

Nr. 820a

# **Personalreglement für das Luzerner Kantonsspital \* (Personalreglement LUKS)**

vom 20. November 2007 (Stand 1. Juli 2017)

*Der Spitalrat des Luzerner Kantonsspitals,*

gestützt auf § 16 Absatz 2g des Spitalgesetzes vom 11. September 2006<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

## **1 Allgemeine Bestimmung**

### **§ 1**      *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> 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 2006<sup>2</sup> durch den Spitalrat erlassen.

<sup>2</sup> 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 2001<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Angestellte des Luzerner Kantonsspitals sind mit Ausnahme der Angestellten, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung unterstellt. Der Spitalrat bestimmt, welches höhere leitende Tätigkeiten sind. \*

<sup>4</sup> Das Arbeitsgesetz<sup>4</sup> und die dazugehörigen Verordnungen gelten subsidiär, sofern dieses Reglement oder das Personalrecht des Kantons Luzern keine oder eine für die Angestellten ungünstigere Regelung enthalten. \*

---

<sup>1</sup> SRL Nr. [800a](#)

<sup>2</sup> SRL Nr. [800a](#)

<sup>3</sup> SRL Nr. [51](#). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

<sup>4</sup> SR [822.11](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

## 2 Personalpolitik

### § 2 Grundsätze der Personalpolitik

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die 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 selbständig 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 LUKS 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.

### 3 Arbeitsverhältnis

#### § 3 *Art und Begründung*

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

<sup>2</sup> 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.

#### § 3a \* *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten im Vollamt beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden, die allgemeine tägliche Arbeitszeit 8,4 Stunden.

<sup>2</sup> Bei besoldeten Abwesenheiten, insbesondere bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall bei Schichtarbeit und bei Arbeit nach Dienstplan (inklusive Kompensationstagen), werden pro Tag maximal 8,4 Stunden und pro Halbttag 4,2 Stunden angerechnet.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte in Anhang 1.

### 4 Rechte

#### § 4 *Dienstaltersgeschenk*

<sup>1</sup> 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.

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

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

**§ 4a \*** ...

**§ 4b \*** ...

**§ 4c \*** ...

**§ 4d \*** *Ferienanspruch und Ferienbezug*

<sup>1</sup> 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

<sup>1bis</sup> Auszubildende in einem Lehrverhältnis oder in einem Praktikumsverhältnis haben unabhängig vom Alter einen Ferienanspruch von 29 Arbeitstagen. \*

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Im Weiteren gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu den Ferien.

**§ 4e \*** *Arbeitsfreie Tage*

<sup>1</sup> Arbeitsfrei sind

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

**§ 4f \*** *Bezug eines unbesoldeten Urlaubs*

<sup>1</sup> 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.

### § 4g \* *Arbeitszeitsaldo*

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

<sup>2</sup> 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. \*

<sup>3</sup> 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.

### § 4h \* *Überstunden*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Überstunden sind durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald das betrieblich möglich ist. In begründeten Fällen ist auch eine Auszahlung möglich, die ohne Zuschlag geleistet wird. \*

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

### § 5 *Personalhilfsfonds*

<sup>1</sup> Das Luzerner Kantonsspital führt einen Personalhilfsfonds.

<sup>2</sup> 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.

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

### § 6 *Führung des Personalhilfsfonds*

<sup>1</sup> 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 Personalhilfsfonds zugewiesen. Der Spitalrat bestimmt jährlich die Anteile.

<sup>2</sup> Der Direktor oder die Direktorin wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission. Diese besteht aus je einer Vertretung der HR-Abteilung<sup>5</sup> und der Personalkommission sowie einer Vertretung des zuständigen Bereiches.

<sup>3</sup> Die Fonds-Kommission begutachtet die Hilfsgesuche und stellt Antrag. Über Gesuche um Leistungen bis 10 000 Franken entscheidet die HR-Abteilung, bis 50 000 Franken der Direktor oder die Direktorin und über höhere Leistungen der Spitalrat. Die Entscheide werden von der HR-Abteilung vollzogen.

## § 7 *Leistungen des Personalhilfsfonds*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

## 5 Verschiedene Bestimmungen

### § 8 *Personalkommission und Personalorganisationen*

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

<sup>2</sup> Die Zusammenarbeit mit den Personalorganisationen ist gemäss § 61 des Personalgesetzes geregelt.

### § 9 *Schlichtungsstelle*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen des Personalgesetzes über die Schlichtungsstelle sind für die Angestellten des Luzerner Kantonsspitals sinngemäss anwendbar.

### § 10 *Besondere Versicherung für leitende Angestellte*

<sup>1</sup> Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

---

<sup>5</sup> 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.

**§ 10a \*** *Lohnfortzahlung bei Krankheit*

<sup>1</sup> Die Direktorin oder der Direktor des Luzerner Kantonsspitals kann für die Lohnfortzahlung bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

**§ 10b \*** *Besondere Bestimmungen zum Besoldungssystem*

<sup>1</sup> 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.

**§ 10c \*** *Leistungsklasse*

<sup>1</sup> Auf der Basis der individuellen Leistungsbeurteilung ist die Beförderung in eine Leistungsklasse möglich, welche eine Lohnklasse höher ist als die zugeordnete Lohnklasse einer Funktion.

**§ 10d \*** *Funktionszulage*

<sup>1</sup> Den Angestellten kann eine Funktionszulage bis zu 25 Prozent des Lohns zugesprochen werden, wenn ihnen besonders qualifizierte Arbeiten oder eine zusätzliche Verantwortung übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

<sup>2</sup> Die Höhe der Funktionszulage wird durch die entstehende Mehrbelastung, die zusätzliche Verantwortung sowie den Wert der zusätzlichen Arbeit bestimmt.

<sup>3</sup> Die Funktionszulage wird in der Regel jeweils auf maximal zwei Jahre befristet. Sie wird erneuert, solange die damit verbundenen zusätzlichen Arbeiten oder die zusätzliche Verantwortung übertragen bleiben. Werden diese wesentlich verändert, kann die Zulage angepasst werden.

**§ 10e \*** *Arbeitsmarktzulage*

<sup>1</sup> Den Angestellten kann eine Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung oder Erhaltung bis zu 25 Prozent des Lohns zugesprochen werden.

<sup>2</sup> Die Zulage kann befristet oder unbefristet zugesprochen werden. Bei unbefristeten Zulagen wird regelmässig, mindestens jedoch alle zwei Jahre, geprüft, ob die Voraussetzungen noch erfüllt sind.

**§ 10f \*** *Leistungszulage*

<sup>1</sup> Den Angestellten kann eine Leistungszulage bis zu 25 Prozent des Lohns für ausserordentliche Leistungen, welche nicht bereits mit der individuellen Lohnanpassung abgegolten sind, ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Die Zulage ist ereignisbezogen und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt ausgerichtet werden.

### **§ 10g\*** *Anerkennung in Form von Naturalleistungen*

<sup>1</sup> Den Angestellten kann bei ausserordentlichem Engagement oder Erfolg eine Anerkennung in Form von Naturalleistungen im Wert von maximal 500 Franken gewährt werden.

<sup>2</sup> Die Anerkennung ist ereignisbezogen und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt ausgerichtet werden.

## **6 Zuständigkeit**

### **§ 11** *Wahl und Entlassung*

<sup>1</sup> Zuständig 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.

<sup>2</sup> 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*

<sup>1</sup> Zuständige Behörde für die übrigen Personalentscheide ist der Direktor oder die Direktorin. Er oder sie kann die Befugnis der HR-Abteilung delegieren.

## **7 Sonderbestimmungen**

### **§ 13** *Ärztliches Personal*

<sup>1</sup> Für das ärztliche Personal gelten im Weiteren die Bestimmungen gemäss Anhang.

## **8 Schlussbestimmungen**

### **§ 14** *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.



## Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	20.11.2007	01.01.2008	Erstfassung	G 2007 574
Erlasstitel	27.04.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-056
§ 1 Abs. 3	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
§ 1 Abs. 4	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
§ 3a	27.04.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-056
§ 4a	08.11.2012	01.07.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4a	18.06.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 217
§ 4b	08.11.2012	01.07.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4b	18.06.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 217
§ 4c	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4c	18.06.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 217
§ 4d	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4d Abs. 1 <sup>bis</sup>	27.04.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-056
§ 4e	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4f	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4g	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4g Abs. 2	19.12.2013	01.01.2014	geändert	G 2014 10
§ 4h	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 4h Abs. 2	19.12.2013	01.01.2014	geändert	G 2014 10
§ 4h Abs. 2	18.06.2015	01.01.2016	geändert	G 2015 217
§ 10a	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 10b	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 10c	08.11.2012	01.01.2013	eingefügt	G 2012 312
§ 10d	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
§ 10e	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
§ 10f	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
§ 10g	18.06.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 217
Anhang 1	19.12.2013	01.01.2014	Inhalt geändert	G 2014 10
Anhang 1	18.06.2015	01.01.2016	Inhalt geändert	G 2015 217

## Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
20.11.2007	01.01.2008	Erlass	Erstfassung	G 2007 574
08.11.2012	01.07.2013	§ 4a	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.07.2013	§ 4b	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4c	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4d	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4e	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4f	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4g	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 4h	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 10a	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 10b	eingefügt	G 2012 312
08.11.2012	01.01.2013	§ 10c	eingefügt	G 2012 312
19.12.2013	01.01.2014	§ 4g Abs. 2	geändert	G 2014 10
19.12.2013	01.01.2014	§ 4h Abs. 2	geändert	G 2014 10
19.12.2013	01.01.2014	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2014 10
18.06.2015	01.01.2016	§ 1 Abs. 3	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 1 Abs. 4	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 4a	aufgehoben	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 4b	aufgehoben	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 4c	aufgehoben	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 4h Abs. 2	geändert	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 10d	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 10e	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 10f	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	§ 10g	eingefügt	G 2015 217
18.06.2015	01.01.2016	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2015 217
27.04.2017	01.07.2017	Erlasstitel	geändert	G 2017-056
27.04.2017	01.07.2017	§ 3a	eingefügt	G 2017-056
27.04.2017	01.07.2017	§ 4d Abs. 1 <sup>bis</sup>	eingefügt	G 2017-056

**Anhang 1**

(Stand 01.01.2016)

## **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**

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> Die Chefärztinnen und -ärzte erstellen ihre Stellenbeschreibung mit einem Organisationsschema für ihren Verantwortungsbereich. Darin sind insbesondere die Stellvertretungen zu regeln.

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Im Weiteren gilt das Reglement über die Aus-, Weiter- und Fortbildungsfonds.

### **2.6 Forschungstätigkeit**

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

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

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

<sup>4</sup> Forschungsvorhaben am Menschen unterliegen den Richtlinien der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften.

## **2.7 Aus-, Weiter- und Fortbildung**

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

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> Die Departementsleiterinnen und -leiter sind administrativ dem Direktor oder der Direktorin unterstellt.

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

### **2.16 Variabler Lohn**

<sup>1</sup> Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. der Aufgaben- und Verantwortungsbereich,
- 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

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

<sup>6</sup> 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.

## **2.17 Zulagen**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

## **2.19 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.

## **2.20 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge**

Für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung der Chefärztinnen und Chefarzte gelten § 63 des Personalgesetzes und die Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999<sup>1</sup>.

## **2.21 Ferien**

<sup>1</sup> Die Chefärztinnen und Chefarzte haben Anspruch auf 34 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Sie haben den Ferienbezug dem Direktor oder der Direktorin rechtzeitig mitzuteilen.

## **2.22 Haftpflichtversicherung**

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

## **3 Co-Chefärztinnen und Chefarzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte**

### **3.1 Grundsätze**

Die Co-Chefärztinnen und Chefarzte 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Stellenbeschreibung mit Organisationsschema ist vom Direktor oder von der Direktorin zu genehmigen.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. 131



### **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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

### 3.8 Grundlohn

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. der Aufgaben- und Verantwortungsbereich,
- 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

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

<sup>6</sup> 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.

### **3.10 Ferien**

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

<sup>2</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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**

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

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

<sup>3</sup> ...

<sup>4</sup> ...

### **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 2002<sup>2</sup> sowie der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002<sup>3</sup>, sofern in diesem Reglement nichts anderes geregelt ist.

## **2.3 Einreihung und Lohnband**

<sup>1</sup> Die Löhne der Oberärztinnen und -ärzte steigen in den ersten sechs Jahren gegenüber jenen des übrigen Staatspersonals aufgrund des beschleunigten Erfahrungszuwachses schneller an.

<sup>2</sup> Bei der Festlegung der Besoldung ist die höhere Soll- und Planarbeitszeit berücksichtigt.

## **2.4 ...**

## **2.5 ...**

## **2.6 ...**

## **2.7 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die allgemeine wöchentlich geschuldete Sollarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 50 Stunden.

<sup>2</sup> Die Verantwortlichen legen die wöchentliche Planarbeitszeit bei 48 oder 50 Stunden fest. Sie sind für den optimalen Personaleinsatz verantwortlich. Arbeitsstunden, die über das Arbeitsplansoll hinaus bis zur Sollarbeitszeit von 50 Stunden geleistet werden, gelten nicht als Überstunden. Es besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Auszahlung.

<sup>3</sup> Die Verantwortlichen können in begründeten Fällen in der Festlegung der wöchentlichen Planarbeitszeit von den vorgesehenen Planarbeitszeiten von 48 oder 50 Stunden abweichen. Es bedarf dafür eines schriftlichen Antrages und der Zustimmung des Direktors oder der Direktorin.

---

<sup>2</sup> SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

<sup>3</sup> SRL Nr. 73a. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

<sup>4</sup> Allfällige Minderstunden sind finanziell nur dann auszugleichen, wenn sie im Jahresdurchschnitt 42 Stunden unterschreiten. Minderstunden werden in der Regel einmal jährlich saldiert.

<sup>5</sup> Überzeiten (Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden) sollen laufend kompensiert werden. Nicht kompensierte Überzeiten werden in der Regel jährlich, spätestens jedoch per Ende der Anstellung, mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt.

## **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.

### **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 ...**

### **2.3 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**

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

<sup>2</sup> Es ist in der Regel 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 ...**

### **2.3 Einreihung und Lohnband**

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

## **2.4 ...**

## **2.5 ...**

### **2.6 Arbeits- und Ruhezeit**

<sup>1</sup> Die allgemeine wöchentlich geschuldete Sollarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 50 Stunden.

<sup>2</sup> Die Verantwortlichen legen die wöchentliche Planarbeitszeit bei 48 oder 50 Stunden fest. Sie sind für den optimalen Personaleinsatz verantwortlich. Arbeitsstunden, die über das Arbeitsplansoll hinaus bis zur Sollarbeitszeit von 50 Stunden geleistet werden, gelten nicht als Überstunden. Es besteht kein Anspruch auf Kompensation oder Auszahlung.

<sup>3</sup> Die Verantwortlichen können in begründeten Fällen in der Festlegung der wöchentlichen Planarbeitszeit von den vorgesehenen Planarbeitszeiten von 48 oder 50 Stunden abweichen. Es bedarf dafür eines schriftlichen Antrages und der Zustimmung des Direktors oder der Direktorin.

<sup>4</sup> Allfällige Minderstunden sind finanziell nur dann auszugleichen, wenn sie im Jahresdurchschnitt 42 Stunden unterschreiten. Minderstunden werden in der Regel einmal jährlich saldiert.

<sup>5</sup> Überzeiten (Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden) sollen laufend kompensiert werden. Nicht kompensierte Überzeiten werden in der Regel jährlich, spätestens jedoch per Ende der Anstellung, mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt.

### **2.7 Weiter- und Fortbildung**

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



<sup>2</sup> Interne Weiter- und Fortbildungen, die zur Erlangung oder Erhaltung eines Facharzt-titels 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.