

Nr. 820a

# **Personalreglement für das Luzerner Kantonsspital**

vom 20. November 2007\* (Stand 1. Januar 2012)

*Der Spitalrat des Luzerner Kantonsspitals,*

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

*beschliesst:*

## **I. 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>.

## **II. 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.

---

\* G 2007 574

<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>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 selbstständig 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 LUK 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.

### III. 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.

### IV. 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.

#### § 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 des Personaldienstes 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 10000 Franken entscheidet der Personaldienst, bis 50000 Franken der Direktor oder die Direktorin und über höhere Leistungen der Spitalrat. Die Entscheidung werden vom Personaldienst 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.

# V. 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*

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

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

Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

## **VI. 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 dem Personaldienst delegieren.

**§ 12** *Übrige Personalentscheide*

Zuständige Behörde für die übrigen Personalentscheide ist der Direktor oder die Direktorin. Er oder sie kann die Befugnis dem Personaldienst delegieren.

## **VII. Sonderbestimmungen**

**§ 13** *Ärztliches Personal*

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

## **VIII. Schlussbestimmungen**

**§ 14** *Inkrafttreten*

Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.

Luzern, 20. November 2007

Im Namen des Spitalrates des Luzerner Kantonsspitals

Der Präsident: Hans Amrein

Der Sekretär: Jürg Aebi

**Anhang****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 Organisationschema für ihren Verantwortungsbereich. Darin sind insbesondere die Stellvertretungen zu regeln.

<sup>2</sup> Die Stellenbeschreibung mit Organisationschema 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 Cheförzttinnen 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 Cheförzttinnen 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 Cheförzttinnen und -ärzte übernehmen auf Ersuchen der Cheförzttinnen 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 Cheförzttinnen 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 Cheförzttinnen 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, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

### **2.16 Variabler Lohn**

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

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. die Leistungserwartung, wie die Erfüllung der Funktion als Chefärztin oder Chefarzt oder der zu erwartende Umsatz bei der privatärztlichen Tätigkeit,
- d. 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 Chefärztin 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, kann ihn der Spitalrat auf Antrag des Direktors oder der Direktorin anpassen.

## **2.17 Zulagen**

<sup>1</sup> Die Chefärztinnen 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 30 000 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 Chefärztinnen und Chefarzte erhalten keine zusätzlichen Vergütungen für geleistete Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Pikettendienste.

## **2.19 Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhinderung und Urlaub**

Soweit bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub ein Besoldungsanspruch besteht, umfasst dieser bis zum 90. Tag die Besoldung, bestehend aus Grundlohn, variablem Lohn und allfälligen Zulagen. Ab dem 91. Tag umfasst er 80 Prozent der Besoldung, jedoch mindestens den Grundlohn und allfällige Zulagen und höchstens den doppelten Grundlohn.

## **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>4</sup>.

---

<sup>4</sup> SRL Nr. 131

## **2.21 Ferien**

<sup>1</sup> Die Chefärztinnen und Chefärzte haben Anspruch auf 30 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.

### **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 190000 Franken, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

<sup>2</sup> Die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 180000 Franken, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

### 3.9 Variabler Lohn

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

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. 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,
- d. 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, 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 30 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 Kantons-spitals.

<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 fünf Jahren verlängert, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 Chefarztin 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>5</sup> sowie der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002<sup>6</sup>, sofern in diesem Reglement nichts anderes geregelt ist.

---

<sup>5</sup> SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

<sup>6</sup> SRL Nr. 73a. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

### **2.3 Einreihung und Lohnfestlegung**

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

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

<sup>3</sup> 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**

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

<sup>2</sup> 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.

### **2.7 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit und der Pikettdienst richten sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung vom 24. September 2002<sup>7</sup> und der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, sofern hier nichts anderes geregelt ist.

<sup>2</sup> 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.

---

<sup>7</sup> SRL Nr. 52

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

<sup>4</sup> Die individuelle Arbeitszeit richtet sich nach den Dienstplänen.

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

<sup>6</sup> 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 Facharztstitels 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 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.

## **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 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

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

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Die Lohnveränderung richtet sich nach den Vorgaben des Spitalrates.

<sup>2</sup> ...<sup>8</sup>

## 2.5 Vergütungen

<sup>1</sup> Die Vergütungen richten sich nach den zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes. Die §§ 16-19 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal kommen mit Ausnahme von § 16 Absätze 2 und 3 sowie § 19 Absätze 1 und 2 nicht zur Anwendung.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Piktetdienstregelungen richten sich nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

<sup>2</sup> Der Direktor oder die Direktorin legt die Soll-Arbeitszeit klinikweise zwischen 42 und 50 Stunden pro Woche fest.

---

<sup>8</sup> Aufgehoben durch Änderung vom 23. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 359).

<sup>3</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitszeitsaldo in dem Ausmass geschuldet, um den er die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche unterschreitet beziehungsweise 50 Stunden pro Woche übertrifft.

<sup>4</sup> Der Wert einer Über- beziehungsweise Minderstunde berechnet sich auf der Basis einer 46-Stunden-Woche.

<sup>5</sup> Die individuelle Arbeitszeit richtet sich nach Dienstplänen.

<sup>6</sup> Die Berechnung von Zeitgutschriften für besoldete Abwesenheiten richtet sich nach der individuellen Soll-Arbeitszeit.

## **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 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.