



## **Reglement über die Anstellungsverhältnisse von Assistenzärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern, den Pflegezentren und den Städtischen Gesundheitsdiensten (Assistenzärztinnen- und -ärztereglement, AAR)<sup>1</sup>**

Stadtratsbeschluss vom 26. Januar 2005 (91)  
mit Änderungen bis 21. Dezember 2011 (1574)

Gestützt auf Art. 58, Art. 81 Abs. 1 und Art. 87 Abs. 1 des Personalrechts (PR) vom 28. November 2001 sowie Art. 63 Abs. 3 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) vom 27. März 2002 wird folgendes Reglement erlassen:

### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieses Reglement gilt für alle Assistenzärztinnen und -ärzte der Stadtspitäler Waid und Triemli sowie der Pflegezentren und der Städtischen Gesundheitsdienste.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Als Assistenzärztinnen und -ärzte gelten Ärztinnen und Ärzte, die:

- a) nach erworbenem Staatsexamen in Weiterbildung zur Erlangung eines ersten Facharztstitels stehen; oder
- b) nach Erlangung eines ersten Facharztstitels in Weiterbildung zu einem weiteren Facharzttitel stehen; oder
- c) nach Erlangung eines Facharzttitels nicht mehr in Weiterbildung stehen, jedoch für eine beschränkte Zeit weiterhin die gleiche Funktion ausüben.

### **Art. 2 Anwendbares Recht**

<sup>1</sup>Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) betreffend den Gesundheitsschutz, die Arbeits- und Ruhezeit und den Sonderenschutz gelangen als übergeordnetes Recht zur Anwendung, soweit dieses Reglement keine Abweichungen zugunsten der Angestellten vorsieht.

Trifft dieses Reglement keine abweichende Regelung, richten sich die Anstellungsbedingungen im Übrigen nach dem Personalrecht und den Ausführungsbestimmungen zum Personal-

<sup>1</sup> Fassung gem. STRB vom 21. Dezember 2011; Inkraftsetzung 1. Januar 2012.

<sup>2</sup> Fassung gem. STRB vom 21. Dezember 2011; Inkraftsetzung 1. Januar 2012.

recht sowie die gestützt darauf erlassenen weiteren Bestimmungen.

### **Art. 3 Ausnahmebestimmungen für Assistenzärztinnen und -ärzte mit Facharzttitel**

<sup>1</sup>Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements wird ermächtigt, für Assistenzärztinnen und -ärzte, die bereits einen Facharzttitel erlangt haben und in Weiterbildung zu einem weiteren Facharzttitel stehen, anstelle des vorliegenden Reglements das Kaderärztinnen- und -ärztereglement als anwendbar zu erklären. Die Unterstellung gilt dann jeweils für eine ganze betriebliche Einheit. Die betroffenen Assistenzärztinnen und -ärzte sind vorgängig anzuhören.

<sup>2</sup>Das Kaderärztinnen- und -ärztereglement darf nur dann als anwendbar erklärt werden, wenn dies aus wichtigen betrieblichen Gründen notwendig ist.

<sup>3</sup>Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements setzt bei einer Unterstellung unter das Kaderärztinnen- und -ärztereglement die Soll-Arbeitszeit im Rahmen von 50 bis 55 Stunden pro Woche fest.

<sup>4</sup>Die betroffenen Assistenzärztinnen und -ärzte bleiben befristet angestellt.

<sup>5</sup>Die Entschädigung für Inkonvenienzen richtet sich nach Art. 8 dieses Reglements.

### **Art. 4 Anstellungsvoraussetzungen**

<sup>1</sup>Als Assistenzärztin bzw. Assistenzarzt kann angestellt werden, wer die im eidgenössischen bzw. staatsvertraglichen sowie im kantonalen Recht genannten fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt.

<sup>2</sup>Assistenzärztinnen und -ärzte werden in der Regel befristet angestellt nach Art. 13 Abs. 2 PR.

### **Art. 5 Arbeitszeit und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die Soll-Arbeitszeit einschliesslich Weiterbildungszeit gemäss Abs. 2 beträgt 50 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup>Assistenzärztinnen und -ärzte haben Anrecht auf die für den Erwerb eines FMH-Facharzttitels notwendige Weiterbildung. Massgebend sind die FMH-Weiterbildungsordnung und die fachspezifischen Weiterbildungscurricula. Eine allfällige finanzielle Beteiligung an den Kosten externer Weiterbildungsveranstaltungen wird vom Spital geregelt.

## **Art. 6 Überzeit und Gleitzeit**

<sup>1</sup>Überschreitungen der Sollarbeitszeit gemäss Art. 5 Abs. 1 gelten als Überzeit. Die kumulierte Überzeit darf pro Kalenderjahr höchstens 140 Arbeitsstunden erreichen und wird per Ende des Kalenderjahrs abgerechnet.

<sup>2</sup>Die Abrechnung und Auszahlung von Überzeit per Ende eines Kalendermonats erfolgt nur, wenn keine Vereinbarung gemäss Art. 13 Abs. 2 ArG getroffen wurde.

<sup>3</sup>Überschreitungen der für das individuelle Arbeitsverhältnis massgebenden Sollarbeitszeit gelten als positive Gleitzeit, Unterschreitungen als negative Gleitzeit. Der positive oder negative Gleitzeitsaldo darf, unter Einhaltung des Grundsatzes von Abs. 1, 140 Arbeitsstunden nicht überschreiten.

<sup>4</sup>Besteht am Monatsende ein positiver Gleitzeitsaldo, wird dieser auf den Folgemonat übertragen, soweit er nicht gemäss Abs. 2 als Überzeit ausbezahlt wird.

<sup>5</sup>Besteht am Monatsende ein negativer Gleitzeitsaldo, wird dieser bis zur höchstzulässigen Grenze nach Abs. 3 auf den Folgemonat übertragen; allfällige darüber hinausgehende negative Gleitzeit verfällt.

<sup>6</sup>Bei Austritt aus dem Betrieb wird ein positiver Gleitzeitsaldo ausbezahlt; ein negativer Gleitzeitsaldo verfällt.

## **Art. 7 Ruhetage**

<sup>1</sup>Ruhetage sind bei Arbeitsverhältnissen mit unregelmässiger Schichtung der Arbeitszeit der Ersatz für Samstage, Sonntage, Betriebsferien und Feiertage.

<sup>2</sup>Assistenzärztinnen und -ärzte mit unregelmässiger Schichtung der Arbeitszeit haben als Kompensation für Samstage und Sonntage einen Anspruch auf:

- 24 ordentliche Ruhetage pro Quartal bei vier Wochen Ferienanspruch,
- 23½ ordentliche Ruhetage pro Quartal bei fünf Wochen Ferienanspruch,
- 23 ordentliche Ruhetage pro Quartal bei sechs Wochen Ferienanspruch.

<sup>3</sup>Als ausserordentliche Ruhetage sind zusätzlich die in das jeweilige Quartal fallenden Betriebsferien- und Feiertage zu gewähren.

<sup>4</sup>Die Ruhetage sind so zu planen, dass pro Quartal in der Regel vier volle Wochenenden frei sind.

<sup>5</sup>Ruhetage beginnen zwischen 6.00 und 8.00 Uhr und enden 24 Stunden später.

<sup>6</sup>Wird an Ruhetagen Pikettdienst geleistet, so gilt der Ruhetag als zur Hälfte gewährt. Wird der Ruhetag ausserdem durch angeordnete Arbeitseinsätze unterbrochen, so gilt Folgendes:

- bei einem Einsatz von bis zu fünf Stunden gilt der Ruhetag als zur Hälfte gewährt,
- bei zwei oder mehr Einsätzen, die insgesamt fünf Stunden nicht überschreiten, gilt der Ruhetag als zu einem Drittel gewährt,
- bei einem oder mehreren Einsätzen, die insgesamt fünf Stunden überschreiten, ist der Ruhetag nachzugewähren.

Die effektiv gearbeitete Zeit wird in allen Fällen als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>7</sup>Nicht gewährte Ruhetage sind innert 26 Wochen durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Bei Abwesenheiten von über 6 Wochen kann der Ausgleich zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Ist ein Zeitausgleich ausnahmsweise nicht möglich, erfolgt Barabgeltung.

<sup>8</sup>Allfällige Barabgeltungen sind bei Entschädigungen bis zu Fr. 10 000.- (brutto) von der Dienstchefin bzw. dem Dienstchef zu verfügen, bei höheren Beträgen von der Vorsteherin bzw. dem Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements.

Der Ansatz für Barabgeltungen berechnet sich wie folgt:

$$\text{– 1 Arbeitsstunde} = \frac{1}{\text{Wochenarbeitszeit} \times 52} \text{ des Jahreslohnes}$$

$$\text{– Arbeitsstunden pro Tag} = \frac{\text{Wochenarbeitszeit}}{5}$$

## **Art. 8 Inkonvenienzentschädigungen**

Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements wird ermächtigt, Inkonvenienzentschädigungen unter Berücksichtigung der Minimalvorschriften des Arbeitsgesetzes festzusetzen.

## **Art. 9 Festlegung Tages- und Abendarbeit**

Die Dienstchefinnen bzw. die Dienstchefs der Stadtspitäler Waid und Triemli sowie des Stadtärztlichen Dienstes werden ermäch-

tigt, Beginn der Tagesarbeit und Ende der Abendarbeit mittels Verfügung im Rahmen und unter den Voraussetzungen von Art. 10 ArG pro Abteilung separat festzulegen.

### **Art. 10 Lohnmodalitäten<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Assistenzärztinnen und -ärzte werden in der Funktionskette 1311 eingereiht.

<sup>2</sup>Für die Assistenzärztinnen und -ärzte in den Funktionsstufen 9 bis 11 gilt grundsätzlich folgendes Laufbahnmodell. Abweichungen sind in begründeten Fällen möglich.

	<b>Funktionsstufe 9</b>	<b>Funktionsstufe 10</b>	<b>Funktionsstufe 11</b>
<b>Berufsjahre</b>	<b>Nutzbare Erfahrung</b>	<b>Nutzbare Erfahrung</b>	<b>Nutzbare Erfahrung</b>
<b>1. Jahr</b>	<b>0</b>		
<b>2. Jahr</b>	<b>1</b>		
<b>3. Jahr</b>		<b>0</b>	
<b>4. Jahr</b>		<b>1</b>	
<b>5. Jahr</b>		<b>2</b>	
<b>6. Jahr</b>			<b>0</b>
<b>7. Jahr</b>			<b>1</b>
<b>8. Jahr</b>			<b>2</b>
<b>9. Jahr</b>			<b>3</b>
<b>10. Jahr</b>			<b>4</b>
<b>11. Jahr</b>			<b>5</b>
<b>usw.</b>			<b>usw. (bis maximal 15 Jahre)</b>

<sup>3</sup>Assistenzärztinnen und -ärzte mit Facharztstitel, die nach Art. 3 dieses Reglements dem Kaderärztinnen- und -ärztereglement unterstellt sind und eine Soll-Arbeitszeit von 52 oder mehr Stunden pro Woche haben, werden in Funktionsstufe 12 eingereiht.

<sup>4</sup>Der Funktionsstufenwechsel erfolgt in der Regel auf Beginn eines Quartals, das der Vollendung der in Abs. 2 aufgeführten Berufsjahre folgt.

<sup>5</sup>Die Löhne der Assistenzärztinnen und -ärzte werden in der Mitte des Lohnbandes positioniert.

<sup>6</sup>Die Lohnentwicklung der Assistenzärztinnen und -ärzte ist ausschliesslich vom Zuwachs der nutzbaren Erfahrung abhängig.

<sup>7</sup>Für die Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche mit Assistenzärztinnen und -ärzten können die Spitäler in gegenseitig-

<sup>3</sup> Fassung gemäss STRB vom 3. Oktober 2007; Inkraftsetzung 1. Oktober 2007.

ger Absprache und unter Einbezug von Human Resources Management abweichend von Art. 141 Abs. 4 AB PR ein Verfahren festlegen, das den Anforderungen der FMH-Weiterbildungsordnung Rechnung trägt.

<sup>8</sup>Assistenzzeiten in anderen anerkannten Spitälern und Einrichtungen sind in der Regel wie eine entsprechende Dienstzeit in einem Stadtspital anrechenbar, ebenso Fachrichtungswechsel.

### **Art. 11 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Die Assistenzärztinnen und -ärzte werden für die berufliche Vorsorge bei der Vorsorgestiftung VSAO versichert.

<sup>2</sup>Diejenigen Assistenzärztinnen und -ärzte, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bei der Pensionskasse der Stadt Zürich versichert sind, können diese Versicherung bis zum Austritt aus dem städtischen Dienst weiterführen.

### **Art. 12 Bewilligte Abweichungen vom Arbeitsgesetz**

Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements wird ermächtigt, allfällige von der zuständigen Behörde nach Art. 28 ArG bewilligte Abweichungen vom Arbeitsgesetz für die diesem Reglement unterstellten Assistenzärztinnen und -ärzte sowie Betriebe anwendbar zu erklären.

### **Art. 13 Schlussbestimmungen**

<sup>1</sup>Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2005 in Kraft.

<sup>2</sup>Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Reglement über die Anstellungsverhältnisse von Assistenzärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern vom 18. Dezember 2002 aufgehoben.