

Personalreglement

SPITEX-Verein Grauholz

Januar 2009

Vorbemerkung

1. Das Personalreglement bezweckt die Festlegung der allgemeinen Anstellungsbedingungen zwischen den Mitarbeitenden von SPITEX Grauholz (nachfolgend Mitarbeitende genannt) und dem Verein SPITEX Grauholz (nachfolgend SPITEX Grauholz genannt.)
2. Das Reglement bezieht sich auf alle festangestellten Mitarbeitenden im Monats- und Stundenlohn, sinngemäss auch auf Leitung und administratives Personal.
3. Mitarbeitende mit einer Pool-Anstellung unterstehen einem speziellen Reglement.
4. In der weiblichen Personenbezeichnung (die Mitarbeitende) sind männliche Angestellte mitgemeint.
5. Die Bestimmungen des vorliegenden Reglements lehnen sich in weiten Teilen an die Anstellungsbedingungen für SPITEX-Personal des kantonalen SPITEX-Verbandes sowie an die geltende kantonale Personalverordnung an.

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich **Art. 1**

1. Das nachstehende Reglement gilt, wenn es im Einzelarbeitsvertrag zum integrierten Bestandteil erklärt und soweit einzelvertraglich nichts Abweichendes geregelt ist.
2. Wo nichts anderes vermerkt ist, gelten für Teilzeitbeschäftigte alle Ansprüche bzw. Pflichten im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad.

Anstellung und Auflösung des Arbeitsvertrages

Anstellungsvertrag **Art. 2**

1. Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag.
2. Festanstellungen ab 30 % werden, wo immer möglich, im Monatslohn vorgenommen.

Probezeit **Art. 3**

1. Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b OR).
2. Vertragsabschlüsse infolge kollektiver Übernahme des Personals einer Vorgängerorganisation durch SPITEX Grauholz bewirken keine erneute Probezeit.

Kündigung **Art. 4**

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:
 - a) während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufgelöst werden.
 - b) nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 2 Monaten auf Ende eines Monats im ersten Jahr, von 3 Monaten ab zweitem Jahr.
 - c) fristlos bei Vorliegen schwerwiegender Gründe gemäss OR Art. 337.
2. Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung während den in OR Art. 336 c aufgeführten Sperrfristen unzulässig. Dasselbe gilt während schweizerischem Rotkreuzdienst.
3. Der Arbeitgeber darf ein Arbeitsverhältnis aus anderen als betriebswirtschaftlichen Gründen nur kündigen, wenn
 - a) eine schriftliche Ermahnung vorausgegangen ist und
 - b) ein Gespräch zur Klärung des zur Kündigung führenden Sachverhalts stattgefunden hat.
4. Die Kündigung kann rechtsgültig mündlich oder schriftlich erfolgen. Massgebend ist der Empfang der Kündigung. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung ist schriftlich zu bestätigen.
5. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich ohne Kündigung bei Ablauf der abgemachten Zeitdauer.

Pensionierung **Art. 5**

1. Der Arbeitsvertrag endet spätestens und ohne vorherige Kündigung mit dem Ende des Monats, in welchem das ordentliche Pensionsalter erreicht wird.
2. Bei einer frühzeitigen Pensionierung ist das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen oder mittels ordentlicher Kündigung aufzulösen.

Todesfall **Art. 6**

Erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Tod, kommt der Lohnnachgenuss zum Tragen (OR 338).

Rechte und Pflichten

Rechte der Mitarbeitenden

Art. 7

1. Die Mitarbeitende wird ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten gemäss eingesetzt.
2. Sie hat Anspruch auf eine Stellenbeschreibung. Diese ist integrierter Bestandteil des Anstellungsvertrages.
3. Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Verletzungen der Persönlichkeit und Würde werden nicht toleriert und angemessen sanktioniert.
4. SPITEX Grauholz bekennt sich zur Gleichstellung von Frau und Mann. Mitarbeitende werden aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt.
5. Mitarbeitende haben das Recht, sich bei der nächst übergeordneten vorgesetzten Person zu beschweren, sofern sie mit einem sie betreffenden Antrag oder Entscheid ihrer vorgesetzten Person nicht einverstanden sind.
6. Die Mitarbeitenden werden im Bestreben gefördert, sich zu Personal- und Betriebsfragen zu äussern, Anträge zu stellen und mitzuwirken. In Personal- und Betriebsfragen von allgemeiner Bedeutung wirkt die Personalkommission mit.
7. Über Streitigkeiten aus dem Anstellungsvertrag und allen Bereichen des Betriebsalltags entscheidet die Geschäftsleitung. Innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt eines Entscheides können Einwände schriftlich dem Präsidium unterbreitet werden. Der zu beurteilende Sachverhalt ist kurz darzustellen und es ist anzugeben, was verlangt wird. Das Präsidium hört sich vor ihrem Entscheid alle Beteiligten an. Vorbehalten bleibt das Recht zur Aufrufung der staatlichen Gerichte.

Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 8.

1. Die Mitarbeitende hat ihre Fachkenntnisse und ihre Fähigkeiten in den Dienst von SPITEX Grauholz zustellen.
2. Die Mitarbeitende hat SPITEX Grauholz Einblick in die geleistete Arbeit zu gewähren. Ausgeschlossen davon sind Fakten und Wahrnehmungen, die unter die Geheimhaltungspflicht gemäss Art. 10 fallen.
3. Die Mitarbeitende erfasst ihre Arbeitsleistung zuhanden SPITEX Grauholz in der von der Arbeitgeberin festgelegten Form.
4. Die vorgesetzten Stellen können den Mitarbeitenden zusätzliche oder neue Aufgaben zuweisen, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es erfordern und die Übernahme zumutbar ist.
5. Bei besonderen Vorkommnissen hat die Mitarbeitende die direkte Vorgesetzte zu informieren. Offizielle Informationen über die SPITEX Grauholz erfolgen nur über die Geschäftsleitung in Absprache mit dem Präsidium des Vereins SPITEX Grauholz. Über andere Medienkontakte ist die Geschäftsleitung vorgängig zu informieren.
6. Die Mitarbeitenden melden Änderungen der Wohnadresse, Bank-/Postverbindung, des Zivilstandes, der Unterhaltungspflicht, der Geburt und Tod von Ehegatten und Kindern usw. unverzüglich der Geschäftsstelle.

Geschenke und Zuwendungen

Art. 9

1. Es ist den Mitarbeitenden untersagt, von Betreuten und deren Angehörigen Geschenke und Zuwendungen anzunehmen. Ausgenommen sind geringfügige Aufmerksamkeiten, es sei denn, diese könnten die Unabhängigkeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.
2. Im Zweifelsfall entscheidet die Arbeitgeberin, ob etwas angenommen werden darf oder nicht.

Geheimhaltungs-
und Sorgfalts-
pflicht

Art. 10

1. Die Mitarbeitende darf geheim zu haltende Fakten und Wahrnehmungen, namentlich solche über Krankheiten, Verhaltensweisen und persönliche Verhältnisse der Kranken, Pflegebefohlenen und deren Angehörigen nicht verwerthen oder Dritten mitteilen, auch nicht in einem Tätigkeitsbericht an den Arbeitgeber. Sie ist auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist gemäss Art. 321 des Strafgesetzbuches sowie nach Art. 35 des Bundesgesetzes über den Datenschutz strafbar.
2. Auch den am Pflegeprozess beteiligten Mitarbeitenden dürfen Fakten und Wahrnehmungen nur dann weitergegeben werden, wenn diese Informationen für die Erfüllung des Betreuungszieles und für die Qualitätssicherung unerlässlich sind.
3. SPITEX Grauholz verpflichtet sich, das Datenschutzgesetz im Sinne des Persönlichkeitsschutzes einzuhalten. Die Mitarbeitenden verpflichten sich, sämtliche Daten vertraulich zu behandeln und Daten nur zu bearbeiten, soweit sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Die Datenschutz-Richtlinien des SPITEX-Verbandes des Kantons Bern finden Anwendung.
4. Die anvertrauten Arbeitsmittel und Einrichtungen sind sorgfältig zu behandeln, fachgerecht einzusetzen sowie sparsam und ökologisch zu verwenden. Die Mitarbeitenden sind für Schäden verantwortlich, den sie SPITEX Grauholz absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

Ärztliche Unter-
suchung

Art. 11

1. SPITEX Grauholz kann eine ärztliche Untersuchung oder ein Arztzeugnis von den Mitarbeitenden verlangen.
2. Die Wahl des Arztes ist der Mitarbeitenden freigestellt.
3. Soweit für die Kosten der angeordneten ärztlichen Untersuchung nicht die Krankenkasse aufkommt, sind diese von SPITEX Grauholz zu tragen.
4. Die Mitarbeitende hat die Pflicht, ihren Gesundheitszustand bei Verdacht auf eine übertragbare Krankheit unverzüglich kontrollieren zu lassen. Der Befund ist SPITEX Grauholz auf Verlangen hin schriftlich mitzuteilen.

Arbeitszeit, Freizeit, Ferien

Arbeitszeit

Art. 12

1. Die Arbeitszeit wird mit Jahresarbeitsstunden abgerechnet (2184 Stunden). SPITEX Grauholz hat das Recht auf den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitstellen 42 Stunden, d. h. 8 Stunden 24 Minuten (= 8.4 Std.) pro Tag.
3. Die tägliche Arbeitszeit von 8.4 Stunden soll in der Regel zwischen 06.00 Uhr und 23.00 Uhr liegen.
4. Die Mitarbeitenden können im Rahmen des Pikettdienstes zu Nachtarbeit verpflichtet werden.
5. Die Tagesarbeit dauert von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Die zulageberechtigte Abend- und Nachtarbeit dauert von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
6. Zulagen für Abend- bzw. Nachtarbeit richten sich nach den geltenden kantonalen Bestimmungen.

7. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Std.
- 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.
- 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Std.

Die Pause ist um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen und gilt nicht als Arbeitszeit. Die Essenszeit am Einsatzort der Klientin gilt als Betreuung und somit als Arbeitszeit.

Eine bezahlte Kaffeepause von 15 Minuten pro Arbeitstag am Vormittag oder Nachmittag wird zusätzlich während der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung der dienstlichen Bedürfnisse gewährt.

8. Grundsätzlich gilt der Weg zur Arbeit nicht als Arbeitszeit. Der Weg zwischen den einzelnen Arbeitsorten wird als Arbeitszeit berechnet.

Überstunden

Art. 13

1. Die Arbeitszeit pro Tag beträgt höchstens 12 Stunden. Es ist anzustreben, dass die tägliche Arbeitszeit nur ausnahmsweise und nur kurzfristig zehn Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden (Pflegepersonal) resp. 45 Stunden (Büropersonal) übersteigt.

2. Die Mitarbeitende kann, in Absprache mit SPITEX Grauholz, zu Mehrarbeit verpflichtet werden. Als Überstunden gelten die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden. Überstunden müssen von SPITEX Grauholz angeordnet werden.

3. Jede Mehrarbeit ist nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit innerhalb des laufenden und folgenden Kalenderjahres zu kompensieren (Verrechnung Jahresarbeitsstunden).

4. Können die Überstunden nicht innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden, erfolgt die Entschädigung ohne Zuschlag zum Ansatz des Gehaltes.

5. Der Geschäftsleitung werden Überstunden nicht finanziell entschädigt. Sie gelten mit dem vereinbarten Lohn und den zusätzlichen Ferientagen als abgegolten.

Pikett- und Wochenenddienst

Art. 14

1. Pikett-, Bereitschafts- und Wochenenddienst werden je nach Arbeitssituation individuell geregelt.

2. Wird Pikettdienst geleistet und hält sich die Mitarbeitende im Betrieb auf, so gilt dies als Arbeitszeit.

3. Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so gilt die Zeit des tatsächlichen Einsatzes als Arbeitszeit, ebenso die Wegzeit zum Einsatzort und vom Einsatzort zurück.

4. Als Wochenendarbeit gilt die Zeit zwischen Samstag 12.00 Uhr und Montag 6.00 Uhr, sowie die gesetzlichen Feiertage.

5. Die Entschädigung von Pikett- und Wochenenddienst richtet sich nach den geltenden kantonalen Bestimmungen. Diese Entschädigungen unterliegen der Beitragspflicht für die AHV/IV/EO/ALV.

Freizeit und Feiertage

Art. 15

1. Die Mitarbeitende hat Anspruch auf zwei in der Regel zusammenhängende Freitage pro Woche. Wird davon abgewichen, dürfen in der Einsatzplanung sechs aneinander gereihte Arbeitstage nicht überschritten werden.

2. Sie hat Anspruch auf mindestens ein, in der Regel zwei freie Wochenenden pro Monat.

3. Samstag und Sonntag sind arbeitsfrei. Arbeitsfrei sind ferner: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember), Stephanstag (26. Dezember) sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

4. Wer an arbeitsfreien Tagen zum Dienst verpflichtet ist, hat Anspruch auf zeitlichen Ausgleich.

5. Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht zusätzlich als freie Tage bezogen werden.

6. Für Teilzeitbeschäftigte besteht der Anspruch auf Feiertage und Halbtage bzw. auf deren Vergütung, unabhängig von der Arbeitseinteilung, nur im Umfang des Beschäftigungsgrades.

Ferienanspruch **Art. 16**

1. Mitarbeitende haben folgenden Ferienanspruch:

- Lernende 30 Tage
- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird: 25 Tage
- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird: 24 Tage
- ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird: 28 Tage
- ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird: 32 Tage.

Zusätzlich werden jährlich zwei Ferientage als Kompensation ausgerichtet, für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

2. Für die Geschäftsleitung gilt der folgende Ferienanspruch:

- 28 Kalendertage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
- 32 Kalendertage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird.

3. Der Ferienanspruch für Teilzeitbeschäftigte besteht im gleichen Umfang wie für Vollzeitbeschäftigte. Für die Ferien wird der Lohn entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

4. Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

5. Die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeiterin soweit möglich Rücksicht.

6. Sofern die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten ausgesetzt wird, ist der Ferienanspruch im Verhältnis zur Anwesenheit im Kalenderjahr festzusetzen.

7. Bei Arbeitsverhinderung bis zu maximal einem Monat pro Dienstjahr wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, der Ausübung eines öffentlichen Amtes oder dem Bezug eines Jugendurlaubs darf der Ferienanspruch nicht gekürzt werden.

Bei Verhinderung von ein bis zwei Monaten innerhalb eines Dienstjahres wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, Dienstleistung in der Armee, Zivildienst oder Gesamtverteidigung erfolgt keine Kürzung.

Bei längerer Verhinderung bewirkt jeder zusätzliche (auch angebrochene) Monat einen Abzug von einem Zwölftel. Bezahlter Geburtsurlaub ist nicht anzurechnen.

8. Eine Krankheit, welche den vorgesehenen Ferienantritt überdauert, gibt Anspruch auf Ferienverschiebung.

9. Eine während den Ferien auftretende, ärztlich bescheinigte Krankheit oder ein Unfall gilt als Krankheitsurlaub und berechtigt zu einem Feriennachbezug. SPITEX Grauholz kann den Nachbezug der Ferien auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, wenn dies aus Gründen des Arbeitseinsatzes notwendig erscheint.

Bezahlte arbeitsfreie Tage **Art. 17**

1. Die Mitarbeitende hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Urlaub, ohne dass ihr deswegen das Gehalt gekürzt oder diese Tage an die Freitage oder Ferien gerechnet werden, soweit sie auf effektive Arbeitstage fallen:

- drei Tage wegen schwerer Erkrankung oder Todes eines nahen Familienangehörigen (Verwandte ersten Grades; Ehe- oder Lebenspartner)
- einen Tag beim Tode von Geschwistern, Grosseltern oder Schwiegereltern (in besonderen Fällen zwei Tage)
- zwei Tage wegen Verheiratung oder für Arbeitnehmer bei Geburt eigener Kinder
- einen Tag für Wohnungswechsel, zwei Tage für Wohnungswechsel mit Familie (einmal pro Jahr)
- die dafür erforderlichen Tage bei militärischer Rekrutierung
- ein halber Tag bei Inspektion oder Entlassung.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten den entsprechenden bezahlten Urlaub im Verhältnis zu ihrer Anstellung.

3. Der Anspruch auf die freien Tage ist an den Anlass gebunden. Es besteht kein Vor- oder Nachbezugsrecht.
4. Arzt-, Zahnarzt- und Behördentermine sind in die dienstfreie Zeit zu verlegen. Wenn dies nicht möglich ist oder in Notfällen, sind die Absenzen mit den direkten Vorgesetzten abzusprechen. Als Arbeitszeit können in allen Fällen maximal 2 Stunden angerechnet werden.
5. Keinesfalls gewährt SPITEX Grauholz bezahlte Zeit, wenn es sich um planbare, länger im Voraus bekannte und über längere Zeit dauernde medizinische Behandlungen oder Behördentermine handelt.

Unbezahlter Urlaub

Art. 18

1. Unbezahlter Urlaub kann von SPITEX Grauholz auf schriftliches Gesuch hin gewährt werden, wenn es die Arbeitsverhältnisse gestatten. Er soll in der Regel ein halbes Jahr nicht überschreiten.
2. Für die Dauer eines unbezahltenurlaubes bestehen kein Ferienanspruch und kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Unfall und/oder Krankheit während desurlaubes geben keinen Anspruch auf Vergütung irgendwelcher Art oder auf Verschiebung/Verlängerung desurlaubes.
3. Während unbezahltemurlaub ruhen die Pflichten von SPITEX Grauholz. Die Mitarbeitende ist selber dafür verantwortlich, dass sie in der Zeit des unbezahltenurlaubes ihrem Bedarf entsprechend versichert ist. Die Mitarbeitende übernimmt ggf. auch die Beiträge von SPITEX Grauholz an die Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) sowie sämtliche Kosten für anderweitige Versicherungen, die im Urlaubszeitraum weitergeführt werden sollen.

Arbeitsverhinderung

Art. 19

1. Ist die Mitarbeitende wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Wochenbett an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie dies SPITEX Grauholz unverzüglich zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen.
2. SPITEX Grauholz kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen, muss dies jedoch der Mitarbeitenden bei der Abmeldung bekannt geben. SPITEX Grauholz kann jederzeit eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen.

Fort- und Weiterbildung

Weiterbildung

Art. 20

1. SPITEX Grauholz fördert und unterstützt die Weiterbildung der Mitarbeitenden unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses und der betrieblichen Möglichkeiten.
2. Die Weiterbildung ist Gegenstand des jährlichen Mitarbeitendengesprächs. Von der Mitarbeitenden werden eigene Bemühungen um die berufliche Weiterbildung erwartet.
3. Von SPITEX Grauholz angeordnete Weiterbildungen werden bezahlt. Für die weiteren Aus-, Fort- und Weiterbildungen besteht ein separates Reglement. Es regelt insbesondere die Übernahme der Kurskosten, die einzugehenden zeitlichen Verpflichtungen sowie die Rückzahlungsbedingungen bei vorzeitigem Dienstaustritt.

Lohn und Zulagen

Lohn

Art. 21

1. Der Lohn richtet sich nach der Funktion, der Berufserfahrung und der erbrachten Leistung.
2. Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich gleichwertig einzustufen und zu befördern wie Vollzeitbeschäftigte.
3. Für die Einstufung gelten sinngemäss die entsprechenden Richtlinien der kantonalen Personalverordnung. Der Kanton wendet diese an bei der Berechnung der lastenausgleichsberechtigten Löhne.

4. Der Lohn wird jährlich überprüft, der Leistung und gegebenenfalls neuen Funktionen angepasst.
5. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte, schriftliche Lohnabrechnung.

6. Die Mitarbeitende hat Anspruch auf den 13. Monatslohn, der in der Regel in zwei Teilen, d. h. im Juni und im Dezember, zur Ausrichtung gelangt.

Mitarbeitende, die die Stelle verlassen oder unbezahlten Urlaub beziehen, haben Anspruch auf Pro-rata-Ausrichtung des 13. Monatslohnes für die Dauer der während des Jahres besoldeten Tätigkeit.

Zusätzlich werden jährlich zwei Ferientage als Kompensation ausgerichtet

7. Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn werden die Ferien- sowie Feiertagsentschädigung und der Anteil 13. Monatslohn prozentual auf den Stundenlohn aufgerechnet.

Prozentualer Zuschlag für Ferien und Kompensationstage:

- 11.11% bei Anspruch auf 26 Tage
- 13.04% bei Anspruch auf 30 Tage
- 15.04% bei Anspruch auf 34 Tage

Der Anteil Feiertage beträgt 3.290%, der Anteil 13. Monatslohn 8.33%.

8. Bezüglich der Ausrichtung von Inkonvenienz- und Funktionszulagen orientiert sich SPITEX Grauholz an den Regelungen des Kantons Bern.

Kinder- und Betreuungszulagen

Art. 22

1. Kinder- und Betreuungszulagen werden nur ausgerichtet, wenn sie nicht bereits vom anderen Elternteil bezogen werden.

2. Die Mitarbeitende ist verpflichtet, SPITEX Grauholz über ihre Ansprüche (bzw. Änderungen) betreffend Kinder- und Betreuungszulagen zu informieren und zu dokumentieren. Es ist Sache von SPITEX Grauholz, die entsprechenden Formalitäten bei der zuständigen Stelle zu erledigen.

3. Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Zulagen richten sich nach dem Personalgesetz und dem Kinderzulagengesetz Kanton Bern.

4. Mitarbeitende, welche Anspruch auf Kinderzulage haben, erhalten Betreuungszulagen gemäss der kantonalen Personalverordnung.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Für die Anspruchskonkurrenz gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes.

Auslagenersatz

Art. 23

1. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Rückerstattung der dienstlich bedingten Spesen. Die Spesen werden monatlich überprüft und abgerechnet.

2. Die Art von Spesen, der Umfang des Ersatzes wie auch die Benutzung der Dienstfahrzeuge wird durch SPITEX Grauholz in einer separaten Weisung geregelt.

3. Falls SPITEX Grauholz keine eigenen Berufsschürzen zur Verfügung stellt, richtet sie eine Pauschale für deren Anschaffung und Besorgung aus.

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Art. 24

1. Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde, wird dem Mitarbeitenden, bis zum vollendeten 69. Altersjahr, bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall das volle Gehalt wie folgt ausgerichtet:

- im 1. Dienstjahr 3 Monate
- im 2. Dienstjahr 5 Monate
- im 3. Dienstjahr 6 Monate
- im 4. Dienstjahr 9 Monate
- ab 5. Dienstjahr 12 Monate

Nach diesen Lohnfortzahlungsfristen reduziert sich die Lohnfortzahlung auf 80% bis zum 730. Tag, gerechnet ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lohnfortzahlung bei Mitarbeitenden im Stundenlohn richtet sich nach der in den vergangenen zwölf Monaten durchschnittlich ausgewiesenen Arbeitszeit (bei kürzerer Anstellung seit Anstellungsbeginn); bei Abwesenheit von mehr als drei Wochen gilt höchstens das vertraglich abgemachte Anstellungsmaximum. Allfällige Versicherungsleistungen werden an die Gehaltszahlung angerechnet.

Mitarbeitende ab dem 70. Altersjahr sind nicht mehr über die Krankentaggeldversicherung versichert. Somit kommt die Vergütung gemäss Berner Skala zum Tragen.

2. Während der Probezeit wird bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfalls die Lohnfortzahlung höchstens während drei Wochen ausgerichtet.

Bei Unfall gelten die gleichen Ansätze zur Lohnfortzahlung wie bei Krankheit, jedoch längstens bis zur Festsetzung einer Versicherungsrente. Eine allfällige Anspruchskürzung erfolgt nach den Grundsätzen des UVG.

3. Für die Gehaltsausrichtung während des Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes gelten die Vorschriften der kantonalen Personalverordnung.

Während der Dienstleistung in Beförderungsdiensten wird das Gehalt unbeschränkt weiter ausgerichtet. Wird das Dienstverhältnis jedoch seitens der Mitarbeitenden vor Vollendung des zweiten Dienstjahres aufgelöst, ist dieses Gehalt gemäss kantonaler Personalverordnung zurückzuerstatten.

4. Das Gehalt kann bei Krankheit oder Unfall eingeschränkt werden, wenn eine Krankheit oder ein Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder in Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung aufgetreten ist oder wenn sich die betroffene Person den erforderlichen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen widersetzt.

5. Mehrere Absenzen infolge Krankheit oder Unfalls, bei denen durch Arztzeugnis verschiedene Ursachen nachgewiesen werden, begründen jeweils einen neuen und vollständigen Anspruch auf Gehalt bei Krankheit oder Unfall gemäss Abs. 1.

Bei mehreren Absenzen infolge Krankheit oder Unfalls mit gleicher Ursache entsteht ein neuer und vollständiger Anspruch nur, wenn zwischen den Absenzen mindestens drei Monate zum ursprünglichen Beschäftigungsgrad gearbeitet worden ist.

Schwangerschaft und Niederkunft

Art. 25

1. Aerztlich ausgewiesene Arbeitsunfähigkeiten während der Schwangerschaft geben Anspruch auf Lohnfortzahlung wie bei Krankheit (Art. 24).

2. Ab der Niederkunft hat die Mitarbeitende unabhängig von den geleisteten Dienstjahren Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Das von der EO entrichtete Mutterschaftsgeld fällt SPITEX Grauholz zu, solange diese den vollen Lohn bezahlt. Der volle Lohn errechnet sich aus dem in den letzten 12 Monaten durchschnittlich verdienten Lohn.

3. Die MA kann nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub oder bei Adoption eines Kindes auf Gesuch hin einen unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten beanspruchen, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Treueprämie

Art. 26

1. Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende Treueprämien:

- nach vollendetem 10. Dienstjahr: 50% eines Monatsgehaltes
- nach vollendetem 15. Dienstjahr und danach alle 5 Jahre: ein volles Monatsgehalt.

Wahlweise kann anstatt der Treueprämie ein Anteil von bis max. 10 Tagen als Ferien bezogen werden.

2. Für die im Monatslohn angestellten Mitarbeitenden bemisst sich die Treueprämie an der Höhe des Monatsgehalts im Durchschnitt des Beschäftigungsgrades der vergangenen 5 Jahre, jedoch ohne Anteil 13. Monatsgehalt und ohne Zulagen.

3. Für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden wird die Treueprämie bar entschädigt. Sie bemisst sich aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der vergangenen 5 Jahre.

4. Dienstjahre bei den Vorgängerorganisationen der SPITEX Grauholz sowie bei deren Vorgängerorganisationen (Gemeindekrankenpflege- oder Hauspflegevereine im Einzugsgebiet) werden voll angerechnet.

Versicherungen und Altersvorsorge

Versicherungen **Art. 27**

1. Krankenversicherung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich auf eigene Kosten gegen Krankheit zu versichern, sie müssen mindestens in der Grundversicherung gem. KVG versichert sein.

2. Krankentaggeldversicherung:

SPITEX Grauholz versichert die Mitarbeitenden für 730 Tage mit einer Taggeldversicherung.

Diese deckt 80% des vereinbarten Lohnes ab. SPITEX Grauholz beteiligt sich zu mindestens 50% an der Prämie. Eine weitergehende Beteiligung kann durch den Vereinsvorstand beschlossen werden.

Die Versicherungsleistungen fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung gem. Art. 24 dem Arbeitgeber zu.

3. Unfallversicherung:

SPITEX Grauholz versichert die Mitarbeitenden aufgrund der Bundesvorschriften gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Mitarbeitende, die durchschnittlich mehr als 8 Stunden pro Woche tätig sind, sind auch obligatorisch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Sie können ihre private Unfallversicherung sistieren, müssen dies aber SPITEX Grauholz melden.

4. Ändert sich der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden, so dass sie nicht mehr gegen Nichtbetriebsunfall versichert ist, so hat SPITEX Grauholz die Pflicht, die Mitarbeitende darauf aufmerksam zu machen.

5. Die Unfallversicherung umfasst:

- Pflegeleistungen und Kostenvergütungen (allg. Abteilung)
- Taggeld in der Höhe von 80% des versicherten Lohnes ab 3. Tag (in Bezug auf die Lohnfortzahlung gilt Art. 24 des Personalreglements)
- Rente bei Invalidität und im Todesfall an hinterlassene Familienangehörige
- Integritäts- und Hilflosenentschädigung

Taggeld-Versicherungsleistungen fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung gem. Art. 24 SPITEX Grauholz zu.

6. SPITEX Grauholz übernimmt die volle Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) kann SPITEX Grauholz ganz den Mitarbeitenden belasten. Der Vorstand kann den Verteilerschlüssel für die Versicherungsprämien jedes Jahr neu festlegen.

7. SPITEX Grauholz hat die Mitarbeitenden auf ihre Kosten gegen Haftpflichtansprüche Dritter aufgrund beruflicher Verpflichtungen in maximaler Höhe zu versichern.

8. Für die Arbeitslosenversicherung gelten die gesetzlichen Regelungen.

Altersvorsorge **Art. 28**

1. SPITEX Grauholz versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod auf der Grundlage der Gesetzgebung des Bundes über die berufliche Vorsorge.

2. AHV-Jahreslöhne, die den koordinierten Lohn gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge übersteigen, werden mitversichert.

3. aufgehoben per 01.01.2021.

4. Die Versicherungsbedingungen sind den Mitarbeitenden schriftlich bekannt zu geben.

5. Gemäss gesetzlicher Grundlage übernimmt SPITEX Grauholz mindestens 50% der Prämien für die obligatorische berufliche Vorsorge. Der Vorstand kann eine weiter gehende Beteiligung beschliessen.

6. Mitarbeitende ohne zusätzliche Altersvorsorge zur AHV haben beim unverschuldeten Austritt Anrecht auf eine Abgangsentschädigung, sofern sie mindestens 20 Dienstjahre haben und 50 Jahre alt sind.
Die Abgangsentschädigung berechnet sich gemäss kantonalen Richtlinien.

Ergänzende Bestimmungen

Mutterschaft

Art. 29

Schwangere Frauen und stillende Mütter haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die ihre eigene und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigen. Sie können verlangen, dass ihnen bei gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen wird. Dies kann innerhalb der SPITEX Grauholz oder vorübergehend auch in einem anderen Betrieb (z.B. Heim) sein. Kann ihnen solche zugewiesen werden, so haben sie diese Arbeit auszuführen.

Qualifikation und
Arbeitszeugnis

Art. 30

1. Die Vorgesetzten nehmen mit ihren Mitarbeitenden jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitendengesprächs vor. Kernpunkte des Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven. Die getroffenen Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten.
2. Das Gespräch gilt auch als Grundlage für eine leistungs- und verhaltensgerechte Entlohnung.
3. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und das Verhalten ausspricht. Auf Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Arbeitsbestätigung).

Nebenbeschäftigungen und
öffentliche Ämter

Art. 31

1. Nebenbeschäftigungen, die die berechtigten Interessen von SPITEX Grauholz verletzen oder diese konkurrenzieren, sind verboten.
2. Teilzeitbeschäftigte haben das Recht, unter Berücksichtigung von Abs. 1 einer weiteren Lohnarbeit nachzugehen.
3. Nebenbeschäftigungen sind der Geschäftsleitung zu melden.
4. Politische und öffentliche Mandate, deren Ausübung die Arbeitszeit tangieren, müssen vor Aufnahme einer Kandidatur mit der Geschäftsleitung abgesprochen werden.

Verbot der Kundenabwerbung

Art. 31a

1. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin verboten, bestehende Kunden der SPITEX Grauholz abzuwerben oder gezielt zu kontaktieren. Im Wiederholungsfall wird eine Konventionalstrafe geschuldet. Darüber hinausgehende Schadensersatzforderungen bleiben vorbehalten.

Ergänzendes
Recht

Art. 32

1. Wo nichts anderes festgelegt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Obligationenrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG).

Das vorliegende Personalreglement wurde vom Vorstand des SPITEX-Vereins Grauholz am 22. Oktober 2008 genehmigt.

Die Änderungen in Art. 16.1, 16.2 und Art. 21.7 bezüglich Ferienanspruch wurden vom Vorstand des Spitex – Vereins Grauholz am 09. Dezember 2009 genehmigt und das angepasste Reglement tritt am 01.01.2010 in Kraft.

Die Ergänzung von Art. 31a bezüglich Verbot der Kundenabwerbung wurde vom Vorstand des Spitex – Vereins Grauholz am 31. März 2015 genehmigt. Das angepasste Reglement tritt am 01.05.2015 in Kraft.

Die Überarbeitung von Art. 24 bezüglich Gehalt bei Arbeitsverhinderung wurde vom Vorstand des Spitex – Vereins Grauholz am 6. September 2016 genehmigt. Das angepasste Reglement tritt am 01.01.2017 in Kraft.

Löschung von Art 28 Ziffer 3 gemäss Vorstandsbeschluss vom 24.11.2020 per 01.01.2021.

Erweiterung Art. 16. Ziffer 1 gemäss Vorstandsbeschluss vom 24.08.2021 per 01.01.2021.

Anpassung Art. 26. Ziffer 1 gemäss Vorstandsbeschluss vom 24.08.2021 per 01.01.2021.

Urtenen-Schönbühl, 20. Oktober 2008

Die Präsidentin

Der Vizepräsident

E. Stricker

C. Knauer