Arbeitszeitreglement

vom 7. Januar 2021 (Stand 1. Januar 2021)

Der Verwaltungsrat des Gesundheitszentrums Appenzell

erlässt gestützt auf Art. 7 Abs. 2 des Gesetzes über das Gesundheitszentrum Appenzell vom 29. April 2018 (abgekürzt GGZ) das folgende Arbeitszeitreglement:

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich und Grundsatz

[1] Die nachfolgenden Regelungen zur Arbeitszeit gelten für alle Mitarbeitenden der vom Gesundheitszentrum Appenzell betriebenen Institutionen (nachfolgend "Arbeitgeber").

[2] Die Arbeitszeitregelungen für die Kantonsangestellten, insbesondere Art. 21 PeV und Art. 33b, Art. 52 bis Art. 62b des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung des Kantons Appenzell Innerhoden (abgekürzt StKB PeV) sowie die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz) sind nicht anwendbar.

[3] Die Mitarbeitenden arbeiten in einem Jahresarbeitszeitmodell.

[4] Die Jahresarbeitszeit bezweckt eine optimale Anpassung der Arbeitszeit an variable Arbeitsvolumen und eine flexiblere Arbeitsplanung und -organisation.

[5] Für die Mitarbeitenden im Stundenlohn gelangen Art. 2, Art. 9, Art. 17 Abs. 3 und Art. 19 bis Art. 22 nicht zur Anwendung.

Art. 2 Jahressollarbeitszeit

[1] Die Berechnungsperiode für die Jahressollarbeitszeit dauert 12 Monate, vom 1. Januar bis 31. Dezember.

[2] Die Jahressollarbeitszeit basiert auf folgenden durchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeiten:

a) Ärztinnen und Ärzte 48 Stunden

* vgl. Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

b) Übrige Mitarbeitende 42.5 Stunden

[3] Die durchschnittliche tägliche Sollarbeitszeit beträgt ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit.

[4] Die massgebende Jahressollarbeitszeit unter Berücksichtigung der Feiertage im jeweiligen Kalenderjahr wird den Mitarbeitenden zu Beginn des Kalenderjahrs bekannt gegeben.

[5] Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt eine Reduktion der Jahressollarbeitszeit entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad. Bei Ein- und Austritten innerhalb der Berechnungsperiode wird die Jahressollarbeitszeit anteilsmässig berechnet.

[6] Aufgrund der Jahresarbeitszeit können unterschiedliche Arbeitszeiten innerhalb der Berechnungsperiode ausgeglichen werden. Die monatlichen Lohnzahlungen an die Mitarbeitenden erfolgen gleichmässig und unabhängig von Arbeitszeitschwankungen.

Art. 3 Pausen

[1] Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

Bei Arbeitspensen von

a)	mehr als 5.5 Stunden/Tag	Mindestpause: 15 Minuten
b)	mehr als 7 Stunden/Tag	Mindestpause: 30 Minuten
c)	mehr als 9 Stunden/Tag	Mindestpause: 60 Minuten

[2] Für die Bemessung der Pause ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitsperiode von mehr als 5.5 Stunden, ist für diese eine zusätzliche Pause nach Abs. 1 zu beziehen. Die Mindestpausen nach Abs. 1 sind zwingend zu beziehen und werden in jedem Fall in diesem Umfang von der Arbeitszeit abgezogen.

[3] Die Mitarbeitenden haben zusätzlich zu den Mindestpausen nach Abs. 1 pro Arbeitsperiode von 4.8 Stunden (Ärzte) bzw. 4.25 Stunden (übrige Mitarbeitende) Anspruch auf 15 Minuten bezahlte Pause. Bei Nichtbezug dieser Pausen besteht kein Anspruch auf Nachbezug oder Zeitgutschrift. Müssen die Mitarbeitenden auf Anordnung des Arbeitgebers die Pause am Arbeitsplatz verbringen, werden die Pausen bezahlt.

[4] Die übrigen Pausen sind nicht bezahlt und werden nicht an die Arbeitszeit angerechnet.

Art. 4 Geschäftsreisen

[1] Geschäftsreisen werden mit der effektiven Reise- und Arbeitszeit an die Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit 9.6 Stunden (Ärztinnen und Ärzte) bzw. 8.5 Stunden (übrige Mitarbeitende) pro Tag. Zeit, die die Mitarbeitenden während der Geschäftsreise zur freien Verfügung haben (bspw. Pausen), wird pro Zeitperiode von 4.8 Stunden (Ärztinnen und Ärzte) bzw. 4.25 Stunden (übrige Mitarbeitende) im Umfang von 15 Minuten an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet; im Übrigen ist die frei zur Verfügung stehende Zeit nicht bezahlt.

[2] Bei Reisen vom Wohnort der Mitarbeitenden an den Einsatzort (bzw. von dort zurück an den Wohnort) gilt nur der den üblichen Arbeitsweg überschreitende Teil der Reise als Arbeitszeit.

Art. 5 Fort- und Weiterbildungen

[1] Die Anrechnung der für Fort- und Weiterbildungen aufgewendeten Zeit an die Arbeitszeit wird im Weiterbildungsreglement geregelt.

Art. 6 Umkleidezeit

[1] Die Zeit, die die Mitarbeitenden benötigen, um in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers die Dienstkleider zu wechseln, wird pauschal mit insgesamt 10 Minuten (2 x 5 Minuten) pro Tag an die Arbeitszeit angerechnet.

Art. 7 Stillzeit

[1] Den stillenden Mitarbeiterinnen werden die für das Stillen oder für das Abpumpen der Milch erforderlichen Zeit frei gegeben. Davon wird im 1. Lebensjahr des Kindes als Arbeitszeit angerechnet:

a)	bei einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden:	30 Minuten
b)	bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden:	60 Minuten
c)	bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden:	90 Minuten

Art. 8 Anrechnung bezahlte Absenzen

[1] Bezahlte Absenzen (bspw. krankheits- und unfallbedingte Arbeitsverhinderungen, Ferien, bezahlter Urlaub) werden während maximal 30 Kalendertagen mit der im Einsatzplan eingeplanten Zeit an die Arbeitszeit angerechnet.

[2] Sind die Arbeitszeiten nicht eingeplant oder dauert die bezahlte Absenz länger als 30 Kalendertage, wird diese entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad an die Arbeitszeit angerechnet.

Art. 9 Zeitsaldo und allgemeine Ausgleichsregeln

[1] Der Zeitsaldo ist die positive (Mehrstunden) oder negative (Minusstunden) Differenz zwischen der Soll- und der Ist-Arbeitszeit.

[2] Mehrstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen und Minusstunden sind nachzuarbeiten.

[3] Der Arbeitgeber ist jederzeit - auch kurzfristig - berechtigt, den Ausgleich von Mehrstunden anzuordnen. Der Arbeitgeber ist jederzeit - auch kurzfristig - berechtigt, Minusstunden oder- soweit für den Mitarbeitenden zumutbar, das Nacharbeiten von Minusstunden anzuordnen.

II. Besondere Arbeitszeiten, Lohnzulagen und Zeitzuschläge

Art. 10 Allgemeines

[1] Die Mitarbeitenden haben entsprechend ihrer Funktion gemäss Einsatzplanung oder auf Anordnung des Arbeitgebers Arbeit in der Nacht, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen sowie Pikettdienste zu leisten. Im Notfall- und im Rettungsdienst ist Arbeit im 2 x 12-Stunden- bzw. 24-Stundenbetrieb zu leisten.

[2] Lohnzulagen und Zeitzuschläge werden nur für vorgängig eingeplante bzw. vom Arbeitgeber angeordnete oder nachträglich genehmigte besondere Arbeitszeiten ausgerichtet.

Art. 11 Arbeit während besonderen Arbeitszeiten

[1] Es werden folgende Lohnzulagen pro Arbeitsstunde, bzw. Zeitzuschläge für Arbeit während den nachfolgend definierten besonderen Arbeitszeiten ausgerichtet:

Besondere Arbeitszeiten (Arbeitszeitkategorien)	Lohnzulage pro Arbeitsstunde (CHF brutto)	Zeitzuschlag
Nacht (19:00 bis 7:00 Uhr)	6.20	-
Nacht (22:30 bis 7:00 Uhr)	-	10%

Besondere Arbeitszeiten (Arbeitszeitkategorien)	Lohnzulage pro Arbeitsstunde (CHF brutto)	Zeitzuschlag
Samstag, Sonntag, Feiertag (7:00 bis 19:00 Uhr)	6.20	-

[2] Eine Kumulation einer Lohnzulage einer Arbeitszeitkategorie mit einer Lohnzulage einer anderen Arbeitszeitkategorie ist ausgeschlossen.

Art. 12 Pikettdienst ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers

[1] Beim Pikettdienst ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers halten sich die Mitarbeitenden in ihrer Freizeit jederzeit für allfällige Piketteinsätze für Hilfeleistung in Notsituationen, die Behebung von Störungen oder für ähnliche Sonderereignisse bereit.

[2] Der Pikettdienst richtet sich nach den jeweiligen Piketteinsatzplänen, die den Mitarbeitenden rechtzeitig bekannt gegeben werden.

Art. 13 Pikettbereitschaft und -einsatz

[1] Die Pikettbereitschaft, das heisst die Bereitschaft, in der Freizeit und ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers während eines bestimmten Zeitraums für den Arbeitgeber erreichbar zu sein, um Piketteinsätze zu leisten, wird mit einer Lohnzulage von brutto CHF 3.20 pro Stunde, in der Pikettbereitschaft geleistet wird, vergütet.

[2] Die im Rahmen des Pikettdienstes ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zur Verfügung gestellte Zeit wird soweit an die Arbeitszeit angerechnet, als die Mitarbeitenden tatsächlich zur Arbeit herangezogen werden und einen Piketteinsatz zu leisten haben. Eine allfällige Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen. Die Interventionszeit (Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf an die Mitarbeitenden und ihrem Eintreffen am Arbeitsort) wird vom Arbeitgeber angeordnet.

[3] Die Lohnzulagen und Zeitzuschläge für tatsächliche geleistete Piketteinsätze während besonderen Arbeitszeiten richten sich nach Art. 11.

[4] Die Lohnzulage für die Pikettbereitschaft nach Art. 13 Abs. 1 ist während des Piketteinsatzes nicht geschuldet.

Art. 14 2 x 12-Stunden- und 24-Stundenbetrieb des Notfall- und Rettungsdiensts

[1] Die Mitarbeitenden im Notfall- und Rettungsdienst können in einem 2 x 12-Stunden- oder in einem 24-Stundenbetrieb eingesetzt werden.

[2] Beim 2 x 12-Stundenbetrieb werden pro Dienst 11 Stunden, beim 24-Stundenbetrieb werden 22 Stunden an die Arbeitszeit angerechnet.

[3] Die Lohnzulagen und die Zeitzuschläge für die Arbeit oder Einsatzbereitschaft während besonderen Arbeitszeiten richten sich nach Art. 11.

[4] Die Pausenregelung nach Art. 3 gelangt nicht zur Anwendung.

Art. 15 Lohnzulagen bei bezahlten Absenzen und besonderen Vergütungen

[1] Die Ausrichtung der Lohnzulagen bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen zufolge Krankheit, Schwangerschaft und Unfall dauert für die Zeit der Lohnfortzahlung fort. Der Betrag der Lohnzulagen entspricht dem Durchschnitt der in den vorhergehenden 12 Monaten ausgerichteten Lohnzulagen oder, bei kürzerem Arbeitsverhältnis, dem Durchschnitt der während des Arbeitsverhältnisses ausgerichteten Lohnzulagen.

[2] Auf den regelmässigen Lohnzulagen nach Art. 11 und Art. 13 Abs. 1 wird als Ausgleich für den Wegfall der Lohnzulagen während der Ferien ein Ferienzuschlag aufgerechnet. Dieser beträgt 10.64% der regelmässigen Lohnzulagen bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen und 13.04% der regelmässigen Lohnzulagen bei einem Ferienanspruch von sechs Wochen.

[3] Im Übrigen werden die Lohnzulagen nur für tatsächlich geleistete Arbeit ausgerichtet. Keine Lohnzulagen werden insbesondere bezahlt während des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs, obligatorischen Diensten und bezahltem Urlaub.

[4] Bei besonderen Vergütungen, wie Entschädigung von Mehrstunden, Treueprämien oder Lohnnachgenuss beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeitenden, werden die Lohnzulagen nicht berücksichtigt.

Art. 16 Auszahlung der Lohnzulagen

[1] Die Lohnzulagen werden aufgrund der im Vormonat geleisteten bzw. bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung nach Art. 15 Abs. 1 im Vormonat anzurechnenden Lohnzulagen per Monatsende ausbezahlt.

[2] Der Ferienzuschlag auf den Lohnzulagen nach Art. 15 Abs. 2 wird separat ausgewiesen und zusammen mit den Lohnzulagen laufend ausbezahlt. Für den Ferienbezug werden keine Lohnzulagen ausbezahlt.

III. Einsatzpläne, Anordnung der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Art. 17 Einsatzpläne und Anordnung der Arbeitszeit

[1] Die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden richten sich nach den vom Arbeitgeber vorgegebenen Einsatzplänen bzw. nach dessen Anordnungen.

[2] Die tägliche Arbeitszeit wird über die Einsatzplanung bzw. nach den Anordnungen des Arbeitgebers dem Arbeitsvolumen angepasst. Entsprechend richten sich die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden nach den Einsatzplänen, die ihm so früh wie möglich zur Verfügung gestellt werden bzw. den Anordnungen des Arbeitgebers.

[3] Die Kompensation von Mehrstunden mit Freizeit von gleicher Dauer, die Anordnung von Minusstunden und das Nacharbeiten von Minusstunden erfolgt über die Einsatzplanung bzw. nach den Anordnungen des Arbeitgebers.

Art. 18 Arbeitszeiterfassung

[1] Die Mitarbeitenden erfassen die Arbeitszeit nach den Weisungen des Arbeitgebers.

[2] Die Mitglieder der Geschäftsleitung und der ärztlichen Leitung sind nicht verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen.

IV. Zeitsaldi

A. Geschäftsleitung und ärztliche Leitung

Art. 19 Zeitsaldo per 31. Dezember

[1] Per 31. Dezember bestehende Mehrstunden verfallen entschädigungslos zulasten der Mitarbeitenden; sie sind mit dem Lohn abgegolten.

[2] Per 31. Dezember bestehende Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich nachzuarbeiten.

Art. 20 Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichene Mehrstunden verfallen entschädigungslos zulasten der Mitarbeitenden; sie sind mit dem Lohn abgegolten.

[2] Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesene Minusstunden werden vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten des Arbeitgebers.

B. Mitarbeitende (ohne Geschäftsleitung und ärztliche Leitung)

Art. 21 Zeitsaldo per 31. Dezember

[1] Per 31. Dezember bestehende Mehrstunden werden im Umfang von maximal 50 Mehrstunden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich durch Freizeit von gleicher Dauer zu auszugleichen. Die 50 Mehrstunden übersteigenden Mehrstunden werden auf der Basis des Monatsgrundlohnes (brutto), ohne Anteil 13. Monatslohn, ohne Lohnzulagen und ohne Zuschlag im Januar des Folgejahrs ausbezahlt. Die Auszahlung muss vorgängig durch die Geschäftsleitung genehmigt werden.

[2] Per 31. Dezember bestehende Minusstunden werden im Umfang von maximal 50 Minusstunden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich nachzuarbeiten. Die 50 Minusstunden übersteigenden Minusstunden werden vom Lohn abgezogen, sofern sie von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die 50 Minusstunden übersteigenden Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten des Arbeitgebers.

[3] Bei Teilzeitmitarbeitenden reduzieren sich die ins Folgejahr zu übertragenden Mehr- und Minusstunden entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsgrad.

Art. 22 Zeitsaldo per Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Mehrstunden werden auf der Basis des Monatsgrundlohns (brutto) ohne Anteil 13. Monatslohn, ohne Lohnzulagen und ohne Zuschlag im Folgemonat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

[2] Per Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Minusstunden werden vom Lohn abgezogen, sofern die Minusstunden von den Mitarbeitenden zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten, verfallen sie zulasten des Arbeitgebers.

V. Schlussbestimmungen

Art. 23 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Das vorliegende Arbeitszeitreglement hebt alle früheren personalrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und Regelungen zu den Lohnzulagen, den Zeitzuschlägen sowie zur Zeitkompensation auf. Es werden insbesondere die Art. 3 bis Art. 7 und Art. 11 der Personalregelungen für das Kantonale Spital und das Pflegeheim Appenzell vom 26. Januar 2010 aufgehoben.

Art. 24 Inkrafttreten

[1] Dieser Beschluss tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Standeskommission am 1. Januar 2021 in Kraft.

Änderungstabelle – Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	cGS Publikation
07.01.2021	01.01.2021	Erlass	Erstfassung	2020-59

Änderungstabelle – Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	cGS Publikation
Erlass	07.01.2021	01.01.2021	Erstfassung	2020-59