

Reglement

vom 2. Dezember 2019

über die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Kaderärztinnen und Kaderärzte des freiburger spitals

Der Verwaltungsrat des freiburger spitals

gestützt auf die Artikel 37 und 38 Buchstabe b des Gesetzes vom 27. Juni 2006 über das freiburger spital (HFRG);

gestützt auf das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

gestützt auf das Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR);

in Erwägung, dass das Inkrafttreten des neuen Lohnsystems für die Kaderärzte des freiburger spitals am 1. Juli 2020 ein eigenes Reglement für die ergänzenden Bestimmungen zum HFRG und StPG erfordert, für die Harmonisierung der allgemeinen Anstellungsbedingungen der gemäss Artikel 38 Buchstabe b des im HFRG bestimmten Personen, die ihre Tätigkeit vorwiegend am HFR ausüben;

beschliesst:

1. KAPITEL

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Stellung

Die Kaderärztinnen und Kaderärzte des freiburger spitals (nachfolgend HFR) sind dem StPG und den besonderen Bestimmungen des HFRG unterstellt; die ergänzenden und abweichenden Bestimmungen des vorliegenden Reglements bleiben vorbehalten.

Art. 2 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für sämtliche Kaderärztinnen und Kaderärzte, d.h. transversale Chefärztinnen und Chefärzte, Chefärztinnen und Chefärzte eines Dienstes, einer Einheit oder eines Standortes, stellvertretende Chefärztinnen und Chefärzte sowie leitende Ärztinnen und Ärzte.

Art. 3 Dienstverhältnis

1 Der Arbeitsvertrag wird grundsätzlich für eine unbefristete Dauer abgeschlossen. Die Probezeit beträgt ein Jahr. Der Arbeitsvertrag kann während dieser Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

2 Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Entlassung aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten.

3 Ausdrücklich zulässig ist die Kündigung insbesondere, wenn sich die Parteien im Rahmen der unter Art. 17 vorgesehenen Vertragsanpassung nicht einigen können.

4 Die Kündigung erfolgt mit einem eingeschriebenen Brief. Geht sie von der Kaderärztin oder vom Kaderarzt aus, so ist sie an den medizinischen Direktor des HFR zu richten. Die interne und externe Kommunikation an alle von der Kündigung betroffenen Anspruchsgruppen wird durch die medizinische Direktion in Zusammenarbeit mit den Stellen für Kommunikation und für Personalwesen sichergestellt.

Art. 4 Haupttätigkeit

Alle Tätigkeiten (klinische Tätigkeiten, Forschung und Ausbildung) und Verantwortlichkeiten der Kaderärztinnen und Kaderärzte werden in einem Pflichtenheft beschrieben, welches Bestandteil des Arbeitsvertrages ist.

Art. 5 Akzessorische Tätigkeit

1 Die Kaderärztinnen und Kaderärzte mit einem 100% Pensum üben eine vollamtliche Tätigkeit am HFR aus. In diesem Fall darf der Mitarbeitende ohne Einverständnis des HFR keine akzessorische Tätigkeit ausüben. Ausnahmsweise kann die Direktion des HFR gewisse akzessorische Tätigkeiten genehmigen, beispielsweise Mandate als Belegarzt oder als Ausbilder in anderen Institutionen.

2 Das Spital kann eine Tätigkeit auf Teilzeitbasis bewilligen. Dies wird in den Arbeitsvertrag oder in einen Vertragszusatz aufgenommen. Möchte der Mitarbeitende nebst seiner Teilzeittätigkeit für das HFR eine andere Berufstätigkeit (selbständig oder unselbständig) ausüben, so muss er hierzu von der Direktion des HFR vorgängig ein schriftliches Einverständnis erhalten. Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Stelle für Personalwesen oder den medizinischen Direktor per Schreiben über die Art und den Umfang dieser Tätigkeit zu informieren und verpflichtet sich zudem, diesbezüglich jede spätere Änderung mitzuteilen. In keinem Fall darf eine solche akzessorische Tätigkeit dazu führen, dass der Mitarbeitende seinen Pflichten gegenüber dem HFR nicht mehr nachkommen kann.

Art. 6 Ferien, bezahlte berufsbedingte Absenzen

1 Dem Mitarbeitenden stehen pro vollständiges Kalenderjahr 8 Wochen für die gesetzlichen Ferien (gemäss Art. 60 StPR) sowie für Kongresse und Weiterbildungen zu. Diese Absenzen werden der oder dem Vorgesetzten im Voraus angekündigt und ihre Daten werden mit Rücksicht auf die dienstlichen Erfordernisse festgelegt.

2 Die Hälfte der jährlich zustehenden Ferien und bezahlten berufsbedingten Absenzen kann bis zum 30. April des folgenden Jahres bezogen werden. Wird der Anspruch auf Bezug bezahlter berufsbedingter Absenzen nicht bis zu diesem Datum ausgeübt, so ist der Anspruch verwirkt.

3 Bei Auflösung des Dienstverhältnisses während eines laufenden Jahres werden ausschliesslich die nicht bezogenen Ferien proportional für die bereits gearbeiteten Monate ausbezahlt (pro rata).

Art. 7 Wissenschaftlicher Urlaub

Die Gewährung von wissenschaftlichem Urlaub ist Gegenstand eines besonderen Reglements.

Art. 8 Lohngarantie bei Krankheit und Unfall

1 Im Fall von Krankheit und Unfall, die zu vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit führt, besteht Anspruch auf eine Gehaltsfortzahlung innerhalb der Bestimmungen der Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall des Kantons Freiburg. Diese Lohngarantie bezieht sich ausschliesslich auf das fixe Grundgehalt gemäss der Einstufung im kantonalen Lohnsystem.

2 Die Lohngarantie gilt weder für die fixe Pauschale noch für die variablen Lohnbestandteile. Das HFR versichert diese Beträge über eine private Versicherung und zwar für den Betrag zwischen dem fixen Grundgehalt und CHF 400'000.-. Die Versicherungsbestimmungen und Bestimmungen betreffend Zahlung der Prämien werden in einem Dokument, welches den Mitarbeitenden regelmässig übergeben wird, spezifiziert. Für den Betrag welcher die so versicherten Beträge übersteigt, kann der Mitarbeitende eine eigene Erwerbsausfallversicherung abschliessen.

Art. 9 Anschluss an die Pensionskasse

1 Der Anschluss an die Pensionskasse des Staatspersonals (nachfolgend Pensionskasse) erfolgt gemäss der Gesetzgebung über die Pensionskasse.

2 Die Jahresgrundvergütung ist dem Pensionsplan der Pensionskasse des Staatspersonals unterstellt.

3 Die Pauschale und die variablen Bestandteile sind dem Zusatzplan für die Kader des Staatspersonals, die bei der Pensionskasse des Staatspersonals versichert ist, unterstellt. Es gelten die im Reglement über den Zusatzplan für die Kader des Staatspersonals (RKZP) festgehaltenen Bestimmungen.

Art. 10 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

Für ihre gesamte Tätigkeit am HFR sind die Kaderärztinnen und Kaderärzte durch die Haftpflichtversicherung des HFR gemäss den geltenden Normen gedeckt. Die Anwendung von Artikel 11 des Gesetzes über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger bleibt vorbehalten.

2. KAPITEL

Besoldung

Art. 11 Jährliche Zielvergütung

Die jährliche Zielvergütung setzt sich aus dem Jahresgrundgehalt, einer Pauschale sowie einer jährlichen variablen Vergütung zusammen. Die jährliche Zielvergütung wird im Arbeitsvertrag festgehalten und unterliegt keiner automatischen jährlichen Anpassung.

Art. 12 Jahresgrundgehalt (Funktionsgehalt)

1 Das Jahresgrundgehalt wird nach der Sondergehaltsskala festgesetzt, die der Staatsrat im Sinne von Artikel 79 Absatz 1 StPG angenommen hat. Es wird in 13 Monatsraten ausgerichtet.

2 Das Jahresgrundgehalt wird nach dem StPG und dem StPR der Teuerung angepasst, unterliegt jedoch keiner automatischen jährlichen Anpassung. Die Gehaltsstufen sind blockiert.

3 Die Sozialzulagen werden nach dem StPG und dem StPR ausgezahlt.

Das Dienstaltergeschenk und die besonderen Entschädigungen nach dem StPG und StPR werden nicht geschuldet.

Art. 13 Pauschale

Die Pauschale entspricht 90% der Differenz zwischen der jährlichen Zielvergütung und dem Jahresgrundgehalt. Sie ist in 12 Monatsraten zahlbar und reflektiert die Marktverhältnisse bei Vertragsabschluss. Bei dauerhafter Veränderung der Marktsituation (beispielsweise in Folge von Tarifierungen) kann sie ab dem Folgejahr an die neuen Verhältnisse angepasst werden.

Art. 14 Variable Vergütung

1 Die variable Vergütung ist eine freiwillige leistungsabhängige Sondervergütung, auf deren Auszahlung es nur einen Rechtsanspruch gibt, wenn die vereinbarten Ziele erreicht wurden. Sie kommt zudem nur in Betracht für Kaderärztinnen und Kaderärzte, die beim HFR zu mindestens 50% angestellt sind und deren jährliche Zielvergütung den Betrag von CHF 220'000.- übersteigt.

2 Der Zielwert der variablen Vergütung entspricht 10% der Differenz zwischen der jährlichen Zielvergütung und dem Jahresgrundgehalt. Die allfällige Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt einmal jährlich. Der tatsächlich ausbezahlte Betrag kann von null bis zum doppelten des Zielwerts von 10% schwanken.

3 Die insgesamt verfügbaren Mittel für die variable Vergütung werden auf Basis der Aktivität von Spital und Kliniken sowie weiteren vereinbarten Leistungskriterien vom Direktionsrat vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat bewilligt.

4 Die Entscheidung über die individuelle Allokation erfolgt, im Rahmen der zugeteilten verfügbaren Mittel, gemeinsam zwischen dem verantwortlichen Vorgesetzten und der Spitalleitung im März des Folgejahres. Die Modalitäten im Zusammenhang mit der allfälligen Auszahlung der variablen Vergütung sowie deren Bemessung werden in einer separaten Direktive, welche von der Direktion des HFR erlassen wird, geregelt.

5 Tritt ein Mitarbeitender während eines laufenden Jahres ins HFR ein bzw. aus diesem aus und hat die Anstellung beim HFR im betreffenden Jahr mehr als 6 Monate gedauert, findet eine Evaluation der Zielerreichung statt. Es wird gemäss den Grundsätzen von Absatz 4 hier zuvor über eine allfällige anteilmässige Allokation (*pro rata temporis*) der variablen Vergütung entschieden. Hat die Anstellung im laufenden Jahr hingegen weniger als 6 Monate gedauert, findet keine Evaluation der Zielerreichung statt. In diesem Fall wird eine allfällige variable Vergütung dem Mitarbeitenden anteilmässig (*pro rata temporis*), auf der Grundlage des im Vorjahr entrichteten Betrages, ausbezahlt, sofern sein Verhalten zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben hat und zudem seine Leistung im fraglichen Jahr zufriedenstellend war. Wurde im Vorjahr kein Betrag entrichtet, so besteht kein Anspruch auf Auszahlung einer variablen Vergütung. Ausgenommen sind stets Fälle von fristloser Entlassung, bei denen die obigen Regelungen nicht zur Anwendung gelangen.

Art. 15 Sozialversicherungspflicht

Sämtliche obgenannten Elemente der Vergütung sind der Sozialversicherungspflicht unterstellt.

Art. 16 Fakturierung

Alle Einnahmen der Kaderärztinnen und Kaderärzte werden durch das HFR fakturiert. Darunter fallen unter anderem auch Vergütungen für Gutachten, Vorträge, ärztliches Konsil und sonstige Tätigkeiten, die durch die Generaldirektion bewilligt wurden.

3. KAPITEL

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 17 Anpassung der Arbeitsverträge

1 Die bestehenden Arbeitsverträge der betroffenen Kaderärztinnen und Kaderärzte sind mit Wirkung per 1. Juli 2020 an das vorliegende Reglement anzupassen. Allfällige abweichende Bestimmungen, die in den Arbeitsverträgen enthalten sind, werden hinfällig.

2 Einigen sich die Parteien nicht auf die Vertragsanpassung gem. Absatz 1 hier zuvor, so ist der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer 5-monatigen Kündigungsfrist per 30.6.2020 zu künden. Die Kündigungsfristen gem. Art. 3 sind diesfalls nicht anwendbar.

Genehmigung

Dieses Reglement wurde vom Staatsrat am 3. Dezember 2019 angenommen (Inkrafttreten am 1. Juli 2020).
