

Anhang 1

(Stand 01.01.2014)

Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte

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

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Art, Begründung und Beendigung der Anstellung

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

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

2 Chefärztinnen und -ärzte

2.1 Allgemeine Rechte und Pflichten

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

2.2 Stellenbeschreibung

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

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

2.3 Fachliche Verantwortung

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

2.4 Personelle Verantwortung

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

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

2.5 Fortbildung

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

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

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

2.6 Forschungstätigkeit

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

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

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

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

2.7 Aus-, Weiter- und Fortbildung

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

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

2.8 Zusammenarbeit

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

2.9 Konsilien und konsiliarische Beratungen

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

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

2.10 Arzneimittelversorgung

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

² Für ambulante Patientinnen und Patienten rezeptieren sie die Arzneimittel.

2.11 Antragsrecht

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

2.12 Unterstellung

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

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

2.13 Arbeits- und Präsenzzeit

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

2.14 Besoldung

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

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

2.15 Grundlohn

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

2.16 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

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

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

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

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

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

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

2.17 Zulagen

¹ Die Cheärztinnen und Chefarzte haben Anspruch auf eine Zulage für

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

² Die Summe aller Zulagen eines Chefarztes oder einer Chefarztin darf pro Jahr gesamthaft 30 000 Franken nicht übersteigen.

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

2.18 Vergütungen

Die Cheärztinnen 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 1999¹.

2.21 Ferien

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

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

2.22 Haftpflichtversicherung

Das Luzerner Kantonsspital schliesst für die Tätigkeit der Chefärztinnen und 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

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

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

¹ 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

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

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

3.6 Aus-, Weiter- und Fortbildung

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

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

3.7 Antragsrecht

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

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

3.8 Grundlohn

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

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

3.9 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

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

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

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

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

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

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

3.10 Ferien

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

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

3.11 Rechtsverweis

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

4 Rechte und Pflichten bei privatärztlicher Tätigkeit

4.1 Allgemeines

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

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

³ Die privatärztliche Tätigkeit erstreckt sich auf

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

Die Arzneimittelabgabe ist keine privatärztliche Tätigkeit.

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

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

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

B. Oberärztinnen und -ärzte

1 Art der Anstellung

1.1 Art des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

2 Rechte und Pflichten

2.1 Stellenbeschreibung

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

2.2 Besoldung

Die Besoldung richtet sich nach der Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 24. Juni 2002² sowie der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002³, sofern in diesem Reglement nichts anderes geregelt ist.

2.3 Einreihung und Lohnfestlegung

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

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

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

2.4 Zulage

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

2.5 Lohnveränderung

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

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

2.6 Vergütungen

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

² SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

³ SRL Nr. 73a. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

2.7 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit und der Pikettdienst richten sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung vom 24. September 2002⁴ und der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, sofern hier nichts anderes geregelt ist.

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

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

⁴ Die individuelle Arbeitszeit richtet sich nach den Dienstplänen.

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

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

2.8 Weiter- und Fortbildung

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

2.9 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

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

C. Spitalfachärztinnen und -ärzte

1 Allgemeines

1.1 Spitalfachärztin und Spitalfacharzt

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

⁴ [SRL Nr. 52](#)

1.2 Art und Begründung der Anstellung

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

2 Rechte und Pflichten

2.1 Stellenbeschreibung

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

2.2 Besoldung

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

2.3 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

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

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

2 Rechte und Pflichten

2.1 Besoldung

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

2.2 Einreihung und Lohnfestlegung

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

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

2.3 Lohnband

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

2.4 Lohnveränderung

¹ Die Lohnveränderung richtet sich nach den Vorgaben des Spitalrates.

² ...

2.5 Vergütungen

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

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

2.6 Arbeits- und Ruhezeit

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

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

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

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

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

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

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

2.7 Weiter- und Fortbildung

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

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

2.8 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

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