

Personalreglement des Kantonsspitals

(Erlassen von der Spitalleitung am 25. April 2001)

(Genehmigt vom Regierungsrat am 19. Juni 2001)

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

Das Reglement gilt für das gesamte Personal (nachstehend «Mitarbeiter» genannt) des Kantonsspitals. Ausgenommen sind die Chefärzte und Leitenden Aerzte sowie die separaten Bedingungen für Assistenz- und Oberärzte.

Art. 2

Arbeitsverhältnis

¹ Auf die Arbeitsverhältnisse im Kantonsspital ist grundsätzlich öffentliches Recht anwendbar.

² Für einzelne Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien können privatrechtliche Anstellungen vorgenommen werden.

2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Art. 3

Anstellung

Jede Anstellung erfolgt mittels schriftlichem Arbeitsvertrag.

Art. 4

Probezeit

¹ Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit, sofern im Arbeitsvertrag keine andere Regelung vorgesehen ist.

² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

3. Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 5

Stellenantritt

Ist die Arbeitsaufnahme wegen unvorhergesehener Hindernisse (Unfall, Krankheit usw.) auf den vertraglichen Zeitpunkt nicht möglich, ist der Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Bei Nichtantritt gelten die Bestimmungen gemäss Artikel 337^d OR.

Art. 6*Arbeitspflicht*

¹ Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm zugewiesenen Arbeiten zuverlässig und gewissenhaft zu erfüllen und die Anweisungen der vorgesetzten Stelle zu befolgen. Er hat sich den Patienten, den Besuchern, den Mitarbeitern und Personen von externen Institutionen gegenüber höflich und korrekt zu verhalten.

² Die Interessen des Kantonsspitals sind innerhalb und ausserhalb des Betriebes durch entsprechendes Verhalten zu wahren und zu vertreten.

Art. 7*Zuweisung anderer Arbeit und Versetzung*

¹ Der Mitarbeiter kann eine andere, zumutbare Tätigkeit zugewiesen erhalten oder in eine andere Abteilung versetzt werden, wenn der Spitaldienst dies erfordert.

² Eine dauernde Versetzung bei gleichbleibender oder veränderter Funktion ist mit dem Betroffenen vorgängig abzusprechen und bedarf der Zustimmung durch das zuständige Mitglied der Spitalleitung. In diesem Falle ist die Besoldung zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzulegen.

Art. 8*Private Arbeiten*

¹ Während der Arbeitszeit ist die Erledigung privater Arbeiten nicht gestattet.

² Während der Freizeit ist die Erledigung privater Arbeiten auf dem Areal des Kantonsspitals sowie allenfalls die Benützung spitaleigener Einrichtungen vorgängig durch den zuständigen Vorgesetzten ausdrücklich zu bewilligen.

Art. 9*Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung*

Jede Arbeitsverhinderung ist unter Angabe des Verhinderungsgrundes sofort der direkt vorgesetzten Stelle zu melden.

Art. 10*Arztzeugnis*

¹ Dauert die Abwesenheit infolge Unfalls oder Krankheit länger als drei Arbeitstage, ist unaufgefordert der vorgesetzten Stelle ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen. In Ausnahmefällen kann die vorgesetzte Stelle bei Abwesenheiten von weniger als drei Arbeitstagen ein ärztliches Zeugnis verlangen. Nicht ärztlich bescheinigte Absenzen werden nicht besoldet.

² Das Kantonsspital kann jederzeit einen Vertrauensarzt beiziehen.

Art. 11*Schutz persönlicher Daten*

Die Mitarbeiter des Kantonsspitals sind verpflichtet, die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes¹⁾ einzuhalten.

Art. 12*Schweigepflicht*

¹ Jeder Mitarbeiter untersteht dem Amts- und Berufsgeheimnis. Er ist innerhalb und ausserhalb des Spitalbetriebes zur Verschwiegenheit über medizinische und dienstliche Angelegenheiten, insbesondere über Patienten sowie deren Angehörige, verpflichtet. Die Schweigepflicht dauert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

² Verletzungen des Amts-/Berufsgeheimnisses gemäss den Artikeln 320 und 321 des Schweizerischen Strafgesetzbuches werden durch die Spitalleitung angezeigt.

Art. 13*Sorgfaltspflicht*

¹ Der Mitarbeiter hat mit den ihm anvertrauten und zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit grösster Sorgfalt und Sparsamkeit umzugehen. Allfällige Schäden und Mängel hat der Mitarbeiter unverzüglich der vorgesetzten Stelle zu melden.

² Fügt ein Mitarbeiter dem Kantonsspital Schaden zu, so kann er im Rahmen des Staatshaftungsgesetzes²⁾ zu Schadenersatz herangezogen werden.

Art. 14*Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen*

Die Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen ist grundsätzlich verboten. Massgebend ist Artikel 21 der Verordnung über die Organisation des Kantonsspitals³⁾.

Art. 15*Nebenbeschäftigung und öffentliches Amt*

¹ Der Mitarbeiter hat im Rahmen seines Beschäftigungsgrades seine ganze Arbeitskraft in den Dienst des Kantonsspitals zu stellen.

² Nebenbeschäftigungen dürfen die Arbeitsleistungen grundsätzlich nicht beeinträchtigen. Die Ausübung eines öffentlichen Amtes, einer Nebenbeschäftigung oder das Führen eines Gewerbes bedarf der schriftlichen Zustimmung durch die Verwaltungsdirektion bzw. die Leitung Pflegedienst.

¹⁾ GS I F/1

²⁾ GS II F/2

³⁾ GS VIII A/211/1

Art. 16*Mitsprache und Mitwirkung*

Das Kantonsspital verfolgt eine offene, direkte Informationspolitik und zählt unabhängig von Alter, Fachrichtung oder Hierarchiestufe auf alle Angestellten, die mithelfen, das Ansehen des Kantonsspitals zu halten oder zu verbessern.

4. Arbeitszeit**Art. 17***Arbeitszeit*

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

² Die individuellen Arbeitszeiten richten sich nach den Bedürfnissen des Kantonsspitals mit der Sicherstellung eines durchgehenden 24-Stunden-Betriebes. Der Arbeitseinsatz erfolgt aufgrund des vom verantwortlichen Vorgesetzten erstellten Dienstplanes.

³ Wo der Dienst eine Ablösung verlangt, darf die Arbeit erst verlassen werden, wenn der ablösende Mitarbeiter die Arbeit übernommen hat.

Art. 18*Mehrstunden*

¹ Aus betrieblichen Gründen kann der Mitarbeiter zur Leistung von Mehrstunden verpflichtet werden.

² Die ausserordentlich geleistete Arbeitszeit ist in der Regel möglichst bald durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Per Monatsende darf der Saldo der Stundenguthaben in der Regel nicht mehr als 40 Stunden betragen. Höhere Guthaben werden vom Vorgesetzten durch die Ansetzung von Freizeitstunden abgetragen. Der Bezug von Mehrstunden muss von der vorgesetzten Stelle bewilligt werden.

³ Sofern eine Mehrstundenkompensation aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann die Spitalleitung ausnahmsweise eine Entschädigung bewilligen.

⁴ Mehrstunden sind mittels der dafür vorgesehenen Hilfsmittel zu erfassen und durch die vorgesetzte Stelle zu bestätigen. Gemeldete, aber nicht erfasste und nicht visierte Mehrstunden werden nicht als solche anerkannt.

⁵ Für Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit mit elektronischer Zeiterfassung erheben, gilt das kantonale Reglement über die gleitende Arbeitszeit¹⁾.

Art. 19*Pikettdienst, Nacht- und Sonntagsdienst*

Zur Sicherstellung des Spitalbetriebes haben die Mitarbeiter Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst gemäss Einsatzplan zu leisten.

¹⁾ GS II A/6/7

5. Absenzen und Urlaub

Art. 20

Absenzen

Absenzen (z.B. öffentliche Aemter, Arzt-, Zahnarzt- oder Therapiebesuche) müssen möglichst auf Randstunden angesetzt und von der vorgesetzten Stelle bewilligt werden. Diese regelt ein Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit.

Art. 21

Bezahlter Urlaub

¹ Müssen Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- oder Feuerwehrdienst die Arbeit aussetzen, haben sie beim direkten Vorgesetzten rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen.

² Den Mitarbeitern kann in folgenden Fällen bezahlter Urlaub gewährt werden:

- | | |
|--|------------------|
| – Geburt eigener Kinder (für Väter) | 1 Tag |
| – eigene zivile und kirchliche Heirat | je 1 Tag |
| – Todesfall des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern | 3 Tage |
| – Todesfall in der Verwandtschaft oder nahestehender Personen | bis 1 Tag |
| – Wohnungswechsel in ungekündigtem Arbeitsverhältnis | 1 Tag |
| – Ausübung öffentlicher Aemter | bis 10 Tage/Jahr |
| – Absolvierung anerkannter Jugend- und Sport-Leiter-Ausbildung | bis 5 Tage/Jahr |
| – militärische Rekrutierung und Entlassung | bis 1 Tag |
| – Krankheit eines eigenen Kindes (bis 16 Jahre) für Alleinerziehende | max. 3 Tage/Jahr |

³ Der Anspruch ist ereignisgebunden und entfällt, wenn das entsprechende Ereignis in die Zeit der Ferien oder Freitage fällt.

⁴ Findet der Umzug aus oder in möblierte Zimmer oder Wohnungen statt, besteht kein Anspruch.

Art. 22

Unbezahlter Urlaub

¹ Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. In begründeten Fällen kann das zuständige Mitglied der Spitalleitung unbezahlten Urlaub gewähren. In dieser Zeit besteht kein Lohnanspruch.

² Werden einzelne unbezahlte Urlaubstage bezogen, werden diese pro Monat kumuliert und entsprechend abgerechnet (fünf Arbeitstage = sieben unbezahlte Lohntage).

³ Bei unbezahltem Urlaub gehen allfällige Kosten wie z.B. Versicherungsprämien ab dem 31. Urlaubstag vollumfänglich zu Lasten des Mitarbeiters. Es

besteht die Möglichkeit, beim aktuellen UVG-Versicherer und bei den Pensionskassen eine Abredeversicherung abzuschliessen.

6. Ferien und Feiertage

Art. 23

Ferienanspruch

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien pro Kalenderjahr:

- 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird sowie für Lehrlinge;
- 20 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird;
- 25 Arbeitstage ab dem 50. Altersjahr.

² Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, so wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

Art. 24

Ferienkürzung

Setzt ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres wegen Krankheit, Unfalls, Militär- oder Zivildienst länger als drei Monate oder wegen unbezahlten Urlaubes länger als einen Monat (kumuliert) aus, so wird sein Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 25

Ferienbezug

¹ Die Festsetzung der Feriendaten erfolgt in Absprache zwischen dem Mitarbeiter und der vorgesetzten Stelle. Dabei werden die Wünsche des Mitarbeiters soweit berücksichtigt, als diese mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar sind.

² Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Ist dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so sind sie bis zum 31. März des folgenden Jahres zu beziehen.

Art. 26

Krankheit und Unfall während der Ferien

Erkrankt oder verunfallt der Mitarbeiter in den Ferien, so werden die ersten drei Tage der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit als Ferien gerechnet.

Art. 27

Feiertage

¹ Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage und zusätzliche dienstfreie Tage richtet sich nach der Regelung für das Staatspersonal.

² Teilzeitbeschäftigte im Monatslohn erhalten ihre Feiertage im prozentualen Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades.

7. Besoldung

Art. 28

Einstufung

Jeder Mitarbeiter wird entsprechend seinem Aufgabenbereich und Ausbildungsstand in eine Besoldungsklasse mit Erfahrungsstufe bzw. Leistungsstufe eingereiht.

Art. 29

Teuerungsausgleich

Allfällige Teuerungszulagen werden aufgrund des Budgets durch die Spitalleitung festgelegt.

Art. 30

Stundenansatz

Im Stundenansatz sind die Entschädigungsanteile für Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn bereits eingerechnet.

Art. 31

13. Monatsgehalt

¹ Sieht der Anstellungsvertrag die Ausrichtung eines 13. Monatslohnes vor, so erfolgt dessen Auszahlung im Dezember.

² Bei Ein- oder Austritt während des Jahres wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.

Art. 32

Besoldungstermine

¹ Die Monatslöhne werden am 25. des laufenden Monats bzw. bis am nächstfolgenden Valutatag auf das Lohnkonto überwiesen. Die Auszahlung der Stundenlöhne erfolgt bis am 12. des Folgemonats.

² Mitarbeiter, die nach dem 16. des laufenden Monats die Arbeit aufgenommen haben, erhalten die erste Lohnzahlung am Auszahlungstermin des folgenden Monats. Zulagen für Pikett- und Nachtdienst werden im folgenden Monat ausgerichtet.

Art. 33*Besoldungsabtretung*

Das Kantonsspital anerkennt grundsätzlich keine Besoldungsabtretung an Dritte. Die Auszahlung erfolgt ausschliesslich an die Angestellten. Vorbehalten bleiben gesetzliche Lohnpfändungen.

Art. 34*Lohnfortzahlung bei Zivilschutz- und Militärdienst*

¹ Während der Rekrutenschule sowie obligatorischen Diensten bis zu vier Wochen im Jahr erhält der Mitarbeiter das volle Gehalt. Ueber die Gehaltsansprüche des Mitarbeiters bei anderweitigen Dienstleistungen erlässt die Spitalleitung nähere Bestimmungen. Für nicht obligatorische Militärdienste muss die Bewilligung der Verwaltungsdirektion bzw. Leitung Pflegedienst eingeholt werden. Diese Bestimmung findet auf den Zivilschutz- und Feuerwehrdienst sinngemäss Anwendung.

² Kollidiert der Zeitpunkt eines Dienstes mit berechtigten Interessen des Kantonsspitals, so ist der Mitarbeiter gehalten, die erforderlichen Schritte für die Verschiebung des Dienstes zu unternehmen.

Art. 35*Lohnfortzahlung bei Todesfall*

¹ Hinterlässt ein Mitarbeiter Familienangehörige, für die er im Zeitpunkt des Ablebens zu sorgen hatte, so haben sie Anspruch auf einen Besoldungsnachgenuss, der dem zuletzt bezogenen Gehalt entspricht. Der Besoldungsnachgenuss wird bei weniger als 15 Dienstjahren im Kanton für ein Vierteljahr, von 15 Dienstjahren an für ein halbes Jahr ausgerichtet.

² Der Anspruch auf Pensionskassen-Rente beginnt mit dem Tag von dem an der Besoldungsnachgenuss aufhört, allfällige Leistungen der Sozialversicherungen werden vom Besoldungsnachgenuss in Abzug gebracht.

Art. 36*Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall*

¹ Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls haben die Mitarbeiter Anspruch auf folgende Lohnzahlungen, sofern nicht grobes Selbstverschulden (Unfall) vorliegt:

krankheitsbedingte Abwesenheit Dauer der Lohnfortzahlung

- im 1. Dienstjahr 3 Monate,
- im 2. Dienstjahr 6 Monate,
- im 3. Dienstjahr 9 Monate,
- im 4. Dienstjahr 12 Monate.

² Mitarbeiter im Stundenlohn haben ab dem vierten Kalendertag Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dieser bemisst sich nach der durchschnittlichen Lohnzahlung der letzten sechs Monate vor der Krankheit.

³ Die Versicherung des krankheitsbedingten Lohnausfalles nach Ablauf der Lohnfortzahlung ist Sache des Mitarbeiters. Bei längerdauernder Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Anmeldung bei der IV durch den Mitarbeiter und den behandelnden Arzt.

⁴ Bei Unfall zahlt die Unfallversicherung 80 Prozent der Besoldung bis zur Rentensprechung. Die Auszahlung erfolgt in der Regel durch das Kantonsspital.

Art. 37

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Niederkunft¹⁾

¹ Bei Beginn der Schwangerschaft – neun Monate vor dem vom Arzt errechneten Geburtstermin – ist eine allfällige Erhöhung eines bis zu diesem Zeitpunkt reduzierten Beschäftigungsgrades bis zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit nach der Niederkunft nicht möglich. Eine Erhöhung, die in Unkenntnis der Schwangerschaft durchgeführt wurde, wird für die Besoldungsfortzahlung nicht anerkannt. Während des Schwangerschaftsurlaubes entfällt der Anspruch auf Feiertage.

² Bezahlter Urlaub bei ungekündigtem Anstellungsverhältnis im Monatslohn: Für alle Absenzen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Niederkunft ab der 38. Schwangerschaftswoche haben die Mitarbeiterinnen Anspruch auf Besoldung (ohne Dienstzulagen) insgesamt während maximal zwölf Wochen (entsprechend der durchschnittlichen Anstellung während der letzten 52 Wochen), sofern das Anstellungsverhältnis beim ersten Urlaubstag während mindestens zwölf Monaten ununterbrochen gedauert hat. Bei kürzerer Anstellungsdauer wird der bezahlte Schwanger- und Mutterschaftsurlaub wie folgt gewährt:

- 4 Wochen (= 1 durchschnittlicher Monatslohn) von Anfang des 2. bis zum Ende des 6. Dienstmonats;
- 8 Wochen (= 2 durchschnittliche Monatslöhne) von Anfang des 7. bis zum Ende des 12. Dienstmonats.

³ Bezahlter Urlaub bei ungekündigtem Anstellungsverhältnis im Stundenlohn: Für alle Absenzen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Niederkunft ab der 38. Schwangerschaftswoche haben die Mitarbeiterinnen Anspruch auf Besoldung (ohne Dienstzulagen) insgesamt während maximal zwölf Wochen (entsprechend dem wöchentlichen Durchschnittslohn in den letzten 52 Wochen resp. der durchschnittlichen Mitarbeit in Stunden), sofern das Anstellungsverhältnis beim ersten Urlaubstag während mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Monaten gedauert hat. Bei kürzerer Anstel-

¹⁾ Nun gilt für die Mutterschaftsentschädigung das eidg. Erwerbsersatzgesetz.

lungsdauer wird der bezahlte Schwanger- und Mutterschaftsurlaub wie folgt gewährt:

- 4 Wochen (= 1 Besoldung analog derjenigen im 1. Dienstmonat) von Anfang des 2. bis zum Ende des 6. Dienstmonats;
- 8 Wochen (= 2 Besoldungen entsprechend dem monatlichen Durchschnitt im ersten Halbjahr) von Anfang des 7. bis zum Ende des 12. Dienstmonats.

8. Zulagen

Art. 38

Inkonvenienzzulagen

Geleistete Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienste geben Anspruch auf Entschädigung dieser Dienste durch entsprechend geregelte Zulagen.

Art. 39

Sozialzulagen

Der Anspruch auf Sozialzulagen ist vom Mitarbeiter beim Personalbüro geltend zu machen und schriftlich nachzuweisen.

Art. 40

Familienzulage

¹ Der Anspruch besteht, sofern der Mitarbeiter verheiratet ist und gemäss Lohnausweis mehr als 50 Prozent des Einkommens beider Ehepartner erzielt.

² Ledige, Verwitwete oder Geschiedene sind ebenfalls anspruchsberechtigt, sofern sie eine Unterhalts- oder eine regelmässige Unterstützungspflicht von mindestens 16 Prozent des Gehaltes erfüllen.

³ Bei Teilzeitbeschäftigung wird normalerweise die Zulage anteilmässig berechnet.

⁴ Die Höhe der Zulage und die Bezugsberechtigung richten sich nach der Verordnung über die Besoldungen der Staatsbediensteten¹⁾.

Art. 41

Kinderzulage

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Kinderzulage für jedes Kind unter 16 Jahren, das in seiner Obhut ist oder für dessen Unterhalt er aufkommen muss.

² Die Kinderzulage wird bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet, wenn das Kind in der Ausbildung steht oder erwerbsunfähig ist.

¹⁾ GS II C/2/1

³ Bei Teilzeitbeschäftigung wird normalerweise die Zulage anteilmässig berechnet.

⁴ Die Höhe der Zulage und die Bezugsberechtigung richten sich nach dem Gesetz über die Kinderzulagen¹⁾.

Art. 42

Dienstaltersgeschenke

¹ Bei guter, pflichtgetreuer Erfüllung des zehnten und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Mitarbeiter bis zur Erreichung des Rentenalters eine Treueprämie. Diese beträgt für das zehnte und 15. Dienstjahr ein halbes, ab dem 20. Dienstjahr ein volles Monatsgehalt.

² Als Bemessungsgrundlage gilt die Monatsbesoldung (ohne Sozialzulagen) bei Vollendung des betreffenden Dienstjahres.

³ Anstelle des Barbetrages kann den Mitarbeitern, sofern die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, bezahlter Urlaub gewährt werden:

- ½ Monatslohn = 2 Wochen bezahlter Urlaub;
- 1 Monatslohn = 4 Wochen bezahlter Urlaub.

⁴ Bei mit variablem Beschäftigungsgrad oder im Stundenlohn angestellten Mitarbeitern erfolgt die Auszahlung der Treueprämie gemäss der durchschnittlichen Lohnzahlung der letzten sechs Monate.

9. Versicherungen und Vorsorgeeinrichtungen

Art. 43

AHV, IV, EO, ALV

¹ Die Beitragsleistungen an die staatlichen Versicherungen der AHV, IV, EO, ALV sind obligatorisch.

² Die Beitragspflicht beginnt nach dem erfüllten 17. Altersjahr und richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Vorschriften.

Art. 44

Unfallversicherung

¹ Die Unfallversicherung richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung und den Bedingungen der mit der Unfallversicherungsgesellschaft abgeschlossenen Police.

² Der Mitarbeiter ist durch das Kantonsspital gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Teilzeitbeschäftigte sind gegen Nichtbetriebsunfall aber nur versichert, wenn ihre wöchentliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden beträgt.

¹⁾ GS VIII D/5/1

³ Ein allfälliger Unfall auf dem direkten Arbeitsweg gilt als Betriebsunfall.

⁴ Der Prämienanteil des Mitarbeiters wird mit dem Gehalt verrechnet.

⁵ Bei Austritt besteht eine Nachdeckung von 30 Tagen. Für eine weitere Verlängerung auf privater Basis (Abredeversicherung für die Dauer von höchstens 180 Kalendertagen) kann im Personalbüro ein entsprechendes Formular beantragt werden. Die Vereinbarung muss vor dem Ende des Versicherungsschutzes getroffen werden.

Art. 45

Krankenversicherung

Für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten bei Krankheit (Grundversicherung nach KVG) hat sich der Mitarbeiter selbst bei einer Krankenkasse zu versichern.

Art. 46

Haftpflichtversicherung

Für verursachten Schaden gegenüber Drittpersonen (Personen- und Sachschaden) besteht für den Arbeitnehmer während der Tätigkeit im Kantonsspital eine Haftpflichtversicherung. Die Prämien übernimmt der Arbeitgeber.

Art. 47

Vorsorgeeinrichtung

¹ Gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes sind die BVG-pflichtigen Mitarbeiter des Kantonsspitals versichert. Der Eintritt in die Altersvorsorge ist obligatorisch und erfolgt automatisch.

² Der Prämienanteil des Mitarbeiters wird mit dem Gehalt verrechnet.

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 48

Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart ist:

- während der Probezeit auf das Ende der der Kündigung folgenden Woche;
- nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Monats.

² In gegenseitigem Einvernehmen kann von diesen Fristen abgewichen werden.

³ Für Mitarbeiter in Führungsposition können im Anstellungsvertrag andere Fristen vereinbart werden.

⁴ Kündigungen seitens der Mitarbeiter müssen spätestens am letzten Werktag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des zuständigen Spitalleitungs-Mitgliedes sein.

⁵ Kündigungen seitens des Kantonsspitals werden auf Antrag der zuständigen Spitalleitungs-Mitglieder ausschliesslich von der Verwaltungsdirektion vorgenommen.

Art. 49

Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung und dem Verhalten

¹ Bevor die Verwaltungsdirektion eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ausspricht, räumt sie dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.

² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen schriftlich festgehalten werden.

Art. 50

Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich mittels eingeschriebenem Brief oder durch Übergabe an das zuständige Spitalleitungs-Mitglied zu erfolgen.

Art. 51

Vereinbarungswidrige Auflösung

Die Schadenersatzpflicht bei missbräuchlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach Artikel 336^a OR. Weitergehende Schadenersatzforderungen des Kantonsspitals bleiben vorbehalten.

Art. 52

Fristlose Kündigung

¹ Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach Artikel 337 OR. Die fristlose Kündigung kann auf Antrag des zuständigen Spitalleitungs-Mitgliedes durch die Verwaltungsdirektion ausgesprochen werden.

² Wichtige Gründe, die zur sofortigen Auflösung berechtigen, können – je nach den konkreten Umständen – insbesondere sein:

- Verheimlichung von Krankheiten oder Gebrechen des Mitarbeiters, die ihn bei der Ausübung der Arbeit behindern oder sie aus hygienischen Gründen (Ansteckungsgefahr) ausschliessen;
- Verweigerung von Arbeitsleistungen;
- Trunkenheit während der Arbeitszeit oder Umgang mit Drogen;
- Entwenden von Medikamenten, Diebstahl, Veruntreuung, Fundunterschlagung, böswillige Sachbeschädigung und anderes das Arbeits- und Vertrauensverhältnis beeinträchtigendes Verhalten.

Art. 53*Beendigung aus Altersgründen*

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des ordentlichen gesetzlichen AHV-Alters.

Art. 54*Altersrücktritt*

Mitarbeiter können sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig und ab Erreichen des 63. Altersjahres ordentlich, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, pensionieren lassen.

Art. 55*Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung*

¹ Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf ein Zeugnis. Der Mitarbeiter kann ein Zwischenzeugnis verlangen.

² Auf besonderes Verlangen des Mitarbeiters kann sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken (Arbeitsbestätigung).

11. Schlussbestimmungen**Art. 56***Ergänzendes Recht*

Wo durch den Anstellungsvertrag, das Personalreglement, die Weisungen und die Versicherungs-Informationen nicht etwas Besonderes vereinbart ist, gelten subsidiär:

- bei privatrechtlicher Anstellung die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Einzelarbeitsvertrag;
- bei öffentlichrechtlicher Anstellung vorgängig die Vorschriften des Gesetzes über die Behörden und Beamten¹⁾ und der darauf basierenden Vollzugsbestimmungen.

Art. 57*Inkrafttreten*

¹ Dieses Personalreglement tritt am 1. Juli 2001 in Kraft und ersetzt das Personalreglement vom 1. Februar 1997.

² Die allgemeinen Anstellungsbedingungen vom Februar 1988 und sämtliche mit dem neuen Reglement im Widerspruch stehenden Vorschriften werden damit aufgehoben.

¹⁾ Gesetz per LG 2006 aufgehoben; Grundlage: Personalgesetz (GS II A/6/1)

Art. 58

Änderungen

Das Kantonsspital kann dieses Personalreglement ändern. Die Änderungen sind dem Personal schriftlich bekannt zu geben. Vorbehalten bleibt die Zustimmung des Regierungsrates.