

Personalreglement des Ortsspitals Grenchen

Beschluss des Stiftungsrates vom 2. Dezember 1981

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1. Geltungsbereich

Diesem Reglement untersteht:
Das gesamte Spitalpersonal.

Art. 2. Anstellungsverhältnis

- a) Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht folgendes Personal:
- Chefärzte
 - Verwalter
 - Leiter Pflegedienst
- b) Das übrige Personal steht im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis. Nach langjähriger Dienstzeit kann dieses im Einzelfall durch den Stiftungsrat in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt werden.

Art. 3. Verträge, ergänzendes Recht

Der Abschluss besonderer Verträge für die Überlassung von Pflege- und Lernpersonal sowie mit den Beamten und Angestellten in leitenden Funktionen bleibt vorbehalten. Normalarbeitsverträge und das Schweizerische Obligationenrecht sind ergänzend anzuwenden.

Art. 4. Gehaltsordnung

Die Einreihung in die Besoldungsklassen, die Anfangsbesoldung und die Besoldungserhöhung, Teuerungszulage, 13. Monatsgehalt und Sozialzulagen, richten sich nach kantonalem Recht¹⁾.

II. Beginn und Ende des Dienstverhältnisses

Art. 5. Wahl/Anstellung und Entlassung

¹ Die Wahl, beziehungsweise Anstellung und Entlassung des Personals erfolgt:

- a) im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis durch den Stiftungsrat;
b) im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis durch den Verwalter.

² Ausdrücklich vorbehalten bleibt die Kompetenz einer anderen Behörde.

¹) BGS 126.ff.

817.426.1

Art. 6. Anstellungsdauer

¹ Die Anstellung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erfolgt durch Wahlbeschluss der Aufsichtsbehörde auf die Dauer einer Amtsperiode.

² Die privatrechtliche Anstellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erfolgt durch schriftlichen Anstellungsvertrag der Verwaltungsleitung.

Art. 7. Probezeit

¹ Die öffentlich-rechtliche Anstellung durch Wahl des Stiftungsrates erfolgt zuerst provisorisch. Die Dauer der Probezeit wird von der Wahlbehörde festgesetzt. Diese beträgt in der Regel 12 Monate.

² Für das privatrechtliche Dienstverhältnis wird die Probezeit im Anstellungsvertrag festgelegt.

Art. 8. Auflösung des Dienstverhältnisses

¹ Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis:

- a) Kündigung während der Probezeit: Das provisorische Dienstverhältnis kann beidseitig unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist aufgelöst werden. Vorbehalten bleiben ausserordentliche Verhältnisse.
- b) Demission: Begehren um Entlassung aus dem Amt sind 3 Monate vorher einzureichen. Aus wichtigen Gründen kann eine kürzere Frist eingeräumt werden. Wenn nicht wichtige Gründe dagegen sprechen, soll das Demissionsgesuch genehmigt werden.
- c) Auflösung aus wichtigen Gründen: Wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint, kann es sowohl vom Amtsinhaber als auch von der zuständigen Behörde jederzeit sofort aufgelöst werden.
- d) Nichtwiederwahl: Auf Amtsdauer gewähltes Personal wird nicht wiedergewählt, wenn:
 - es bei Beginn der neuen Amtsdauer das 65. Altersjahr (Männer), beziehungsweise das 62. Altersjahr (Frauen), vollendet hat;
 - sein Amt auf Ende der laufenden Amtsdauer aufgehoben wird;
 - es hinsichtlich Eignung, Verhalten oder Leistung den Anforderungen des Amtes nicht genügt.

Personal, dessen Eignung, Verhalten oder Leistung nur teilweise befriedigt, kann mit Einschränkung wiedergewählt oder nicht wiedergewählt werden. Der Nichtwiederwahlbeschluss ist dem betroffenen Personal drei Monate vor Ablauf der Amtsdauer und nach vorgängiger Anhörung mitzuteilen.

e) Für die disziplinarische Entlassung und andere disziplinarische Massnahmen gelten die Bestimmungen des Verantwortlichkeitsgesetzes¹⁾.

² Privatrechtliches Dienstverhältnis: Die Kündigungsfristen der privatrechtlichen Dienstverhältnisse werden in den Anstellungsverträgen festgehalten.

Art. 9. Altersgrenze

¹ Das Dienstverhältnis des voll- und nebenamtlich angestellten Personals fällt auf Ende des Monats, in dem das 62. Altersjahr (Frauen), beziehungsweise das 65. Altersjahr (Männer) vollendet wird, dahin.

¹) BGS 124.21.

² Liegt einer der nachstehenden Gründe vor, kann der Stiftungsrat oder die Verwaltungsleitung das Dienstverhältnis um höchstens ein halbes Jahr verlängern:

- a) wenn ein geeigneter Nachfolger trotz rechtzeitiger Ausschreibung nicht angestellt werden kann;
- b) wenn der Nachfolger auf das Rücktrittsdatum des Amtsvorgängers die Stelle noch nicht antreten kann;
- c) wenn der Nachfolger in den Aufgabenkreis eingeführt werden muss.

Art. 10. Zeugnis

Die Angestellten haben Anspruch auf einen Ausweis über die bekleidete Stellung und über die Dauer der Dienstzeit. Auf Wunsch ist die Qualifikation anzubringen.

III. Rechte des Personals

Art. 11. Lohnzahlung bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall

a) Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis:

Bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall hat das im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Personal in den ersten 6 Monaten Anspruch auf das volle Gehalt, in den folgenden 6 Monaten auf die Hälfte desselben. Bei ausserordentlich langer Dienstzeit und bei besonderen Verhältnissen kann der Stiftungsrat die Gehaltszahlung erstrecken. Für das provisorische Dienstverhältnis geht der Anspruch während den ersten 3 Monaten auf das volle Gehalt, in den folgenden 3 Monaten auf die Hälfte desselben.

b) Privatrechtliches Dienstverhältnis:

- Bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall haben die vollamtlich Angestellten im 1. Dienstjahr Anspruch auf das volle Gehalt während 3 Monaten und in den folgenden 3 Monaten auf die Hälfte desselben.
- Nach 1jähriger Anstellung werden die im privatrechtlichen Dienstverhältnis stehenden Angestellten gleich behandelt wie das Personal im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.
- Bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall haben die Teilzeitangestellten Anspruch auf folgende Lohnzahlung:

im 1. Dienstjahr	2 Monate
im 2. Dienstjahr	3 Monate
im 3. Dienstjahr	4 Monate
im 4. Dienstjahr	5 Monate
im 5. Dienstjahr	6 Monate

Für die Berechnung massgebend sind die durchschnittlichen Arbeitsstunden der letzten 3 Monate. Solange die volle Besoldung ausgerichtet wird, fallen die Taggeldentschädigungen aus Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen der Angestellten dem Spital zu.

817.426.1

Art. 12. Lohnzahlung bei Betriebsunfall

¹ Bei einem Betriebsunfall geht der Anspruch auf das volle Gehalt bis zur Wiederherstellung oder Pensionierung respektive bis zum Bezug der IV-Rente. Bei Bezug einer Ersatzleistung fällt jeglicher Gehaltsanspruch dahin.

² Über eine Beteiligung des Spitals an den Heilungskosten entscheidet der Stiftungsrat.

Art. 13. Schwangerschaftsurlaub

¹ Weibliche Angestellte, die acht Wochen vor der mutmasslichen Niederkunft noch im Spitaldienst stehen, haben für die Zeit der Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf sechs Wochen besoldeten Urlaub. Der Anspruch beträgt acht Wochen, wenn sie vor der Geburt zwei volle Jahre ununterbrochen im Spitaldienst beschäftigt waren.

² Wer im Hinblick auf die Geburt das Dienstverhältnis kündigt, kann den Schwangerschaftsurlaub frühestens acht Wochen vor der mutmasslichen Niederkunft beziehen. In allen übrigen Fällen kann der Urlaub frühestens vier Wochen vor der mutmasslichen Niederkunft bezogen werden.

³ Wer während des Schwangerschaftsurlaubs aus irgendwelchen Gründen dienstunfähig geworden ist, hat keinen Anspruch auf eine Verlängerung des Urlaubs. Gesuche um Schwangerschaftsurlaub sind spätestens acht Wochen vor der mutmasslichen Niederkunft bei der Spitalverwaltung einzureichen.

Art. 14. Lohnzahlung bei Militärdienst

- | | |
|--|--------------------|
| a) bei Wiederholungs- und Ergänzungskursen, inklusive Kadervorkurse | 100% der Besoldung |
| b) bei anderen Militärdiensten, soweit sie die Dauer von 145 Tagen pro Kalenderjahr nicht überschreiten: | |
| Haushaltführende | 100% der Besoldung |
| Nicht-Haushaltführende, welche unterstützungspflichtig sind | 80% der Besoldung |
| Nicht-Haushaltführende | 60% der Besoldung |
| c) bei Militärdienstleistungen, welche die Dauer von 145 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres überschreiten: | |
| Verheiratete mit Kindern oder einer anerkannten Unterstützungspflicht | 90% der Besoldung |
| Verheiratete ohne Kinder und ohne Unterstützungspflicht sowie haushaltführende Verwitwete, Geschiedene und Ledige, die nicht alleinstehend sind | 80% der Besoldung |
| Nicht-Haushaltführende Verwitwete, Geschiedene und Ledige, die gegenüber Kindern oder andern Familienangehörigen unterhalts- oder unterstützungspflichtig sind | 60% der Besoldung |
| Verwitwete, Geschiedene und Ledige | 40% der Besoldung |
| d) bei freiwilligem oder strafweise zu leistendem Militärdienst wird keine Besoldung ausgerichtet. | |

Art. 15. Dienstaltersgeschenk

Dem Spitalpersonal werden Dienstalterszulagen im Wert einer Monatsbesoldung inklusive Teuerungszulage ausgerichtet:

- a) nach Vollendung des 20. Dienstjahres und sodann nach je 5 weiteren Dienstjahren.
- b) Scheidet der Angestellte wegen Invalidität oder Erreichung der Altersgrenze aus dem Dienst, so wird ihm für jedes volle Jahr seit der Vollendung des 15. Dienstjahres oder nach Vollendung von 20 Dienstjahren für jedes volle Jahr seit der Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenkes ein Teilbetrag im Wert des Fünftels einer Monatsbesoldung gewährt.

Art. 16. Spesenersatz

Für dienstliche Tätigkeiten ausserhalb des Spitals werden die gemäss der kantonalen Verordnung über die Vergütung der Auslagen auf Dienstreisen und bei andern Amtstätigkeiten vom 4. Dezember 1979¹⁾ sowie der kantonalen Verordnung über die Entschädigung für die Benützung von Privatmotorfahrzeugen zu dienstlichen Zwecken vom 19. November 1968²⁾ festgesetzten Entschädigungen ausgerichtet.

Art. 17. Besoldungsnachgenuss

Beim Tode eines Angestellten ist seinen Erben das Gehalt für den ganzen Monat, in den der Sterbetag fällt, und den folgenden Monat auszuzahlen. Der Stiftungsrat kann dem Ehegatten, den Kindern oder den Eltern des Verstorbenen mit Rücksicht auf ihre Vermögenslage und in Anbetracht der Dienstzeit des Verstorbenen einen Gehaltsnachgenuss bis auf vier Monate gewähren.

Art. 18. Feiertage

¹⁾ Als Feiertage gelten:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August (Nachmittag), Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag und die vom Regierungsrat bewilligten ortsüblichen Feiertage.

²⁾ Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, können nicht eingezogen werden, unabhängig davon, ob an diesem Samstag oder Sonntag gearbeitet wird.

Art. 19. Ferien

¹⁾ Die bezahlten Ferien pro Kalenderjahr betragen:

- | | |
|--|----------|
| a) für die Chef- und leitenden Ärzte | 6 Wochen |
| b) für die Oberärzte | 5 Wochen |
| c) für die Assistenzärzte | 4 Wochen |
| d) für das diplomierte Pflegepersonal bis zum vollendeten 39. Altersjahr | 4 Wochen |
| ab dem Kalenderjahr, in dem das 40. Altersjahr erreicht wird | 5 Wochen |

¹⁾ BGS 126.511.322.

²⁾ BGS 126.511.351.

817.426.1

- e) für das übrige Personal: bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird 4 Wochen
vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird 5 Wochen

² Ab Januar 1983 besteht Anspruch auf 6 Wochen Ferien vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird.

³ Ein Ferienanspruch besteht erst nach einer ununterbrochenen Tätigkeit von 3 Monaten.

⁴ Bei Dienstantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet. Wird der Dienst infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, bewilligtem Urlaub oder aus anderen unverschuldeten Gründen insgesamt während mehr als drei Monaten nicht geleistet, erfolgt eine verhältnismässige Kürzung des Ferienanspruches für das betreffende Jahr. Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst fällt für die Verkürzung des Ferienanspruches nur das über drei Monate hinausgehende Arbeitsversäumnis im gleichen Dienstjahr in Betracht.

⁵ Eine Übertragung der Ferien auf das folgende Jahr ist in der Regel nicht zulässig; die Verwaltungsdirektion kann Ausnahmen bewilligen. Für das im Stundenlohn verpflichtete Personal werden Ferien und Feiertage nach der kantonalen Regelung abgegolten.

Art. 20. Urlaub

Bewilligungen für Urlaube bei Heirat, Wohnungswechsel, Geburt, Todesfall usw. werden auf Gesuch hin von der Spitalverwaltung aufgrund der kantonalen Regelung¹⁾ erteilt.

Art. 21. Personalausschuss

Das Personal kann einen Personalausschuss bilden, der in Personalangelegenheiten beratend beigezogen werden kann. Organisation, Zusammensetzung, Rechte und Pflichten sind in einem durch den Stiftungsrat zu genehmigenden Reglement festzulegen.

Art. 22. Pensionskasse

¹ Zur Versicherung der Angestellten und deren Familien vor den wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Todes besteht eine Anschlussmitgliedschaft des Spitals bei der staatlichen Pensionskasse.

² Der Beitritt richtet sich für unversichertes Personal nach den besonderen Vereinbarungen mit der staatlichen Pensionskasse vom 24. März 1980.

³ Die ständig vollbeschäftigten und zu mindestens 50% regelmässig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts haben der Kasse beizutreten.

⁴ Vom Beitritt ausgenommen sind:

- die weniger als 50% beschäftigten Arbeitnehmer;
- Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre usw.;
- Arbeitnehmer, die von der Verwaltungskommission der staatlichen Pensionskasse von der Beitrittspflicht befreit worden sind;

¹⁾ BGS 126.353.5.

- Arbeitnehmer, die von der Beitrittspflicht befreit worden sind, erhalten an eine private Versicherung 6% des AHV-pflichtigen Lohnes, im Maximum die Hälfte der Prämie.
- verheiratete Frauen. Auf ihr Begehren können sie von der Beitrittspflicht befreit werden. Das Begehren ist beim Eintritt in den Spitaldienst beziehungsweise bei der Verheiratung einzureichen.

IV. Dienstpflichten

Art. 23. Allgemeine Pflichten

¹ Das Personal hat der gewissenhaften Erfüllung der ihm zugewiesenen Aufgaben seine volle Arbeitskraft und Aufmerksamkeit zu widmen. Jedermann hat sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern korrekt zu benehmen und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Den Kranken ist mit Geduld, Sorgfalt und Freundlichkeit zu begegnen.

² Übelstände und Missbräuche im Spitalbetrieb sind sofort der Verwaltungsleitung zu Händen der Aufsichtsbehörde zu melden.

Art. 24. Sorgfaltspflicht

Das Personal hat die ihm anvertrauten Geräte und Einrichtungen sorgfältig zu behandeln und mit dem Material sorgfältig umzugehen. Die Haftung für in Verletzung einer Dienstpflicht verursachten Schaden regelt sich nach den Bestimmungen des Verantwortlichkeitsgesetzes³).

Art. 25. Schweigepflicht

Das Personal ist in und ausser Dienst Patienten und Dritten gegenüber zur Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen (Art. 321 StGB).

Art. 26. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit wird in besonderen Erlassen des Stiftungsrates geregelt.

Art. 27. Überzeit und Stellvertretungen

¹ Bei ausserordentlichem Arbeitsanfall ist das Personal verpflichtet, vorübergehend Überzeit zu leisten. Regelmässige oder länger dauernde Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit innerhalb von vier Monaten durch Freizeit oder in ausserordentlichen, durch die Verwaltungsleitung zu bewilligenden Fällen durch Entschädigung auszugleichen.

² Die Mitarbeiter können zur Übernahme der Vertretungen abwesender Kollegen angehalten werden.

³ Funktionäre, die vorübergehend, aber während mehr als zwei Monaten die Funktion einer höheren Position ausüben, haben Anspruch auf eine Funktionszulage. Die Funktionszulage bemisst sich aus der Differenz zwischen dem gegenwärtigen Gehalt und der Besoldung, die er erhalten würde, wenn er in die von ihm vertretene Stelle gewählt würde.

¹) BGS 124.21.

817.426.1

Art. 28. Dienstversäumnis

¹ Krankheit, Unfall oder sonstige Dienstverhinderungen sind dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen. Wenn Krankheit oder Unfall ein Ausbleiben von länger als fünf Tagen bedingen, ist der Spitalverwaltung ein ärztliches Zeugnis einzureichen, aus dem ersichtlich sein muss, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauert.

² Für Krankheitsurlaube in der Schweiz muss ein Gesuch eingereicht und ein Arztzeugnis beigelegt werden. Für Kuren im Ausland müssen Ferien oder unbezahlter Urlaub bezogen werden.

Art. 29. Nebenbeschäftigungen

Die Ausübung von bezahlten oder unbezahlten Nebenbeschäftigungen richtet sich nach § 21 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 23. November 1941¹⁾ und nach der Weisung über die Nebenbeschäftigungen des Staatspersonals vom 14. November 1980²⁾ und ist von der Bewilligung durch die Verwaltungsleitung abhängig. Gegen diesen Entscheid kann beim Stiftungsrat Beschwerde geführt werden.

Art. 30. Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Es ist nicht gestattet, für dienstliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich solche zusichern zu lassen.

² Kleine Aufmerksamkeiten mit geringem Wert dürfen akzeptiert werden.

Art. 31. Gesundheitskontrolle

¹ Das Personal hat sich einer ärztlichen Eintrittsuntersuchung sowie periodischen Gesundheitskontrollen und prophylaktischen Massnahmen zu unterziehen. Eine ärztliche Untersuchung hat auch beim Dienstaustritt zu erfolgen.

² Wer sich diesen Gesundheitskontrollen nicht unterzieht, verliert den Anspruch auf die im Krankheitsfall vorgesehenen Leistungen. Die Durchführung der Gesundheitskontrolle wird im Reglement über den Personalarztendienst geregelt.

Art. 32. Krankenkasse

¹ Die Angestellten sind verpflichtet einer Krankenkasse beizutreten.

² Nebst der Kranken- und Spitalbehandlung sollten 80% des Gehaltes ab Ende der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers versichert werden.

³ In Abweichung von:

- Artikel 17 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 und
- § 8 Absatz 3 des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer³⁾ (RRB vom 12. Dezember 1972) leistet der Arbeitgeber keine Beiträge an die Prämien für die Krankenversicherung.

¹⁾ BGS 126.1.

²⁾ BGS 126.331.

³⁾ BGS 821.321.

Art. 33. Unfallversicherung

¹ Das Personal ist für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert mit Ausnahme von Teilzeitangestellten, die weniger als 20 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Diese sind nur für Betriebsunfälle versichert.

² Für die Nichtbetriebsunfall-Versicherung haben die Angestellten einen Prämienanteil zu entrichten.

Art. 34. Vorschlagswesen

Jeder Mitarbeiter ist eingeladen, bei der Verwaltungsleitung oder beim direkten Vorgesetzten Vorschläge für eine bessere und rationellere Arbeitsweise oder andere betriebliche Reorganisationen einzureichen. Diese Vorschläge sind nötigenfalls mit dem Personal der betreffenden Abteilungen zu besprechen. Auf Wunsch wird der Name des Verfassers solcher Vorschläge geheimgehalten, doch werden keine anonymen Schreiben angenommen. Vorschläge, welche zu Einsparungen oder Betriebsverbesserungen führen, können durch den Stiftungsrat prämiert werden.

V. Schlussbestimmungen*Art. 35. Aufhebung bisheriger Bestimmungen*

Alle zu diesem Regulativ widersprüchlichen Bestimmungen werden aufgehoben, insbesondere das Regulativ vom 1. Januar 1975.

Art. 36. Rechtskraft

Dieses Regulativ tritt am 1. Januar 1982 in Kraft und bildet einen integrierenden Bestandteil der zwischen dem Ortsspital Grenchen und den Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträge.

Vom Regierungsrat am 26. Januar 1982 genehmigt