

**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 Chefärzte 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 Chefärzte 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 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**

<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.