

Nr. 822a

Personalreglement für die Luzerner Psychiatrie

vom 22. November 2007 (Stand 1. Juli 2017)

Der Spitalrat der Luzerner Psychiatrie,

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 der Luzerner Psychiatrie.

² Insoweit dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, ist das Personalrecht des Kantons Luzern anzuwenden. Ausgenommen von der Anwendung sind gemäss Spitalgesetz § 30, die §§ 3, 42, 43 und 69 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001².

³ Die Luzerner Psychiatrie untersteht dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964³. Auf Angestellte, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, ist das Arbeitsgesetz mit Ausnahme der Vorschriften über den Gesundheitsschutz nicht anwendbar. *

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

¹ SRL Nr. [800a](#). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

² SRL Nr. [51](#). Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

³ SR [822.11](#)

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

2 Personalpolitik

§ 2 Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag der Luzerner Psychiatrie, an den Anforderungen an die Qualität und die Wirtschaftlichkeit, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und am Arbeitsmarkt.

² Die folgenden Grundsätze der Personalpolitik sind massgebend für die Gestaltung der Führung und der Zusammenarbeit in der Luzerner Psychiatrie:

- a. Die Überzeugung der Luzerner Psychiatrie ist: Es sind die Menschen, die mit ihren Leistungen die Luzerner Psychiatrie und ihren Erfolg ausmachen.
- b. Die Mitarbeitenden der Luzerner Psychiatrie sind eigenverantwortliche Persönlichkeiten, die selbständig mitdenken, im Sinne der Luzerner Psychiatrie 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. Die Luzerner Psychiatrie ist ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber, der den Mitarbeitenden herausfordernde Arbeit zu attraktiven Anstellungsbedingungen bietet. So können kompetente Mitarbeitende gewonnen und erhalten werden.
- d. Die Luzerner Psychiatrie 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 die Luzerner Psychiatrie 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. Die Luzerner Psychiatrie 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 der Luzerner Psychiatrie zu berücksichtigen.
- j. Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden wird gewahrt und ihre Gesundheit geschützt.
- k. Die Luzerner Psychiatrie unterstützt die Eingliederung von Mitarbeitenden mit reduzierter Leistungsfähigkeit.
- l. Die Luzerner Psychiatrie 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 die Luzerner Psychiatrie verlassen, wird dieselbe Wertschätzung entgegengebracht, die sie bis dahin erfahren haben.
- n. Die Luzerner Psychiatrie pflegt mit dem Personal ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis.

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

3 Arbeitsverhältnis

§ 3 *Art und Begründung der Anstellung*

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

² In besonderen Fällen kann die Luzerner Psychiatrie 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 *

§ 3a *

¹ Die allgemeine wöchentlich Arbeitszeit der Angestellten im Vollamt beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden, die allgemeine tägliche Arbeitszeit 8,4 Stunden. Vorbehalten bleiben die Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte gemäss Anhang 1 des Reglements.

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 bezoldeten 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 * *Ordentlicher Ferienanspruch und Ferienbezug*

¹ Die Angestellten haben jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

Massgebendes Alter:	Ferienanspruch:
bis 20	30 Arbeitstage
ab 21	25 Arbeitstage
ab 50	30 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 Übrigen gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu den Ferien.

§ 4b * *Arbeitsfreie Tage*

¹ Arbeitsfrei sind:

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

§ 4c * *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 75 Stunden 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 Direktorin oder der Direktor Ausnahmen oder im Einvernehmen mit den Angestellten unbesoldeten Urlaub bewilligen.

§ 4d * *Überstunden*

¹ Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, die bei der Arbeit nach Dienstplan oder bei Schichtbetrieb auf Anordnung der vorgesetzten Person oder mit nachträglicher Bewilligung innert Monatsfrist, 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 Vergütung der Überstunden möglich, die ohne Zuschlag geleistet wird.

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

§ 5 *Personalhilfsfonds*

¹ Die Luzerner Psychiatrie führt einen Personalhilfsfonds.

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

³ Die Direktorin oder der Direktor kann ausserhalb des Personalhilfsfonds finanzielle Leistungen für ausgewiesene nicht gedeckte Kosten von Polizei- und Strafverfahren gewähren, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Luzerner Psychiatrie stehen. *

§ 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 Die Direktorin oder der Direktor wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission. Diese besteht aus je einer Vertretung des Geschäftsbereichs Human Resources (Geschäftsbereich HR) und der Personalkommission sowie einer Vertretung des zuständigen Bereichs. *

³ Die Fonds-Kommission begutachtet die Hilfsgesuche und stellt Antrag. Über Gesuche um Leistungen bis 10 000 Franken entscheidet die Leitung des Geschäftsbereichs HR, bis 50 000 die Direktorin oder der Direktor und über höhere Leistungen der Spitalrat. Die Entscheide werden vom Geschäftsbereich HR vollzogen. *

§ 7 *Leistungen des Personalhilfsfonds*

¹ Unter den Voraussetzungen des § 5 dieses Reglements, 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 der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers, nach den persönlichen Umständen, nach der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach den zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten.

§ 7a * ...

§ 7b * ...

§ 7c * ...

5 Verschiedene Bestimmungen

§ 8 *Personalkommission und Personalorganisationen*

¹ Das Mitspracherecht der Angestellten in Personalangelegenheiten ist mittels Personalkommission, deren Mitglieder Mitarbeitende der Luzerner Psychiatrie 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 der Luzerner Psychiatrie sinngemäss anwendbar.

§ 10 *Besondere Versicherung für leitende Angestellte*

¹ Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

§ 10a * *Krankentaggeldversicherung*

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

§ 10b * *Anerkennung*

¹ Die Direktorin oder der Direktor kann den Angestellten bei ausserordentlichem Engagement oder Erfolg eine Anerkennung in Form von Naturalleistungen im Wert von maximal 500 Franken gewähren.

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

§ 10c * *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.

§ 10d * *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.

§ 10e * *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 Leistungszulage ist ereignisbezogen und kann zu einem beliebigen Zeitpunkt ausgerichtet werden.

6 Zuständigkeit

§ 11 *Wahl und Entlassung*

¹ Zuständig für die Anstellung und die Entlassung von Chefärztinnen und -ärzten ist der Spitalrat auf Antrag der Direktorin oder des Direktors.

² Für die Anstellung und Entlassung aller übrigen Mitarbeiter ist die Direktorin oder der Direktor zuständig. Sie oder er kann die Kompetenz mit Ausnahme der Co-Chefärztinnen und -ärzte sowie der Leitenden Ärztinnen und Ärzte dem Geschäftsbereich HR delegieren. *

§ 12 *Übrige Personalentscheide*

¹ Zuständige Behörde für die übrigen Personalentscheide ist die Direktorin oder der Direktor. Sie oder er kann die Befugnis an den Geschäftsbereich HR 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	22.11.2007	01.01.2008	Erstfassung	G 2007 620
§ 1 Abs. 3	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 1 Abs. 4	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
Titel 3a	18.05.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-063
§ 3a	18.05.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-063
§ 4a	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 4b	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 4c	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 4d	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 5 Abs. 3	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 6 Abs. 2	12.11.2015	01.01.2016	geändert	G 2015 324
§ 6 Abs. 2	18.05.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-063
§ 6 Abs. 3	12.11.2015	01.01.2016	geändert	G 2015 324
§ 6 Abs. 3	18.05.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-063
§ 7a	21.11.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 592
§ 7a	12.11.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 324
§ 7b	21.11.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 592
§ 7b	12.11.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 324
§ 7c	21.11.2013	01.01.2014	eingefügt	G 2013 592
§ 7c	12.11.2015	01.01.2016	aufgehoben	G 2015 324
§ 10a	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 10b	12.11.2015	01.01.2016	eingefügt	G 2015 324
§ 10c	18.05.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-063
§ 10d	18.05.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-063
§ 10e	18.05.2017	01.07.2017	eingefügt	G 2017-063
§ 11 Abs. 2	12.11.2015	01.01.2016	geändert	G 2015 324
§ 11 Abs. 2	18.05.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-063
§ 12 Abs. 1	12.11.2015	01.01.2016	geändert	G 2015 324
§ 12 Abs. 1	18.05.2017	01.07.2017	geändert	G 2017-063
Anhang 1	13.11.2014	01.01.2015	Inhalt geändert	G 2014 386
Anhang 1	18.12.2014	01.01.2015	Inhalt geändert	G 2015 14
Anhang 1	12.11.2015	01.01.2016	Inhalt geändert	G 2015 324

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
22.11.2007	01.01.2008	Erlass	Erstfassung	G 2007 620
21.11.2013	01.01.2014	§ 7a	eingefügt	G 2013 592
21.11.2013	01.01.2014	§ 7b	eingefügt	G 2013 592
21.11.2013	01.01.2014	§ 7c	eingefügt	G 2013 592
13.11.2014	01.01.2015	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2014 386
18.12.2014	01.01.2015	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2015 14
12.11.2015	01.01.2016	§ 1 Abs. 3	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 1 Abs. 4	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 4a	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 4b	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 4c	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 4d	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 5 Abs. 3	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 6 Abs. 2	geändert	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 6 Abs. 3	geändert	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 7a	aufgehoben	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 7b	aufgehoben	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 7c	aufgehoben	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 10a	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 10b	eingefügt	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 11 Abs. 2	geändert	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	§ 12 Abs. 1	geändert	G 2015 324
12.11.2015	01.01.2016	Anhang 1	Inhalt geändert	G 2015 324
18.05.2017	01.07.2017	Titel 3a	eingefügt	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 3a	eingefügt	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 6 Abs. 2	geändert	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 6 Abs. 3	geändert	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 10c	eingefügt	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 10d	eingefügt	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 10e	eingefügt	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 11 Abs. 2	geändert	G 2017-063
18.05.2017	01.07.2017	§ 12 Abs. 1	geändert	G 2017-063