

Genehmigung 10. September 2025

Inkraftsetzung 1. Januar 2026

Operative
Zuständigkeit HR

Version V01 (Stand: 10. September 2025)

Anstellungsbedingungen

für Kaderärztinnen und –ärzte sowie Mitglieder der Spitalleitung

I. Allgemeines

Der Spitalrat des Kantonsspitals Uri, gestützt auf Art. 12 Abs. 1 des Gesetzes über das Kantonsspital Uri und Art. 6 Abs. 2 und 3 der Verordnung über das Kantonsspital Uri, beschliesst:

Artikel 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen

¹Die Anstellungsbedingungen gelten für alle Kaderärztinnen und –ärzte (d.h. Leitende Ärztinnen und Ärzte, Chefärztinnen und Chefärzte, Senior Consultants) sowie für die nicht-ärztlichen Mitglieder der Spitalleitung des Kantonsspitals Uri.

²Die Anstellungsbedingungen sind Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags des Mitarbeitenden. Dieser hat gegenüber den Anstellungsbedingungen Vorrang.

³Soweit im Einzelarbeitsvertrag oder in den Anstellungsbedingungen keine besonderen Regelungen enthalten sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Art. 319 ff. (Einzelarbeitsvertrag) des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

⁴Zur sprachlichen Vereinfachung wird die männliche Form verwendet, sie gilt für alle Geschlechter.

Artikel 2 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse, Arbeitsvertrag, Bewilligungen

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

²Bei ausländischen Mitarbeitenden bleibt für die gegenseitige Verbindlichkeit des Arbeitsvertrags die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung sowie die Berufsausübungsbewilligung durch die zuständige Behörde vorbehalten.

³Von den Bestimmungen der Anstellungsbedingungen 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 3 Stellenantritt

¹Das Arbeitsverhältnis beginnt an dem im Arbeitsvertrag festgelegten Tag.

²Ist dem Mitarbeitenden 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 4 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

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 5 Ende

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

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

Artikel 6 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 sechs Monaten auf das Ende eines Monats.

²Das 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.

³Im 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.

⁴Kündigt 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 7 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 8 Vertragsablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer. Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt nach Ende der Probezeit eine Kündigungsfrist von drei Monaten.

²Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich verlängert werden.

Artikel 9 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

Artikel 10 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit der Rechtskraft der Verfügung, mit welcher dem Mitarbeitenden 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 11 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, im Rahmen einer Funktion als Senior Consultant verlängert werden.

³Das Arbeitsverhältnis in der Funktion als Senior Consultant wird grundsätzlich auf Jahresbasis befristet vereinbart (vgl. Art. 8). Vor Ablauf der Befristung gibt das zuständige Mitglied der Spitalleitung, unter Einbezug des Fachbereichs, eine Empfehlung zur Fortsetzung der Zusammenarbeit ab. Die Entscheidungsfindung findet gemäss Organisationsreglement statt.

Artikel 12 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 13 Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tod der Mitarbeitenden.

Kapitel 2: Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Abschnitt 1 Rechte der Mitarbeitenden

Artikel 14 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 15 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.

Artikel 16 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 und -qualität für das Kantonsspital Uri nicht leidet;

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.

⁵Die ärztliche Tätigkeit ist auf das Kantonsspital Uri beschränkt. Ausnahmen bedürfen einer schriftlichen Genehmigung.

⁶Ein regelmässiger Einsatz in einem anderen Spital, einer Praxis oder anderen Institutionen sowie die Ausübung der Lehrtätigkeit an einer Universität oder an vergleichbaren Ausbildungsstätten bedarf bei den Chefärzten der Zustimmung des Spitalrats, bei den restlichen Kaderärzten jener der Spitalleitung.

⁷Hilfeleistungen bei personellen Notfällen in anderen Institutionen sind gestattet, müssen aber der Spitalleitung gemeldet werden.

⁸Zur eigenen Weiterbildung und zur künftigen Erweiterung des Spektrums des Kantonsspitals Uri sind Assistenz Tätigkeiten in einem anderen Spital möglich, müssen aber von der Spitalleitung genehmigt werden.

⁹Der Kaderarzt ist befugt, auf eigene Rechnung richterliche oder von der FMH beauftragte Gutachten zu erstellen. Es gilt eine Meldepflicht. Die Erträge der übrigen Gutachten fallen dem Kantonsspital Uri zu.

¹⁰Ein solcher Auftrag darf die Interessen des Kantonsspitals Uri nicht tangieren. Bei den Chefärzten ist der Spitalrat, bei den Leitenden Ärzten die Spitalleitung, befugt, diese Nebenbeschäftigungen jederzeit einzuschränken.

Abschnitt 2 Pflichten der Mitarbeitenden

Artikel 17 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. Dies bedingt eine koordinierte interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit aller Beteiligten und die sorgfältige Wahrnehmung der Führungsaufgaben. Aus betrieblichen Gründen haben die Mitarbeitenden vorübergehend auch andere als die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten auszuüben, einen zumutbaren Einsatz in einer anderen Organisationseinheit oder an einem anderen Arbeitsort zu leisten.

⁴Die Mitarbeitenden halten sich an die generellen Reglemente und Weisungen sowie setzen die Rahmenbedingungen, des Spitalrats, der Spitalleitung und ihrer Vorgesetzten gewissenhaft und sorgfältig um. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, von den für sie geltenden Reglementen und 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. Das KSU lebt die DU-Kultur.

⁶Die gesamte Leistungsabteilung für die ärztliche Tätigkeit sowie für die Behandlung der zusatzversicherten stationären Patienten fliesst dem Kantonsspital Uri zu.

Artikel 18 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 19 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 den 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 20 Meldepflicht an Behörden

Handelt es sich um eine gesetzliche Meldepflicht, ist der hiervon betroffene Berufsgeheimnisträger von der Schweigepflicht befreit. Demzufolge ist er nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, die notwendigen Daten der zuständigen Behörde mitzuteilen.

Artikel 21 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 von Name, Wohnadresse, Telefonnummer und E-Mailadresse;
- b) Änderung des Geschlechts;
- c) Änderung des Zivilstands;
- d) Geburt oder Adoption von Kindern und Aufnahme von Pflegekindern;
- e) Anfang und Ende der Bezugsberechtigung für Familienzulagen;
- f) Änderung des Lohnkontos;
- g) Änderung der militärischen Verhältnisse;
- h) Erhalt der Niederlassungsbewilligung oder der Einbürgerung bei ausländischen Mitarbeitenden;
- i) Aufnahme oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit des Ehepartners bei ausländischen Mitarbeitenden

Artikel 22 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 23 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 24 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 in Absprache mit dem personalärztlichen Dienst fest, welche Impfungen arbeitsmedizinisch relevant sind. Sie orientiert sich hierzu an übergeordneten Empfehlungen.

Artikel 25 Freiwillige 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 26 Gebundene Weiter- und Fortbildung

¹Der Kaderarzt hält sich auf seinem Fachgebiet auf dem neusten Stand der Wissenschaft und Praxis sowie der Vorgaben der Fachgesellschaft. Die Weiter- und Fortbildung hat im Interesse des Kantonsspitals Uri zu liegen.

²Dem Kaderarzt stehen für die Teilnahme an Kongressen und für persönliche Weiter- und Fortbildung

a) sieben bezahlte Arbeitstage je FMH-Titel;

b) sechs bezahlte Arbeitstage je Schwerpunkt;

³sowie die geforderte Fortbildung zum Beibehalten der erforderlichen Fachkompetenz, jedoch maximal zwanzig bezahlte Tage je Kalenderjahr (ohne Wochenendtage) zur Verfügung.

⁴Für Kaderärzte sind die Kosten für ihre gesamten allgemeinen und fachspezifischen Weiter- und Fortbildungen im Lohn abgegolten.

⁵Sind in einem bestimmten Kalenderjahr ausnahmsweise zusätzliche bezahlte Weiter- und Fortbildungstage notwendig, können diese von der Spitalleitung genehmigt werden.

Artikel 27 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 Bargeldbeträge 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.

⁴Bei Einkauf, Arzneimittelselektion für die Aufnahmen in die Medikamentenliste des Kantonsspitals Uri, Unterstützung von Aus-, Weiter- und Fortbildung, Sponsoring, Werbung und Geschenken hält sich der Kaderarzt an die Standesregeln und beachtet den code of conduct.¹

Artikel 28 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. 28 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

¹ H+; Richtlinien über die Zusammenarbeit des Personals in den Schweizer Spitälern, Kliniken und Heimen gegenüber ihren Lieferanten

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. 27 übertragenen und/oder eingeräumten Rechte keinen Anspruch auf eine über den zwischen den Parteien vereinbarten Lohn hinausgehende Entschädigung.

Artikel 29 Verwendung von Drittwerken

Die Mitarbeitenden gewährleisten, dass sie keine Drittwerte (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 30 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 resp. elektronische Daten dem Kantonsspital Uri zugänglich zu machen. 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 Lohn Guthaben zu verrechnen.

Kapitel 3: Arbeitszeit

Artikel 31 Arbeitszeit

¹Die Arbeitszeit richtet sich im zumutbaren Rahmen nach den Bedürfnissen des Kantonsspitals Uri.

²Allfällige Mehrstunden werden weder entschädigt noch besteht das Anrecht auf Kompensation. Sie sind mit dem Lohn abgegolten.

³Das Arbeitsgesetz ist - unter Vorbehalt der Regelungen über den Gesundheitsschutz - nicht anwendbar.

⁴Grosse zeitliche Belastungen können in eigener Verantwortung - nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle - kompensiert werden. Der Spitalbetrieb darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Artikel 32 Dienstbetrieb

¹Der Dienstbetrieb richtet sich nach den Bedürfnissen des Kantonsspitals Uri und stellt einen durchgehenden 24-Stunden-Betrieb sicher. 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.

³Die Dienstabdeckung ist Aufgabe der entsprechenden Klinikleitungen (u.a. in Absprache mit anderen Kliniken), insbesondere ist die Aufrechterhaltung des Betriebs in Notfall und Intensivstation sicherzustellen. Die geltenden internen und externen Vorgaben sind einzuhalten.

Artikel 33 Pausen

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

²Im Übrigen sind die arbeitsgesetzlichen Pausen einzuhalten. Sie gelten vorbehältlich 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.

⁴Bei Nichtbezug der Pausen besteht kein Anspruch auf Vergütung.

Artikel 34 Nacht-, Sonntags-, Feiertageinsätzen sowie Dienste

Zur Sicherstellung des Spitalbetriebs sind die Mitarbeitenden entsprechend der Dienstplanung zu Nacht-, Sonntags-, Feiertageinsätzen sowie Diensten verpflichtet.

Kapitel 4: Vergütung

Artikel 35 **Zusammensetzung**

¹Die Vergütung setzt sich zusammen aus dem Grundlohn (inklusive 13. Monatslohn). Falls die Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf Familien- und Haushaltszulagen.

²Dienste sind im Lohn inbegriffen.

³Variable Lohnbestandteile sind möglich.

Artikel 36 **Monatslohn sowie Beschäftigungsgrad**

¹Die Mitarbeitenden werden im Monatslohn entlöhnt.

²Grundsätzlich wird im Arbeitsvertrag der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden festgehalten.

Artikel 37 **Monatslohn und der 13. Monatslohn**

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

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

Artikel 38 **Auszahlung**

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

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

Artikel 39 **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 40 Spesen

- ¹Die Spesenentschädigung richtet sich nach dem spitalinternen Spesenreglement.
- ²Für Kaderärzte sind die Kosten im Zusammenhang mit ihrer Aus-, Weiter- und Fortbildung Lohnbestandteile.

Artikel 41 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 42 Treueprämie

Anstelle einer Treueprämie (gemäss GAV, Art. 53) wird den Mitarbeitende eine zusätzliche Ferienwoche pro Jahr gewährt (vgl. Art. 67).

Kapitel 5: Lohnstruktur und Lohnfestsetzung

Artikel 43 Lohnfestsetzung

- ¹Alle Mitarbeitenden werden entsprechend ihrer Funktion entschädigt.
- ²Der Lohn wird anhand 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 Lohn überprüft und gegebenenfalls angepasst.
- ⁵Haben sich die Anforderungen an eine Funktion wesentlich geändert, kann eine Neubewertung des Lohns und gegebenenfalls eine Neueinreihung vorgenommen werden.
- ⁶Während einer Weiterbildung ändert sich der bisherige Lohn nicht. Nach Abschluss einer Weiterbildung ändert sich der Lohn nur dann, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 4 oder Abs. 5 erfüllt sind.

Artikel 44 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 45 **Allgemeines**

Der Spitalrat beschäftigt sich im Rahmen des Budgets jährlich mit der Lohnstruktur. Die mögliche Lohnentwicklung kann in zwei Formen (Art. 46 – 47) umgesetzt werden, sofern die wirtschaftliche Situation des Kantonsspitals Uri dies zulässt.

Artikel 46 **Strukturelle Lohnanpassungen**

Das Kantonsspital Uri ist bestrebt marktgerechte Löhne zu zahlen. Das Lohnniveau wird in regelmässigen Abständen auf ihre Marktfähigkeit überprüft und orientiert sich am Medianlohn der öffentlichen Spitäler Zentralschweiz.

Artikel 47 **Generelle Lohnanpassungen (Teuerungsausgleich)**

Das Kantonsspital Uri prüft jährlich den Bedarf an generellen Lohnanpassungen. Dafür ist die LIK-Teuerung (Stand August des laufenden Jahres im Vergleich zum Stand August des Vorjahres, Indexbasis 12.2020 = 100%) gemäss Bundesamt für Statistik massgebend.

Artikel 48 **Modalitäten**

Die Lohnanpassungen erfolgen jeweils per 1. April, sofern das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist oder eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Artikel 49 **Unterjährige Lohnanpassungen**

Grundsätzlich gibt es keine unterjährigen Lohnanpassungen (Ausnahmen gemäss Art. 43 Abs. 4 und Abs. 5).

Artikel 50 **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:

- Stellvertretung der Klinikleitung.
- Stellvertretung CEO

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.

Kapitel 7: Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Artikel 51 Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹Für den Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit hat das Kantonsspital Uri eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Vom ersten bis längstens am 90. Tag einer Arbeitsverhinderung infolge unverschuldeter Krankheit leistet das Kantonsspital Uri Lohnfortzahlungen im Umfang von 100% des Grundlohns.

²Ab 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.

³Der versicherte Lohn besteht aus dem Jahresgrundlohn und ist auf maximal CHF 500'000 begrenzt.

⁴Die 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.

⁵Sofern 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.

⁶Bei 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.

⁷Mit Erreichen des Rentenalters reduziert sich die Leistungsdauer von 730 auf 180 Tage. Die Versicherungsdeckung endet mit Erreichen des 70. Altersjahres.

Artikel 52 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.

²Während der Wartefrist der Unfallversicherung und danach bis längstens zum 30. Tag einer Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unfalls ergänzt das Kantonsspital Uri die Leistungen der Unfallversicherung auf 100% des bisherigen Jahresnettogrundlohns (Nettolohn Differenzzahlung). Die Nettolohn Differenzzahlung des Kantonsspitals Uri setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus. Das Kantonsspital Uri kann die Nettolohn Differenzzahlung im gleichen Ausmass kürzen wie die Unfallversicherung ihre Leistungen kürzt. Ab dem 31. Tag einer Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unfalls stehen dem Mitarbeitenden ausschliesslich allfällige Taggelder der Unfallversicherung zu.

³Der versicherte Lohn besteht aus dem Jahresgrundlohn und ist auf maximal CHF 500'000 begrenzt.

⁴In Ergänzung zur obligatorischen Unfallversicherung sind folgende überobligatorischen Leistungen versichert:

a) 80% des UVG-Überschusslohnes ab 31. Tag (730 Tage abzüglich Wartefrist von 30 Tagen, längstens bis zum Einsetzen der IV-Rente durch die obligatorische Unfallversicherung);

b) Invaliditätskapital mit Progression 350%

- 2-facher UVG-Lohn
- 6-facher UVG-Überschusslohn mit spezieller Gliederskala;

c) Todesfallkapital

- 1-facher UVG-Lohn
- 3-facher UVG-Überschusslohn.

⁵Rechte und Pflichten gegenüber der Unfallversicherung ergeben sich aus den jeweils massgebenden Versicherungsbedingungen und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien der Unfallzusatzversicherung gehen gemäss dem vom Spitalrat festgelegten Prämienanteil zu Lasten der Mitarbeitenden.

Artikel 53 Lohnfortzahlung während des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes

¹Während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die volle Lohnfortzahlung 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 54 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. 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 55 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.

⁵Erhalten die Mitarbeitenden keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, bezahlt das Kantonsspital Uri während des Urlaubs von zwei Wochen 100% des Bruttogrundlohns.

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 56 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.

³Erhalten die Mitarbeitenden keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, bezahlt das Kantonsspital Uri während des Adoptionsurlaubs von zwei Wochen 100% des Bruttogrundlohns.

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

Artikel 57 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.

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

Artikel 58 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 59 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 60 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 61 Allgemeines

¹Die Versicherungsdeckung beginnt mit dem arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsbeginn bzw. dem Arbeitsantritt und endet – vorbehältlich 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 62 Sozial- und Privatversicherungen (AHV/IV/ALV/EO/BU/NBU/UVG-Z/KTG)

Es gelten die entsprechenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen.

Artikel 63 Berufliche Vorsorge

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

²1e-Pläne ermöglichen den Mitarbeitenden selber zu bestimmen, wie ihr Vorsorgeguthaben auf versicherten Lohnteilen (> 600% der maximalen AHV-Rente) investiert wird. Sie können die Anlagestrategie auf ihren persönlichen Anlagehorizont und ihre Risikofähigkeit abstimmen und somit die Rendite ihrer Vorsorgegelder nachhaltig optimieren. Die Bezeichnung 1e-Plan stammt vom Artikel 1e in der Verordnung über die berufliche Vorsorge (BVV 2).

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

Artikel 64 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 65 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 66 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 67 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.

Zzgl. zu Absatz a) und b) gilt die Treueprämie (gemäss Art. 42) in der Höhe von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

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.

Artikel 68 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 69 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.

³Die Mitarbeitenden stimmen ihren Ferienbezug im kollegialen Einverständnis untereinander ab, wobei neben den betrieblichen Bedürfnissen die persönlichen Wünsche der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen sind.

⁴Der Mitarbeitende ist dafür besorgt, dass die Stellvertretung während seiner Ferienabwesenheit geregelt ist.

Artikel 70 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 71 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 72 Entschädigung

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

Abschnitt 2 Feiertage und arbeitsfreie Tage

Artikel 73 Geltende Feier- und arbeitsfreie Tage

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

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

³Das HR kommuniziert die geltenden Feiertage für das Folgejahr im Herbst des laufenden Kalenderjahres.

Abschnitt 3 Absenzen und Urlaub

Artikel 74 Grundsatz

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

Artikel 75 Kurzabsenzen

Kurzabsenzen sind stundenweise Abwesenheiten zur Erledigung dringender (unaufschiebbarer) persönlicher Angelegenheiten. Wenn möglich, sind diese ausserhalb der Arbeitszeiten zu beziehen.

Artikel 76 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:

- Besuch von Feuerwehrkursen (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 77 Bewilligung und Handhabung

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

V. Inkrafttreten

Artikel 78 Inkrafttreten

Die vorliegenden Anstellungsbedingungen treten für die entsprechenden Mitarbeitenden des Kantonsspitals Uri am 1. Januar 2026 in Kraft.
