
Verordnung über die Anstellungsverhältnisse an den kantonalen Spitälern (Dienst- und Besoldungsverordnung der Spitäler)

vom 16. Dezember 1997

Der Regierungsrat des Kantons Appenzell A.Rh.,

gestützt auf Art. 1 Abs. 2 der Angestelltenverordnung¹⁾ sowie auf Art. 5 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die öffentliche Krankenpflege²⁾,

verordnet:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck und Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt in Ergänzung zur Angestelltenverordnung AVO die Rechte und Pflichten der öffentlich-rechtlich Angestellten der kantonalen Spitäler³⁾.

² Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten anstelle der vom Regierungsrat erlassenen Ausführungsbestimmungen zur Angestelltenverordnung (ABA-VO) und berücksichtigen die Erfordernisse der kantonalen Spitäler.

³ Die Chefärztinnen und Chefärzte sowie die leitenden Ärztinnen und Ärzte unterstehen nicht dieser Verordnung.

Art. 2 Anstellungsformen (zu Art. 2 AVO)

Unter kurzfristige oder unregelmässige Anstellungen fallen insbesondere Arbeitsverhältnisse von nicht mehr als sechs Monaten Dauer, betriebseigene Lehrverträge sowie befristete Verträge für Wiedereingliederungen. Die Arbeitsverträge sind schriftlich abzufassen.

¹⁾ bGS 142.211 (im folgenden AVO genannt)

²⁾ bGS 812.11

³⁾ Gesetz über die öffentliche Krankenpflege Art. 9 Abs. 1 und Art. 10 Abs. 1

Art. 3 Anstellungskompetenzen (zu Art. 4 AVO)

Die Anstellungskompetenzen richten sich nach dem Gesetz über die öffentliche Krankenpflege¹⁾ und nach der Verordnung über den Betrieb der kantonalen Spitäler²⁾.

Art. 4 Aus-, Fort- und Weiterbildung (zu Art. 7 AVO)

Für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Angestellten kann das Spital Arbeitszeit zur Verfügung stellen und allenfalls die Kosten ganz oder teilweise übernehmen. Voraussetzung dafür ist, dass die Ausbildung einen Bezug zur ausgeübten Tätigkeit hat und im Interesse des Spitals liegt. Die Spitalleitung legt die Höhe der Kostenbeteiligung sowie eine daraus folgende Treueverpflichtung in einer separaten Aus- und Weiterbildungsregelung fest.

II. Besondere Bestimmungen**Art. 5** Verhaltensregeln (zu Art. 8 AVO)

¹ Die Angestellten unterstehen dem Berufsgeheimnis während und ausserhalb des Dienstes. Die Schweigepflicht erstreckt sich auf alle dienstlichen Angelegenheiten und Patienten. Sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses³⁾. Ausnahmen richten sich nach Art. 35 der Patientenverordnung⁴⁾.

² Die Angestellten achten auf persönliche Reinlichkeit. Die vom Spital erlassenen Hygienevorschriften sind einzuhalten.

³ Die Arbeitsfähigkeit darf nicht durch Alkohol oder Drogen beeinträchtigt sein. Während der Arbeitszeit ist der Konsum von Alkohol und Drogen verboten.

⁴ Das Rauchen ist nur in den von der Spitalleitung bezeichneten Räumen erlaubt.

Art. 6 Arbeitszeit (zu Art. 10 AVO)

¹ Die betriebliche Sollarbeitszeit beträgt für das nichtärztliche Personal 42 Stunden pro Woche. Bei Bedarf ist Überzeit zu leisten.

² Die wöchentliche Arbeits- und Präsenzzeit für ärztliches Personal richtet sich nach den Bedürfnissen des Spitals.

¹⁾ Art. 5 Abs. 2

²⁾ bGS 812.111

³⁾ Schweiz. Strafgesetzbuch Art. 321 (SR 311.0)

⁴⁾ bGS 812.112

³ Die tägliche Arbeitszeit beträgt in der Regel ein Fünftel der Wochenarbeitszeit.

⁴ Die Spitalleitung regelt die Arbeitszeiten der einzelnen Betriebsbereiche sowie mögliche Arbeitszeitmodelle in besonderen Weisungen¹⁾.

Art. 7 Überzeitkompensation (zu Art. 10 AVO)

¹ Angeordnete Überzeit ist möglichst rasch mit Freizeit im gleichen Verhältnis nach Absprache mit den Vorgesetzten zu kompensieren. Auf Wünsche der Angestellten wird soweit Rücksicht genommen, als diese sich mit den Interessen des Betriebes vereinbaren lassen. Barauszahlung ist nur in Vereinbarung mit der Verwaltungsleitung möglich.

² Ein bei Stellenaustritt noch bestehender Überzeitsaldo kann nur ausbezahlt werden, wenn das Guthaben mehr als einen Arbeitstag beträgt.

Art. 8 Nachtdienst/Präsenz- und Bereitschaftsdienst

¹ Zur Sicherstellung des durchgehenden Spitalbetriebes sind die Angestellten verpflichtet, auch nachts und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen Arbeitsdienste zu leisten.

² Je nach den betrieblichen Bedürfnissen fallen diese Dienste in Form von Arbeitszeit, Präsenz- oder Bereitschaftsdiensten an. Präsenz- und Bereitschaftsdienste zählen nicht als Arbeitszeit.

³ Präsenzdienst liegt vor, wenn der oder die Angestellte auf Abruf sofort am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen hat. Das Spital kann den Bezug eines Zimmers im Spitalareal anordnen. Präsenzdienst wird geleistet von Montag bis Freitag von 19.00 bis 07.00 sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen ab 07.00 während 24 Stunden.

⁴ Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der oder die Angestellte auf Abruf bereitzuhalten hat, um innert der vom Spital vorgegebenen Frist am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen. Bereitschaftsdienst wird geleistet von Montag bis Freitag von 19.00 bis 07.00, sowie an Samstagen Sonn- und Feiertagen ab 07.00 während 24 Stunden.

⁵ Die Entschädigung für diese Dienste wird vom Reglement «Arbeitszeit und Inkonvenienzen der Kantonalen Spitäler» geregelt.

¹⁾ Anhang II Reglement Arbeitszeit und Inkonvenienzen der Kantonalen Spitäler, vgl. auch Art. 8 Abs. 5

Art. 9 Nebenbeschäftigung (zu Art. 12 AVO)

¹ Nebenbeschäftigungen, welche die berufliche Tätigkeit zeitlich oder sachlich beeinträchtigen können, bedürfen einer Bewilligung durch die Spitalleitung, bei grosser Beanspruchung durch die Gesundheitsdirektion.

² Die Mitarbeit in Fach- und Berufsverbänden und Kommissionen bedarf der Bewilligung der Spitalleitung, sofern dafür Arbeitszeit beansprucht wird. Das Bewilligungsgesuch ist vor der Annahme einer Aufgabe zu stellen.

Art. 10 Beschwerde und Anzeige (zu Art. 14 AVO)

Gegen Verfügungen der Spitalleitung kann innert 20 Tagen Rekurs an die Betriebskommission erhoben werden.

Art. 11 Personalkommission (zu Art. 15 AVO)

Vertreterinnen und Vertreter in der kantonalen Personalkommission sind gleichzeitig Mitglied der Betriebskonferenz¹.

III. Entlöhnung**Art. 12** Basiseinstufung (zu Art. 16 bis 19 AVO)

¹ Die Einstufung der Angestellten erfolgt gemäss Gehaltsklassen Art. 17 AVO.

² Die Festsetzung des Anfangsgehaltes erfolgt gemäss den Einstufungsrichtlinien².

³ Die Spitäler führen ein Qualifikationssystem. Es enthält mindestens drei Stufen.

⁴ Teilzeitbeschäftigte mit unregelmässigem Einsatz werden in der Regel im Stundenlohn angestellt.

⁵ Im Gehalt der im Stundenlohn angestellten Personen werden zum Basislohn Anteile für Ferien, Feiertage, 13. Gehalt und Kurzabsenzen hinzugerechnet. Die Berechnung erfolgt gemäss dem Reglement Arbeitszeit und Inkonvenienzen³.

Art. 13 Besoldungserhöhungen (zu Art. 20 AVO)

¹ Die Löhne werden auf Beginn jedes Kalenderjahres durch die Spitalleitung festgelegt, soweit nicht der Regierungsrat zuständig ist.

¹ Art. 11 Verordnung über den Betrieb der kantonalen Spitäler (bGS 812.111)

² Anhang I

³ Anhang II

² Die Gewährung von Stufen- oder Klassenerhöhungen hängt von der bisherigen Einstufung und von der Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ab. Es können auch Zwischenstufen gewährt werden.

Art. 14 13. Gehalt (zu Art. 21 AVO)

Das 13. Gehalt entspricht einem Zwölftel des im betreffenden Jahr anfallenden Bruttolohnes für 12 Monate. Zulagen, Prämien und Überstundenentschädigungen fallen für die Berechnung ausser Betracht.

Art. 15 Leistungsprämien

Für besondere Leistungen können die Spitalleitungen einzelnen Angestellten einmalige Leistungsprämien zusprechen. Hiefür steht jedem Spital pro Jahr ein Betrag von 0,2% seiner Lohnsumme zur Verfügung. Die einzelnen Leistungsprämien betragen höchstens 20% des Monatsgehaltes der betreffenden Angestellten.

Art. 16 Dienstaltersgeschenk (zu Art. 23 AVO)

¹ Das Dienstaltersgeschenk entspricht dem monatlichen Grundgehalt¹⁾ und berechnet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des entsprechenden Zeitraums. Zulagen werden nicht berücksichtigt.

² Pro Arbeitsstunde entschädigte Angestellte haben Anspruch auf Dienstaltersgeschenke, soweit ihre Anstellung mindestens 20 % eines vollen Pensums ausmacht.

³ Für die Berechnung der Dienstjahre werden mitberücksichtigt:

- a) eine im Spital oder beim Kanton absolvierte Berufslehrezeit (Lehrvertrag mit Spital oder Kantonalen Verwaltung);
- b) früher im Spital oder beim Kanton geleistete Dienstjahre, sofern der Unterbruch im Anstellungsverhältnis weniger als 10 Jahre gedauert hat und soweit sich die früheren Dienstjahre aus dem letzten Anstellungsverhältnis ergeben. Weiter zurückliegende Anstellungen werden nicht mehr berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube von insgesamt mehr als drei Monaten werden abgezählt.

⁴ Nach Vollendung des 5. Dienstjahres kann eine Dienstaltersprämie von $\frac{1}{4}$ eines Monatslohnes ausbezahlt werden. Das Dienstaltersgeschenk beim 10. Dienstjahr beträgt dann noch $\frac{3}{4}$ eines Monatslohnes.

¹⁾ Art. 12

Art. 17 Dienstkleider und Namensschilder

¹ Es kann eine einheitliche Berufskleidung verlangt werden. Alle Angestellten erhalten leihweise Dienstkleider, welche vom Spital gewaschen und ausgebessert werden. Die Spitalleitung erlässt ein Reglement.

² Das Tragen der Namensschilder ist obligatorisch.

IV. Ferien, Freitage, Militärdienst

Art. 18 Ferien (zu Art. 27 AVO)

¹ Jugendliche bis und mit dem Jahr, in dem sie das 20. Altersjahr erfüllen, haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

² Oberärztinnen und Oberärzte und Assistenzärztinnen und -ärzte haben Anspruch auf eine Woche Kompensation pro Jahr.

³ Die Ferien sind innerhalb der verschiedenen Bereiche so einzuteilen, dass der Betrieb ohne Einschränkung gewährleistet ist. Auf die Wünsche der Angestellten wird soweit Rücksicht genommen, als sich diese mit den Interessen des Betriebes vereinbaren lassen.

⁴ Ferienansprüche können in der Regel nicht auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ausnahmsweise können Teile davon im Einverständnis mit der Spitalleitung in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres bezogen werden.

⁵ Die Barauszahlung des Ferienanspruches ist nur in begründeten Fällen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

⁶ Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Krankheit oder Unfall wird bis zu drei Monaten je Kalenderjahr auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als drei Monaten wird der Ferienanspruch ab 4. Monat für jeden Monat um $\frac{1}{2}$ gekürzt. Bei freiwilligem Aussetzen (unbezahlter Urlaub) wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur vollen Abwesenheit gekürzt.

⁷ In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage werden nicht als Ferien angerechnet.

Art. 19 Wöchentliche Freitage

¹ Die Einteilung der wöchentlichen Freitage erfolgt durch die Vorgesetzten der verschiedenen Betriebsbereiche. Die Wünsche der Angestellten sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

² Bei Abwesenheit wegen Militärdienst, Zivildienst, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, unbezahltem Urlaub oder Diensteinstellung gelten die in diese Dienstausschreibung fallenden Freitage sowie gesetzliche und betriebliche Feiertage als bezogen.

Art. 20 Urlaub (zu Art. 28 AVO)

¹ Angestellten, die länger als ein Jahr im Spital tätig sind, kann auf Gesuch hin unbezahlter Urlaub gewährt werden. Gesuche sind zuhänden der Spitalleitung der vorgesetzten Stelle einzureichen. Die Bewilligung hängt ab von der Arbeits- und Stellensituation im betreffenden Betriebsbereich und von der Einhaltung der in der betreffenden internen Weisung festgehaltenen Bedingungen. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von unbezahltem Urlaub besteht nicht.

² Stundenweise Kurzurlaube zur Erledigung unaufschiebbarer privater Angelegenheiten können durch die vorgesetzte Stelle gewährt werden. Die ausfallende Arbeitszeit ist zu kompensieren.

Art. 21 Feier- und Freitage

¹ Als Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Fallen diese Feiertage auf einen Samstag oder Sonntag, so ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, so können sie nachbezogen werden, ausser wenn sie auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

² Ein weiterer halber Tag kann von den Spitalleitungen für ortsübliche oder betriebsinterne Anlässe festgelegt werden.

³ An den Vortagen zu folgenden Feiertagen wird die Arbeitszeit um zwei Stunden (bei Teilpensum anteilmässig) gekürzt: Karfreitag, Auffahrt, Weihnachten und Neujahr.

⁴ Für besondere Anlässe werden folgende Freitage gewährt:

– Eigene Hochzeit	2 Tage
– Hochzeit in der Familie oder näheren Verwandtschaft	1 Tag
– Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
– Todesfall in der Familie:	
im eigenen Haushalt	3 Tage
– ausserhalb des eigenen Haushaltes nach Bedarf	1–3 Tage
– Tod von andern Verwandten oder nahen Bekannten	Teilnahme an der Bestattung

– Aushebung	1 Tag
– Entlassung aus der Wehrpflicht	½ Tag
– Umzug des eigenen Haushaltes, sofern damit nicht ein Stellenwechsel verbunden ist	1 Tag

⁵ Fallen die Ereignisse gemäss Abs. 4 auf einen arbeitsfreien Tag, so kann kein Anspruch geltend gemacht werden.

⁶ Bei Verhinderung aus sozialen Gründen, z.B. infolge Erkrankung eines Familienmitgliedes im eigenen Haushalt, können bis zu 3 Freitage pro Jahr gewährt werden.

Art. 22 Militärische und ähnliche Dienstleistungen (zu Art. 29 AVO)

¹ Bei befohlener Militardienstleistung an Freitagen (Wochenende, Feiertage) geht die Lohnausfallentschadigung an den Arbeitgeber.

² Freiwillige Militardienstleistungen (Sommer- und Wintergebirgskurse usw.), die mehrere Arbeitstage Abwesenheit bedingen, bedürfen der vorausgehenden Genehmigung durch die Spitalleitung.

Für fünf Diensttage pro Kalenderjahr kann dabei gewählt werden zwischen

- a) Beanspruchung der Lohnausfallentschadigung gegen entsprechenden Ferienbezug, sofern diese Diensttage auf Arbeitstage fallen,
- b) keine Ferienbeanspruchung, dafür Ablieferung der Lohnausfallentschadigung an den Arbeitgeber.

³ Bewilligte freiwillige Dienstleistungen sind dem Personalbüro zu melden.

⁴ Für freiwillige Dienstleistungen, die keine Abwesenheit bedingen, weil sie nur über Samstag und Sonntag dauern, kann die Lohnausfallentschadigung für maximal fünf Tage pro Jahr beansprucht werden.

⁵ Für alle weiteren bewilligten freiwilligen Militardiensttage geht die Lohnausfallentschadigung in jedem Fall an den Arbeitgeber.

V. Vorsorge und Versicherung

Art. 23 Pensionskasse (zu Art. 30 AVO)

¹ Vorbehältlich der Regelung in Abs. 2 und 3 treten die der beruflichen Vorsorge unterstehenden Angestellten der kantonalen Pensionskasse von Appenzell A.Rh. bei.¹⁾

¹⁾ bGS 142.231

² Die bei der Übernahme durch den Kanton am 1. Januar 1993 im Dienste der Spitäler Herisau und Heiden stehenden Angestellten können bei der Pensionskasse «Winterthur» versichert bleiben.

³ Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte können in der Pensionsversicherung VSAO oder in Ausnahmefällen in einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert werden. Das Spital trägt die Hälfte der Versicherungsprämien, im Maximum aber soviel, wie das Spital bei einem Beitritt zur Pensionskasse von Appenzell A.Rh. zu entrichten hätte.

Art. 24 Unfallversicherung (zu Art. 31 AVO)

¹ Sämtliche Angestellten des Spitals sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁾ obligatorisch gegen die Folgen eines Berufsunfalles für die allgemeine Abteilung versichert.

² Versicherung gegen Nichtberufsunfälle besteht, sofern die Arbeitszeit im Durchschnitt pro Woche mehr als 12 Stunden beträgt.

³ Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeit gelten als Betriebsunfall.

⁴ Die Nichtberufsunfall-Versicherung deckt Schadenfälle längstens bis zum 30. Tag nach dem letzten Lohnbezug.

⁵ Im Falle eines unbezahlten Urlaubs können die Angestellten eine Abredeversicherung abschliessen. Die Prämien gehen zu ihren Lasten. Die Vereinbarung hierüber muss vor Antritt des Urlaubs unterzeichnet werden.

⁶ Das Spital kann auf Wunsch des Personals seine Angestellten für Leistungen versichern, die über das UVG-Obligatorium hinausgehen, sofern die Mehrkosten durch entsprechende Lohnabzüge finanziert werden.

Art. 25 Schwangerschaft und Geburt (zu Art. 32 AVO)

¹ Gesuche um unbezahlten Urlaub oder reduzierte Beschäftigung sind spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Geburt an die Spitalleitung zu richten.

² Bei unregelmässig beschäftigten Angestellten ist für die Lohnberechnung der Beschäftigungsdurchschnitt der letzten sechs Monate vor Beginn des Schwangerschaftsurlaubes massgebend.

³ Die Änderung des Arbeitspensums nach erfolgter Schwangerschaft erfordert in jedem Fall die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers.

¹⁾ SR 832.20

Art. 26 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall (zu Art. 33 AVO)

¹ Über eine Erkrankung oder einen Unfall ist die vorgesetzte Stelle sofort zu informieren. Länger als drei Tage dauernde Krankheits- oder Unfallabsenzen sind mit einem ärztlichen Zeugnis nachzuweisen. Das Spital ist berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und bei Bedarf vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen.

² Taggeldleistungen der Unfallversicherung gehören dem Spital, solange dieses mindestens im gleichen Umfang die Lohnzahlung übernimmt.

³ Entstehen aus dem gleichen Ereignis mehrere Erwerbsunfähigkeiten, so werden diese für die Bemessung gemäss Art. 33 Abs. 2 und 3 AVO zusammengezogen.

Art. 27 Gesundheitsdienst

Personalärztliche Untersuchungen können nach Stellenantritt oder später in periodischen Abständen angeordnet werden.

VI. Beendigung des Anstellungsverhältnisses**Art. 28** Ordentliche Kündigung (zu Art. 36 AVO)

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und spätestens am letzten Werktag des Monats in den Händen der Gegenpartei sein.

Art. 29 Kündigungsbeschränkungen

Die Kündigungsbeschränkungen (Kündigung zur Unzeit, missbräuchliche Kündigungsgründe etc.) richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes¹⁾.

Art. 30 Ruhestand (zu Art. 39 AVO)

Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in welchem das 63. Altersjahr erreicht wird, ohne dass vorher eine Kündigung erfolgen muss.

Art. 31 Übergangsbestimmungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Psychiatrischen Klinik, die bis zum 31. Dezember 1997 in einem Arbeitsverhältnis standen und deren Arbeitsleistung dauernd und erheblich von der ordentlichen abweicht, haben ab zurückgelegtem 40. Altersjahr fünf Wochen Ferien pro Jahr.

¹⁾ Art. 335 ff.

Art. 32 Aufhebung bisherigen Rechts

Es werden aufgehoben

1. Verordnung vom 4. Dezember 1990 über die Dienstverhältnisse und Besoldungen des Personals der Kantonalen Psychiatrischen Klinik¹⁾.
2. Die Dienst- und Besoldungsordnungen und die Allgemeinen Anstellungsbedingungen der Spitäler Herisau und Heiden

Art. 33 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1998 in Kraft.

¹⁾ bGS 812.213 (f. Nr. 345)

Anhang I

Einstufungsrichtlinien

Funktion	Qualifi- kations- stufe	Lohn- klassen	und - stufen
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
a) Pflegepersonal			
Schwesternhilfen/ Pflegehelferinnen			
Jugendliche ohne Berufskennntnisse oder solche mit ungenügenden Deutschkenntnissen	1	6/1.0	6/3.0
Schwesternhilfen/Pflegehelferinnen ohne Vorkenntnisse (über 18 Jahre und mit guten Deutschkenntnissen)	1	6/3.0	7/4.0
Schwesternhilfen/Pflegehelferinnen mit Vorkenntnissen (Rotkreuzkurs, Pflegepraktikum)	1/2 3	6/3.5 9/3.5	8/5.0 10/5.0
Pflegeassistentinnen			
	1	7/2.0	9/4.5
	2	9/2.5	10/4.5
Dipl. (1jährige Lehre)	3	11/2.5	11/5.0
Pflegerinnen			
Angelernt, FA SRK nicht voll entsprechend, jedoch qualifizierter als Spitalgehilfin	1	10/1.0	11/5.0
Plegerin FA SRK (2jährig)	1 2 3 4	11/3.0 13/3.0 15/3.0	12/5.0 14/5.0 15/5.0 16/5.0
Krankenschwestern/-pfleger			
Nicht SRK-anerkannte Diplome (Einstufung je nach Leistung und Deutschkenntnissen)	1 2 3	10/3.0 11/2.5 13/1.0	12/5.0 14/4.0 15/5.0

Funktion	Qualifikationsstufe	Lohn-	und
		klassen	-stufen
		Minimum	Maximum
Krankenschwester			
Krankenpfleger	1	12/3.0	14/5.0
(Stufe DN I, 3jährige Ausb.)	2	13/4.0	15/5.0
	3	15/3.0	16/5.0
	4		17/5.0
Krankenschwestern/-pfleger mit Diplom SRK (Stufe DN II)			
(AKP, KWS, PsyKP, IKP) oder SRK- anerkanntes ausländisches	1	15/2.5	16/5.0
Diplom; OP-Lernsr., IPS-Sr.	2	18/2.0	18/5.0
ohne Zusatzausbildung, Notfall und Endoskopie, Hebammen	3	19/3.0	19/5.0
mit Höfa 1, 1 Stufe höher	3*		20/5.0
Krankenschwestern/-pfleger mit besonderen Aufgaben (m.b.A.)			
die nur mit Zusatzbildung	1	18/2.0	19/5.0
(Doppeldiplom) durchgeführt	2	20/3.0	20/5.0
werden können; OPS/Anästhesie/ IPS/Notfall/Hämodialyse	3	21/4.0	21/5.0
	3*		23/5.0
Abteilungs-(Stations-) Leitung m. Kaderausbild.			
(Grösse und Schwierigkeitsgrad der Abteilung berücksichtigt); ohne Zu- satzausbildung 1 Klasse	1	20/1.0	20/5.0
tiefer	2	21/2.0	21/5.0
	3	22/4.0	22/5.0
	3*		23/5.0
Oberpflege (Stellvertretung Pflege- dienstleitung)		26/1.0	28/5.0
(auch Höfa 2 und 3 entsprechend der Funktion)			
Spezialfunktionen			
Unterrichtsassistentin, Lehrerin für Krankenpflege		18/1.0	24/5.0
Onkologie-Fachschwester, Diabetes-Fachschwester u.ä.			

Funktion	Qualifikationsstufe	Lohnklassen und -stufen	
		Minimum	Maximum
b) Medizinisches Fachpersonal			
Operationssaal/Anästhesie			
Dipl. Schwester/Pfleger mit zusätzl. Spezialausbildung	1	18/2.0	19/5.0
	2	20/3.0	20/5.0
	3	21/4.0	21/5.0
	3*		22/5.0
TOA (Techn. OP-Assistentin) mit abgeschlossener Ausbildung (3jährig); mit besonderen Aufgaben 1 Klasse höher	1	15/2.5	16/5.0
	2	18/2.0	18/5.0
	3	19/3.0	19/5.0
	3*		20/5.0
OP-Anlernpersonal gleich wie dipl. AKP			
Labor			
Laborant/Laborantin mit 2jähriger Lehre (z.B. Arztgehilfin)	1	11/1.0	12/5.0
	2	14/1.5	14/5.0
	3	14/4.0	15/5.0
Laborant/Laborantin mit 3jähriger Lehre	1	14/1.0	15/5.0
	2	16/2.0	17/5.0
	3	18/4.0	18/5.0
	3*		19/5.0
Radiologieassistent/-in (MTRA)			
	1	14/1.5	15/5.0
	2	16/2.0	17/5.0
Medizinisch technische Radiologieassistent/-in	3	18/4.0	18/5.0
	3*		19/5.0
Psychologen			
	1	25/1.5	25/5.0
	2	26/4.0	27/5.0
	3	28/3.5	29/5.0
	3*		30/5.0
Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen (Mit Ausbildung, 2. Berufsabschluss oder Maturität)			
	1	20/1.0	20/5.0
	2	21/4.0	21/5.0
	3	22/4.0	22/5.0
	3*		23/5.0

<i>Funktion</i>	<i>Qualifikationsstufe</i>	<i>Lohnklassen</i>	<i>und -stufen</i>
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Arbeitstherapeuten/-therapeutinnen	1	16/1.0	16/5.0
mit 2jähriger AT-Ausbildung oder	2	17/4.0	17/5.0
guten sozialen Kenntnissen und	3	18/4.5	19/5.0
handw. Ausbildung/Berufserfahrung	3*		20/5.0
Ergotherapeuten/-therapeutinnen	1	16/1.0	16/5.0
mit 3jähriger ET-Ausbildung oder	2	17/4.0	17/5.0
sozialer Ausbildung und guten	3	18/4.5	19/5.0
handwerklichen Kenntnissen	3*		20/5.0
Musiktherapeuten/-therapeutinnen	1	16/1.0	16/5.0
mit 3jähriger MT-Ausbildung oder	2	17/4.0	17/5.0
3- bis 4jähriger musikalischer Ausbildung	3	18/4.5	19/5.0
mit sozialen Kenntnissen oder	3*		20/5.0
3- bis 4jährige sozial-medizinische			
Ausbildung und guten musik. Kenntn.			
Bewegungstherapeuten und medizinische Masseure	1	16/1.0	16/5.0
mit 2jähriger Ausbildung oder	2	17/4.0	17/5.0
Massage-Ausbildung mit sozialem	3	18/4.5	19/5.0
Zweitberuf	3*		20/5.0
Physiotherapie	1	16/1.5	17/5.0
Dipl. TherapeutIn (4jährige	2	18/2.5	19/5.0
Ausbildung), (bei 3jähriger	3	20/3.5	21/5.0
Ausbildung 1 Stufe tiefer)			
Hebammen	1	15/2.5	16/5.0
Dipl. Hebammen (3jähr. Ausbildung)	2	18/2.0	18/5.0
wenn Doppeldiplom (3 J. + 11/2 J.)	3	19/3.0	19/5.0
1 Kl. höher	3*		20/5.0
Pharmaassistentin	1	14/1.0	15/5.0
	2	16/1.0	17/5.0
3jährige Ausbildung	3	18/1.0	20/5.0

Funktion	Qualifikationsstufe	Lohnklassen und -stufen	
		Minimum	Maximum
c) Ökonomiepersonal			
Jugendliche unter 18 Jahren je nach Fähigkeiten und Deutschkenntnissen		6/1.0	6/3.0
Angestellte für einfache Hilfsarbeiten		6/1.0	6/4.0
Angestellte für Hilfsarbeiten (1 Klasse höher bei Arbeit unter erschwerten Bedingungen, z.B. Nässe, Hitze, Lärm etc.)	1 2 3 4	6/3.0 7/1.0 8/3.0 10/3.5	6/4.0 7/5.0 9/5.0 10/5.0
Angestellte mit Fachausbildung (z.B. Hauswirtschaftslehre)	1 2 3	9/1.0 11/1.0 13/1.0	10/5.0 12/5.0 15/5.0
Angestellte mit Gruppenleitung	1 2 3	10/1.0 11/1.0 12/1.0	11/5.0 12/5.0 14/5.0
Koch (3jährige Lehre)	1 2	10/1.0 15/1.0	13/5.0 16/5.0
mit Zusatzausbildung (z.B. Diätkoch) 1 Klasse höher	3 4	16/1.0	18/5.0 19/5.0

d) Technisches Personal

Angelernte Handwerker	1–3	10/1.0	15/5.0
Handwerker mit Berufslehre	1 2 3	11/1.0 15/1.0 16/1.0	13/5.0 16/5.0 18/5.0
Technische Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen, vielseitig einsetzbar (je nach Aufgabenbereich, Selbständigkeit und Leistung)	3–4	16/1.0	22/5.0

<i>Funktion</i>	<i>Qualifikationsstufe</i>	<i>Lohnklassen</i>	<i>und -stufen</i>
		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
e) Verwaltungspersonal			
	1	8/1.0	10/5.0
Mit Handelsausbildung	2	10/1.0	11/5.0
(1–2 Jahre, z.B. Büroangestellte)	3	11/1.0	12/5.0
Mit kaufmännischer Lehre	1	10/1.0	13/5.0
(3 Jahre)	2	11/1.0	16/5.0
	3	12/1.0	18/5.0
Sachbearbeiter (je nach Aufgabenbereich, Selbständigkeit, Leistung)	3–4	16/1.0	22/5.0
Arztsekretariate			
Arztgehilfin mit zusätzlicher kaufm. Ausbildung (ohne KV)	1	10/1.0	12/5.0
	2–3	13/1.0	15/5.0
Arztgehilfin mit kaufm. Lehre oder Verwaltungslehre	1	13/1.0	15/5.0
	2	15/1.0	17/5.0
	3	16/1.0	18/5.0
Selbständige Führung von Chefsekretariaten		16/1.0	22/5.0

f) Kaderpersonal

Einstufung je nach Erfahrung, Fähigkeit und Leistung

Chef Röntgen, Labor, Physiotherapie, Anästhesie, OPS, Leitung Arbeits- oder Ergotherapie

19/1.0 26/5.0

Küchenchef, hauswirtschaftliche Betriebsleiterin, Chef-Buchhalter, Chef technischer Dienst

19/1.0 28/5.0

Funktion	Qualifi- kations- stufe	Lohn- klassen und -stufen	
		Minimum	Maximum
g) Ärzte			
Assistenzärzte			
Anzahl Berufsmonate: unter 6 Mte.			24/1.5
6–17 Mte.			24/2.5
18–29 Mte.			25/2.5
30–41 Mte.			25/3.5
42–53 Mte.			26/4.0
54–65 Mte.			27/3.0
66–77 Mte.			28/3.0
78–89 Mte.			29/3.0
> 90 Mte.			29/4.5
Assistenzärzte mit FMH		26/1.0	31/4.5
Oberassistentenärzte (mit Ausübung Oberarztfunktion)		27/1.0	32/4.5
Oberärzte ohne FMH		32/3.5	38/5.0
mit FMH		32/3.5	39/5.0
Oberarzt I (mit FMH, nicht mehr in Ausbildung) nach 7 OA-Jahren		39/1.0	40/3.5

* Beförderungen in die oberste Lohnklasse einer Berufsgruppe erfolgen nur bei sehr guten Leistungen.

Anhang II

Reglement Arbeitszeit und Inkonvenienzen

1. Arbeitszeitmodelle und Jahresarbeitszeit

Art. 1 Arbeitszeiten der Betriebsbereiche

¹ Die vom Regierungsrat festgelegte Sollarbeitszeit beträgt für das nichtärztliche Personal 42 Stunden pro Woche. Pro vollen Arbeitstag werden zweimal 15 Minuten Pause gewährt. Die Spitalleitung regelt die Tagesarbeitszeiten nach den Bedürfnissen des Betriebes.

² Der Pflegedienst leistet Arbeitszeit rund um die Uhr an Werk-, Sonn- und Feiertagen. Die Leitung des Pflegedienstes hat den Personaleinsatz so zu organisieren, wie es die Bedürfnisse der Behandlung und Pflege verlangen.

³ Der ärztliche Dienst leistet zur Sicherstellung der Notfallversorgung, neben der ordentlichen Arbeitszeit an den Werktagen, Präsenz- und Bereitschaftsdienst nachts sowie an Sonn- und Feiertagen. Die ärztliche Leitung bestimmt, wieviel Ärzte und Ärztinnen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten im Spital anwesend zu sein haben.

⁴ Die medizintechnischen Dienste leisten zur Sicherstellung der Notfallversorgung, neben der ordentlichen Arbeitszeit an den Werktagen, Präsenz- oder Bereitschaftsdienst. Die Spitalleitung regelt die Organisation nach den Bedürfnissen des Betriebes.

⁵ Die infrastrukturellen Dienste (Verpflegung, Reinigung, Wäschedienst, techn. Dienst, Telefonzentrale und Information) leisten neben der ordentlichen Arbeitszeit an den Werktagen, zusätzliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und nachts allfällige Bereitschaftsdienste, soweit dies für die Sicherstellung des Betriebes notwendig ist.

⁶ Verwaltung und medizinische Sekretariate leisten ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in der Regel keine zusätzlichen Dienste.

⁷ Die anrechenbare Arbeitszeit bei Tätigkeiten ausser Haus beträgt maximal 8,4 Stunden pro Arbeitstag.

Art. 2 Arbeitszeitmodelle

¹ Je nach Betriebsbereich eines Spitals werden Arbeitszeitmodelle mit fixen, flexiblen oder Gleit-/Blockzeit-Arbeitszeiten angewendet.

² Es sind nur Arbeitszeitmodelle zulässig, deren jährliche Arbeitszeit die Bruttojahresstunden nicht übersteigt. Die jährliche Arbeitszeit ist gleichmäßig auf alle Monate aufzuteilen.

³ Die täglichen Arbeitszeiten sind so zu gestalten, dass sie den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit (ArG) nicht widersprechen.

⁴ Die Spitalleitung entscheidet darüber, welches Arbeitszeitmodell in den einzelnen Spitalbereichen eingesetzt wird.

Art. 3 Bruttojahresstunden

Die Bruttojahresstunden werden nach folgendem Muster errechnet:

Wochen x Wochenstunden (52 x 42)	2184 Stunden
Die monatliche Bruttoarbeitszeit beträgt ein Zwölftel davon	182 Stunden

II. Nettoarbeitszeit und Stundenlohnberechnung

Art. 4 Nettoarbeitszeit

Tabelle 1, Nettoarbeitszeit pro Jahr, je nach Ferienanspruch

Komponente	Jahresarbeitszeit bei einem Ferienanspruch von 20 Tagen/Jahr (4 Wochen)	Jahresarbeitszeit bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen/Jahr (5 Wochen)	Jahresarbeitszeit bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen/Jahr (6 Wochen)
Bruttojahresarbeitszeit	2184.0 Stunden	2184.0 Stunden	2184.0 Stunden
gesetzliche und örtliche Feiertage: 9.5 Tage pro Jahr ¹⁾	- 80.0 Stunden (4.13%)	- 80.0 Stunden (4.22%)	- 80.0 Stunden (4.31%)
Ferienanspruch (do. in Prozent der Nettoarbeitszeit)	- 168.0 Stunden (8.68%)	- 210.0 Stunden (11.07%)	- 252.0 Stunden (13.59%)
Nettoarbeitszeit I pro Jahr	1936.0 Stunden	1896.0 Stunden	1854.0 Stunden
Kurzabsenzen: 3 Tage Krankheit und 2 Tage andere Absenzen	- 42.0 Stunden (2.21%)	- 42.0 Stunden (2.26%)	- 42.0 Stunden (2.32%)
Nettoarbeitszeit II pro Jahr	1896.0 Stunden	1854.0 Stunden	1812.0 Stunden

¹⁾ inklusive 2 Stunden Arbeitszeitverkürzung an Tagen vor Feiertagen.

Art. 5 Berechnung des Stundenlohnes

Tabelle 2, Berechnung des Stundenlohnes je nach Ferienanspruch

Komponente	Stundenlohn bei einem Ferien- anspruch von 20 Ta- gen/Jahr (4 Wochen)	Stundenlohn bei einem Ferien- anspruch von 25 Ta- gen/Jahr (5 Wochen)	Stundenlohn bei einem Ferien- anspruch von 30 Ta- gen/Jahr (6 Wochen)
Basisstundenlohn	Monatslohn/ 182.0 Std. = Stundenlohn SL 100.00%	Monatslohn/ 182.0 Std. = Stundenlohn SL 100.00%	Monatslohn/ 182.0 Std. = Stundenlohn SL 100.00%
Ferienanteil	Zuschlag = 8.68%	Zuschlag = 11.07%	Zuschlag = 13.59%
Feiertage	Zuschlag = 4.13%	Zuschlag = 4.22%	Zuschlag = 4.31%
13. Gehaltsanteil	Zuschlag = 9.40%	Zuschlag = 9.61%	Zuschlag = 9.82%
Total Zuschläge auf Basisstundenlohn für Ferien und 13. Anteil	22.21%	24.90%	27.72%
Total Lohn pro Ar- beitsstunde inkl. Ab- geltung für Feiertage, Ferienanspruch und 13. Gehaltsanteil	122.21%	124.90%	127.72%
Zuschlag für Kurz- absenzen	2.21%	2.26%	2.32%
Total Lohn pro Arbeits- stunde inkl. Abgeltung für Feiertage, Ferien- anspruch, Kurzab- senzen und 13. Ge- haltsanteil ¹⁾	124.42%	127.16%	130.04%

¹⁾ Bei Berechnung des Stundenlohnes nach Nettoarbeitszeit II sind Kurzabsenzen bis zu 5 Tagen pro Jahr abgegolten (siehe Art. 7).

Art. 6 Zuschläge für Ferien, Feiertage und 13. Gehaltsanteil

In den Arbeitsverträgen für Angestellte mit Entlohnung im Stundenlohn sind der Basisstundenlohn, die Zuschläge für Ferien, Feiertage, der 13. Gehaltsanteil und der Gesamtstundenlohn auszuweisen.

Art. 7 Gehaltsunterbruch bei Kurzabsenzen sowie bei Unfall und Krankheit
Angestellte mit Entlöhnung im Stundenlohn, für welche im Stundenlohn ein Zuschlag für Kurzabsenzen eingerechnet wurde, haben für Kurzabsenzen sowie für die ersten drei Tage bei Krankheit oder Unfall keinen Gehaltsanspruch.

III. Überzeit

Art. 8 Definition der Überzeit

¹ Als Überzeit wird diejenige Arbeitszeit bezeichnet, die innerhalb eines Jahres über die Nettoarbeitszeit gemäss Art. 4 hinaus geleistet wird.

² Angestellte, deren Vertrag eine Arbeitszeit von weniger als die Nettojahresarbeitszeit vorsieht, gelten als Teilzeitangestellte.

Art. 9 Entschädigung der Überzeit

¹ Wird für die geleistete Überzeit Entschädigung in Geld vereinbart, so hat der oder die Angestellte Anspruch auf einen pauschalen Zuschlag von 25% auf den Basisstundenlohn. Mit diesem pauschalen Zuschlag sind die Anteile für Freitage, Feiertage, Ferien, Kurzabsenzen und 13. Gehaltsanteil abgegolten.

² Leisten Teilzeitangestellte über das vertraglich fixierte Arbeitspensum hinaus Arbeitsstunden, so werden diese zusätzlich geleisteten Stunden gemäss Art. 5 abgerechnet.

IV. Inkonvenienzen (Dienstzulagen und Zeitgutschriften)

Art. 10 Entschädigung der Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit

Die während dem Präsenz- oder Bereitschaftsdienst geleistete Arbeitszeit wird als ordentliche Arbeitszeit angerechnet. Sie ist im gleichen Verhältnis mit Freizeit zu kompensieren

Art. 11 Dienstzulage für Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit

Für angeordnete Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit nachts von Montag bis Freitag von 19.00 bis 07.00 sowie an Samstagen, Sonn- und Feiertagen wird pro Arbeitsstunde eine Zulage von Fr. 5.– gewährt (vorbehältlich Art. 14).

Art. 12 Dienstzulage für Präsenzdienst

Komponente	von Montag bis Freitag nachts von 19.00 bis 07.00	Tag und Nacht an Samstagen, Sonn- und Feiertagen
Entschädigung pro geleistete Dienststunde	2.–	2.50
Zeitgutschrift Variante 1	+ 2 Arbeitsstunden pro 12 Stunden Dienst	+ 2 Arbeitsstunden pro 12 Stunden Dienst
Zeitgutschrift Variante 2	+ 20% der Netto-Präsenz- dienstzeit (Präsenzdienstzeit abzüglich effektiv geleistete Arbeitszeit)	+ 20% der Netto-Präsenz- dienstzeit (Präsenzdienstzeit abzüglich effektiv geleistete Arbeitszeit)

Art. 13 Dienstzulage für Bereitschaftsdienst

Komponente	von Montag bis Freitag nachts von 19.00 bis 07.00	Tag und Nacht an Samstagen, Sonn- und Feiertagen
Entschädigung pro geleistete Dienststunde	1.50	2.–
Zeitgutschrift Variante 1	+ 1 Arbeitsstunde pro 12 Stunden Dienst	+ 1 Arbeitsstunde pro 12 Stunden Dienst
Zeitgutschrift Variante 2	+ 10% der Netto-Bereit- schaftszeit (Bereitschaftszeit abzüglich effektiv geleistete Arbeitszeit)	+ 10% der Netto-Bereit- schaftszeit (Bereitschaftszeit abzüglich effektiv geleistete Arbeitszeit)

Art. 14 Kumulation der Dienstzulagen

Die Dienstzulagen gemäss Artikel 11, 12 und 13 können nicht kumuliert werden.

Art. 15 Zeitgutschrift, Anwendung der Variante 1 oder 2

Für die Zeitgutschrift hat sich das einzelne Spital gesamtheitlich für eine der beiden Varianten zu entscheiden.

V. Ausnahmebestimmungen

Art. 16 Spitalleitung und Ärzteschaft

Für die Mitglieder der Spitalleitung sowie die Ärzte und Ärztinnen kommen die Abschnitte II bis IV nicht zur Anwendung.