ Grundlohn

¹ Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 190 000 Franken (Stand Mai 2000). Die Anpassung erfolgt gemäss der jährlichen generellen Lohnanpassung.

² Die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 180 000 Franken (Stand Mai 2000). Die Anpassung erfolgt gemäss der jährlichen generellen Lohnanpassung.

3.9 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. der Aufgaben- und Verantwortungsbereich,²⁵
- d. die Leistungserwartung, wie die Erfüllung der Funktion als Co-Chefarzt oder Co-Chefärztin oder als Leitender Arzt oder Leitende Ärztin, und der zu erwartende Umsatz bei der privatärztlichen Tätigkeit,
- e. das Gesamtergebnis des Spitals und der eigenen Klinik bzw. des Instituts.

² Die administrativ vorgesetzte Stelle legt mit dem Co-Chefarzt oder der Co-Chefärztin oder dem Leitenden Arzt oder der Leitenden Ärztin jährlich die zu erreichenden Ziele schriftlich fest.

³ Ergibt das jährliche Beurteilungs- und Fördergespräch mit der administrativ vorgesetzten Stelle, dass der Co-Chefarzt oder die Co-Chefärztin, der Leitende Arzt oder die Leitende Ärztin die Ziele gemäss Absatz 2 nicht erreicht hat, kann der Direktor oder die Direktorin bis maximal 20 Prozent weniger als den festgelegten variablen Lohn auszahlen.

⁴ Ergibt das jährliche Beurteilungs- und Fördergespräch mit der administrativ vorgesetzten Stelle, dass der Co-Chefarzt oder die Co-Chefärztin, der Leitende Arzt oder die Leitende Ärztin die Ziele übertroffen hat, kann der Direktor oder die Direktorin bis maximal 20 Prozent mehr als den festgelegten variablen Lohn auszahlen.

⁵ Der Spitalrat legt die Einzelheiten des Beurteilungs- und Fördergesprächs in einer Weisung fest.

⁶ Ändern sich die Verhältnisse, die zur Festsetzung des variablen Lohns geführt haben, wesentlich, wie unter anderem bei Umstrukturierungen und Änderungen des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, kann ihn der Direktor oder die Direktorin anpassen.²⁶

²⁴ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

²⁵ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312). Die bisherigen Absätze 1c und d wurden zu den Absätzen 1d und e.

²⁶ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

3.10 Ferien

¹ Die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf 34 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.²⁷

² Sie haben den Ferienbezug mit dem Chefarzt oder der Chefärztin abzusprechen.

3.11 Rechtsverweis

Im Übrigen gelten für die Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte die allgemeinen Rechte und Pflichten für Chefärztinnen und Chefärzte gemäss 2.5, 2.8–2.10, 2.13, 2.17–2.20 und 2.22.

4 Rechte und Pflichten bei privatärztlicher Tätigkeit

4.1 Allgemeines

¹ Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen sind Chefärztinnen und Chefärzte, Co-Chefärztinnen und Co-Chefärzte und Leitende Ärztinnen und Ärzte.

² Der Spitalrat erteilt die Bewilligung zur privatärztlichen Tätigkeit. Damit erhalten die Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber die Befugnis, im Namen und auf Rechnung des Spitals privatärztliche Leistungen zu erbringen. Die Bewilligung kann sachlich und zeitlich eingeschränkt werden.

³ Die privatärztliche Tätigkeit erstreckt sich auf

- a. die stationäre Behandlung von Patientinnen und Patienten der I. und der II. Klasse der Privatabteilung,
- b. die ambulante Behandlung von Patientinnen und Patienten der privaten Sprechstunde, einschliesslich der operativen Tätigkeit, der Konsilien und konsiliarischen Beratungen
- c. die Erstattung von Gutachten.

Die Arzneimittelabgabe ist keine privatärztliche Tätigkeit.

⁴ Die Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber haben die privatärztliche Tätigkeit in den Räumen, mit den Einrichtungen und dem Personal ihrer Klinik oder Abteilung, ihres Instituts oder Dienstes auszuüben. Vorbehalten bleiben Konsilien und konsiliarische Beratungen.

²⁷ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

⁵ Die Gebühren für die medizin-technischen und die ärztlichen Leistungen, die im Zusammenhang mit der privatärztlichen Tätigkeit erbracht werden, stehen dem Spital zu (exkl. Gutachter-Honorare, siehe Reglement Aus-, Weiter- und Fortbildungsfonds). Die Bewilligungsinhaberinnen und Bewilligungsinhaber werden für die persönlich erbrachten privatärztlichen Leistungen mit dem variablen Lohn gemäss 2.16 bzw. 3.9 entschädigt. Für die Berechnung der Gebühren gilt das Tarifreglement des Luzerner Kantonsspitals.

⁶ Die Verwaltung des Spitals stellt für alle Leistungen aus der privatärztlichen Tätigkeit Rechnung und besorgt das Inkasso. Die Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber haben ihr sofort nach Abschluss der Behandlung oder des Gutachtens die erbrachten Leistungen auf dem offiziellen Formular zu melden.

B. Oberärztinnen und -ärzte

1 Art der Anstellung

1.1 Art des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich im Sinn von § 5 des Personalgesetzes. Es wird in der Regel durch Wahl und deren Annahme begründet.

² Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel befristet und kann verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf von fünf Jahren verlängert, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

³ In der Regel gelten die ersten drei Monate des befristeten und des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Die Probezeit entfällt in der Regel bei der Verlängerung oder Umgestaltung.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann in besonderen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Besoldungsanspruchs, der Vergütungen, der Arbeitszeit, der Ferien, der beruflichen Vorsorge sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Personalreglement und vom Personalgesetz abweichen.

2 Rechte und Pflichten

2.1 Stellenbeschreibung

Die Chefärztin oder der Chefarzt erstellt eine Stellenbeschreibung für ihre Oberärztinnen und Oberärzte. Die Stellenbeschreibung ist dem Antrag auf Wahl einer Oberärztin oder eines Oberarztes beizulegen.

2.2 Besoldung

Die Besoldung richtet sich nach der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002²⁸ sowie der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002²⁹, sofern in diesem Reglement nichts anderes geregelt ist.

2.3 Einreihung und Lohnfestlegung

¹ Die Funktion Oberärztin/Oberarzt wird der Funktionskette «Leitung spezialisierter Fachbereich» zugeordnet.

² Der Lohn wird unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils der Stelle, der anrechenbaren Erfahrung aus bisherigen Tätigkeiten und des internen Quervergleichs festgelegt.

³ Die Vergütungen für Pikettdienst gemäss § 19 Absatz 4 der Besoldungsverordnung können auch in pauschaler Form entrichtet werden.

2.4 Zulage

Auf den gemäss 2.2 festgelegten Lohn wird aufgrund der längeren Arbeitszeit eine Funktionszulage von in der Regel 20 Prozent gewährt.

2.5 Lohnveränderung

¹ Der Direktor oder die Direktorin legt die Lohnveränderung gemäss § 11 Absatz 1 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal fest.

² Kann aufgrund der Beschäftigungsdauer keine Beurteilung vorgenommen werden, setzt die zuständige Behörde die Lohnveränderung innerhalb der Lohnklasse nach der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung fest.

2.6 Vergütungen

Die §§ 16–19 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal kommen mit Ausnahme von § 16 Absätze 2 und 3 sowie § 19 Absätze 1–3 nicht zur Anwendung.

²⁸ SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

²⁹ SRL Nr. 73a. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

2.7 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit und der Pikettdienst richten sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung vom 24. September 2002³⁰ und der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, sofern hier nichts anderes geregelt ist.

² Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 50 Stunden. Ende Kalenderjahr wird ein Arbeitszeitsaldo in dem Ausmass geschuldet beziehungsweise gutgeschrieben, um das die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche unterschritten beziehungsweise von 55 Stunden pro Woche übertroffen wird.

³ Die allfällige Ausgleichung des positiven oder negativen Arbeitszeitsaldos über die Besoldung berechnet sich auf der Basis der allgemeinen wöchentlichen Arbeitszeit.

⁴ Die individuelle Arbeitszeit richtet sich nach den Dienstplänen.

⁵ Innert vier Wochen sind höchstens zwei Pikettdienste am Arbeitsplatz zu leisten. Darüber hinaus geleistete Pikettdienste am Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit.

⁶ Die Zeitgutschrift für eine besoldete Abwesenheit beträgt pro Arbeitstag ein Fünftel der allgemeinen wöchentlichen Arbeitszeit.

2.8 Weiter- und Fortbildung

Interne und externe Weiter- und Fortbildungen, die zur Erlangung oder Erhaltung eines Facharzttitels notwendig sind, gelten als Arbeitszeit.

2.9 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Die Oberärztinnen und -ärzte sind bei der Vorsorgestiftung des Verbandes der schweizerischen Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichert.

C. Spitalfachärztinnen und -ärzte

1 Allgemeines

1.1 Spitalfachärztin und Spitalfacharzt

Der Spitalfacharzt oder die Spitalfachärztin wird für Dienstleistungen in einem bestimmten Fachgebiet auf unbestimmte Zeit gewählt. Die Wahl setzt in der Regel eine abgeschlossene ärztliche Fachausbildung voraus.

³⁰ SRL Nr. 52

1.2 Art und Begründung der Anstellung

Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Luzerner Kantonsspital und dem Spitalfacharzt oder der Spitalfachärztin ist ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis im Sinn von § 5 des Personalgesetzes. Es wird durch Wahl und deren Annahme oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet (§ 8 Personalgesetz).

2 Rechte und Pflichten

2.1 Stellenbeschreibung

Der Chefarzt oder die Chefarztin erstellen eine Stellenbeschreibung für ihre Spitalfachärztinnen und Spitalfachärzte. Darin werden insbesondere das Fachgebiet und die Unterstellung geregelt. Die Stellenbeschreibung ist dem Antrag auf Wahl eines Spitalfacharztes oder einer Spitalfachärztin beizulegen.

2.2 Besoldung

Die Besoldung der Spitalfachärztinnen und Spitalfachärzte richtet sich nach den Funktionsketten «Spezialisierte Fachbearbeitung» und «Leitung spezialisierter Fachbereich» des Anhangs 1 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal.

2.3³¹ Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Die Spitalärztinnen und -ärzte sind bei der Vorsorgestiftung des Verbandes der schweizerischen Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichert.

D. Assistenzärztinnen und Assistenzärzte

1 Allgemeines

1.1 Art des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich im Sinn von § 5 des Personalgesetzes. Es wird in der Regel durch Wahl und dessen Annahme begründet.

³¹ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

² Es ist in der Regel auf ein Jahr befristet und kann verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

2 Rechte und Pflichten

2.1 Besoldung

Die Besoldung richtet sich nach der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002 sowie der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002.

2.2 Einreihung und Lohnfestlegung

¹ Die Tätigkeit der Assistenzärztinnen und -ärzte wird der Funktionskette «Spezialisierte Fachbearbeitung» zugeordnet.

² Wird nutzbare Erfahrung ausgewiesen, wird der Lohn unter Berücksichtigung der Erfahrung aus der bisherigen Tätigkeit und des internen Quervergleichs festgelegt.

2.3 Lohnband

Die Löhne der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte steigen innerhalb des Lohnbandes gegenüber jenen des übrigen Staatspersonals aufgrund des beschleunigten Erfahrungszuwachses schneller an.

2.4 Lohnveränderung

¹ Die Lohnveränderung richtet sich nach den Vorgaben des Spitalrates.

² ...
32

³² Aufgehoben durch Änderung vom 23. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 359).

2.5 Vergütungen

¹ Die Vergütungen richten sich nach den zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes. Von den §§ 16–19 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal kommen nur § 16 Absätze 2 und 3, § 18 Absatz 2 bezüglich Zeitgutschrift sowie § 19 Absätze 1 und 2 zur Anwendung.³³

² Arbeitsbereitschaft im Spital gilt als Arbeitszeit. Die Wahlbehörde kann im Wahlbeschluss festlegen, dass für arbeitsfreie Zeit ab einer halben Stunde bei Arbeitsbereitschaft im Spital der Lohn um einen bestimmten Prozentsatz reduziert wird, höchstens aber um 30 Prozent.

2.6 Arbeits- und Ruhezeit

¹ Die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Pikettdienstregelungen richten sich nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

² Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit ist die von der Assistenzärztin oder dem Assistentenarzt im Wochendurchschnitt geschuldete Arbeitszeit. Im Regelfall beträgt sie 48 Stunden pro Woche. Die Dienstplanung und Zeitkompensation basiert auf dieser wöchentlichen Soll-Arbeitszeit. Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit bestimmt zudem die durchschnittliche Jahresarbeitszeit.³⁴

³ Im Dienstplan wird die individuelle Soll-Arbeitszeit festgelegt. Die Berechnung der Zeitgutschriften für besoldete Abwesenheiten richtet sich nach der individuellen Soll-Arbeitszeit.³⁵

⁴ Als Überstunde gilt die Arbeitszeit, die bei der Arbeit nach Dienstplan auf Anordnung oder mit nachträglicher Genehmigung der vorgesetzten Person über die festgelegte individuelle Soll-Arbeitszeit hinaus geleistet wird.³⁶

⁵ Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitszeitsaldo in dem Ausmass geschuldet, um den er die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche unterschreitet beziehungsweise von 50 Stunden inklusive Einsätze im Pikettdienst und Zeitzuschläge für Nachtarbeit überschreitet. Allfällige Minderstunden und Überzeit, die sich aus dem geschuldeten Arbeitszeitsaldo ergeben, werden finanziell ausgeglichen. Ausnahmsweise kann in begründeten Einzelfällen ein solcher finanzieller Ausgleich auch in einem laufenden Anstellungsverhältnis stattfinden, sofern aus dienstlichen Gründen keine Kompensationsmöglichkeiten bestehen. Er wird normalerweise jeweils am 30. November eines Kalenderjahres durchgeführt.³⁷

³³ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

³⁴ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

³⁵ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

³⁶ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

³⁷ Fassung gemäss Änderung vom 19. Dezember 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2014 10).

⁶ Die geleistete Arbeitszeit muss von der Assistenzärztin oder dem Assistenzarzt durch das bereitgestellte System erfasst werden. Die vorgesetzte Person kontrolliert wöchentlich die täglich erfassten Arbeitszeiten. Sie kann eine Begründung für die erfasste Überstundenarbeit verlangen. Die Überstundenarbeit muss entsprechend von ihr angeordnet oder nachträglich genehmigt werden. Ohne ausdrücklichen Widerspruch der vorgesetzten Person bis zum 15. des Folgemonats gelten die erfassten Arbeitszeiten als genehmigt.³⁸

⁷ Der Wert einer Über- beziehungsweise Minderstunde berechnet sich auf der Basis einer 46-Stunden-Woche.³⁹

2.7 Weiter- und Fortbildung

¹ Externe Weiter- und Fortbildung zur Erlangung oder Erhaltung eines Facharztstitels von in der Regel fünf Arbeitstagen pro Jahr gelten als Arbeitszeit.

² Interne Weiter- und Fortbildungen, die zur Erlangung oder Erhaltung eines Facharztstitels notwendig sind, gelten als Arbeitszeit.

2.8 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind bei der Vorsorgestiftung des Verbandes Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichert.

³⁸ Fassung gemäss Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).

³⁹ Eingefügt durch Änderung vom 8. November 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 312).