

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 2006¹,

beschliesst:

1 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.

³ 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. *

⁴ Das Arbeitsgesetz⁴ und die dazugehörigen Verordnungen gelten subsidiär, sofern dieses Reglement oder das Personalrecht des Kantons Luzern keine oder eine für die Angestellten ungünstigere Regelung enthalten. *

¹ SRL Nr. [800a](#)

² SRL Nr. [800a](#)

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

⁴ SR [822.11](#)

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

2 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.

² 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*

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.

§ 3a * *Arbeitszeit*

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

² 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.

³ Vorbehalten bleiben die Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte in Anhang 1.

4 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.

§ 4a * ...

§ 4b * ...

§ 4c * ...

§ 4d * *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

^{1bis} Auszubildende in einem Lehrverhältnis oder in einem Praktikumsverhältnis haben unabhängig vom Alter einen Ferienanspruch von 29 Arbeitstagen. *

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.

§ 4e * *Arbeitsfreie Tage*

¹ 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*

¹ 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*

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. *

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.

§ 4h * *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 möglich, die ohne Zuschlag geleistet wird. *

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.

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 Personalhilfsfonds gewähren.

§ 6 *Führung des Personalhilfsfonds*

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 Personalhilfsfonds 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-Abteilung⁵ und der Personalkommission sowie einer Vertretung des zuständigen Bereiches.

³ 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*

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.

5 Verschiedene Bestimmungen

§ 8 *Personalkommission und Personalorganisationen*

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

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

§ 9 *Schlichtungsstelle*

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

§ 10 *Besondere Versicherung für leitende Angestellte*

¹ Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

⁵ 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*

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

§ 10b * *Besondere Bestimmungen zum Besoldungssystem*

¹ 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*

¹ 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*

¹ 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.

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

³ 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*

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

² 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*

¹ 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.

² Die Zulage ist ereignisbezogen und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt ausgerichtet werden.

§ 10g* *Anerkennung in Form von Naturalleistungen*

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

² Die Anerkennung ist ereignisbezogen und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt ausgerichtet werden.

6 Zuständigkeit

§ 11 *Wahl und Entlassung*

¹ 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.

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*

¹ 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*

¹ Für das ärztliche Personal gelten im Weiteren die Bestimmungen gemäss Anhang.

8 Schlussbestimmungen

§ 14 *Inkrafttreten*

¹ 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 ^{bis}	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 ^{bis}	eingefügt	G 2017-056