Rechts-büchlein

@STGAG

© Juni 2024

Personalkommission
*personal*thurgau
FiV-Verbände

Gestaltung:
Büro Sequenz

Lektorat:
Maja Pesic

Druck:
Niedermann Druck

Auflage:
2500 Exemplare

2 Vorwort

5 Arbeitszeit und Ruhezeiten
17 Pausen
23 Umkleidezeit
29 Überstunden und Überzeit
37 Kurzfristige Einsätze
45 Pikett und Zulagen
53 Unbezahlter Urlaub und Ferien
59 Bezahlte Freitage
65 Mutterschaft und Vaterschaft
73 Krankheit und Unfall
83 Kündigung und Fristen
93 Lohn und Bonus
101 Dienstaltersgeschenk
105 Nebenbeschäftigung
109 Jugendliche Mitarbeitende
115 Sonstiges

122 Firmenvertrag (FiV) und die FiV-Verbände

Liebe Mitarbeiterin,
lieber Mitarbeiter
der Spital Thurgau AG

Gratuliere, du hast eine Arbeitgeberin mit fortschrittlichen Anstellungsbedingungen gewählt.

Für die Mitarbeitenden der Spital Thurgau AG (STGAG) ist das Arbeitsverhältnis in einem Firmenvertrag (FiV) geregelt. Unter dem FiV verstehen wir einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für eine einzelne Firma. Der FiV schützt deine Rechte als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer. Auch wenn Gesamtarbeitsverträge in der

Spitalwelt geläufig sind, haben längst nicht alle Mitarbeitenden einen GAV oder FiV. Der FiV sieht in vielen Punkten bessere Bedingungen als die gesetzlichen Vorgaben des Obligationenrechts (OR) vor.

Die Themen, die dich vermutlich am meisten interessieren, haben wir in diesem Rechtsbüchlein zusammengestellt. Sollte deine Frage nicht dabei sein, schreib uns an: personal.thurgau@tg.ch. Gerne nehmen wir Inputs entgegen.

Wir wünschen dir eine aufschlussreiche Lektüre
und viel Freude mit diesem Rechtsbüchlein.

Arbeitszeit und Ruhezeiten

Wie wird die Arbeitszeit geplant?

Die Arbeitszeit ist in der Regel auf 5 Arbeitstage zu verteilen, wobei Samstag und Sonntag grundsätzlich arbeitsfrei sind. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 104 Ruhetage pro Jahr. Hinzu kommen die Feiertage. Den Arbeitnehmenden

ist in der Regel eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Unter Berücksichtigung dieser Parameter erstellt die Arbeitgeberin den Dienstplan.

Wann muss der Dienstplan fertig sein?

Der Dienstplan ist idealerweise 1 bis 3 Monate vor dem Einsatz fertig. Gemäss den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen muss der Dienstplan den Mitarbeitenden mindestens 2 Wochen im Voraus bekannt sein.

Gilt bei der STGAG die Jahresarbeitszeit?

Ja, es gilt in der Regel die Jahresarbeitszeit.

Wie viele Freitage darf ich pro Monat wünschen?

Grundsätzlich sind Samstage und Sonntage als Freitage zu gewähren. Pro Quartal müssen mindes-

tens 4 freie Wochenenden bezogen werden können. Mitarbeitende haben Anspruch auf 104 Ruhetage pro Jahr. Hinzu kommen die Feiertage.

Darf der Dienstplan kurzfristig geändert werden?

Grundsätzlich ist der Dienstplan bindend. Kurzfristige Änderungen durch die Arbeitgeberin sind ausnahmsweise zulässig, sofern sie aus betrieblichen Gründen dringend sind und die veränderte Situation für die Arbeitgeberin nicht vorhersehbar war, wie zum Beispiel bei einem Krankheitsausfall. Der kurzfristige Einsatz muss für die Mitarbeitenden zumutbar sein. Im gegenseitigen Einvernehmen kann der Dienstplan immer abgeändert werden.

Wie viele Tage in Folge darf ich arbeiten?

Grundsätzlich gilt die oben beschriebene 5-Tage-Woche. Wird in einer Woche mehr als 5 Tage gearbeitet, haben Mitarbeitende Anspruch auf Ersatzruhetage. Das Arbeitsgesetz lässt maximal 7 Arbeitstage am Stück zu und dies nur unter bestimmten Voraussetzungen: Pro Tag darf nicht länger als 9 Stunden gearbeitet werden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen muss eingehalten werden. Unmittelbar im Anschluss an die 7 Tage muss eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 83 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt werden.

Wie viele Nächte am Stück darf ich arbeiten?

Gemäss Arbeitszeitreglement der STGAG darf an höchstens 6 Nächten am Stück gearbeitet werden.

Wie lange darf die Nacht in Stunden sein?

Die Arbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen und eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen. Weitere Vorgaben sind:

→ entweder beträgt die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden und ein grosser Teil davon ist reine Präsenzzeit

→ oder es wird während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten

Bekomme ich für den Nachtdienst eine Zeitgutschrift?

Ja, für die Zeit zwischen 23 und 7 Uhr erfolgt eine Zeitgutschrift von 16,66 % auf die geleistete Arbeitszeit.

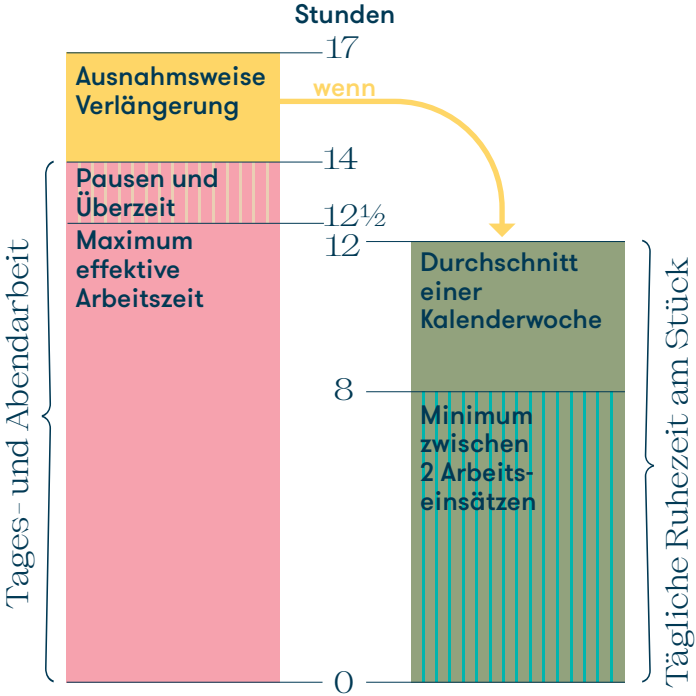
Wie lange ist die tägliche Ruhezeit?

Es gilt eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden. Ausnahmsweise darf in Krankenanstalten und Kliniken die Ruhezeit bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt.

Wie lange darf ein Arbeitstag sein?

Die Tages- und Abendarbeit muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Nach Abzug der Pausen darf die effektive Arbeitszeit maximal 12½ Stunden betragen. Ausnahmsweise darf die Tages- und Abendarbeit von 14 Stunden auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufei-

nander folgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen 2 Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen.



Ist es zulässig, dass ich von 7 bis 12 Uhr arbeite, eine lange Mittagspause mache und von 17.15 bis 22 Uhr weiterarbeite?

In Anlehnung an die bereits gemachten Ausführungen darf nur ausnahmsweise so gearbeitet werden. In diesem Beispiel läge die Tages- und Abendarbeit innerhalb eines Zeitrahmens von 17 Stunden und wäre daher nur ausnahmsweise zulässig. Danach ist die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten. Die nächste Schicht darf also frühestens um 9 Uhr beginnen.

Darf ich nach einem Spätdienst am nächsten Tag einen Frühdienst machen?

Angenommen der Spätdienst endet um 23 Uhr und der Frühdienst beginnt um 7 Uhr, ist das grundsätzlich nicht möglich, weil die tägliche Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden nicht eingehalten wird. Die Ruhezeit kann allerdings einmal in der Woche auf 8 Stunden oder mehrmals in der Woche

auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 12 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird. In diesem Fall wäre eine Ruhezeit von 8 Stunden eingehalten und die Situation ausnahmsweise zulässig.

Pausen

Was sind bezahlte Pausen und was nicht?

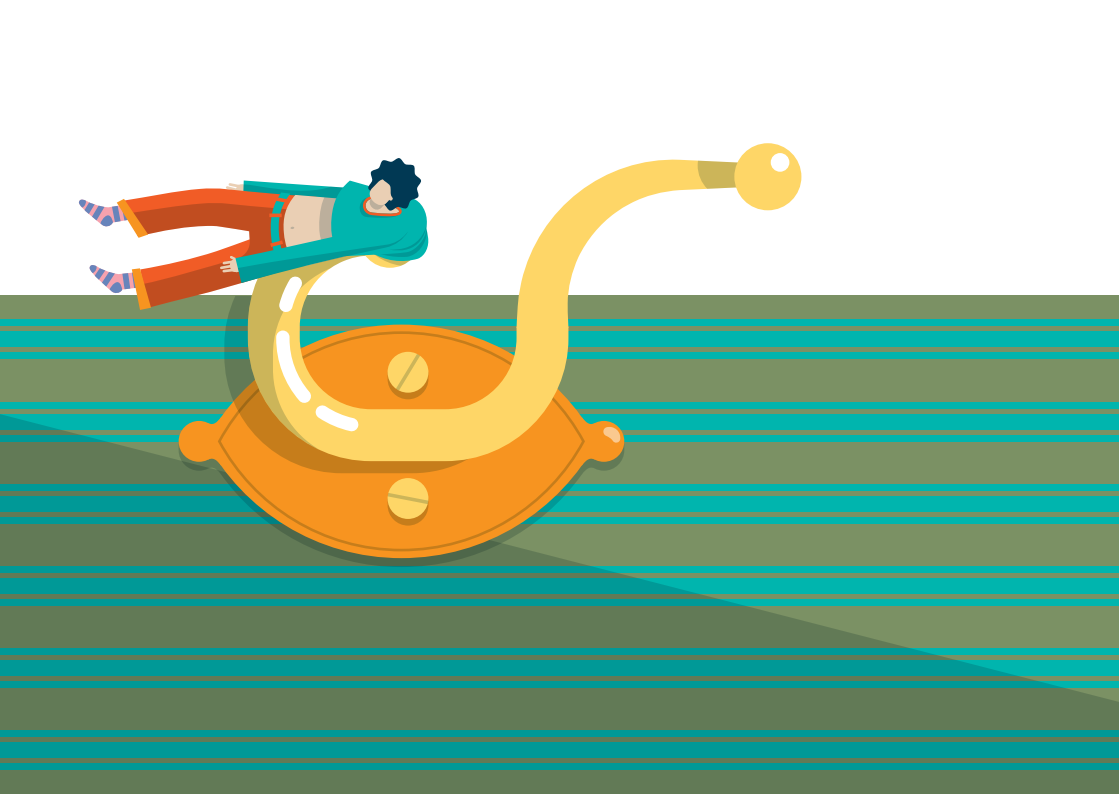
Die Mittagspause ist grundsätzlich keine bezahlte Pause. Pausen gelten ausnahmsweise als bezahlte Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen oder während der Pause Arbeitsbereit-

schaft aufrechterhalten müssen, zum Beispiel in der Funktion als Dienstärztin oder -arzt. Bei der STGAG ist die Znüni-Pause von 15 Minuten bezahlte Arbeitszeit – von Gesetzes wegen wäre das nicht vorgesehen.

Wie lange müssen die Pausen dauern in Bezug auf die Länge des Arbeitstages?

Pausenminuten	bei einer Arbeitszeit von mehr als
15	5½ Stunden
30	7 Stunden
60	9 Stunden

Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.



Umkleide-zeit

Was ist die Umkleidezeit? Das ist die Zeit, die Mitarbeitende brauchen, um von der Zivil- in die Arbeitskleidung zu wechseln und umgekehrt.

Wie erhalte ich die Umkleidezeit? Für definierte Personen- und Funktionsgruppen sind 12 Minuten pro Tag auto-

matisch im Zeiterfassungssystem der STGAG hinterlegt. Bei der Umkleidezeit wird zwischen zwei Varianten unterschieden, wobei beide Varianten eine Vergütung (Zeitkompensation) sicherstellen:

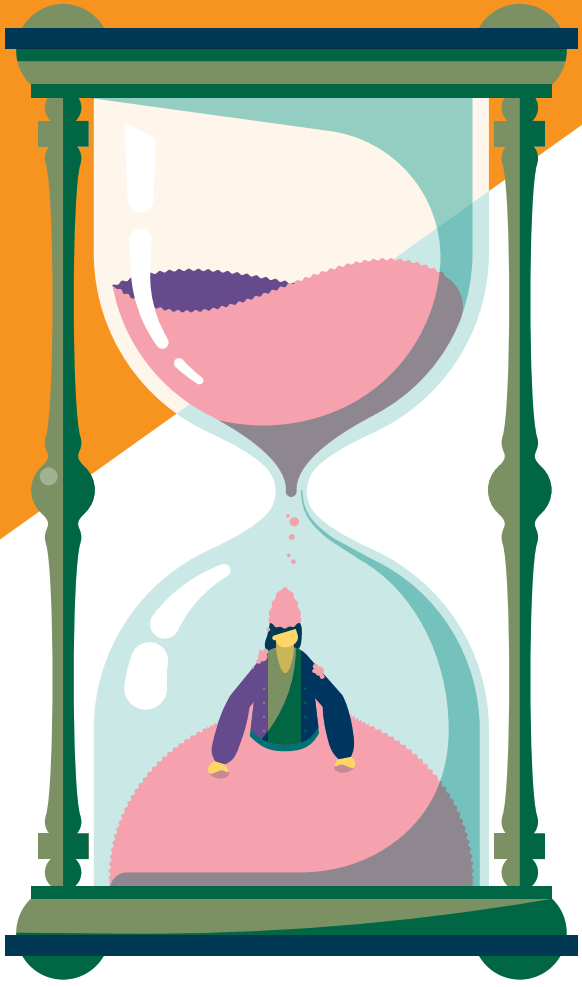
→ Die Umkleidezeit wird in eine Schicht integriert (= Schichtarbeitszeit minus 12 Minuten).

→ Die Schichtarbeitszeit wird um maximal die Umkleidezeit verlängert (= Schichtarbeitszeit plus 12 Minuten).

Für Hotellerie(nahe) Berufe wird die Umkleidezeit finanziell pauschal abgegolten. Die Pauschale beträgt Fr. 60.00 pro Monat (bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %, bei Teilzeit anteilig).

Ist die Umkleidezeit an gewisse Bedingungen geknüpft?

Die Umkleidezeit gilt für alle, die sich aus hygienischen Gründen am Arbeitsplatz vor dem Arbeitsantritt vollständig umziehen müssen. Die Mitarbeitenden der STGAG sind dazu verpflichtet, sich bei Arbeitsantritt zuerst umzuziehen und dann in ihrer Arbeitskleidung einzustempeln. Bei Dienstschluss stempeln die Mitarbeitenden zuerst aus und ziehen sich anschliessend um.



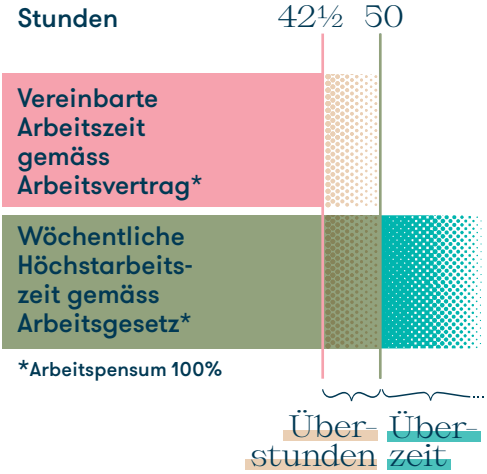
Überstunden und Überzeit

Wie hoch ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit?

In der Gesundheitsbranche beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.

Was sind Überstunden und was ist Überzeit?

Überstunden sind geleistete Stunden zwischen 42½ und 50 Stunden in der Woche.
Überzeit ist alles, was über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche liegt.



Darf ich Überstunden kompensieren?

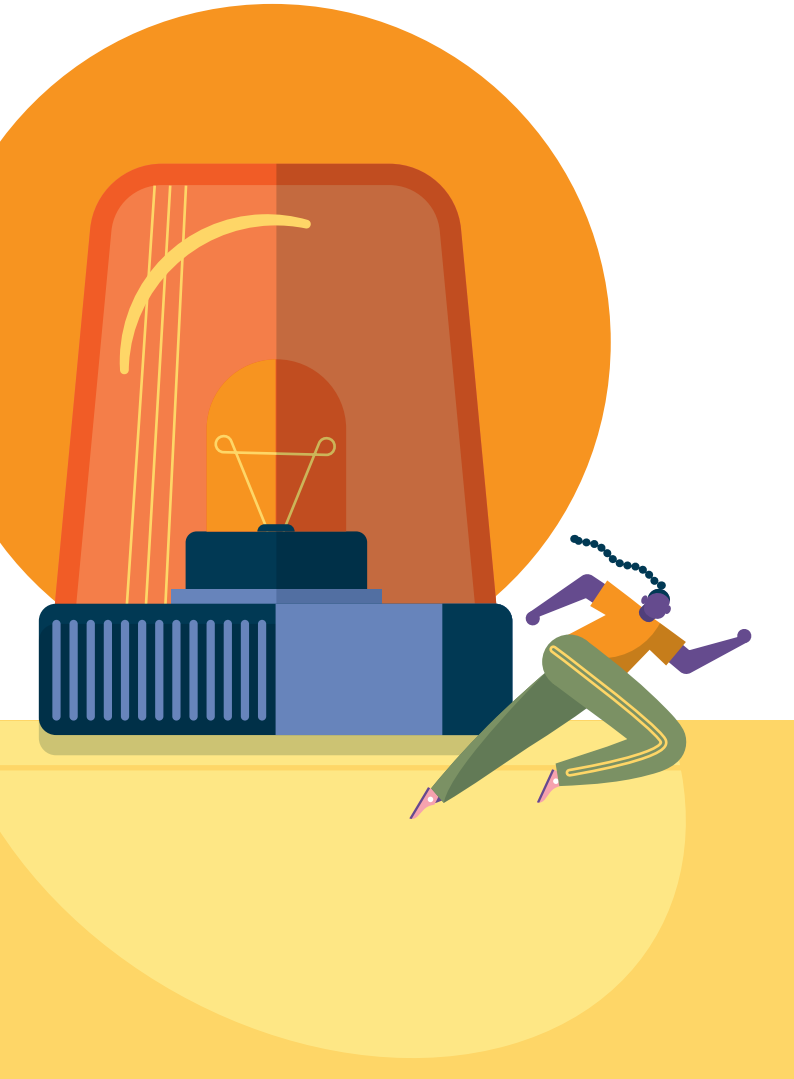
Ja, Überstunden sind grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation kann in Absprache mit der Bereichsleitung zusammenhängend erfolgen.

Muss mir die Überzeit mit einem Zuschlag ausbezahlt werden?

Die Überzeit wird grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Der Ausgleich hat innert 14 Wochen zu erfolgen. Idealerweise erfolgt die Kompensation von Überzeit in Absprache zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Mitarbeitende, die eine Abgeltung der Überzeit vorziehen, haben dies dem zuständigen Personaldienst mitzuteilen. Bei der finanziellen Abgeltung von Überzeit erfolgt ein Lohnzuschlag von 25 %.

Wie ist die Arbeitszeit bei den Assistenz- sowie Oberärztinnen und -ärzten geregelt?

Für Ärztinnen und Ärzte der Kantonsspitäler Frauenfeld und Münsterlingen sowie der Klinik St. Katharinental beträgt die Sollarbeitszeit 48 Stunden pro Woche. Für Ärztinnen und Ärzte der Psychiatrischen Dienste beträgt die Sollarbeitszeit 46 Stunden pro Woche. Als Berechnungsgrundlage, unter anderem für anrechenbare Abwesenheiten, dient die Sollarbeitszeit. In der Sollarbeitszeit der Ärztinnen und Ärzte sind 8 Stunden für implizite und explizite Fort- und Weiterbildung enthalten.



Kurzfristige Einsätze

Wie abkömmlich muss ich in meiner Freizeit sein in Bezug auf kurzfristige Einsätze?

Grundsätzlich gilt, dass Freizeit wirklich frei ist. Wenn sich jemand ständig zur Verfügung halten muss, ist das Pikettdienst. Im Sinne der Aufrechterhaltung des Betriebes kann es jedoch vorkommen, dass die STGAG für Notfall-

einsätze um einen kurzfristigen Einsatz anfragt. Wird regelmässig eine Anfrage bezüglich einem kurzfristigen Einsatz gestellt, werden Mitarbeitende gebeten, sich an ihre PeKo oder an *personal-*thurgau zu wenden.

An der Stelle werden die Ausführungen aus dem Kapitel «Arbeitszeit und Ruhezeiten» hier nochmals erwähnt: Kurzfristige Änderungen durch die Arbeitgeberin sind ausnahmsweise zulässig, sofern sie aus betrieblichen Gründen dringend sind und die veränderte Situation für die Arbeitgeberin nicht vorhersehbar war, wie zum Beispiel bei einem Krankheitsausfall. Der kurzfristige Einsatz muss für die

Mitarbeitenden zumutbar sein. Im gegenseitigen Einvernehmen kann der Dienstplan immer abgeändert werden.

Wie erreichbar muss ich sein?

Grundsätzlich gilt der Dienstplan. Sind keine Einsätze geplant, haben Mitarbeitende frei. Müssen sich Mitarbeitende für Notfälle zur Verfügung halten, sprechen wir von Pikettdienst. Bei Pikettdienst müssen Mitarbeitende innert 30 Minuten einsatzbereit sein. Ansonsten ist ein kurzfristiger Einsatz auf Anfrage möglich. Eine ständige Erreichbarkeit wird und darf nicht verlangt werden.

Was heisst kurzfristige Einsätze?

Kurzfristige Einsätze sind Notfalleinsätze, für die Mitarbeitende in der Freizeit kurzfristig einspringen.

Was erhalte ich für einen kurzfristigen Einsatz?

Springen Mitarbeitende in ihrer Freizeit kurzfristig für einen Notfalleinsatz ein, werden ihnen neben der effektiven Arbeitszeit pauschal 2 Arbeitsstunden gutgeschrieben.

Pikett und Zulagen

Was ist Pikettdienst?

Pikettdienst ist die Zeit, während der sich Mitarbeitende ausserhalb des Betriebes auf Abruf innerhalb von 30 Minuten zur Verfügung zu halten haben.

Wie wird bei einem Einsatz der Arbeitsweg angerechnet?

Ist ein Arbeitseinsatz zu leisten, wird der Hin- und Rückweg ab Wohnort als Pauschale von 30 Minuten angerechnet. Bei einem längerem Arbeitsweg wird entweder die effektive Zeit angerechnet oder es werden mit Mitarbeitenden individuelle Pauschalen vereinbart.

Wie viele Tage am Stück darf ich Pikett machen?

Im Zeitraum von 4 Wochen darf an maximal 7 Tagen Pikettdienst geleistet werden. Ausnahmsweise kann im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 14 Tagen Pikettdienst geleistet werden, wenn aufgrund der Grösse und Struktur der Abteilung nicht genügend Personalressourcen zur Verfügung stehen und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 5 Einsätze pro Monat ausmacht.

Wie hoch ist die Pikettzulage?

Die Pikettzulage beträgt Fr. 3.50 pro Stunde.

Ist ein Pikett im Anschluss an den Spätdienst erlaubt? Wenn ja, welche Bedingungen müssen erfüllt sein?

Ja, das ist erlaubt. Allerdings muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von in der Regel mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt werden. Dies ist bei der Planung zu berücksichtigen.

Wie hoch sind die Nacht-, Wochenend- und Feiertagszulagen?

Diese Zulagen betragen Fr. 7.00 pro Stunde.

Gibt es noch andere Zulagen?

Ja, es gibt weitere Zulagen:

Zulage	Fr. im Monat
Kinder	200.00 pro Kind
Ausbildung	280.00 pro Kind
Familien*	285.00 pro Familie

* Die Familienzulage gilt für Mitarbeitende mit Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulage. Die Zulage wird pro Familie einmal monatlich entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausbezahlt.

Unbezahlter Urlaub und Ferien

Ist es möglich unbezahlten Urlaub zu nehmen?

Ja, aber unbezahlter Urlaub ist antrags- und bewilligungspflichtig. Unbezahlter Urlaub kann bis zu einer Dauer von höchstens 12 Monaten gewährt werden.

Wie viele Wochen Ferien habe ich?

Der Ferienanspruch von Mitarbeitenden mit vollem Arbeitspensum beträgt im Kalenderjahr:

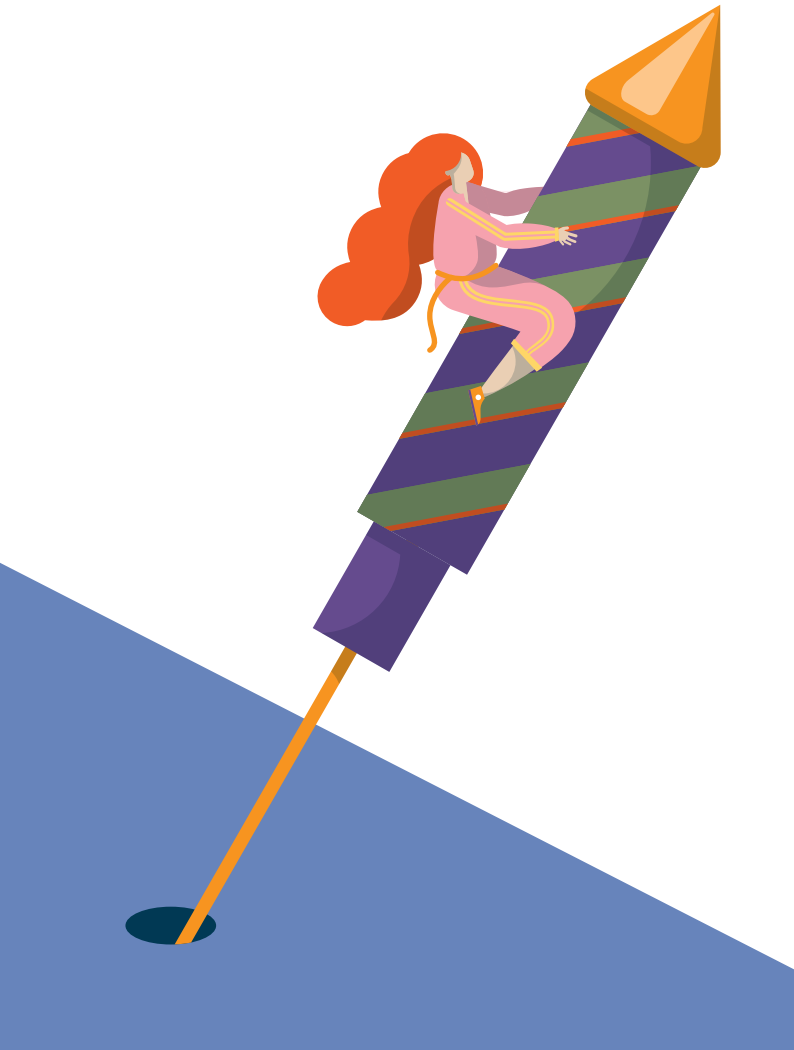
Wochen	Arbeitstage	Alter
5	25	bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr
5	25	bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
6	30	vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
6 und 4 Tage	34	vom Beginn des Kalenderjahrs an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird

Habe ich vor und nach meinen Ferien das Recht auf einen freien Samstag und Sonntag?

1 Woche Ferien besteht aus 5 Arbeitstagen. Samstage und Sonntage sind bei der STGAG grundsätzlich als Ruhetage zu gewähren.

Wie viele Wochen Ferien darf ich am Stück nehmen?

Die Ferien werden von der vorgesetzten Stelle unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten festgelegt. Bei der Ferienplanung sind die Interessen der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen. Im Interesse der Erholung sind jährlich mindestens einmal 2 zusammenhängende Wochen Ferien zu beziehen oder anzuordnen.



Bezahlte Freitage

Erhalte ich Freitage, wenn ich zum Beispiel heirate, umziehe oder an eine Beerdigung muss?

Ja, Mitarbeitende erhalten je nach Anlass unterschiedlich viele Freitage. Eine Übersicht befindet sich auf der nächsten Seite.

Wie viele Freitage erhalte ich für welche Anlässe?

Anlass	Tage
Eigene Hochzeit	2
Hochzeit eines eigenen Kindes oder Stiefkindes	1
Geburt eines Kindes	siehe Kapitel «Mutterschaft und Vaterschaft»
Adoption eines Kindes	siehe Kapitel «Mutterschaft und Vaterschaft»
Wohnungswechsel	1
Orientierungstag über Militär- und Schutzdienst sowie Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1

Wie viele Freitage erhalte ich bei Todesfällen?

Person	Tage
Ehe- oder Lebenspartner:in	3
Eigene Kinder, Adoptiv- und Stiefkinder	3
Enkelkinder und weitere Nachkommen	1
Eltern	3
Geschwister	2
Eltern oder Schwiegereltern von Lebenspartner:in	2
Schwiegertöchter oder -söhne sowie Lebenspartner:in der Kinder	1
Grosseltern	1
Begräbnis von Arbeitskollegin oder -kollege	½

Mutterschaft und Vaterschaft

Was gilt es zu beachten bei Schwangerschaft und Mutterschutz?

Eine schwangere Person darf nicht über 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden. Wenn sie nicht in der Nacht arbeiten will, muss die Arbeitgeberin ihr nach Möglichkeit eine andere Tätigkeit zuweisen. Ab der 8. Woche vor der

Niederkunft darf sie nachts nicht mehr arbeiten. Zum Schutz der Gesundheit sind zu vermeiden: Strahlung, das Tragen schwerer Lasten sowie der Umgang mit gewalttätigen Patientinnen und Patienten.

Wie lange darf ich bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen?

Bei Schwangerschaft und Mutterschaft hat eine Mitarbeiterin Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Der Urlaub beginnt 2 Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin bzw. am Tag der Niederkunft. Er endet am 112. Tag oder mit der vorherigen teilweisen oder vollen Wiederaufnahme der Tätigkeit. Während des Urlaubs besteht der Anspruch auf das volle Grundgehalt.

Wie lange kann ich Vaterschaftsurlaub beziehen?

Ein Mitarbeiter kann 10 Arbeits- bzw. 14 Kalendertage Urlaub beziehen. Dies gilt auch bei der Adoption eines Kindes.

Was gilt im Falle einer Adoption eines Kindes?

Bei Adoption eines Kindes unter 4 Jahren haben berufstätige Eltern das Recht auf einen 2-wöchigen bezahlten Urlaub. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb von 12 Monaten nach der Adoption bezogen werden, entweder in 2 Wochen hintereinander oder tageweise (10 Arbeitstage total). Die Adoptiveltern können wählen, wer von ihnen den Urlaub bezieht.

Darf ich während der Arbeitszeit stillen?

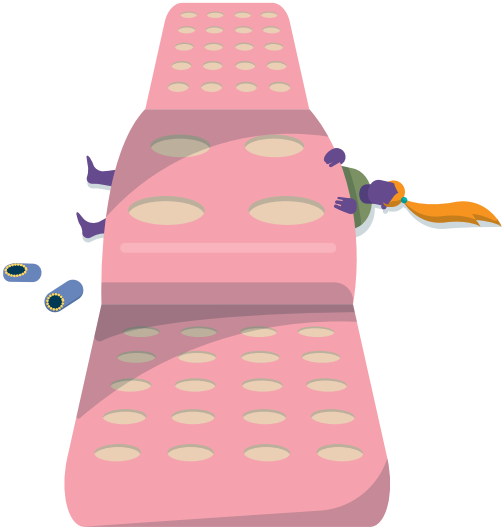
Ja, für das Stillen im 1. Jahr gilt die Stillzeit als Arbeitszeit. Die Arbeitgeberin muss dazu einen geeigneten Raum – sichtgeschützt und sauber – zur Verfügung stellen. Verlässt die Mitarbeiterin den Betrieb zum Stillen, gilt die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit.

Mein Kind ist krank, darf ich zu Hause bleiben?

Für die Organisation der Pflege und die Pflege besteht pro Ereignis ein Anspruch auf bis zu 3 Tage bezahlten Urlaub. Danach besteht ein Anspruch auf Gewährung von unbezahltem Urlaub. Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzuweisen.

Mein Kind ist plötzlich wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt. Was nun?

In diesem Fall haben Mitarbeitende Anspruch auf einen Betreuungsurlaub. Nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) steht Mitarbeitenden während höchstens 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten eine Betreuungsentschädigung zu. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.



Krankheit und Unfall

Ab wann muss ich bei Krankheit ein Arztzeugnis bringen?

Bei einer Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall, die 3 Tage übersteigt, ist ein Arztzeugnis vorzulegen. Die vorgesetzte Stelle kann auch bei kürzeren Abwesenheiten ein Arztzeugnis verlangen.

Wann werden mir bei Krankheit die Ferien gekürzt?

Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militär-, Schutz- oder schweizerischen Zivildienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalls oder bezahlten Urlaubs im gleichen Kalenderjahr oder zusammenhängend über den Jahreswechsel 90 Kalendertage beziehungsweise 120 Kalendertage bei Schwangerschaft, so wird der Ferienanspruch anteilsmässig gekürzt.

Bekomme ich meinen Lohn bei Krankheit und Unfall?

Ja, unbefristet angestellte Mitarbeitende in ungekündigtem Arbeitsverhältnis haben Anspruch auf Fortzahlung des Nettogehalts, das sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Bruttolohn abzüglich Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge ohne Pensionskassenbe-

träge einschliesslich dauernder Zulagen, Sozialzulagen und Inkonvenienzen) während maximal 730 Tagen.

Darf man mir bei Krankheit kündigen?

Mitarbeitenden kann nach Ablauf der Probezeit in folgenden Fällen nicht gekündigt werden:

→ wenn sie schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leisten oder andere Dienstleistungen erbringen sowie, falls die Dienstleistungen mehr als 11 Tage dauern, während 4 Wochen vorher und nachher

→ während vollständiger oder teilweiser, nicht grobfahrlässig herbeigeführter Arbeitsverhinderung durch Unfall oder Krankheit, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts besteht

→ während einer Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Mitarbeiterin

→ während der Teilnahme an einer vom Bund angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland

Diese Sperrfristen finden keine Anwendung während der Probezeit oder bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Trotz voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bestehendem Gehaltsanspruch kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf nachstehender Sperrfristen ordentlich gekündigt werden:

→ nach 2 Monaten
im 1. Dienstjahr

→ nach 3 Monaten
ab dem 2. bis 5. Dienstjahr

→ nach 6 Monaten
ab dem 6. Dienstjahr

Dies ist jedoch nur unter den Voraussetzungen möglich, dass erstens aufgrund ungenügender Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens eine Bewährungsfrist angesetzt

wurde (Ziffer 2.6 Absatz 3 FiV) und zweitens 3 der folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- → Keine Entbindung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes von der Schweigepflicht zur Klärung der weiteren Einsatzmöglichkeiten

- → Ablehnung einer in Absprache mit der (Vertrauens-) oder der behandelnden Ärztin bzw. dem (Vertrauens-) oder dem behandelnden Arzt angebotenen Tätigkeit

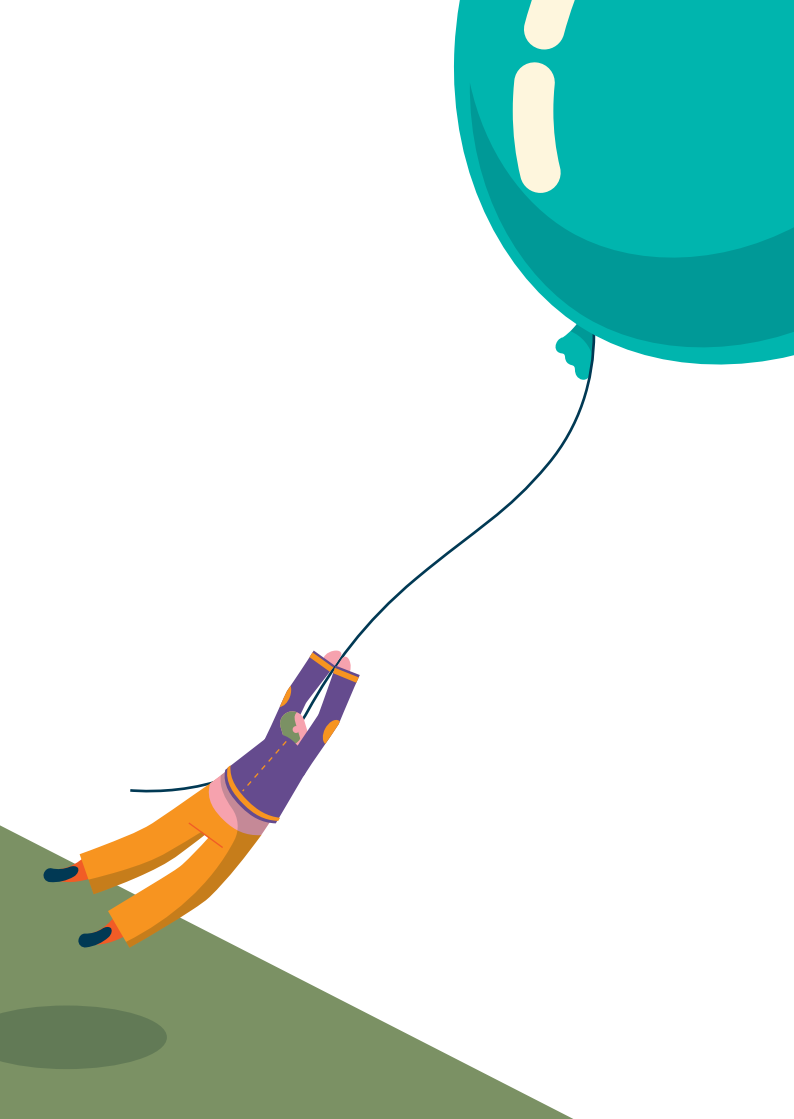
- → Vertrauensärztin oder -arzt teilt die Einschätzung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes zur Arbeitsunfähigkeit nur teilweise oder gar nicht

→ Gesamtbeurteilung vor Ansetzung der Bewährungsfrist unter 80 Punkten

→ Keine krankheitsbedingten Absenzen von mehr als 1 Monat während eines Jahres vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit nach Ansetzung der Bewährungsfrist

Darf ich zu Hause bleiben, wenn mein Mann oder meine Frau krank ist?

Für die Betreuung bei Krankheit und Unfall und weitere Hilfestellungen in Notsituationen für Ehepartner:in, Lebenspartner:in sowie für die eigenen Eltern besteht ein Anspruch von höchstens 3 Tagen bezahlten Urlaub pro Ereignis und höchstens 10 Tagen pro Jahr.



Kündigung und Fristen

Wie lange dauert die Probezeit?

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen

Pflicht kann eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgen.

Wie lange ist die Kündigungsfrist?

Die Kündigung des Arbeitsvertrages hat beidseitig unter Beachtung nachstehender Fristen schriftlich zu erfolgen:

→ Unter Vorbehalt abweichender Regelungen kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit beidseitig mit 7 Tagen Kündigungsfrist aufgelöst werden.

→ Unter Vorbehalt abweichender Regelungen gilt für ordentliche Kündigungen beidseitig auf Ende des Monats eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des vereinbarten Termins, ohne dass es einer Kündigung

bedarf. Bei einer Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Befristung wird das Arbeitsverhältnis automatisch unbefristet.

Aus welchen Gründen kann mir gekündigt werden?

Die Kündigung durch die Spital Thurgau AG (STGAG) darf im Sinne des Obligationenrechts (OR) nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich gerechtfertigten Grund voraus. Sachliche Gründe sind insbesondere:

→ Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen, wirtschaftlichen oder technischen Gründen

→ Ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten

→ Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten

→ Fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen

Bevor die STGAG eine Kündigung ausspricht aufgrund ungenügender Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens, führt sie mit der oder dem Mitarbeitenden, allenfalls unter Beizug von einer Vertrauensperson der Personalkommissionen oder von *personal*thurgau, ein Gespräch, verbunden mit einer beidseitig unterzeichneten Aktennotiz. Die STGAG räumt dabei der oder dem betreffenden Mit-

arbeitenden schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist von maximal 6 Monaten ein.

Wann darf mir nicht gekündigt werden?

Mitarbeitenden kann nach Ablauf der Probezeit nicht gekündigt werden:

→ wenn sie schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leisten oder andere Dienstleistungen erbringen sowie – falls die Dienstleistungen mehr als 11 Tage dauern – während 4 Wochen vorher und nachher

→ während vollständiger oder teilweiser nicht grobfahrlässig herbeigeführter Arbeitsverhinderung durch Unfall oder Krankheit, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts besteht

→ während einer Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeiterin

→ während der Teilnahme an einer vom Bund angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland

Lohn und Bonus

Wann erhalte ich eine Lohnerhöhung?

Die Überprüfung aller Gehälter erfolgt einmal im Jahr, in der Regel jeweils im 4. Quartal. Die individuellen Gehaltsanpassungen werden per 1. Januar vorgenommen. In begründeten Fällen können im Laufe des Jahres Gehaltsanpassun-

gen vorgenommen werden, insbesondere wenn die Einarbeitungszeit oder eine Ausbildung abgeschlossen ist oder ein Funktionswechsel stattfindet. Die jährliche Mitarbeiterbeurteilung bildet eine Grundlage für Gehaltsanpassungen. Zudem sind die bisherige Gehaltsentwicklung und das Gehaltsniveau zu berücksichtigen. Zuständig für die Gehaltsanpassungen sind die dafür bezeichneten vorgesetzten Stellen.

Muss ich eine Lohnerhöhung beantragen?

Bei der STGAG wird jeweils im 4. Quartal die Lohnrunde für das kommende Jahr mit der Gesamt-Personalkommission und *personal*thurgau zeitgerecht beraten und begründet. Es wird offiziell mitgeteilt, wie viele generelle und wie viele individuelle oder strukturelle Lohnerhöhungen gesprochen werden. Eine generelle Lohnrunde steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden zu. Individuelle und strukturelle Erhöhungen liegen in der Beurteilungskompetenz der jeweiligen vorgesetzten Stelle. Die Gehaltsanpassung erfolgt jeweils automatisch per 1. Januar. Mitarbeitende müssen keinen speziellen Antrag stellen.

Wann habe ich einen Bonus bzw. eine Leistungsprämie verdient?

Ausserordentliche Leistungen von Teams oder einzelnen Mitarbeitenden können mit Leistungsprämien honoriert werden. Diese werden nicht in das Grundgehalt eingebaut. Als ausserordentliche Leistungen gelten besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten oder Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen, und Tätigkeiten oder Anforderungen, die weit über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung hinausgehen. Die Prämien werden im Rahmen der von der STGAG erlassenen Richtlinien von der für die Gehaltsanpassung zuständigen Stelle gesprochen.

Dienstalters-geschenk

Wann erhalte ich eine Treueprämie oder ein Dienstalters-geschenk?

Bei Erfüllung des 10. Dienstjahres und danach alle weiteren 5 Dienstjahre erhalten die Mitarbeitenden eine Treueprämie. Diese entspricht der Abgeltung eines halben, für das 25. Dienstjahr eines vollen Monatsgrundgehalts.

Endet das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 60. Altersjahr, besteht ein anteilsmässiger Anspruch für die seit der letzten Treueprämie geleisteten Dienstjahre. Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub bezogen werden.

Neben-beschäftigung

Darf ich neben meiner Anstellung bei der STGAG noch eine andere Stelle annehmen?

Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung unter Einsatz ihrer vollen Arbeitskraft verpflichtet. Mitarbeitende dürfen eine Nebenbeschäftigung ausüben, sofern dies mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar ist

und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der Hauptaufgaben auswirkt. Nebenbeschäftigungen, die einen Erwerbszweck verfolgen und das 100 %-Arbeitspensum überschreiten, bedürfen der schriftlichen Bewilligung der STGAG.

Jugendliche Mitarbeitende

Was gilt es zu beachten bei jugendlichen Mitarbeitenden?

Abhängig vom Alter gelten unterschiedliche Regelungen bezüglich Einsatzzeiten u. ä. Eine Übersicht befindet sich auf der nächsten Seite.

	Bis zum 16. Geburtstag
Arbeitszeit innerhalb von 12 Stunden	zwischen 6 und 20 Uhr, maximal 9 Stunden
Vor Berufsschultagen und überbetrieblichen Kursen	längstens bis 20 Uhr
Mindestruhezeit täglich	12 Stunden
Überzeitarbeit	keine
Nachtarbeit	keine
Sonntagsarbeit	keine

Bis zum 17. Geburtstag	Bis zum 18. Geburtstag (Volljährigkeit)
zwischen 6 und 22 Uhr, maximal 9 Stunden	zwischen 6 und 22 Uhr, maximal 9 Stunden
längstens bis 20 Uhr	längstens bis 20 Uhr
12 Stunden	12 Stunden
keine – Ausnahmen sind Notsituationen, jedoch nur an Werktagen	keine – Ausnahmen sind Notsituationen, jedoch nur an Werktagen
keine	maximal 2 Nächte pro Woche und maximal 10 Nächte pro Jahr
keine	maximal 1 Sonn- oder Feiertag pro Monat, maximal 2 Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen

Sonstiges

Wo darf ich parkieren?

Parkieren ist erlaubt gemäss Weisungen der STGAG. Informationen dazu gibt es im Intranet und auf Beekeeper.

Wie lange darf ich parkieren?

Mitarbeitende dürfen die ihnen zur Verfügung gestellten Parkplätze während der Dienstzeit nutzen.

Wieviel muss ich pro Tag für den Mitarbeiter-Parkplatz bezahlen?

Je nach Wohnort gelten unterschiedliche Tarife.

Gibt es Leihvelos?

Ja, diese gibt es in Münsterlingen, um vom Parkplatz zum Kantonsspital Münsterlingen (KSM) zu gelangen, sowie intern auf einigen Campus.

Wo darf ich rauchen?

Aus Rücksicht auf Patientinnen und Patienten sowie Besucherinnen und Besucher ist auf dem gesamten Spitalareal das Rauchen grundsätzlich nicht erlaubt. Sollten Mitarbeitende während der Arbeitszeit und insbesondere in Arbeitskleidung nicht auf das Rauchen verzichten können, ist zu beachten, dass Rauchen ausschliesslich in den zur Verfügung gestellten Raucherzonen erlaubt ist.

Wie oft darf ich in einer Schicht rauchen gehen?

Möchten Mitarbeitende neben bestehenden Pausen zusätzliche Rauchpausen machen, müssen sie während diesen Pausen ausstempeln.

Erhalte ich Vergünstigungen beispielsweise für Parkplatz oder Essen?

Mitarbeitende der STGAG erhalten sehr viele attraktive Vergünstigungen. Informationen dazu gibt es im Intranet, unter HR-Portal, bei den Anstellungsbedingungen sowie unter «Corporate Benefits».

Sind Überwachungs- und Kontrollsysteme erlaubt?

Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, sind grundsätzlich nicht erlaubt. Sie dürfen nur dann ausnahmsweise eingesetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen – wie zum Beispiel für die Sicherheits-, Qualitäts- oder Leistungsüberwachung –

erforderlich sind. Dabei muss der Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden so weit wie möglich gewahrt bleiben. Eine Interessensabwägung (Betriebsinteresse versus Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden) muss in jedem Einzelfall durchgeführt werden. Die Arbeitnehmenden haben ein Anrecht auf vorgängige Information und Anhörung durch die Arbeitgeberin.

Was gilt bei privaten Abwesenheiten?

Planbare Arztbesuche sowie Therapien gelten in der Regel nicht als Arbeitszeit. Ist der Arztbesuch dagegen nicht planbar und/oder kann er nicht ausserhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so muss die Arbeitgeberin bezahlte Arbeitszeit für den Arztbesuch gewähren.

Firmenvertrag (FiV)

Der Firmenvertrag (FiV) der Spital Thurgau AG (STGAG) wurde von *personal*thurgau, der Personalkommission sowie den in der hinteren Umschlagklappe aufgeführten Verbänden und Gewerkschaften einerseits und der STGAG anderseits ausgehandelt. Er wird laufend überprüft und angepasst.

personalthurgau

Dachverband der Berufs- und Personalorganisationen aus Bildung, Gesundheit und Verwaltung

www.personalthurgau.ch

personalthurgau ist der Dachverband der ihm angeschlossenen Verbände und Gewerkschaften. Er setzt sich für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Bildung, Gesundheit und Verwaltung ein und vernetzt Organisationen und Menschen mit gleichen Interessen.
Die Geschäftsstelle bietet Rechtsberatung, Begleitung bei schwierigen Gesprächen (zum Beispiel mit Vorgesetzten) und allgemeine Begleitung und Beratung in anspruchsvollen beruflichen Situationen an.

PEKO

Gesamtpersonalkommission Spital Thurgau

PeKo KSF

PeKo KSM

PeKo PDT

PeKo KSK

Die Personalkommission (PeKo) nimmt gegenüber der Spital Thurgau AG (STGAG) die gemeinsamen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Konkret setzt sich die PeKo der STGAG in folgenden Angelegenheiten für die Mitarbeitenden ein:

- Mitwirkung bei den jährlichen Lohngesprächen und Firmenvertragsverhandlungen
- Mitarbeit in personalrelevanten Projekten
- Regelmässiger Kontakt mit den Spitaldirektionen und der Geschäftsleitung (CEO)
- Einzelfallbetreuungen von Mitarbeitenden

Die FiV-Verbände

vsao Thurgau Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte Sektion Thurgau

www.vsao-tg.ch

Bist du in assistenz- oder in oberärztlicher Funktion tätig und fragst dich, wer deine Interessen vertritt oder an wen du dich wenden kannst, wenn du nicht weiterweisst? Wir vertreten deine Interessen. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen sowie gute ärztliche Weiter- und Fortbildung ein. Hast du rechtliche Fragen zu deinem Arbeitsplatz? Unser Rechtsdienst beantwortet sie, professionell und vertraulich.

SBK Schweizerischer Berufsverband Pflege, SBK SG TG AR AI

www.sbk-sg.ch

Die Stimme der Pflege … Wir sind tagtäglich im Einsatz für alle in der Pflege tätigen Personen. Egal, ob du Fragen zur Arbeit, zum Recht oder zu den Sozialversicherungen hast, wir helfen dir schnell und unbürokratisch weiter. Als Mediatorinnen unterstützen wird dich bei schwierigen Gesprächen mit Vorgesetzten.
Als Berufsverband sind wir die grösste Bildungsanbieterin für die Pflegenden. Mit unseren vielfältig gefächerten Fortbildungen wird lebenslanges Lernen erschwinglich gemacht.

SVMTR Schweizerische Vereinigung der Radiologiefachpersonen

www.svmtr.ch/sektionen/deutschschweiz

Die Schweizerische Vereinigung der Radiologiefachpersonen SVMTR ist der unabhängige Berufsverband der dipl. Radiologiefachfrauen und -männer HF/FH in der Schweiz und Sachverständigen im Strahlenschutz. Wir vertreten die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen unserer Mitglieder gegenüber den Behörden, der Öffentlichkeit sowie anderen Berufen im Gesundheitswesen und agieren als führende Plattform für Fragen in den Bereichen Praxis, Ausbildung und Berufspolitik.

labmed – Schweizerischer Berufsverband der biomedizinischen Analytik und Labordiagnostik

www.labmed.ch

Der schweizerische Berufsverband labmed bezweckt den Zusammenschluss von Berufsangehörigen der biomedizinischen Analytik und Labordiagnostik zur Förderung der beruflichen Interessen seiner Mitglieder.

physio Schaffhausen-Thurgau

sh-tg.physioswiss.ch

Der Kantonalverband Schaffhausen-Thurgau versteht sich als Teil von Physioswiss und verfolgt die nationale Strategie auf kantonaler Ebene. Wir werden als Partner bei interprofessionellen und gesundheitspolitischen Themen in den Kantonen Schaffhausen und Thurgau miteinbezogen und pflegen die interkantonale Vernetzung.

Gewerkschaft vpod Ostschweiz

www.ostschweiz.vpod.ch

Der vpod Ostschweiz ist die Gewerkschaft für alle im Service public. Wir leisten kompetente Beratung bei beruflichen Schwierigkeiten und leisten schnelle Hilfe. Zusammen setzen wir uns für die Interessen der Beschäftigten im Service public ein. Seite an Seite mit dir und deinen Kolleg:innen kämpfen wir für gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

Syna – die Gewerkschaft

www.syna.ch/ostschweiz

Syna ist dein starker Partner für berufliche Sicherheit und Weiterbildung. Gemeinsam gestalten wir eine bessere Zukunft am Arbeitsplatz.
Mit Syna an deiner Seite erhältst du Unterstützung im Arbeitsrecht und Zugang zu vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir sind die Gemeinschaft, die dich fördert und schützt.

Personalkommission

*personal*thurgau

FiV-Verbände