

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

zwischen

Kantonsspital Uri

und

- **SBK Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Zentralschweiz**
- **Syna – die Gewerkschaft, Uri**
- **vsao Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Zentralschweiz**
- **VPOD Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste, Region Zentralschweiz**

Im Folgenden: Personalverbände

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines		6
Artikel 1	Rechtsgrundlage	6
Artikel 2	Zweck	6
Artikel 3	Geltungsbereich	6
Artikel 4	Definition und Begriffe	6
Artikel 5	Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse, Arbeitsvertrag, Bewilligungen	7
II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen		7
Kapitel 1: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses		7
Abschnitt 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses		7
Artikel 6	Stellenantritt	7
Artikel 7	Probezeit	7
Abschnitt 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses		7
Artikel 8	Ende	7
Artikel 9	Ordentliche Kündigung	8
Artikel 10	Fristlose Auflösung	8
Artikel 11	Vertragsablauf	8
Artikel 12	Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	9
Artikel 13	Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	9
Artikel 14	Erreichen des gesetzlichen Referenzalters	9
Artikel 15	Vorzeitiger Altersrücktritt	9
Artikel 16	Todesfall	9
Kapitel 2: Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden		9
Abschnitt 1 Rechte der Mitarbeitenden		9
Artikel 17	Schutz der Persönlichkeit	9
Artikel 18	Mitarbeitendengespräche	10
Artikel 19	Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	10
Abschnitt 2 Pflichten der Mitarbeitenden		10
Artikel 20	Arbeitsleistung	10
Artikel 21	Treue- und Sorgfaltspflicht	11
Artikel 22	Schweigepflicht	11
Artikel 23	Meldepflicht bei Änderung der Personalien	11
Artikel 24	Meldepflicht bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst usw.	12
Artikel 25	Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung, Arztzeugnis und Vertrauensarzt	12
Artikel 26	Gesundheitsdienst	12
Artikel 27	Mitarbeitendenförderung, Aus-, Weiter- und Fortbildung	13
Artikel 28	Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen	13

Artikel 29	Immaterialgüterrechte an Arbeitsergebnissen	13
Artikel 30	Verwendung von Drittwerken	14
Artikel 31	Arbeitsinstrumente, Daten und Rückgabe	14
Kapitel 3: Arbeitszeit		15
Artikel 32	Jahresarbeitszeit	15
Artikel 33	Grundsatz der Umkleidezeit	16
Artikel 34	Umfang der anrechenbaren Umkleidezeit	16
Artikel 35	Umsetzung der Umkleidezeit	16
Artikel 36	Dienstpläne	16
Artikel 37	Überstunden	18
Artikel 38	Überzeit	18
Artikel 39	Minusstunden	18
Artikel 40	Pausen	18
Artikel 41	Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst	19
Artikel 42	Pikettdienst	19
Kapitel 4: Vergütung		19
Artikel 43	Zusammensetzung	19
Artikel 44	Monats- und Stundenlohn sowie Beschäftigungsgrad	19
Artikel 45	Monatslohn und der 13. Monatslohn	19
Artikel 46	Stundenlohn	20
Artikel 47	Auszahlung	20
Artikel 48	Gleichwertigkeit gemäss L-GAV im Schweizer Gastgewerbe	20
Artikel 49	Spontanprämien	20
Artikel 50	Inkonvenienz- und Pikettzulagen	20
Artikel 51	Spesen	21
Artikel 52	Familien- und Haushaltszulagen	21
Artikel 53	Treueprämie	22
Kapitel 5: Lohnstruktur und Lohnfestsetzung		22
Artikel 54	Lohnbänder und Funktionslandschaft	22
Artikel 55	Lohnfestsetzung	23
Artikel 56	Lohnleichheit	23
Kapitel 6: Lohnentwicklung		23
Artikel 57	Strukturelle Lohnanpassungen	23
Artikel 58	Generelle Lohnanpassungen (Teuerungsausgleich)	23
Artikel 59	Individuelle Lohnanpassungen	23
Artikel 60	Modalitäten	24
Artikel 61	Unterjährige Lohnanpassungen	24
Artikel 62	Funktionszulagen	24
Artikel 63	Entschädigung für Einspringen	25

Kapitel 7: Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	25
Artikel 64 Lohnfortzahlung bei Krankheit	25
Artikel 65 Lohnfortzahlung bei Unfall	26
Artikel 66 Lohnfortzahlung während des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes	27
Artikel 67 Mutterschaftsurlaub	27
Artikel 68 Urlaub des anderen Elternteils	28
Artikel 69 Adoptionsurlaub	28
Artikel 70 Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes	29
Artikel 71 Auszahlung der Versicherungsleistungen	29
Artikel 72 Nicht versicherte Arbeitsverhinderungen	29
Artikel 73 Lohnnachgenuss im Todesfall	30
Kapitel 8: Versicherungen	30
Artikel 74 Allgemeines	30
Artikel 75 Sozial- und Privatversicherungen (AHV/IV/ALV/EO/BU/NBU/UVG-Z/KTG)	30
Artikel 76 Berufliche Vorsorge	30
Artikel 77 Berufshaftpflichtversicherung	30
Artikel 78 Rechtsschutzversicherung	31
Artikel 79 Mobiliar- und Sachversicherung	31
Kapitel 9: Ferien, Feiertage, Absenzen, Urlaub und unbezahlter Urlaub	31
Abschnitt 1 Ferien	31
Artikel 80 Anspruch	31
Artikel 81 Kürzung	32
Artikel 82 Bezug	32
Artikel 83 Nachbezug	32
Artikel 84 Unterbrechung und Nachgewährung	32
Artikel 85 Entschädigung	32
Abschnitt 2 Feiertage und arbeitsfreie Tage	33
Artikel 86 Geltende Feier- und arbeitsfreie Tage	33
Abschnitt 3 Absenzen und Urlaub	33
Artikel 87 Grundsatz	33
Artikel 88 Kurzabsenzen	33
Artikel 89 Bezahlte Absenzen	33
Abschnitt 4 Unbezahlter Urlaub	34
Artikel 90 Bewilligung und Handhabung	34
Kapitel 10: Anstellungsbedingungen für Assistenz-/ Oberärztinnen und –ärzte	34
Abschnitt 1 Externe Weiter- und Fortbildung	34
Artikel 91 Präambel	34
Artikel 92 Weiterbildungsprogramm	35

Artikel 93	Kostenübernahme	35
Artikel 94	Anrechnung der Weiter- und Fortbildung als Arbeitszeit	35
Artikel 95	Umsetzung und Weiterbildungsziele	35
Abschnitt 2 Sonderregelungen Arbeitszeit		36
Artikel 96	Soll-Arbeitszeit	36
Abschnitt 3 Lohn		36
Artikel 97	Monatslohn und Beschäftigungsgrad	36
Abschnitt 4 Versicherungen		36
Artikel 98	Berufliche Vorsorge	36
Abschnitt 5 Mutterschaftsschutz		36
Artikel 99	Leitfaden und Risikobeurteilung	36
Artikel 100	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	36
III. Betriebliche Mitwirkung		37
Artikel 101	Betriebliche Mitwirkung	37
IV. Schuldrechtliche Bestimmungen		37
Kapitel 11: Allgemeines		37
Artikel 102	Vertragsparteien	37
Artikel 103	Zusammenarbeit der Parteien	37
Artikel 104	Lohnverhandlungen	38
Artikel 105	Paritätische Kommission	38
Artikel 106	Friedenspflicht	38
Artikel 107	Solidaritätsbeitrag	38
Artikel 108	Vertragsänderung	39
Artikel 109	Kündigung des GAV	39
Kapitel 12: Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen		39
Artikel 110	Grundsatz	39
Artikel 111	Information und Recht auf Mitsprache der ANV	40
Artikel 112	Sozialplan	40
V. Inkrafttreten		40
Artikel 113	Inkrafttreten	40
Anhang		41
1A)	Lohnbänder	41
1B)	Reglement über die Paritätische Kommission	42

I. Allgemeines

Artikel 1 Rechtsgrundlage

¹Dieser Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV) wird, gestützt auf Art. 12 des Gesetzes über das Kantonsspital Uri (KSUG, RB 20.3221) und Art. 6 Abs. 2 lit. i der Verordnung über das Kantonsspital Uri (KSUV, RB 20.3223), zwischen dem Kantonsspital Uri und den vertragsschliessenden Personalverbänden abgeschlossen. Der GAV ist privatrechtlicher Natur. Er löst das Personalreglement vom 16. März 2022 ab.

²Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) und des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [ArG], SR 822.11).

Artikel 2 Zweck

Der vorliegende GAV bezweckt insbesondere:

- a) die Festlegung von zeitgemässen Arbeitsbedingungen;
- b) die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit;
- c) die Gewährleistung der Gleichstellung der Mitarbeitenden;
- d) die Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden;
- e) die Förderung der partnerschaftlichen Kultur zwischen dem Kantonsspital Uri und den Mitarbeitenden;
- f) die Förderung der Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien zur Wahrung des Arbeitsfriedens.

Artikel 3 Geltungsbereich

¹Der GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden des Kantonsspitals Uri.

²Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Mitglieder der Spitalleitung;
- b) Chefärztinnen und Chefarzte sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte;
- c) Mitarbeitende in Praktika mit Ausbildungscharakter bis maximal ein Jahr und Mitarbeitende in Ausbildung (Lernende, Studierende); für diese gelten die entsprechenden Ausbildungsbestimmungen und wo anwendbar das Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz [BBG], SR 412.10) sowie Art. 344 ff. OR;
- d) Mitarbeitende, die durch Drittmittel finanziert werden;
- e) Mitarbeitende mit integrierenden Arbeitsplätzen;
- f) Mitarbeitende nach Erreichen des Referenzalters oder Mitarbeitende, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der beruflichen Vorsorge beziehen;
- g) Aushilfen (Schülerinnen und Schüler, Studierende etc.).

³Der Spitalrat kann in Einzelfällen nach Information der Sozialpartner weitere Spezial- oder Führungsfunktionen benennen, die dem GAV nicht unterstellt sind.

Artikel 4 Definition und Begriffe

Mitarbeitende im Sinne dieses GAV sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages in einem Voll- oder

Teilzeitarbeitsverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Kantonsspital Uri beschäftigt sind.

Artikel 5 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse, Arbeitsvertrag, Bewilligungen

¹Die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Kantonsspital Uri und den Mitarbeitenden sind privatrechtlich.

²Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags begründet.

³Der GAV bildet Bestandteil des Arbeitsvertrags der ihm unterstellten Mitarbeitenden. Änderungen des GAV gelten automatisch für die ihm unterstellten Mitarbeitenden.

⁴Bei ausländischen Mitarbeitenden bleibt für die gegenseitige Verbindlichkeit des Arbeitsvertrags die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung durch die zuständige Behörde vorbehalten.

⁵Von den Bestimmungen des GAV darf im Einzelfall nur zugunsten der Mitarbeitenden abgewichen werden.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Kapitel 1: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Abschnitt 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Artikel 6 Stellenantritt

¹Das Arbeitsverhältnis beginnt an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag.

²Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Arbeitsaufnahme wegen einem unvorhergesehenen Hindernis (Unfall, Krankheit usw.) auf den vertraglichen Zeitpunkt nicht möglich, muss unverzüglich das HR des Kantonsspitals Uri benachrichtigt werden.

Artikel 7 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal jedoch drei Monate.

²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht) wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Abschnitt 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 8 Ende

¹Das Arbeitsverhältnis endet durch ordentliche Kündigung, fristlose Auflösung, Vertragsablauf, Aufhebungsvereinbarung, Zusprechung einer vollen Invalidenrente, Erreichen des gesetzlichen Referenzalters oder Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

²Die ordentliche Kündigung, die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie die Aufhebungsvereinbarung bedürfen der Schriftlichkeit.

Artikel 9 Ordentliche Kündigung

¹Der Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien wie folgt ordentlich gekündigt werden:

- a) während der Probezeit mit einer Frist von sieben Tagen auf jeden Kalendertag;
- b) nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

²Das Kantonsspital Uri kann mit Mitarbeitenden in Kaderfunktionen eine Kündigungsfrist von vier Monaten vereinbaren.

³Das Kantonsspital Uri kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn sachliche Gründe dafür vorliegen. Sachliche Gründe sind insbesondere:

- a) wirtschaftliche Situation oder strukturelle Veränderungen;
- b) Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c) ungenügende Leistungen oder mangelhaftes Verhalten;
- d) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen;
- e) wenn Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
- f) vollumfängliche oder teilweise Verhinderung an der Aufgabenerfüllung wegen Krankheit oder Unfall;
- g) bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Arbeitsbedingung.

⁴Im Falle einer Kündigung gemäss lit. c werden die Mitarbeitenden vor Aussprache einer Kündigung auf die unbefriedigende Situation angesprochen und ihnen wird eine Frist zur Leistungsverbesserung beziehungsweise Verhaltensänderung eingeräumt. Erfolgt während dieser Frist nicht eine kontinuierliche Verbesserung entsprechend den Erwartungen des Kantonsspitals Uri, kann das Arbeitsverhältnis auch vor Ablauf der Frist gekündigt werden. Grundsätzlich ausgenommen von der Ansetzung einer Frist sind schwerwiegende Leistungsdefizite und schwere Fälle mangelhaften Verhaltens.

⁵Kündigt das Kantonsspital Uri das Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, ist die Folge eine Entschädigung, welche sich nach den Massstäben gemäss Art. 336a OR bemisst.

Artikel 10 Fristlose Auflösung

Aus wichtigem Grund im Sinne von Art. 337 OR können sowohl die Mitarbeitenden als auch das Kantonsspital Uri das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

Artikel 11 Vertragsablauf

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer. Das Kantonsspital Uri kann auch bei befristeten Arbeitsverträgen die Möglichkeit einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit vereinbaren.

²Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses muss vereinbart werden.

Artikel 12 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

Artikel 13 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit der Rechtskraft der Verfügung, mit welcher der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine volle Invalidenrente zugesprochen wird. Einer Kündigung bedarf es nicht.

²Eine rückwirkend verfügte Invalidenrente fällt im Umfang der erbrachten Lohnfortzahlungen dem Kantonsspital Uri zu.

Artikel 14 Erreichen des gesetzlichen Referenzalters

¹Das Arbeitsverhältnis endet per Ende des Monats, in welchem die Mitarbeitenden das gesetzliche Referenzalter erreichen. Einer Kündigung bedarf es nicht.

²Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, welche das gesetzliche Referenzalter erreichen, verlängert werden.

Artikel 15 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹Bei einem vorzeitigen altersbedingten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis haben die Mitarbeitenden das HR des Kantonsspitals Uri mindestens sechs Monate vorher über den gewünschten Zeitpunkt des vorzeitigen Altersrücktritts zu informieren. Das Arbeitsverhältnis ist auf diesen Zeitpunkt durch Kündigung der Mitarbeitenden oder mit dem Einverständnis des Kantonsspitals Uri im gegenseitigen Einverständnis zu beenden.

²Im Übrigen gelten die anwendbaren Gesetzesbestimmungen sowie die Bestimmungen der anwendbaren Reglemente der beruflichen Vorsorge.

Artikel 16 Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tod der Mitarbeitenden.

Kapitel 2: Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Abschnitt 1 Rechte der Mitarbeitenden

Artikel 17 Schutz der Persönlichkeit

¹Das Kantonsspital Uri achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Es nimmt auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Das Kantonsspital Uri trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeitenden die erforderlichen Massnahmen.

Artikel 18 Mitarbeitendengespräche

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein jährlich geführtes persönliches Mitarbeitendengespräch mit ihren direkten Vorgesetzten.

²Ziele dieses Gespräches sind die Erfassung der Befindlichkeit im bestehenden Arbeitsumfeld, die Förderung der Mitarbeitenden sowie die Beurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens.

³Inwiefern die Beurteilung der Mitarbeitenden eine individuelle Lohnanpassung zur Folge hat, wird im Rahmen des 6. Kapitels «Lohnentwicklung» (vgl. Art. 59) geregelt.

Artikel 19 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

¹Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung mit Erwerbscharakter und eines öffentlichen Amtes sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt, wenn

- die Ausübung der Nebenbeschäftigung den Interessen des Kantonsspitals Uri nicht schadet;
- der geordnete Spitalbetrieb gewährleistet ist;
- die Arbeitsleistung für das Kantonsspital Uri nicht leidet;
- im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes die Höchstarbeitszeit (derzeit 50 Stunden/Woche) und die übrigen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes gesamthaft eingehalten werden.

²Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

³Ist das Arbeitsverhältnis mit dem Kantonsspital Uri eine Nebenbeschäftigung, ist der Hauptarbeitgeber darüber zu informieren. Im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes sind die für den Hauptarbeitgeber geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften insgesamt einzuhalten.

⁴Beschäftigungen ohne Erwerbscharakter sind nicht bewilligungspflichtig; Abs. 1 vorstehend gilt jedoch analog.

Abschnitt 2 Pflichten der Mitarbeitenden

Artikel 20 Arbeitsleistung

¹Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

²Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen des Kantonsspitals Uri zu wahren. Die Qualität der erbrachten Leistung hat oberste Priorität.

³Die Mitarbeitenden haben sich für ihre Arbeit voll einzusetzen und andere Mitarbeitende in ihren Verpflichtungen zu unterstützen und zu vertreten. Sie haben alle Arbeiten gemäss Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung auszuführen. Aus betrieblichen Gründen haben die Mitarbeitenden vorübergehend auch andere als die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten auszuüben, einen Einsatz in einer anderen Organisationseinheit oder an einem anderen Arbeitsort zu leisten.

⁴Die Mitarbeitenden haben generelle Weisungen sowie die Weisungen ihrer Vorgesetzten gewissenhaft und sorgfältig auszuführen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, von den für sie geltenden Weisungen Kenntnis zu nehmen und sich über Änderungen zu informieren.

⁵Die Mitarbeitenden verpflichten sich, das Intranet, die KSU-App oder andere bekannt gegebenen Informationskanäle des Kantonsspitals Uri regelmässig zu konsultieren.

Artikel 21 Treue- und Sorgfaltspflicht

¹Die Mitarbeitenden tragen alles zum Erfolg des Kantonsspitals Uri als medizinisches Kompetenzzentrum mit Vorbildcharakter bei. Sie haben alles zu tun, was die Interessen des Kantonsspitals Uri fördert, und alles zu unterlassen, was seine Interessen beeinträchtigt.

²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede ihnen übertragene Arbeit sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen.

³Sie haben die ihnen anvertrauten und zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit Sorgfalt zu behandeln. Sie sind verpflichtet, Schäden, die sie feststellen, unverzüglich ihren Vorgesetzten zu melden. Fügen sie dem Kantonsspital Uri Schaden zu, können sie zu Schadenersatz verpflichtet werden.

⁴Die Mitarbeitenden haben gefundene Gegenstände unverzüglich der definierten Stelle des Kantonsspitals Uri abzugeben.

Artikel 22 Schweigepflicht

¹Die Mitarbeitenden wahren Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten, über jene der Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen, über Geschäfte und Entscheidungen, die vertraulich sind oder auf deren vertraulichen Charakter aus deren Umständen geschlossen werden muss.

²Die Mitarbeitenden sind zur strikten Einhaltung der beruflichen Schweigepflicht verpflichtet. Sie dürfen namentlich geheim zu haltende Tatsachen über Krankheiten, Verhaltensweisen und persönliche Verhältnisse der Patientinnen und Patienten und ihrer Angehörigen nicht verwerten oder Dritten mitteilen.

³Die Mitarbeitenden unterschreiben eine Vereinbarung bezüglich Schweigepflicht.

⁴Diese Verpflichtung zur Wahrung der Schweigepflicht, des Berufsgeheimnisses und des Verwertungsverbots bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

⁵Die Mitarbeitenden können zivil-, straf- und lauterkeitsrechtlich für die Folgen jeder Verletzung der Schweigepflicht, des Berufsgeheimnisses und des Verwertungsverbots zur Verantwortung gezogen werden.

Artikel 23 Meldepflicht bei Änderung der Personalien

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem HR des Kantonsspitals Uri umgehend Sachverhalte mitzuteilen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, namentlich:

- a) Änderung der Wohnadresse, Telefonnummer und E-Mailadresse;
- b) Änderung des Zivilstands;
- c) Geburt oder Adoption von Kindern und Aufnahme von Pflegekindern;
- d) Anfang und Ende der Bezugsberechtigung für Familienzulagen;
- e) Änderung des Lohnkontos;
- f) Änderung der militärischen Verhältnisse;
- g) Erhalt der Niederlassungsbewilligung oder der Einbürgerung bei ausländischen Mitarbeitenden;

- h) Aufnahme oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit des Ehepartners bei ausländischen Mitarbeitenden

Artikel 24 Meldepflicht bei Militär-, Zivil-, Zivilschutzdienst usw.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den bevorstehenden Militär-, Zivil- bzw. Zivilschutzdienst (inkl. Militärischer Frauendienst oder Rotkreuzdienst) dem HR und der zuständigen vorgesetzten Stelle zu melden, sobald sie vom Zeitpunkt des Einrückens Kenntnis erhalten haben.

Artikel 25 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung, Arztzeugnis und Vertrauensarzt

¹Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit und Unfall sind der vorgesetzten Stelle unter Angabe der voraussichtlichen Dauer unverzüglich (spätestens vor Arbeitsbeginn) persönlich zu melden. Die Meldung erfolgt telefonisch. Im Sinne einer Vorinformation ist eine schriftliche Meldung zulässig.

²Alle Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten und deren voraussichtliche Dauer sind nebst der vorgesetzten Stelle auch sofort dem HR zu melden, damit das Unfallereignis der Versicherungsgesellschaft gemeldet werden kann.

³Unterlassen die Mitarbeitenden diese Meldung, haben sie für die daraus allfällig entstehenden Nachteile selbst aufzukommen.

⁴Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Arbeitstage, ist der vorgesetzten Stelle unverzüglich ein Arztzeugnis einzureichen, das sich mindestens über die voraussichtliche Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit auszusprechen hat. Sofern möglich sind in Absprache mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt zumutbare Ersatzarbeiten zu definieren.

⁵Das Kantonsspital Uri ist befugt, von den Mitarbeitenden jederzeit (ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung) ein Arztzeugnis zu verlangen. Bei Arbeitsverhinderungen nach erfolgter Kündigung durch das Kantonsspital Uri ist immer ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis einzureichen.

⁶Bei begründeten Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit kann das Kantonsspital Uri durch vertrauensärztliche Untersuchung krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeitenden abklären lassen. Die Kosten gehen zulasten des Kantonsspitals Uri.

Artikel 26 Gesundheitsdienst

¹Das Kantonsspital Uri kann anordnen, dass der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden bei Stellenantritt und/oder periodisch untersucht bzw. kontrolliert wird (ärztliches Eignungsgutachten). Die Kosten der Untersuchung gehen zulasten des Kantonsspitals Uri, sofern die Mitarbeitenden sich nicht auf eigenen Wunsch durch eine selbst gewählte Ärztin oder einen selbst gewählten Arzt untersuchen lassen.

²Der personalärztliche Dienst des Kantonsspitals Uri ist bei Stellenantritt berechtigt, den Impfstatus der Mitarbeitenden zu überprüfen. Bei Fehlen arbeitsmedizinisch relevanter Impfungen können diese Impfungen verlangt werden. Eine Verweigerung dieser Impfungen kann insbesondere eine Aufhebung des Arbeitsvertrages oder eine Einsatzbeschränkung mit entsprechender Lohnreduktion zur Folge haben.

³Die Spitalleitung legt fest, welche Impfungen arbeitsmedizinisch relevant sind. Sie orientiert sich hierzu an übergeordneten Empfehlungen.

Artikel 27 Mitarbeitendenförderung, Aus-, Weiter- und Fortbildung

¹Die Mitarbeitenden sind zur dauernden fachlichen Fortbildung verpflichtet. Das Kantonsspital Uri unterstützt und fördert sie nach Möglichkeit in der gezielten beruflichen Weiterbildung.

²Umfang, Finanzierung und Terminwahl der Aus-, Weiter- und Fortbildung haben in Absprache mit den Vorgesetzten sowie dem HR zu erfolgen.

³Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch auf bezahlte Arbeitszeit für Aus-, Weiter- und Fortbildungen sowie auf noch nicht geleistete Kostenbeteiligung mit Empfang der Kündigung bzw. dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung.

⁴Die entsprechende spitalinterne Weisung regelt die Voraussetzung, Organisation, die Kostenbeteiligung, die Verpflichtungszeit bzw. die Rückzahlungsverpflichtungen bei Aus-, Weiter- und Fortbildungen. Falls Verpflichtungszeiten und Rückzahlungsverpflichtungen bestehen, wird vor Beginn der Aus-, Weiter- und Fortbildungen eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen.

Artikel 28 Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

¹Bei der Entgegennahme von Geschenken und anderen Vorteilen ist grundsätzlich Zurückhaltung zu üben. Mitarbeitende dürfen grundsätzlich keine Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile (Naturalzuwendungen).

²Bei wertvolleren Geschenken und Vorteilen (Naturalzuwendungen) ist das zuständige Mitglied der Spitalleitung zu informieren. Dieses entscheidet über die Annahme und Verwendung.

³Kleinere Bargeldebeträge sind zuhanden der gemeinsamen Kasse der Organisationseinheit zu verwenden. Bei grösseren Geldbeträgen (über CHF 300.00) ist die Spitalleitung zu informieren. Diese entscheidet über die Annahme und die Verwendung.

Artikel 29 Immaterialgüterrechte an Arbeitsergebnissen

¹Für die Zwecke des Arbeitsverhältnisses zwischen den Mitarbeitenden und dem Kantonsspital Uri gelten als Immaterialgüterrechte (nachfolgend «Immaterialgüterrechte») alle eingetragenen und nicht eingetragenen Rechte weltweit im Zusammenhang mit Erfindungen, Patenten, Urheberrechten, Marken, Domains, Designs, Software einschliesslich Quell- und Objektcode, Webdesigns, Grafiken, Fotografien, Animationen, Videos, Texten, Dokumentationen und Bedienungsanleitungen sowie Datenbanken, unabhängig davon, ob sie geschützt werden können oder nicht.

²Alle Immaterialgüterrechte an Arbeitsergebnissen, ungeachtet der Medien, in denen sie verfügbar sind, und unabhängig davon, ob sie schutzfähig sind oder nicht, die von den Mitarbeitenden alleine oder zusammen mit anderen im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Kantonsspital Uri geschaffen wurden oder zukünftig

geschaffen werden, unabhängig davon, ob dies in Erfüllung der vertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden geschieht oder nicht (nachfolgend «geschaffene IP-Rechte»), sind das absolute und ausschliessliche Eigentum des Kantonsspitals Uri. Soweit diese geschaffenen IP-Rechte nicht automatisch auf das Kantonsspital Uri übergehen, übertragen die Mitarbeitenden hiermit unwiderruflich alle diese geschaffenen IP-Rechte im Sinne einer globalen Vorausverfügung, spätestens aber im Zeitpunkt der Entstehung dieser Rechte, frei von Pfandrechten und ohne sachliche, zeitliche oder räumliche Beschränkung auf das Kantonsspital Uri. Diese Übertragung bzw. Abtretung umfasst insbesondere die umfassenden Nutzungs- und Verwertungsrechte an den geschaffenen IP-Rechten und schliesst auch solche Rechte ein, die bei Abschluss des Arbeitsvertrags noch nicht bekannt sind. Das Kantonsspital Uri nimmt die vorstehende Übertragung und Abtretung hiermit an. Die Mitarbeitenden werden alle Dokumente ausfertigen, die erforderlich sind, um den Bestimmungen in Art. 29 Wirkung zu verleihen. Soweit gesetzlich zulässig, verzichten die Mitarbeitenden unwiderruflich und bedingungslos auf alle Urheberpersönlichkeitsrechte in allen Teilen der Welt, die die Mitarbeitenden an den geschaffenen IP-Rechten haben oder haben könnten. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden das Kantonsspital Uri in jeder Hinsicht bei der Sicherung des Eigentums und des Wertes der geschaffenen IP-Rechte zu unterstützen.

³Soweit das Gesetz in den Ausnahmefällen betreffend Erfindungen und Design nach Art. 332 Abs. 4 OR zwingend eine Vergütungspflicht vorsieht, haben die Mitarbeitenden das Kantonsspital Uri sofort nach der Entstehung der Erfindung oder des Designs schriftlich zu informieren. Das Kantonsspital Uri entscheidet daraufhin innert sechs Monaten, ob es die Rechte an der Erfindung oder dem Design auf die Mitarbeitenden zurücküberträgt. Erfolgt innert dieser Frist keine anderslautende Entscheidung, verbleiben die Rechte beim Kantonsspital Uri, das hierfür eine Entschädigung nach Massgabe von Art. 332 Abs. 4 OR leistet.

⁴Sofern das Kantonsspital Uri an gewissen geschaffenen IP-Rechten aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen kein Eigentum erwerben kann, gewähren die Mitarbeitenden dem Kantonsspital Uri das unwiderrufliche und unbefristete, ausschliessliche, weltweite, übertragbare, sublizenzierbare, vollständig abgegoltene Recht, die geschaffenen IP-Rechte uneingeschränkt zu nutzen, namentlich aber nicht ausschliesslich zu verwerten, auszuführen, abzuändern, zu modifizieren, weiterzuentwickeln, wahrnehmbar zu machen und vorzuführen.

⁵Vorbehaltlich der besonderen Entschädigung nach Abs. 3 vorstehend (soweit anwendbar) haben die Mitarbeitenden für die dem Kantonsspital Uri nach Art. 29 übertragenen und/oder eingeräumten Rechte keinen Anspruch auf eine über den zwischen den Parteien vereinbarten Lohn hinausgehende Entschädigung.

Artikel 30 Verwendung von Drittwerken

Die Mitarbeitenden gewährleisten, dass sie keine Drittwerke (zum Beispiel Fotos, Filme und Bilder aus dem Internet) verwenden, ohne das Kantonsspital Uri auf diese Werke und ihre Quellen hinzuweisen, und dass ihre Arbeitsergebnisse keine Rechte von Dritten verletzen.

Artikel 31 Arbeitsinstrumente, Daten und Rückgabe

¹Es ist nicht erlaubt, Arbeitsinstrumente sowie Daten für andere Zwecke als im Zusammenhang mit der Tätigkeit für das Kantonsspital Uri zu verwenden oder zu kopieren.

²Die Mitarbeitenden verpflichten sich, dem Kantonsspital Uri nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ihnen für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zum Gebrauch überlassenen Arbeitsinstrumente und Daten (z. B. Berufskleidung, Schlüssel, Namensschild, Telefon) unaufgefordert zurückzugeben. Das Kantonsspital Uri kann die Rückgabe jederzeit verlangen, ohne eine Entschädigung zu schulden.

³Das Kantonsspital Uri ist berechtigt, den Mitarbeitenden die Kosten für den Ersatz nicht zurückgegebener, verlorener oder verschuldeterweise beschädigter Arbeitsinstrumente mit ihren Lohnguthaben zu verrechnen.

Kapitel 3: Arbeitszeit

Artikel 32 Jahresarbeitszeit

¹Für die Erreichung einer flexiblen Arbeitszeit gilt eine Jahresarbeitszeit. Die Berechnungsperiode dauert zwölf Monate, vom 1. Januar bis 31. Dezember. Die Jahresarbeitszeitregelung soll sowohl im Interesse des Kantonsspitals Uri als auch im Interesse der Mitarbeitenden eine flexible Arbeitsplanung und Organisation ermöglichen.

²Die Jahresarbeitszeit basiert auf einer durchschnittlichen 42-Stunden-Woche und beträgt grundsätzlich 2184 Stunden (42 Stunden x 52 Wochen). Das Kantonsspital Uri teilt den Mitarbeitenden die für ein 100%-Pensum pro Kalenderjahr zu leistenden Arbeitsstunden – unter Berücksichtigung der Feiertage und der Ferien – zu Beginn des Kalenderjahres mit (Soll-Jahresarbeitszeit). Bei Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich das Stundenvolumen entsprechend dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsgrad. Bei Ein- und Austritten innerhalb der Berechnungsperiode wird die Jahressollarbeitszeit anteilmässig berechnet.

³Aufgrund der Jahresarbeitszeit können unterschiedliche Arbeitszeiten innerhalb der Berechnungsperiode von zwölf Monaten ausgeglichen werden. Der Grundlohn wird ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitszeiten nach Massgabe des Beschäftigungsgrads in gleichbleibender Höhe ausbezahlt.

⁴Bezahlte Absenzen (bspw. Ferientage) werden bei einem 100%-Pensum pro Arbeitstag mit 8 Std. 24 Min. angerechnet. Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die Anrechnung entsprechend dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsgrad. Bei Krankheit und Unfall werden bezahlte Absenzen während des ersten Monats mit der im Dienstplan bzw. mit der an den üblichen Arbeitstagen (geplante Tage/Stunden) eingeplanten Zeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Danach werden bezahlte Absenzen mit der dem vereinbarten Beschäftigungsgrad entsprechenden Sollarbeitszeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet.

⁵Der Zeitsaldo ist die positive (Mehrstunden) oder negative (Minusstunden) Differenz zwischen der Soll- und der Ist-Arbeitszeit. Die Mitarbeitenden sind damit einverstanden, Mehrstunden mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und Minusstunden nachzuarbeiten. Primär muss der Überzeitsaldo vor dem übrigen Mehrstundensaldo kompensiert werden. Der Abbau von Überzeit durch Freizeit hat in Absprache und im Einverständnis mit den Mitarbeitenden zu erfolgen.

⁶Die Vorgesetzten sind für die Kontrolle der Arbeitszeit, Einhaltung des Arbeitsgesetzes sowie die Sicherstellung von Arbeitseffizienz und -qualität der ihnen unterstellten Mitarbeitenden verantwortlich.

Artikel 33 Grundsatz der Umkleidezeit

¹Grundsätzlich wird für das An- und Umziehen der Kleidung, die zur Erfüllung der Arbeit getragen wird, keine Arbeitszeit angerechnet. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine besondere Arbeits- bzw. Dienstkleidung (nachfolgend Arbeitskleidung) handelt.

²Ausnahmsweise ist die Umkleidezeit jedoch als Arbeitszeit anzurechnen, wenn zwingende Gründe für die besondere Arbeitskleidung bestehen und die Arbeitskleidung aus sachlichen Gründen am Arbeitsplatz angezogen werden muss.

³Die weiteren Einzelheiten sind in den Art. 34 und 35 sowie im Reglement über die Umkleidezeiten am Kantonsspital Uri geregelt.

Artikel 34 Umfang der anrechenbaren Umkleidezeit

¹Zur Umkleidezeit zählen die Umkleidezeit sowie der Weg von der Garderobe zum Arbeitsplatz.

²Den Mitarbeitenden aller berechtigten Berufsgruppen werden pro Arbeitstag zwei Mal fünf Minuten Umkleidezeit zugestanden.

³Die berechtigten Berufsgruppen sind in Anhang 1 des Reglements über die Umkleidezeiten am Kantonsspital Uri ersichtlich.

Artikel 35 Umsetzung der Umkleidezeit

¹Im unter Art. 34 definierten Rahmen werden die Umkleidezeiten an die Jahresarbeitszeit angerechnet. Ist eine Anrechnung an die Jahresarbeitszeit aufgrund von 12-Stunden-Schichten nicht möglich, wird die Umkleidezeit monatlich pauschal als Inkonvenienz von CHF 60.00 bei 100% entschädigt.

²Die Umkleidezeit ist jeweils zu Beginn und am Ende eines Arbeitseinsatzes einzuplanen und in der Dienstzeit zu berücksichtigen. Die Umkleidezeit ist damit in der im Zeiterfassungssystem erfassten Arbeitszeit inkludiert und wird nicht separat ausgewiesen.

³Alle Mitarbeitenden, welche nicht bereits zu Hause die Arbeitsbekleidung anziehen können, erhalten in der Zentralgarderobe im Neubau einen zugewiesenen Garderobenplatz.

⁴Die Mitarbeitenden, welche Anrecht auf eine bezahlte Umkleidezeit haben, haben sich zwingend in der Zentralgarderobe umzuziehen.

Artikel 36 Dienstpläne

¹Die Dienstpläne richten sich nach den Bedürfnissen des Kantonsspitals Uri, damit ein durchgehender 24-Stunden-Betrieb sichergestellt werden kann. Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten sind einzuhalten.

²Die Dienstpläne sind mindestens vier Wochen und falls betrieblich möglich sechs Wochen im Voraus zu erstellen und den Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Es ist die Aufgabe des Kantonsspitals Uri, die Planung, wenn immer möglich, einzuhalten und mit den Mitarbeitenden eine einvernehmliche Lösung zu finden. Kurzfristige Änderungen aufgrund unvorhergesehener Situationen bleiben vorbehalten.

³Ist ein gegenüber den Dienstplänen zusätzlicher Arbeitseinsatz notwendig und den Mitarbeitenden zumutbar, erhalten sie bei kurzfristigen Einsätzen eine angemessene Entschädigung gemäss Art. 63.

⁴Sind nach Bekanntgabe der Dienstpläne Kompensationen von Mehrstunden im Umfang von mehr als einem halben Arbeitstag (> 4 Std. 12 Min.) notwendig, haben die Mitarbeitenden ein Anrecht auf 10% Zeitkompensation für die kompensierte Zeit. Wird eine Kompensation im selben Umfang (> 4Std. 12 Min.) kurzfristig, d.h. weniger als 48 Stunden, vorher angekündigt, greift ausschliesslich Abs. 5.

⁵Kurzfristige Kompensationen (weniger als 48 Stunden vorher angekündigt), welche den Stundenabbau von mehr als einem halben Arbeitstag (> 4 Std. 12 Min.) umfassen, benötigen das Einverständnis der Mitarbeitenden. Gleichzeitig hat die Mitarbeitenden einen Anspruch auf 10% Zeitkompensation für die kompensierte Zeit. Gehen die Mitarbeitenden nicht auf ein Kompensationsangebot ein, können ihnen andere zumutbare Arbeiten (d.h. auch ausserhalb ihrer Stellenbeschreibung) zugewiesen werden.

⁶Kompensationen, welche den Stundenabbau von weniger als einem halben Arbeitstag ($\leq$ 4 Std. 12 Min.) umfassen, können jederzeit ohne Zustimmung der Mitarbeitenden und ohne Zeitkompensation angeordnet werden.

⁷Mitarbeitende können aufgrund kurzfristig angeordneter Minusstunden bis zu einem Zeitsaldo von maximal zwei Arbeitstagen (d.h. 16 Std. 48 Min.) ins Minus geplant werden.

⁸In Ausnahmefällen (bspw. Pandemien, kantonale Notlagen, Katastrophen, etc.) ist das Kantonsspital Uri (auch kurzfristig) berechtigt, notwendige und zumutbare Mehrstunden und die Kompensation von Mehrstunden sowie notwendige Minusstunden und soweit zumutbar das Nacharbeiten von Minusstunden anzuordnen (Ultima Ratio).

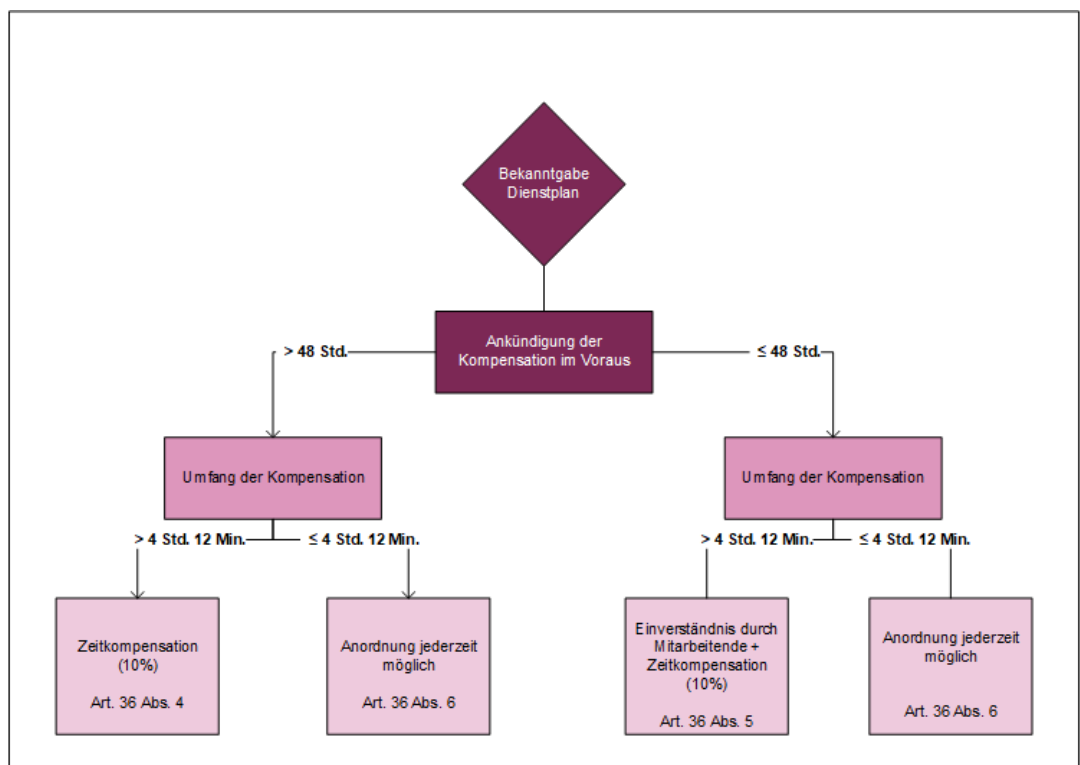


Abbildung: Visualisierung mit Umgang Kompensation (Abs. 4-6)

Artikel 37 Überstunden

¹Überstunden liegen vor, wenn per 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahrs die Soll-Jahresarbeitszeit überschritten ist.

²Die Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

³Über den Zeitpunkt der Kompensation der Überstunden entscheidet der Vorgesetzte, unter bestmöglicher Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden.

⁴Können Überstunden ausnahmsweise nicht mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, können diese auf Anordnung des Kantonsspitals Uri zum Grundlohn ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht kompensierte Überstunden werden zum Grundlohn ohne Zuschlag ausbezahlt.

Artikel 38 Überzeit

¹Überzeit ist die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden, unabhängig vom vertraglichen Beschäftigungsgrad.

²In Notfällen und bei ausserordentlichem Arbeitsanfall können die Mitarbeitenden zur Leistung von Überzeit herangezogen werden, soweit diese zumutbar ist.

³Die Überzeitarbeit wird mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Die nicht kompensierte Überzeit, welche jeweils am Stichtag per 31. Dezember bzw. per Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, wird mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

⁴Primär muss der Überzeitsaldo vor dem übrigen Mehrstundensaldo (siehe Art. 32 Abs. 5) kompensiert werden. Der Abbau von Überzeit durch Freizeit hat in Absprache und im Einverständnis mit den Mitarbeitenden zu erfolgen.

Artikel 39 Minusstunden

¹Per 31. Dezember ausgewiesene Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind soweit zumutbar nachzuarbeiten.

²Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesene Minusstunden werden vom Kantonsspital Uri geltend gemacht bzw. vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten des Kantonsspitals Uri.

Artikel 40 Pausen

¹Die Mitarbeitenden haben pro ganzen Arbeitstag Anspruch auf zweimal 15 Minuten bezahlte Pausen.

²Im Übrigen sind die arbeitsgesetzlichen Pausen einzuhalten. Sie gelten vorbehaltlich von Abs. 1 nicht als bezahlte Arbeitszeit.

³Sofern die verantwortliche Person der Abteilung eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter bestimmt, welche oder welcher die Arbeitsbereitschaft aufrechtzuerhalten hat oder den Arbeitsplatz (Ort, wo die arbeitsvertragliche Tätigkeit verrichtet wird) nicht verlassen darf, gilt die Pausenzeit als Arbeitszeit.

⁴Muss während der Pause ein Einsatz geleistet werden, ist die Pause im Umfang der Einsatzzeit nachzubeziehen. Die Einsatzzeit ist bezahlte Arbeitszeit.

⁵Bei Nichtbezug der Pausen besteht kein Anspruch auf Vergütung.

Artikel 41 Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Zur Sicherstellung des Spitalbetriebs sind die Mitarbeitenden entsprechend der Dienstplanung zu Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst verpflichtet.

Artikel 42 Pikettdienst

¹Um Pikettdienst handelt es sich, wenn sich die Mitarbeitenden neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten müssen, aber nicht in der Krankenanstalt oder Klinik bleiben müssen.

²Im Rahmen des Pikettdienstes muss die Zeitspanne zwischen dem Einsatzauftrag an die Mitarbeitenden und ihrem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen.

³Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen 30 Minuten oder weniger, so haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10% der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift dazugerechnet.

⁴Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, so gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit.

Kapitel 4: Vergütung

Artikel 43 Zusammensetzung

Die Vergütung setzt sich zusammen aus dem Grundlohn (inklusive 13. Monatslohn) und den Inkonvenienz- und Pikettzulagen. Ausserdem können Spontanprämien ausgerichtet werden. Falls die Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf Familien- und Haushaltszulagen.

Artikel 44 Monats- und Stundenlohn sowie Beschäftigungsgrad

¹Die Mitarbeitenden werden grundsätzlich im Monatslohn entlohnt. Sofern angezeigt, kann eine Anstellung im Stundenlohn erfolgen.

²Grundsätzlich wird im Arbeitsvertrag der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden festgehalten.

Artikel 45 Monatslohn und der 13. Monatslohn

¹Der Monatslohn besteht aus einem Dreizehntel des vereinbarten Brutto-Jahresgrundlohnes.

²Treten die Mitarbeitenden während des Kalenderjahrs beim Kantonsspital Uri ein oder aus, so wird der Anspruch am 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

³Für Mitarbeitende im Stundenlohn sind der 13. Monatslohn und die Feiertagsentschädigung im Stundengrundlohn enthalten.

Artikel 46 Stundenlohn

¹Der Stundenlohn berechnet sich auf der Grundlage des Jahresbruttolohnes inkl. 13. Monatslohn und Feiertagsentschädigung zzgl. Ferienentschädigung.

²Die Ferienentschädigung wird im Arbeitsvertrag und in den monatlichen Lohnabrechnungen ausgewiesen und den Mitarbeitenden im Zeitpunkt des Ferienbezugs bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

Artikel 47 Auszahlung

¹Die Auszahlung des monatlichen Grundlohns erfolgt jeweils Ende Monat bargeldlos auf ein von den Mitarbeitenden bezeichnetes Post- oder Bankkonto in der Schweiz. Bei den Mitarbeitenden im Stundenlohn erfolgt die Auszahlung jeweils einen Monat versetzt.

²Der 13. Monatslohn wird hälftig im Juni und im Dezember ausbezahlt.

³Für Mitarbeitende im Stundenlohn ist der 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten, d.h. er wird monatlich ausbezahlt.

Artikel 48 Gleichwertigkeit gemäss L-GAV im Schweizer Gastgewerbe

¹Die im Gastrobereich tätigen Mitarbeitenden erhalten mindestens die Löhne gemäss Art. 10 des L-GAV des Gastgewerbes.

²Diese aktuellen Mindestlöhne können auf der Website www.l-gav.ch oder unter www.hotelleriesuisse.ch eingesehen werden.

Artikel 49 Spontanprämien

¹Mit Spontanprämien in Form von materiellen und immateriellen Belohnungen kann die vorgesetzte Person ausserhalb der ordentlichen Aufgaben erbrachte hervorragende Leistungen von Mitarbeitenden auszeichnen. Sie erstellt mittels Formular einen Antrag an das zuständige Spitalleitungsmitglied, welches bei Zustimmung den Antrag dem Leiter HR unterbreitet.

²Die Möglichkeit der Ausrichtung von Spontanprämien soll der Anerkennung dienen, aber auch Motivationsanreize für hervorragende Leistungen oder für die Förderung des verhaltens-, ergebnis- und/oder zielorientierten Denkens und Handelns schaffen.

³Die Spitalleitung budgetiert jährlich die Höchstsumme, die für Spontanprämien zur Verfügung steht und ist für die Genehmigung von einzelnen Anträgen zuständig.

⁴Der Bezug von allfälligen als Freitage ausgerichteten Spontanprämien hat im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse zu erfolgen.

⁵Die Höhe der Spontanprämien richtet sich nach der Bedeutung der erbrachten Zusatzleistung.

⁶Das HR nimmt die Ausrichtung der Spontanprämie vor.

Artikel 50 Inkonvenienz- und Pikettzulagen

¹Für Nacharbeit sowie für Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, die aufgrund einer Schichtdienstplanung oder auf Anordnung des Kantonsspitals Uri geleistet werden, wird eine Inkonvenienzzulage ausgerichtet.

²Müssen sich Mitarbeitende ausserhalb der Arbeitszeit auf Abruf für Einsätze bereithalten (nachstehend «Pikettmodell»), haben sie einen Anspruch auf eine Pikettzulage (inaktive Zeit).

³Es werden folgende Zulagen ausgerichtet:

Zulagenart	Entschädigung (brutto)	Zeitgutschrift
Nachtzulagen	CHF 10.00 / Stunde 20.00 – 06.00 Uhr	16.6% 22.00 – 07.00 Uhr
Samstagszulage	CHF 7.00 / Stunde	-
Sonntags- und Feiertagszulage	CHF 7.00 / Stunde	-
Pikettzulage für inaktive Zeit		
Kategorie 1 Interventionszeit bis 30 Min.	CHF 7.00 / Stunde	10% auf inaktive Pikettzeit Wegzeit: je 30 Min.
Kategorie 2 Interventionszeit 31 bis 60 Min.	CHF 7.00 / Stunde	Keine Zeitgutschrift Wegzeit: je 15 Min.
Kategorie 3 Interventionszeit 61 bis 90 Min.	CHF 4.00 / Stunde	Keine Zeitgutschrift Wegzeit: je 15 Min.

⁴Die Zulagen sind nicht kumulierbar, d.h. die Zulage wird pro geleistete Stunde höchstens einmal ausgerichtet. Massgebend ist die höchste Zulage.

⁵Die Anspruchsberechtigung richtet sich nach der spitalinternen Weisung für Pikett-, Wochenend- und Nachtdienste.

Artikel 51 Spesen

Die Spesenentschädigung richtet sich nach dem spitalinternen Spesenreglement.

Artikel 52 Familien- und Haushaltszulagen

¹Die Familienzulagen richten sich nach dem Gesetz.

²Mitarbeitende, welche Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten monatlich eine Haushaltszulage von CHF 100.00 bei einem 100%-Pensum (bei Teilzeitpensum anteilig).

³Der Anspruch auf Familien- und Haushaltszulage ist von den Mitarbeitenden beim HR geltend zu machen und nachzuweisen.

⁴Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem HR die Beendigung eines Anspruches auf Familien- und Haushaltszulage zu melden. Unberechtigterweise bezogene Familien- und Haushaltszulagen müssen zurückbezahlt werden.

Artikel 53 Treueprämie

¹Die Mitarbeitenden erhalten alle fünf Dienstjahre vier Wochen bezahlten Urlaub. Dies entspricht bei einem 100%-Pensum 20 Urlaubstage zusätzlich zu den ordentlichen Ferientagen.

²Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der Anspruch anteilmässig zum Beschäftigungsgrad reduziert. Dabei wird der Beschäftigungsgrad anhand des Durchschnittspensums der letzten fünf Dienstjahre vor der Erreichung des anspruchsberechtigenden Dienstjahres bemessen.

³Für die Berechnung der Dienstjahre gelten sämtliche beim Kantonsspital Uri geleisteten Dienstjahre. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt. Dienstjahre im Ausbildungsverhältnis (Lernende, Studierende) werden zur Hälfte (Faktor 0.5) angerechnet. Die Treueprämie wird längstens bis zum Erreichen des 65. Altersjahrs ausgerichtet.

⁴Die Mitarbeitenden können auf eigenen Wunsch zusätzlich zu den Urlaubstagen der Treueprämie ordentliche Ferientage (bis zu zwei Wochen) anhängen, um sich eine Auszeit von bis zu sechs Wochen zu ermöglichen. Auszeiten von mehr als sechs Wochen sind durch die vorgesetzte Stelle zu bewilligen.

⁵Die Treueprämie wird per Ende des Monats fällig, welcher der Vollendung des anspruchsberechtigenden Dienstjahres folgt.

⁶Bei Fälligkeit der Treueprämie (vgl. Abs. 5) ist in Absprache mit der vorgesetzten Person zu definieren, wann der bezahlte Urlaub bezogen wird. Die Treueprämie muss innerhalb von drei Jahren nach Fälligkeit und zeitlich am Stück bezogen werden.

⁷Die Treueprämie wird nicht in Form von Geld ausbezahlt.

⁸Kein Anspruch auf eine Treueprämie besteht, wenn im Zeitpunkt des Erreichens des anspruchsberechtigenden Dienstalters

- das Arbeitsverhältnis geendet hat;
- das Arbeitsverhältnis gekündigt ist (von den Mitarbeitenden oder vom Kantonsspital Uri);
- eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurde.

⁹Im Sinne einer Übergangslösung (Sunset-Regelung) können Mitarbeitende, welche in den nächsten drei Jahren (2025 bis 2027) in den Genuss einer Treueprämie kommen, entscheiden, ob diese nach dem neuen (siehe oben) oder gemäss dem alten Modell (siehe Personalreglement Art. 46) ausgerichtet wird.

Kapitel 5: Lohnstruktur und Lohnfestsetzung

Artikel 54 Lohnbänder und Funktionslandschaft

¹Das Lohnsystem umfasst zwölf Lohnbänder (siehe Anhang 1/A). Jedes Lohnband definiert den Lohnrahmen vom Minimum (0%) bis zum Maximum (100%). Die Grenzen können weder unter- noch überschritten werden. Das gilt auch für Lohnerhöhungen im Rahmen der Lohnentwicklung (siehe Kap. 6).

²Die Lohnbänder (Minimum und Maximum) werden bei einem allfällig beschlossenen Teuerungsausgleich angeglichen.

Artikel 55 Lohnfestsetzung

¹Alle Mitarbeitenden werden entsprechend ihrer Funktion einem Lohnband zugeteilt.

²Bei der Anstellung wird die Position im Lohnband unter Berücksichtigung der für die Funktion relevanten bisherigen Berufserfahrungen, der aktuellen Arbeitsmarktsituation und des vergleichbaren Funktions- und Teamgefüges festgelegt.

³Der Lohn bei Stellenantritt oder bei Funktionswechseln ist im Arbeitsvertrag festgelegt.

⁴Bei Übernahme einer anderen Funktion wird die Lohnbandzuteilung überprüft und gegebenenfalls angepasst.

⁵Haben sich die Anforderungen an eine Funktion wesentlich geändert, kann eine Neubewertung der Lohnbandzuordnung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vorgenommen werden.

⁶Während einer Weiterbildung ändert sich das bisherige Lohnband nicht. Nach Abschluss einer Weiterbildung ändert sich das Lohnband nur dann, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 4 oder Abs. 5 erfüllt sind.

Artikel 56 Lohngleichheit

Die Mitarbeitenden haben bei gleicher oder gleichwertiger Funktion und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Kapitel 6: Lohnentwicklung

Artikel 57 Strukturelle Lohnanpassungen

¹Das Kantonsspital Uri richtet eine Lohnanpassung nach strukturellen Kriterien aus. Massgebend sind die Zentralschweizer Marktdaten der Zentralschweizer Spitäler aus dem aktuellen Jahr.

²Die Löhne liegen grundsätzlich zwischen der 90 und 100 Perzentile des Zentralschweizer Marktlohnmedians.

Artikel 58 Generelle Lohnanpassungen (Teuerungsausgleich)

¹Die Lohnbänder gemäss Anhang A/1 und die individuellen Löhne werden im Umfang der vom Bundesamt für Statistik publizierten LIK-Teuerung (Stand August des laufenden Jahres im Vergleich zum Stand August des Vorjahres, Indexbasis 12.2020 = 100%) jeweils per 1. April des folgenden Kalenderjahrs angepasst, sofern die wirtschaftliche Situation des Kantonsspitals Uri dies zulässt.

²Eine individuelle Lohnanpassung gemäss Art. 59 kann nur gewährt werden, wenn nach dem Teuerungsausgleich (gemäss Abs. 1) weitere finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Artikel 59 Individuelle Lohnanpassungen

Die verhandelten individuellen Lohnanpassungen (in Lohnprozenten) werden für alle Mitarbeitenden gemäss ihrer Qualifikation multipliziert. Die Multiplikatoren in der

Tabelle sind als Richtwerte von mindestens 0.00 bis maximal 1.50 zu verstehen. Bei den nichtärztlichen Mitarbeitenden erfolgt die Berechnung auf Basis des aktuellen Grundlohns und beim ärztlichen Personal auf Basis der Differenz zwischen den Lohnerfahrungsstufen.

Faktor Qualifikation «A»	Faktor Qualifikation «B»	Faktor Qualifikation «C»	Faktor Qualifikation «D»
1.50	1.00	0.50	0.00

Artikel 60 Modalitäten

¹Die Lohnanpassungen erfolgen jeweils per 1. April. Beginnt ein Arbeitsverhältnis im letzten Quartal, so wird nur eine allfällige generelle Lohnanpassung (Teuerungsausgleich) vorgenommen. Eine individuelle Lohnanpassung erfolgt nicht.

²Mitarbeitende, welche am 1. April im gekündigten Arbeitsverhältnis sind oder mit denen eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde, erhalten mit Ausnahme einer allfälligen generellen Lohnanpassung (Teuerungsausgleich) keine Lohnanpassung.

³Mitarbeitende, welche den Marktlohnmedian deutlich überschreiten, d.h. über der 110. Perzentile des Zentralschweizer Marktlohnmedians liegen, erhalten das Prädikat «Plafonierung Markt». Dies bedeutet, dass es für jene Mitarbeitende keinen Anspruch auf eine Lohnanpassung gemäss Art. 57 bis 59 gibt.

⁴Mitarbeitende, welche die Lohnbandgrenze erreichen, erhalten das Prädikat «Plafonierung Band». Das heisst, dass es für jene Mitarbeitende keinen Anspruch auf eine Lohnanpassung gemäss Art. 57 und 59 gibt. Die Erhöhung gemäss Art. 58 ist abhängig von Art. 57 Abs. 2.

Artikel 61 Unterjährige Lohnanpassungen

Grundsätzlich gibt es keine unterjährigen Lohnanpassungen (Ausnahmen gemäss Art. 55 Abs. 4 und Abs. 5).

Artikel 62 Funktionszulagen

¹Den Mitarbeitenden kann eine befristete oder unbefristete Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen besonders qualifizierte Arbeiten oder eine zusätzliche Verantwortung übertragen werden.

²Die Höhe der Funktionszulage wird durch die entstehende Mehrbelastung, den Grad der zusätzlichen Verantwortung sowie das Ausmass der zusätzlichen Arbeit bestimmt.

³Übersicht der geltenden Funktionszulagen:

- Ausbildungsverantwortung;
- Fachverantwortung;
- Stellvertretung der Abteilungsleitung.

⁴Die Funktionszulagen werden in 13 Teilen und unabhängig des Arbeitspensums ausbezahlt. Die Mindestvoraussetzung für den Anspruch einer Funktionszulage liegt bei einem Arbeitspensum von 60 Prozent.

Artikel 63 Entschädigung für Einspringen

¹Das Entschädigungsmodell für Einspringen betrifft ausschliesslich Mitarbeitende, welche kurzfristig zusätzlich zur Arbeit aufgeboten werden. Ausgeschlossen sind Mitarbeitende, welche im Pikettdienst eingeteilt sind.

²Mitarbeitende können die Dienstpläne nach persönlichen Präferenzen und Situationen mitgestalten. Die Bereitschaft zur Flexibilität wird mit Zulagen honoriert. Mitarbeitende, welche bei Bedarf bereit sind, ausserhalb des Dienstplans in den eigenen oder anderen Abteilungen kurzfristig einzuspringen, melden sich bei der vorgesetzten Person. Sie werden bei Bedarf für kurzfristige Arbeitseinsätze angefragt. Die vorgesetzte Person achtet auf eine gleichmässige Verteilung der Einsätze bei den Mitarbeitenden.

³Sind nach Bekanntgabe der Dienstpläne kurzfristige ($\leq$ sieben Tage) Arbeitseinsätze notwendig, werden die effektiv geleisteten Arbeitseinsätze mit einer Einspringzulage vergütet. Massgebend für den Anspruch der Vergütung ist die entsprechende Vorlaufszeit (d.h. Zeitpunkt Anfrageingang vor dem angefragten Dienst).

> 7 Tage	$\leq$ 7 Tage
Nicht zulagenberechtigt	CHF 12.00 (brutto) pro Arbeitsstunde

⁴Allfällige Inkonvenienzzulagen (Art. 50) werden zusätzlich zur Einspringzulage ausbezahlt.

Kapitel 7: Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Artikel 64 Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹Für den Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit hat das Kantonsspital Uri eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Ab dem 91. Krankheitstag treten die Leistungen der Krankentaggeldversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Kantonsspitals Uri. Rechte und Pflichten gegenüber der Krankentaggeldversicherung ergeben sich aus deren jeweils massgebenden Versicherungspolice und -bedingungen, die Bestandteil des Arbeitsvertrags der Mitarbeitenden bilden. Der jeweils gültige Leistungsumfang wird auf einem Merkblatt der Krankentaggeldversicherung zusammengefasst und den Mitarbeitenden abgegeben. Abgedeckt sind 80% des versicherten Lohnes während der Dauer von maximal 730 Tagen pro Fall, abzüglich Wartefrist von 90 Tagen pro Fall (ab 25% Arbeitsunfähigkeit, bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit). Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Kantonsspital Uri und von den Mitarbeitenden bezahlt.

²Vom ersten bis längstens am 90. Tag einer Arbeitsverhinderung infolge unverschuldeter Krankheit leistet das Kantonsspital Uri Lohnfortzahlungen im Umfang von 100% des Lohnes (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen).

³Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen über den Austrittstermin hinaus.

⁴Sofern die Krankentaggeldversicherung keine oder gekürzte Leistungen erbringt oder die Krankentaggeldversicherung nicht gleichwertig sein sollte, erbringt das Kantonsspital Uri die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

⁵Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung im ersten Monat aufgrund der Dienstpläne oder der üblichen Arbeitstage (geplante Tage/Stunden). Danach erfolgt die Lohnfortzahlung aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit in Stunden der letzten sechs vorangegangenen Monate, ab Krankheitsbeginn zurückgerechnet bzw. aufgrund der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Artikel 65 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹Die Mitarbeitenden sind durch das Kantonsspital Uri obligatorisch im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen und Berufskrankheiten versichert. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als acht Stunden, deckt die Unfallversicherung nur Betriebs-, nicht aber Nichtbetriebsunfälle, wobei jedoch Unfälle auf dem Arbeitsweg versichert sind. Die Mitarbeitenden sind zudem überobligatorisch für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert (80% des UVG-Überschusslohns ab 31. Tag [730 Tage abzüglich Wartefrist von 30 Tagen pro Fall, längstens bis zum Einsetzen der IV-Rente durch die obligatorische Unfallversicherung]). Rechte und Pflichten gegenüber der Unfallversicherung ergeben sich aus den jeweils massgebenden Versicherungsbedingungen und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG).

²Während der Wartefrist der Unfallversicherung und danach bis längstens am 30. Tag der Arbeitsverhinderung zufolge unverschuldeten Unfalls ergänzt das Kantonsspital Uri die Leistungen der Unfallversicherung auf 100% des bisherigen Nettolohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen; Nettolohndifferenzzahlung). Die Nettolohndifferenzzahlung des Kantonsspitals Uri setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus. Das Kantonsspital Uri kann die Nettolohndifferenzzahlung im gleichen Ausmass kürzen wie die Unfallversicherung ihre Leistungen kürzt. Ab dem 31. Tag einer unfallbedingten Arbeitsverhinderung erhalten die Mitarbeitenden ausschliesslich allfällige Leistungen der Unfallversicherung.

³Die Prämien der obligatorischen Berufsunfallversicherung bezahlt das Kantonsspital Uri. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sowie der Unfallzusatzversicherung gehen gemäss dem vom Spitalrat festgelegten Prämienanteil zulasten der Mitarbeitenden.

⁴Der Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Wartefrist und die Nettolohndifferenzzahlung des Kantonsspitals Uri dauern längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Unfallversicherung über den Austrittstermin hinaus.

⁵Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die Lohnfortzahlung bei unfallbedingter Arbeitsverhinderung im ersten Monat aufgrund der Dienstpläne oder der üblichen Arbeitstage (geplante Tage/Stunden). Danach erfolgt die Lohnfortzahlung aufgrund der durchschnittlichen Arbeitszeit in Stunden der letzten sechs vorangegangenen

Monate, ab Beginn der unfallbedingten Arbeitsverhinderung zurückgerechnet bzw. aufgrund der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Artikel 66 Lohnfortzahlung während des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes

¹Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die volle Lohnfortzahlung (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen) ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

²Übersteigt die obligatorische Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt ab dem 31. Tag der Dienstleistung ein reduzierter Lohnfortzahlungsanspruch von 80%.

³Die Lohnfortzahlung bei Beförderungsdiensten wird individuell geregelt.

⁴Bei Mitarbeitenden, die vorwiegend zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach Gesetz (Art. 324a und 324b OR).

⁵Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Kantonsspital Uri zu, soweit sie den Lohnfortzahlungsanspruch nicht übersteigt.

Artikel 67 Mutterschaftsurlaub

¹Mitarbeiterinnen, die Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG) haben, haben nach der Niederkunft einen Anspruch auf einen 16-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub (100% des Bruttogrundlohnes). Auf Wunsch der Mitarbeiterin und in frühzeitiger Absprache mit der vorgesetzten Person kann der Mutterschaftsurlaub auf 20 Wochen zu 80% des Bruttogrundlohnes ausgedehnt werden.

²Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der 16-wöchige bezahlte Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung, maximal um 56 Tage. Die Mitarbeiterin hat während dieser Dauer Anspruch auf 100% des Bruttogrundlohnes.

³Der Bruttogrundlohn nach Abs. 1 und Abs. 2 bemisst sich auf der Basis des Grundlohns ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird an die Lohnfortzahlung angerechnet.

⁴Das Kantonsspital Uri gewährt der Mitarbeiterin zusätzlich zu Abs. 1 und gegebenenfalls Abs. 2 auf eigenen Wunsch eine unbezahlte Verlängerung der Elternzeit von bis zu einem weiteren Monat. Weitere Unterstützungsangebote für werdende Eltern sind im Leitfaden Mutterschaftsschutz, Schwangerschaft und Berufstätigkeit im Kantonsspital Uri, geregelt.

⁵Bei Mitarbeiterinnen, die keinen Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung haben, richtet sich der Mutterschaftsurlaub und die Lohnfortzahlung nach dem Gesetz (Art. 329f OR, Art. 324a OR).

⁶Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen. Die Mitarbeiterin erhält die Leistungen der gesetzlichen Versicherung, sofern die Voraussetzungen nach dem Erwerbsersatzgesetz erfüllt sind. Das Kantonsspital Uri leistet keine weitergehenden Lohnfortzahlungen. Erhält die Mitarbeiterin keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, kann sie den Urlaub zwar beziehen, erhält jedoch keine Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri.

⁷Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Mutterschaftsversicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Artikel 68 Urlaub des anderen Elternteils

¹Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, bzw. die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, hat Anspruch auf einen Urlaub von zwei Wochen.

²Der Urlaub muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

³Das Kantonsspital Uri gewährt dem anderen Elternteil zusätzlich zu Abs. 1 auf eigenen Wunsch eine unbezahlte Verlängerung der Elternzeit von bis zu einem weiteren Monat. Weitere Unterstützungsangebote für werdende Eltern sind im Leitfaden Mutterschutz, Schwangerschaft und Berufstätigkeit im Kantonsspital Uri, geregelt.

⁴Die Entschädigung des Urlaubs richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz. Das Kantonsspital Uri ergänzt die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz während des Urlaubs von zwei Wochen auf 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen).

⁵Erhalten die Mitarbeitenden keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, bezahlt das Kantonsspital Uri während des Urlaubs von zwei Wochen 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen).

⁶Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während 14 Wochen danach, hat der andere Elternteil Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 14 Wochen. Dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden. Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während 14 Wochen danach begründet wird. Der andere Elternteil erhält während des Urlaubs die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Das Kantonsspital Uri leistet keine weitergehenden Lohnfortzahlungen.

⁷Erhalten die Mitarbeitenden keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, können sie den Urlaub zwar beziehen, erhalten jedoch keine Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Urlaub um die verlängerte Dauer der Entschädigungszahlung, längstens jedoch um 56 Tage.

⁸Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Artikel 69 Adoptionsurlaub

¹Die Mitarbeitenden, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen. Die Adoptiveltern können wählen, wer von ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt. Sie können den Urlaub auch untereinander aufteilen, ihn aber nicht gleichzeitig beziehen. Der

zweiwöchige Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach der Aufnahme des Kindes entweder tage- oder wochenweise bezogen werden.

²Die Mitarbeitenden erhalten während des Adoptionsurlaubs die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Das Kantonsspital Uri ergänzt die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz während des Adoptionsurlaubs von zwei Wochen auf 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen und Zuschläge).

³Erhalten die Mitarbeitenden keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, bezahlt das Kantonsspital Uri während des Adoptionsurlaubs von zwei Wochen 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen und Zuschläge).

⁴Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Artikel 70 Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

¹Der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes von maximal 14 Wochen (Betreuungsurlaub) richtet sich nach Gesetz (Art. 329i OR, Art. 16n ff. EOG). Ein Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht nur, falls ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz besteht.

²Das Kantonsspital Uri ergänzt die von den Mitarbeitenden bezogene Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz auf 100% des Bruttogrundlohns (Grundlohn ohne Inkonvenienz- und Pikettzulagen).

³Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Artikel 71 Auszahlung der Versicherungsleistungen

Die Auszahlung der Versicherungsleistungen erfolgt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch das Kantonsspital Uri. Die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber der Taggeldversicherung werden im Umfang der Lohnfortzahlung an das Kantonsspital Uri abgetreten. Die Mitarbeitenden unterzeichnen auf erste Aufforderung hin eine entsprechende Erklärung.

Artikel 72 Nicht versicherte Arbeitsverhinderungen

¹Bei ganz oder teilweise nicht versicherten unverschuldeten Arbeitsverhinderungen erbringt das Kantonsspital Uri die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR (unter Anwendung der Berner Skala), sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

²Verschiedene Verhinderungsgründe im gleichen Dienstjahr, einschliesslich vom Kantonsspital Uri entschädigter Wartezeiten vor Versicherungsbeginn, werden zusammengerechnet.

³Alle von der Versicherung nicht gedeckten, vom Kantonsspital Uri selbst zu erbringenden Leistungen sind erst geschuldet, wenn das unbefristete

Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder das befristete Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen ist.

⁴Die Lohnfortzahlung des Kantonsspitals Uri dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 73 Lohnnachgenuss im Todesfall

Das Kantonsspital Uri hat den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Personen andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Kapitel 8: Versicherungen

Artikel 74 Allgemeines

¹Die Versicherungsdeckung beginnt mit dem arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsbeginn bzw. dem Arbeitsantritt und endet – vorbehaltlich einer allfälligen Nachleistung gemäss Gesetz oder anwendbaren Versicherungsbedingungen – mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

²Anpassungen der gesetzlichen Bestimmungen oder Veränderungen der Versicherungsbedingungen können die Versicherungsbeiträge und -leistungen verändern.

Artikel 75 Sozial- und Privatversicherungen (AHV/IV/ALV/EO/BU/NBU/UVG-Z/KTG)

Es gelten die entsprechenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen.

Artikel 76 Berufliche Vorsorge

¹Die Mitarbeitenden sind in der beruflichen Vorsorge versichert. Einzelheiten ergeben sich aus dem Gesetz und den geltenden Reglementen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

²Assistenzärztinnen bzw. Assistenzärzten und Oberärztinnen bzw. Oberärzten wird die Möglichkeit geboten, sich bei der Vorsorgeanstalt zu versichern.

³Ein Wechsel der Vorsorgekasse oder des Vorsorgeplans bedarf der Zustimmung der Mehrheit des betroffenen Personals.

Artikel 77 Berufshaftpflichtversicherung

¹Für gegenüber Drittpersonen während der Arbeit verursachte Schäden (Personen- und Sachschäden) besteht für alle Mitarbeitenden eine Haftpflichtversicherung. Die Prämien dafür übernimmt das Kantonsspital Uri.

²Mögliche Haftpflichtfälle sind unverzüglich der Spitalleitung zu melden.

³Für von Mitarbeitenden zu verantwortende Schäden behält sich das Kantonsspital Uri einen allfälligen Regress auf die Mitarbeitenden vor; u.a. wenn das Ereignis unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Medikamenten oder mindestens grobfahrlässig verursacht wurde.

Artikel 78 Rechtsschutzversicherung

¹Zur Abwehr von strafrechtlichen Anschuldigungen sowie zur Abwehr und Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit für das Kantonsspital Uri stehen, besteht für alle Mitarbeitenden eine Rechtsschutzversicherung.

²Betroffene Mitarbeitende sind im Rahmen der Versicherungsdeckung und in Absprache mit der Spitalleitung berechtigt, für die Angelegenheit gemäss Abs. 1 eine Rechtsvertretung beizuziehen.

³Die Rechtsvertretung muss im betreffenden Rechtsgebiet über eine ausgewiesene Expertise verfügen.

Artikel 79 Mobiliar- und Sachversicherung

Die persönlichen Effekten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sind vom Kantonsspital Uri gegen Feuer, Wasser und Einbruchdiebstähle (nicht aber gegen einfache Diebstähle) versichert. Nicht versichert sind Geld und Luxusgegenstände.

Kapitel 9: Ferien, Feiertage, Absenzen, Urlaub und unbezahlter Urlaub

Abschnitt 1 Ferien

Artikel 80 Anspruch

¹Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:

- a) 25 Arbeitstagen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollendet haben;
- b) 30 Arbeitstagen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden werden.

²Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.

³Für zu viel bezogene Ferientage per Austrittszeitpunkt bleibt eine Lohnrückforderung des Kantonsspitals Uri vorbehalten.

⁴Teilzeitmitarbeitende erhalten während den Ferien den Lohn bzw. die Arbeitszeitgutschrift, der bzw. die ihnen für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung (Beschäftigungsgrad) zusteht.

⁵Mitarbeitende im Stundenlohn haben den gleichen Anspruch auf Ferien. Das laufende Ferienlohnguthaben wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Der Ferienlohn beträgt 10.64% bei 25 Tagen Ferien und 13.04% bei 30 Tagen Ferien. Die Ferien sind effektiv zu beziehen. Der Ferienlohn wird im Zeitpunkt des Ferienbezugs bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

⁶Zulagen während Ferien

Für die Abgeltung des Anspruchs auf die variablen Zulagen während der Ferien werden auf die Zulagen folgende Zuschläge gewährt:

- bei 25 Tagen Ferien: 10.64%
- bei 30 Tagen Ferien: 13.04%

Artikel 81 Kürzung

¹Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch pro Kalenderjahr ab und inklusive des ersten vollen Monats je Kalenderjahr für jeden vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.

²Bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst von mehr als einem Monat je Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für den vollen zweiten und jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches gekürzt.

³Bei Krankheit, Unfall und schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderungen von mehr als drei Monaten je Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für den vollen vierten und jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches gekürzt.

⁴Beim Bezug des Mutterschaftsurlaubs, des Urlaubs des anderen Elternteils, des Adoptionsurlaubs sowie des Betreuungsurlaubs erfolgt keine Ferienkürzung.

Artikel 82 Bezug

¹Der Ferienbezug erfolgt grundsätzlich im Kalenderjahr, für das die Ferien gewährt wurden. Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die vorgesetzte Stelle festgelegt, wobei neben den betrieblichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen sind.

²Mindestens zwei Wochen Ferien müssen zusammenhängend bezogen werden. Die vorgesetzte Stelle kann den tageweisen Bezug eines kleineren Teils der Ferien bewilligen.

Artikel 83 Nachbezug

Können Mitarbeitende die Ferien ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht oder nicht vollständig beziehen, müssen sie diese bis spätestens am 31. März des folgenden Kalenderjahres nachbeziehen.

Artikel 84 Unterbrechung und Nachgewährung

¹Krankheit oder Unfall während der Ferien unterbrechen den Ferienbezug, sofern dem Ferienzweck der Erholung nicht mehr entsprochen werden kann und die Ferienunfähigkeit mit Arztzeugnis belegt ist. Dieses ist dem HR so schnell wie möglich zuzustellen.

²Arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

Artikel 85 Entschädigung

Wenn die Ferien vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr bezogen werden können, besteht ein Anspruch auf Auszahlung des restlichen Ferienanspruches.

Abschnitt 2 Feiertage und arbeitsfreie Tage

Artikel 86 **Geltende Feier- und arbeitsfreie Tage**

¹Es gelten die staatlichen und kantonalen Feiertage – jedoch nicht die Gemeindefeiertage. Der GÜdelmontag gilt als arbeitsfreier Tag ohne Anspruch auf Inkonvenienzzulage. Die Feiertage werden bei der Berechnung der Jahresarbeitszeit berücksichtigt.

²Die Feiertage werden nicht nachgewährt, wenn sie wegen Arbeitsverhinderungen nicht bezogen werden können.

³Bei den Mitarbeitenden im Stundenlohn ist der Anteil der arbeitsfreien Tage bei der Berechnung des Stundenlohns berücksichtigt.

⁴Das HR kommuniziert die geltenden Feiertage für das Folgejahr im Herbst des laufenden Kalenderjahres.

Abschnitt 3 Absenzen und Urlaub

Artikel 87 **Grundsatz**

Alle voraussehbaren Absenzen und Urlaube sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt, wenn es der Spitalbetrieb zulässt.

Artikel 88 **Kurzabsenzen**

¹Kurzabsenzen sind stundenweise Abwesenheiten zur Erledigung dringender (unaufschiebbarer) persönlicher Angelegenheiten. Sofern diese Angelegenheiten zwingend während der Arbeitszeit erledigt werden müssen, kann die vorgesetzte Stelle ausnahmsweise Kurzabsenzen während der Arbeitszeit bewilligen. Dieser Ausfall an Arbeitszeit muss kompensiert werden.

²Von der Kompensationspflicht ausgenommen sind Kurzabsenzen für dringend notwendige Arztbesuche, Zahnarztbesuche, Therapie, bewilligte Mitwirkung in öffentlichen Ämtern (maximal zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern nicht planbar), Vorladungen von Behörden und Gerichten.

Artikel 89 **Bezahlte Absenzen**

¹Die Mitarbeitenden haben in folgendem Fall Anspruch auf Lohnzahlung während der Absenz oder auf unmittelbaren Nachbezug der entsprechenden bezahlten Freizeit, wenn die Absenz in die Ferien oder auf Feiertage (ausgenommen Sonntage und Samstage) fällt:

- Heirat: 3 Tage.

²Die Mitarbeitenden haben in folgenden Fällen Anspruch auf Lohnzahlung während der Absenz, sofern diese unvermeidlicherweise in die Arbeitszeit fällt:

- Heirat der Eltern, Geschwister oder Kinder: 1 Tag;
- Todesfall des Ehegatten oder Partners, eigener Kinder oder Eltern: bis 3 Tage;
- Todesfall der Schwiegereltern, Grosseltern, Geschwister: 1 Tag;
- Beerdigung von Vorgesetzten oder Mitarbeitenden: bis ½ Tag;
- Beerdigung von nahestehenden Personen: bis ½ Tag;
- Umzug des eigenen Haushaltes (im ungekündigten Arbeitsverhältnis): maximal 1 Tag;

- Stellensuche nach der Kündigung der Arbeitsstelle: bis zu 3 Tage;
- Blutspenden: gemäss Aufgebot;
- Betreuung von Angehörigen mit kurzzeitiger gesundheitlicher Beeinträchtigung: Für die Betreuung notwendige Dauer, maximal 3 Tage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr (bei Kindern nach Art. 36 Abs. 4 ArG auch mehr als 10 Tage pro Kalenderjahr, wobei sich diesfalls die Lohnfortzahlung nach der gesetzlichen Regelung von Art. 329h bzw. Art. 324a OR richtet).

³In folgenden Fällen haben die Mitarbeitenden nach erfolgter Absprache mit dem Vorgesetzten beim zuständigen Spitalleitungsmitglied eine Bewilligung für die Absenz und die Lohnzahlung einzuholen:

- Bis zum vollendeten 30. Altersjahr Besuch von Jugend+Sport-Leiterkursen oder Ausübung der Leiter- oder Expertenfunktion in Jugend+Sport-Kursen: bis 5 Arbeitstage je Kalenderjahr;
- Besuch von Feuerwehrcursen (als Teilnehmer oder Instruktor), kantonalen Fachrapporten, Tagungen und Inspektionen: bis 5 Arbeitstage je Kalenderjahr;
- Mitwirkung als Expertin/Experte bei Lehrabschlussprüfungen: für höchstens 5 Arbeitstage je Kalenderjahr.

⁴Die bezahlten Absenzen dürfen nur bezogen werden, soweit sie erforderlich sind, um die entsprechenden Tätigkeiten auszuüben. Allfällige Erwerbsersatzleistungen oder ähnliche Vergütungen sind dem Kantonsspital Uri abzuliefern.

Abschnitt 4 Unbezahlter Urlaub

Artikel 90 Bewilligung und Handhabung

Falls es der Spitalbetrieb erlaubt, können die vorgesetzten Stellen ihren Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub bewilligen.

Kapitel 10: Anstellungsbedingungen für Assistenz-/Oberärztinnen und –ärzte

Abschnitt 1 Externe Weiter- und Fortbildung

Artikel 91 Präambel

¹Als anerkannte Weiterbildungsstätte ist das Kantonsspital Uri gestützt auf Art. 41 Abs. 3 der Weiterbildungsordnung der Weiterbildungskonferenz FMH (WBO) verpflichtet, mit den Assistenzärztinnen bzw. Assistenzärzten einen Weiterbildungsvertrag abzuschliessen.

²Die Mitarbeitenden können an externen Weiter- und Fortbildungskursen teilnehmen, sofern dies das Kantonsspital Uri bewilligt. Bei den Assistenzärztinnen bzw. Assistenzärzten orientiert sich die externe Weiterbildung am geltenden Weiterbildungsprogramm. Bei den Oberärztinnen bzw. Oberärzten dient die externe Weiter- und Fortbildung der Aufrechterhaltung des Facharzttitels.

Artikel 92 Weiterbildungsprogramm

Das Kantonsspital Uri verpflichtet sich, die im Weiterbildungsprogramm für den im Arbeitsvertrag vereinbarten Fachbereich umschriebene Weiterbildung gemäss Logbuch durchzuführen.

Artikel 93 Kostenübernahme

¹Abhängig vom Beschäftigungsgrad stehen für bewilligte Weiter- und Fortbildungen pro Kalenderjahr folgende Beiträge zur Verfügung (bei 100%-Pensum):

- Assistenzärztinnen/-ärzte: mind. CHF 1'000.00
- Oberärztinnen/-ärzte: mind. CHF 1'500.00

²Übernommen werden die Teilnahme- und Kursgebühren. Die Übernahme von weiteren Kosten (z.B. Verpflegung, Übernachtung, Reise etc.) sind separat im Spesenreglement geregelt.

³In Ausnahmefällen kann das zuständige Spitalleitungsmitglied auf Antrag der Chefärztin bzw. des Chefarztes zusätzliche Weiter- und Fortbildungen ermöglichen, welche den Rahmen gemäss Art. 93 Abs. 1 übersteigen. Für die zusätzliche Finanzierung von nichtobligatorischen Weiter- und Fortbildungen kann das Kantonsspital Uri mit den Mitarbeitenden eine Weiterbildungsvereinbarung mit Verpflichtungszeit und Rückzahlungsverpflichtung abschliessen. Diese Verpflichtungen werden durch eine beidseitig zu unterzeichnende Vereinbarung vor Beginn der Weiter- bzw. Fortbildung schriftlich geregelt.

Artikel 94 Anrechnung der Weiter- und Fortbildung als Arbeitszeit

¹Die Teilnahme an externen Weiter- bzw. Fortbildungskursen gilt grundsätzlich als Arbeitszeit, sofern nichts anderes vereinbart wird. Abhängig vom Beschäftigungsgrad stehen pro Kalenderjahr in der Regel folgende Anzahl Tage zur Verfügung (bei 100%-Pensum):

- Assistenzärztinnen/-ärzte: 5 Tage
- Oberärztinnen/-ärzte: bis zu 10 Tage

²In Ausnahmefällen kann das zuständige Spitalleitungsmitglied auf Antrag der Chefärztin bzw. des Chefarztes oder der Oberärztin bzw. des Oberarztes zusätzliche Weiter- und Fortbildungstage ermöglichen, welche den Rahmen gemäss Art. 94 Abs. 1 übersteigen.

³Die Teilnahme der Assistenzärztinnen bzw. -ärzte an der strukturierten internen Weiterbildung gilt als bezahlte Arbeitszeit.

⁴Bei der nicht vom Kantonsspital Uri angeordneten, spitalexternen Weiter- und Fortbildung entscheidet das Kantonsspital Uri im Einzelfall, ob die dafür nötige Zeit als bezahlte Arbeitszeit gilt.

Artikel 95 Umsetzung und Weiterbildungsziele

¹Die Assistenzärztinnen bzw. -ärzte verpflichten sich, die eigene Weiterbildung aktiv zu betreiben, an den Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen und das Logbuch gewissenhaft zu führen.

²Die Chefärzte sorgen für die Definition der Weiterbildungsziele der Assistenzärztinnen bzw. -ärzte der entsprechenden Organisationseinheiten.

³Die Erreichung der Weiterbildungsziele wird an regelmässigen Standortgesprächen überprüft. Dazu gehören das Eintritts-, die Verlaufs- und Evaluationsgespräche sowie die Mini CEX und DOPS und in Zukunft die EPAs.

⁴Nach Bedarf werden zusätzliche Massnahmen zur Zielerreichung festgelegt.

Abschnitt 2 Sonderregelungen Arbeitszeit

Artikel 96 Soll-Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt durchschnittlich 48 Stunden. Die Jahresarbeitszeit beträgt grundsätzlich 2'496 Stunden (48 Stunden x 52 Wochen). Das Kantonsspital Uri überprüft im Rahmen der weiterführenden GAV-Verhandlung, ob der Wochensoll auf durchschnittlich 46 Stunden reduziert werden kann (frühestens ab 2026).

²Die Mitarbeitenden sind bemüht, ihr Arbeitspensum im vorgegebenen Zeitraster zielgerichtet zu leisten. Sie haben sich abzeichnende Abweichungen vom Arbeitsgesetz rechtzeitig ihren Vorgesetzten zu melden.

³Art. 32 sowie Art. 36 Abs. 4 bis 7 gelten sinngemäss, das heisst an die höhere Soll-Arbeitszeit angepasst.

Abschnitt 3 Lohn

Artikel 97 Monatslohn und Beschäftigungsgrad

Die Entlohnung erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad im Monatslohn.

Abschnitt 4 Versicherungen

Artikel 98 Berufliche Vorsorge

¹Die Assistenz- und Oberärztinnen bzw. -ärzte, die dem Gesetz über berufliche Vorsorge (BVG) unterstellt sind, sind bei der Vorsorgestiftung vsao versichert.

²Massgebend für die Leistungen, Beiträge usw. ist das entsprechende Personalvorsorgereglement.

Abschnitt 5 Mutterschaftsschutz

Artikel 99 Leitfaden und Risikobeurteilung

Das Kantonsspital Uri nimmt die gesetzliche Fürsorgepflicht zum Schutz von schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen wahr. Ein entsprechender Leitfaden, Risikobeurteilung und weitere Massnahmen werden umgesetzt.

Artikel 100 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sofern das befristete Arbeitsverhältnis einer Assistenzärztin während der Schwangerschaft oder im Mutterschaftsurlaub endet und keine Nachfolgeanstellung vereinbart wurde, ist das Kantonsspital Uri bestrebt, mit der betroffenen Mitarbeiterin eine Lösung zu finden.

III. Betriebliche Mitwirkung

Artikel 101 Betriebliche Mitwirkung

¹Die Vertragsparteien bekräftigen mit dem Abschluss dieses GAV, die Mitwirkung der Mitarbeitenden auf der betrieblichen Ebene zu fördern.

²Die betriebliche Mitwirkung wird durch die vom Personal des Kantonsspitals Uri gewählte Arbeitnehmendenvertretung (ANV) ausgeübt.

³Die ANV vertritt gegenüber dem Kantonsspital Uri die kollektiven Interessen der Mitarbeitenden. Die betriebliche Mitwirkung bezweckt die Förderung einer partnerschaftlichen Dialogkultur zwischen der ANV und dem Kantonsspital Uri zum Wohle der Mitarbeitenden und des Unternehmens.

⁴Das Kantonsspital Uri und die ANV schliessen eine Mitwirkungsvereinbarung ab.

⁵Den Mitgliedern der ANV dürfen aus der Wahrnehmung ihres Auftrags keine persönlichen Nachteile erwachsen. Insbesondere darf den Mitgliedern während der Amtszeit und nach deren Beendigung wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Mitglied der ANV nicht gekündigt werden.

IV. Schuldrechtliche Bestimmungen

Kapitel 11: Allgemeines

Artikel 102 Vertragsparteien

¹Der vorliegende GAV wird von den folgenden Parteien abgeschlossen:

- a) Als Arbeitgeberin
Kantonsspital Uri
- b) Als Personalverbände
 - SBK Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Zentralschweiz
 - Syna – die Gewerkschaft (Uri)
 - Vorsorgestiftung vsao Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte, Sektion Zentralschweiz
 - VPOD Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (Region Zentralschweiz)

²Die ANV wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung in die Weiterentwicklung des GAV einbezogen.

Artikel 103 Zusammenarbeit der Parteien

¹Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die Einhaltung dieses GAV zu sorgen.

²Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Vertragspartei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung des GAV, verpflichten sich die Vertragsparteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.

³Bei Änderungen gesetzlicher Grundlagen, die den Inhalt des GAV betreffen, besteht zwischen den Vertragsparteien eine Verhandlungspflicht.

⁴Die Vertragsparteien treffen sich jährlich zu einem Austausch.

⁵Mitarbeitende können nach Rücksprache mit der Leitung HR bei individuellen Konfliktsituationen eine Vertrauensperson beiziehen. Ausgenommen sind Situationen, die zu einer fristlosen Kündigung führen.

Artikel 104 Lohnverhandlungen

¹Die Vertragsparteien verhandeln über die Lohnprozente, die für die strukturellen, generellen und individuellen Lohnanpassungen zur Verfügung stehen. Bei der individuellen Lohnanpassung wird gemäss Art. 59 auf Basis des nichtärztlichen Personals verhandelt. Sie berücksichtigen dabei insbesondere die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die wirtschaftliche Situation des Kantonsspitals Uri.

²In der Regel werden die Lohnverhandlungen Mitte August aufgenommen und müssen bis Ende September desselben Jahres abgeschlossen sein.

³Kommt in den Lohnverhandlungen der Vertragsparteien keine Einigung zustande, entscheidet der Spitalrat.

⁴Die einzelnen Mitarbeitenden werden schriftlich über das Ergebnis der Lohnverhandlung sowie die sie betreffende Lohnanpassung informiert.

Artikel 105 Paritätische Kommission

¹Um die Einhaltung des GAV sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Parteien zu fördern, wird eine gemeinsame Paritätische Kommission gebildet.

²Die Aufgaben der Kommission sind:

- a) Überwachung der Einhaltung des GAV;
- b) Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des GAV, soweit diese nicht individueller Natur sind;
- c) Ausarbeitung und Bearbeitung von Änderungsvorschlägen;
- d) Genehmigung von Budget und Abrechnung über die Verwendung der Solidaritätsbeiträge.

³Einzelheiten über die Paritätische Kommission werden im «Reglement über die Paritätische Kommission» geregelt, welches die Parteien gemeinsam erlassen.

Artikel 106 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen wie Streik und Aussperrung sind während der Dauer dieses GAV untersagt, und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV und die Anhänge nicht geregelt sind.

Artikel 107 Solidaritätsbeitrag

¹Für folgende Zwecke wird von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden ein monatlicher Solidaritätsbeitrag erhoben:

- a) Finanzierung der Aufwände der Personalverbände für die Ausarbeitung und den Vollzug des GAV;
- b) Förderung der Sozialpartnerschaft und Weiterentwicklung des GAV;

- c) Finanzierung von Weiterbildungskosten für die Mitglieder der ANV, soweit diese Kosten nicht vom Kantonsspital Uri finanziert werden.

²Die Paritätische Kommission legt die Höhe des Beitrages jährlich fest. Der Solidaritätsbeitrag beträgt bei Inkrafttreten des GAV CHF 5.00 monatlich (zwölfmal) pro dem GAV-unterstellten Mitarbeitenden, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

³Das Kantonsspital Uri ist zuständig für das Inkasso des Solidaritätsbeitrags (wird durch Lohnabzug vorgenommen) und die Überweisung an die Personalverbände.

⁴Die Buchführung obliegt den Personalverbänden. Die Personalverbände erstellen jährlich ein Budget und eine Abrechnung über die Verwendung der Solidaritätsbeiträge. Budget und Jahresrechnung sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. Die Paritätische Kommission bestimmt, wie und durch wen die Revision durchgeführt wird.

⁵Mitarbeitende, die Mitglieder bei einem vertragsschliessenden Personalverband gemäss Art. 102 Abs. 1 lit. b sind, erhalten den Solidaritätsbeitrag bis maximal zur Hälfte ihres Verbandsbeitrages zurückerstattet. Die Rückerstattung an ihre Mitglieder wird von den Personalverbänden vorgenommen.

⁶Die Paritätische Kommission erlässt das Entschädigungsreglement.

Artikel 108 Vertragsänderung

¹Der vorliegende GAV kann von den Vertragsparteien jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden.

²Die Änderungen bedürfen der schriftlichen Form.

Artikel 109 Kündigung des GAV

¹Der GAV kann unter Einhaltung einer Frist von neun Monaten, jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres, gekündigt werden.

²Erfolgt die Kündigung nur durch einen einzelnen Personalverband oder einzelne Personalverbände, so bleibt der GAV für die verbleibenden Parteien in Kraft.

³Die Vertragsparteien nehmen nach einer Kündigung, die zum Hinfall des GAV führen würde, sofort Verhandlungen auf, mit dem Ziel, sich auf einen neuen GAV zu einigen.

Kapitel 12: Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen

Artikel 110 Grundsatz

¹Bei Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen sollen menschliche, soziale und wirtschaftliche Härte für die betroffenen Mitarbeitenden möglichst vermieden werden.

²Sind bei Entlassungen aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen mehr als zehn Mitarbeitende betroffen, prüft das Kantonsspital Uri, soweit betrieblich möglich, folgende Massnahmen:

- a) Weiterbeschäftigung im Unternehmen resp. Förderung interner Stellenwechsel;

- b) Unterstützung bei Umschulung;
- c) Weiterbildung;
- d) Altersteilzeit;
- e) Vorzeitige Pensionierung.

Artikel 111 Information und Recht auf Mitsprache der ANV

¹Sind mehr als fünf Mitarbeitende von einer Entlassung aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen gleichzeitig betroffen, so ist die ANV darüber zu informieren und sind ihr die vorgesehenen Massnahmen vorzulegen.

²Sind mehr als zehn Mitarbeitende von einer Entlassung aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen betroffen, ist der ANV eine angemessene Frist einzuräumen, um Stellung zu beziehen und eigene Vorschläge einzureichen.

³Die betroffenen Mitarbeitenden sind unmittelbar nach dem definitiven Entscheid des Kantonsspitals Uri zu informieren.

Artikel 112 Sozialplan

¹Sind mindestens 30 Personen von einer Entlassung aus strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen betroffen, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.

²Die Vertragsparteien vereinbaren gemäss den gesetzlichen Bestimmungen einen Sozialplan mit der Zielsetzung, soziale Härtefälle im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Massnahmen zu verringern und die weitere berufliche Existenz der Betroffenen soweit als möglich zu sichern. Er darf den Fortbestand des Kantonsspitals Uri nicht gefährden.

V. Inkrafttreten

Artikel 113 Inkrafttreten

Der vorliegende GAV tritt für die Mitarbeitenden des Kantonsspitals Uri am 1. April 2025 in Kraft.

Anhang

1A) Lohnbänder

Lohnband	Monatslohn (brutto)	Monatslohn (brutto)	Jahreslohn (brutto)	Jahreslohn (brutto)
	Untere Grenze	Obere Grenze	Untere Grenze	Obere Grenze
1	3'670.00	5'824.00	47'710.00	75'712.00
2	3'872.00	6'145.00	50'336.00	79'885.00
3	4'088.00	6'489.00	53'144.00	84'357.00
4	4'321.00	6'858.00	56'173.00	89'154.00
5	4'572.00	7'256.00	59'436.00	94'328.00
6	4'842.00	7'684.00	62'946.00	99'892.00
7	5'132.00	8'145.00	66'716.00	105'885.00
8	5'445.00	8'642.00	70'785.00	112'346.00
9	5'783.00	9'178.00	75'179.00	119'314.00
10	6'147.00	9'756.00	79'911.00	126'828.00
11	6'541.00	10'380.00	85'033.00	134'940.00
12	6'900.00	11'100.00	89'700.00	144'300.00

Assistenz- ärztin/-arzt	Lohnband								
	Monatslohn (brutto)		Monatslohn (brutto)		Jahreslohn (brutto)		Jahreslohn (brutto)		
	Untere Grenze		Obere Grenze		Untere Grenze		Obere Grenze		
	6'900.00		11'100.00		89'700.00		144'300.00		
	Erfahrungsjahre bei Ersteinreihung								
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr	7. Jahr	8. Jahr	
	6'900.00	7'500.00	8'100.00	8'700.00	9'300.00	9'900.00	10'500.00	11'100.00	
Oberärztin/ -arzt in Vertretung	Der Lohn setzt sich aus dem Assistenzarztlohn im entsprechenden Erfahrungsjahr zuzüglich einer Funktionszulage von 10% (x13) zusammen.								
Oberärztin/ -arzt	Lohnband								
	Monatslohn (brutto)		Monatslohn (brutto)		Jahreslohn (brutto)		Jahreslohn (brutto)		
	Untere Grenze		Obere Grenze		Untere Grenze		Obere Grenze		
	11'700.00		14'500.00		152'100.00		188'500.00		
	Erfahrungsjahre bei Ersteinreihung								
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr	7. Jahr	8. Jahr	
	11'700.00	12'100.00	12'500.00	12'900.00	13'300.00	13'700.00	14'100.00	14'500.00	
Oberärztin/ -arzt mbA	Der Lohn setzt sich aus dem Lohn von Oberärztinnen/-ärzten im entsprechenden Erfahrungsjahr zuzüglich einer Funktionszulage von 10% (x13) zusammen.								
Facharzttitel	Mit der Erlangung eines zweiten Facharzttitels, welcher für das Tätigkeitsgebiet relevant ist, wird eine Zulage von CHF 500.00 pro Monat (x13) gewährt. Weitere Titel werden nicht vergütet.								

1B) Reglement über die Paritätische Kommission

Artikel 1 Inkrafttreten

¹Um die Erfüllung des GAV sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Parteien zu fördern, wird eine gemeinsame Paritätische Kommission gebildet.

²Aufgaben der Paritätischen Kommission sind gemäss Art. 105 Abs. 2 GAV sowie Art. 107 Abs. 1, 2, 4 und 6 GAV:

- a) Überwachung der Einhaltung des GAV;
- b) Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des GAV, soweit diese nicht individueller Natur sind;
- c) Ausarbeitung und Bearbeitung von Änderungsvorschlägen;
- d) Genehmigung von Budget und Abrechnung der Personalverbände über die Verwendung der Solidaritätsbeiträge;
- e) Jährliche Festlegung der Höhe der Solidaritätsbeiträge;
- f) Bestimmung der Revisionsstelle für die Abrechnung und die Verwendung der Solidaritätsbeiträge;
- g) Erlass des Entschädigungsreglements für die Finanzierung der Personalverbände sowie die Weiterbildungskosten für die Mitglieder der ANV, soweit diese Kosten nicht vom Kantonsspital Uri finanziert werden.

Artikel 2 Zusammensetzung

¹Die Arbeitgeberinnen und die Personalverbände ernennen je vier Mitglieder und Ersatzmitglieder in der erforderlichen Anzahl. Jeder Personalverband ernannt je ein Mitglied und ein Ersatzmitglied.

²Bei Bedarf können Vertretungen der ANV zu den Sitzungen beigezogen werden, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt. Die Mitglieder der ANV verfügen dabei über kein Stimmrecht.

³Die Ernennung der Mitglieder und Ersatzmitglieder hat innert zwei Monaten nach Unterzeichnung des GAV zu erfolgen.

Artikel 3 Konstituierung und Einberufung

¹Die Paritätische Kommission tritt auf Einladung der vorsitzenden Person oder auf Verlangen zweier Mitglieder der Paritätischen Kommission oder auf Verlangen einer Vertragspartei zusammen, mindestens aber ein Mal pro Kalenderjahr. Die Einladung erfolgt in der Regel 30 Tage vor dem Sitzungsdatum.

²Im Weiteren konstituiert sich die Paritätische Kommission selbst.

Artikel 4 Verfahren

¹Die Paritätische Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens je drei Personen des Kantonsspitals Uri und der Personalverbände anwesend sind. Es sind immer gleich viele Vertretungen des Kantonsspitals Uri und der Personalverbände stimmberechtigt. Es entscheidet das einfache Mehr.

²Anträge auf Abänderung des GAV bedürfen eines begründeten schriftlichen Antrags.

³Die Paritätische Kommission führt ein fortlaufendes Protokoll über alle Beschlüsse betreffend Auslegung und künftigen Anpassungsbedarf des GAV. Dieses wird den Mitgliedern der ANV zugestellt.

Artikel 5 Finanzierung

Der Aufwand der Personalverbände wird gemäss Art. 107 GAV entschädigt.

Artikel 6 Inkrafttreten des Reglements über die Paritätische Kommission

¹Das Reglement über die Paritätische Kommission ist Teil des GAV. Es tritt per 1. April 2025 in Kraft.

²Anpassungen und Ergänzungen dieses Reglements sind gemäss Art. 108 GAV jederzeit möglich.