

<i>SRL-Nummer</i>	822a
<i>Titel</i>	Personalreglement für die Luzerner Psychiatrie
<i>Abkürzung</i>	
<i>Datum</i>	22. November 2007
<i>Inkrafttreten</i>	1. Januar 2008
<i>Fundstelle</i>	G 2007 620
<i>Änderungen</i>	
<i>Rechtstext</i>	 HTML  PDF (104KB)
	Anhang (80KB)

Nr. 822a

Personalreglement für die Luzerner Psychiatrie

vom 22. November 2007*

Der Spitalrat der Luzerner Psychiatrie,

gestützt auf § 16 Absatz 2g des Spitalgesetzes vom 11. September 2006¹,
beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmung

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Luzerner Psychiatrie.

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

II. Personalpolitik

§ 2 *Grundsätze der Personalpolitik*

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

* G 2007 620

¹ SRL Nr. 800a. Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

² SRL Nr. 51. Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

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

- a. Die Überzeugung der Luzerner Psychiatrie ist: Es sind die Menschen, die mit ihren Leistungen die Luzerner Psychiatrie und ihren Erfolg ausmachen.
- b. Die Mitarbeitenden der Luzerner Psychiatrie sind eigenverantwortliche Persönlichkeiten, die selbständig mitdenken, im Sinne der Luzerner Psychiatrie handeln und eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen. Sie sind gesprächsbereit, konfliktfähig und offen für Neues. Sie nutzen den ihnen zur Verfügung gestellten Freiraum und nehmen ihre Verantwortung wahr.
- c. Die Luzerner Psychiatrie ist ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber, der den Mitarbeitenden herausfordernde Arbeit zu attraktiven Anstellungsbedingungen bietet. So können kompetente Mitarbeitende gewonnen und erhalten werden.
- d. Die Luzerner Psychiatrie pflegt einen kooperativen Führungsstil. Die Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und Loyalität.
- e. Die offene, konstruktive Dialog- und Feedbackkultur trägt zum guten Arbeitsklima bei. Es wird direkt und stufengerecht informiert.
- f. Damit das Potenzial der Mitarbeitenden genutzt und entwickelt werden kann, werden diese entsprechend ihren Fähigkeiten und Eignungen eingesetzt und gefördert. Bei Vorgesetzten legt die Luzerner Psychiatrie besonderen Wert auf die kontinuierliche Entwicklung der Management- und Führungskompetenzen.
- g. Bei den Mitarbeitenden wird Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft vorausgesetzt und sie werden darin unterstützt.
- h. Die Luzerner Psychiatrie investiert in die Berufsbildung und die Ausbildung von Fachpersonal im Sinne eines Beitrags zur Sicherung des Berufsnachwuchses.
- i. Erfahrenen älteren Mitarbeitenden in der letzten Berufsphase werden ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Arbeitsbedingungen geboten. Dabei sind die Interessen der Mitarbeitenden und die Bedürfnisse der Luzerner Psychiatrie zu berücksichtigen.
- j. Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden wird gewahrt und ihre Gesundheit geschützt.
- k. Die Luzerner Psychiatrie unterstützt die Eingliederung von Mitarbeitenden mit reduzierter Leistungsfähigkeit.
- l. Die Luzerner Psychiatrie sorgt dafür, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen für die berufliche Entwicklung haben. Auf Mitarbeitende, die Familienpflichten wahrnehmen, wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht genommen.
- m. Mitarbeitenden, die die Luzerner Psychiatrie verlassen, wird dieselbe Wertschätzung entgegengebracht, die sie bis dahin erfahren haben.
- n. Die Luzerner Psychiatrie pflegt mit dem Personal ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis.

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

III. Arbeitsverhältnis

§ 3 *Art und Begründung der Anstellung*

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

² In besonderen Fällen kann die Luzerner Psychiatrie anstelle des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses zivilrechtliche Arbeitsverträge abschliessen für:

- a. Zusatzanstellungen sowie fremdfinanzierte Stellen,
- b. Aushilfen,
- c. befristete Anstellungen,
- d. Praktika mit Ausbildungsvereinbarungen,
- e. Belegärztinnen und -ärzte sowie Médecins adjoints.

IV. Rechte

§ 4 *Dienstaltersgeschenk*

¹ Die Angestellten erhalten nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Arbeitstage, nach 20, 25 und 35 Dienstjahren 10 Arbeitstage sowie nach 30 und 40 Dienstjahren 20 Arbeitstage besoldeten Urlaub. In Ausnahmefällen kann das Dienstaltersgeschenk im gegenseitigen Einvernehmen in Form von Geld ausgerichtet werden.

² Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

³ Bei Teilzeitbeschäftigung, Beendigung oder Nichterneuerung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit und beim Altersrücktritt, besteht ein anteilmässiger Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

§ 5 *Personalhilfsfonds*

¹ Die Luzerner Psychiatrie führt einen Personalhilfsfonds.

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

§ 6 *Führung des Personalhilfsfonds*

¹ Die Sozialversicherungsprämien werden jeweils von der Besoldung abgezogen. Soweit sie zufolge Leistungen Dritter bei Arbeitsverhinderung den Sozialversicherungen nicht geschuldet sind, werden sie teilweise für Massnahmen zugunsten des Personals verwendet und teilweise dem Personalhilfsfonds zugewiesen. Der Spitalrat bestimmt jährlich die Anteile.

² Die Direktorin oder der Direktor wählt auf Amtsdauer eine Fonds-Kommission. Diese besteht aus je einer Vertretung des Personaldienstes und der Personalkommission sowie einer Vertretung des zuständigen Bereichs.

³ Die Fonds-Kommission begutachtet die Hilfsgesuche und stellt Antrag. Über Gesuche um Leistungen bis 10000 Franken entscheidet die Leitung des Personaldienstes, bis 50000 Franken die Direktorin oder der Direktor und über höhere Leistungen der Spitalrat. Die Entscheide werden vom Personaldienst vollzogen.

§ 7 *Leistungen des Personalhilfsfonds*

¹ Unter den Voraussetzungen des § 5 dieses Reglements, können den Angestellten oder den Bezügerinnen und Bezüger einer Alters- oder Invalidenrente der zuständigen Vorseereinrichtung zinslose Darlehen gewährt oder Geldleistungen ausgerichtet werden. Die Kombination beider Leistungsarten ist möglich.

² Art und Höhe der Leistungen richten sich insbesondere nach dem Grund des Gesuchs, nach der wirtschaftlichen Lage der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers, nach den persönlichen Umständen, nach der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach den zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten.

V. Verschiedene Bestimmungen

§ 8 *Personalkommission und Personalorganisationen*

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

² Die Zusammenarbeit mit den Personalorganisationen ist gemäss § 61 des Personalgesetzes geregelt.

§ 9 *Schlichtungsstelle*

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

§ 10 *Besondere Versicherung für leitende Angestellte*

Der Spitalrat kann eine Zusatzvorsorge für leitende Angestellte abschliessen.

VI. Zuständigkeit

§ 11 *Wahl und Entlassung*

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

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

§ 12 *Übrige Personalentscheide*

Zuständige Behörde für die übrigen Personalentscheide ist die Direktorin oder der Direktor. Sie oder er kann die Befugnis an den 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, 22. November 2007

Im Namen des Spitalrates der Luzerner Psychiatrie

Der Präsident: Walter Bachmann

Der Sekretär: Thomas Lemp

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

¹ Das Anstellungsverhältnis zwischen der Luzerner Psychiatrie und den Chefärztinnen und -ärzten, den Co-Chefärztinnen und -ärzten und den Leitenden Ärztinnen und Ärzten ist ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis im Sinne 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 nach den Grundsätzen der medizinischen Wissenschaft, der Wirksamkeit, der Zweckmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit.

2.2 Stellenbeschreibung

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

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

2.3 Fachliche Verantwortung

Die Chefärztinnen und -ärzte sind verantwortlich für die fachgerechte ärztliche Untersuchung, Behandlung und Betreuung der Patientinnen und Patienten ihres Zuständigkeitsbereiches, ungeachtet der Pflegeklasse.

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 ihres Zuständigkeitsbereiches, 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 der Direktorin oder des Direktors.

2.6 Forschungstätigkeit

¹ Die Luzerner Psychiatrie fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Forschungstätigkeiten der Chefärztinnen und -ärzte.

² Die Chefärztinnen und -ärzte können in ihrem Verantwortungsbereich Forschungstätigkeiten insoweit ausüben, als dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird.

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

2.8 Zusammenarbeit

Die Chefärztinnen und -ärzte pflegen im Interesse einer optimalen medizinischen Versorgung der Bevölkerung eine gute Zusammenarbeit mit den internen und externen Ansprechpartnern.

2.9 Konsilien und konsiliarische Beratungen

Externe Konsilien und konsiliarische Beratungen erfolgen gemäss Leistungsvereinbarung. Regelmässige Konsilien und konsiliarische Beratungen bedürfen der Bewilligung der Direktorin oder des Direktors.

2.10 Arzneimittelversorgung

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte haben alle stationären Patientinnen und Patienten über die Klinikapotheke 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

Die Chefärztinnen und -ärzte der Luzerner Psychiatrie sind administrativ der Direktorin oder dem Direktor 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 der Direktorin oder des Direktors fest.

2.15 Grundlohn

Die Chefärztinnen und -ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 200000 Franken, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

2.16 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. die Leistungserwartung.

² Die Direktorin oder der Direktor legt mit den Chefärztinnen und -ärzten jährlich die zu erreichenden Ziele schriftlich fest.

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

⁵ Ändern sich die Verhältnisse, die zur Festsetzung des variablen Lohns geführt haben wesentlich, kann ihn der Spitalrat auf Antrag der Direktorin oder des Direktors anpassen.

2.17 Zulagen

¹ Die Chefärztinnen und -ärzte 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 einer Cheförztn oder eines Chefarztes darf pro Jahr gesamt-
haft 30 000 Franken nicht übersteigen.

³ Erfüllt die Cheförztn oder der Chefarzt die besondere Funktion oder die zusätzlich ü-
bertragenen Dienste nicht mehr persönlich, entfällt die Zulage im darauf folgenden Mo-
nat.

2.18 Vergütungen

Die Cheförztnen und -ärzte erhalten keine zusätzlichen Vergütungen für geleistete Ü-
berstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Pikettdienste.

2.19 Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhinderung und Urlaub

Soweit bei Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub ein Besoldungs-
anspruch besteht, umfasst dieser bis zum 90. Tag die Besoldung bestehend aus Grund-
lohn, 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 Cheförztnen
und -ärzte gelten § 63 des Personalgesetzes und die Verordnung über die Luzerner Pen-
sionskasse vom 11. Mai 1999¹.

2.21 Ferien

¹ Die Cheförztnen und -ärzte haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Ferien pro Kalender-
jahr.

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

2.22 Haftpflichtversicherung

Die Luzerner Psychiatrie schliesst für die Tätigkeit der Cheförztnen und -ärzte und ih-
rer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Haftpflichtversicherung ab. Darin eingeschlos-
sen ist die Haftpflicht für rechtswidrige Schädigungen aus privatärztlicher Tätigkeit.

¹ SRL Nr. 131

3 Co-Chefärztinnen und -ärzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte

3.1 Grundsätze

Die Co-Chefärztinnen und -ärzte 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 Die Chefärztin oder der Chefarzt erstellt in Absprache mit der Co-Chefärztin oder dem Co-Chefarzt beziehungsweise der Leitenden Ärztin oder dem Leitenden Arzt deren Stellenbeschreibungen. Darin sind insbesondere die Stellvertretungen zu regeln. Die Stellenbeschreibung ist dem Antrag auf die Wahl beizulegen.

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

3.3 Fachliche Verantwortung

Die Co-Chefärztinnen und -ärzte 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.

3.4 Personelle Verantwortung

¹ Die Co-Chefärztinnen und -ärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte sind verantwortlich für die Tätigkeit der ihnen zugeteilten Ärztinnen und Ärzte sowie der Untersistentinnen und -assistenten.

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

3.5 Aus-, Weiter- und Fortbildung

¹ Die Co-Chefärztinnen und -ärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte beteiligen sich an der Aus-, Weiter- und Fortbildung der ihnen unterstellten Ärztinnen und Ärzte sowie der Unterassistentinnen und -assistenten ihres Verantwortungsbereiches.

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

3.6 Antragsrecht

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

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

3.7 Grundlohn

¹ Die Co-Chefärztinnen und -ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 190 000 Franken, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

² Die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben für die Erfüllung ihrer Funktion Anspruch auf einen jährlichen festen Grundlohn von 180 000 Franken, Indexstand 104,4 Punkte gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100).

3.8 Variabler Lohn

¹ Bei der Festlegung des variablen Lohns werden berücksichtigt:

- a. die Marktsituation,
- b. die nutzbare Erfahrung,
- c. die Leistungserwartung.

² Die administrativ vorgesetzte Stelle legt mit den Co-Chefärztinnen und -ärzten oder den Leitenden Ärztinnen oder Ärzten jährlich die zu erreichenden Ziele schriftlich fest.

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

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

⁵ Ändern sich die Verhältnisse, die zur Festsetzung des variablen Lohns geführt haben wesentlich, kann ihn die Direktorin oder der Direktor anpassen.

3.9 Ferien

¹ Die Co-Chefärztinnen und -ärzte und die Leitenden Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.

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

3.10 Rechtsverweis

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

4 Rechte und Pflichten bei privatärztlicher Tätigkeit

4.1 Allgemeines

¹ Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen sind Chefärztinnen und -ärzte, Co-Chefärztinnen und -ärzte 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 der Luzerner Psychiatrie 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 II. Klasse der Privatabteilung,
- b. die ambulante Behandlung von Patientinnen und Patienten der privaten Sprechstunde, 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 ihres Zuständigkeitsbereiches 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 Betrieb zu. Die Bewilligungsinhaberinnen und -inhaber werden für die persönlich erbrachten privatärztlichen Leistungen mit dem variablen Lohn gemäss Abschnitt 2.16 bzw. 3.8 entschädigt. Für die Berechnung der Gebühren gilt das Tarifreglement der Luzerner Psychiatrie.

⁶ Die Verwaltung der Luzerner Psychiatrie 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 vom Personalreglement und vom Personalgesetz abweichen.

2 Rechte und Pflichten

2.1 Stellenbeschreibung

Die Chefarztin oder der Chefarzt erstellen 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 2.3 festgelegten Lohn wird aufgrund der längeren Arbeitszeit eine Funktionszulage von in der Regel 20 Prozent gewährt.

2.5 Lohnveränderung

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

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

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.

2.6 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

¹ Die Arbeitszeit und der Pikettdienst richten sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung vom 24. September 2002⁴ und der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal, sofern 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. Die Direktorin oder der Direktor kann bezüglich Arbeitszeit Sonderbestimmungen erlassen.

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.

⁴ SRL Nr. 52

C. Spitalfachärztinnen und -ärzte

1 Allgemeines

1.1 Spitalfachärztin und -facharzt

Die Spitalfachärztin oder der Spitalfacharzt 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 der Luzerner Psychiatrie und der Spitalfachärztin oder dem Spitalfacharzt 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

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

2.2 Besoldung

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

D. Assistenzärztinnen und -ärzte

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 Funktion Assistenzärztin/Assistenzarzt 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 -ärzte 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 Lohnanpassungen werden jeweils auf den 1. Januar vorgenommen.

2.5 Vergütungen

¹ 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.

² Arbeitsbereitschaft in der Klinik gilt als Arbeitszeit. Die Wahlbehörde kann im Wahlbeschluss festlegen, dass für arbeitsfreie Zeit ab einer halben Stunde bei Arbeitsbereitschaft in der Klinik 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 Direktorin / der Direktor legt die Soll-Arbeitszeit bereichsweise zwischen 42 und 50 Stunden pro Woche fest.

³ 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.

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

⁵ Die individuelle Arbeitszeit richtet sich nach Dienstplänen.

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

2.7 Weiter- und Fortbildung

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

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

2.8 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

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