Reglement über die Anstellungsverhältnisse von Kaderärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern (Kaderärztinnen- und -ärztereglement, KAR)

Stadtratsbeschluss vom 26. Januar 2005 (91)

Gestützt auf Art. 58, Art. 81 Abs. 1 und Art. 87 Abs. 1 des Personalrechts (PR) vom 28. November 2001 wird folgendes Reglement erlassen:

Art. 1 Geltungsbereich

[1]Dieses Reglement gilt für die in den Stadtspitälern Waid und Triemli angestellten Kaderärztinnen und -ärzte, mit Ausnahme der Chefärztinnen und -ärzte.

[2]Als Kaderärztinnen und -ärzte im Sinne dieser Bestimmungen gelten Oberärztinnen und Oberärzte i.V. (in Vertretung), Oberärztinnen und -ärzte, Oberärztinnen und -ärzte m.e.V. (mit erhöhter Verantwortung) sowie Leitende Ärztinnen und Ärzte.

[3]Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements kann das Reglement auch für Kaderärztinnen und -ärzte in anderen städtischen Betrieben mit Spitalcharakter anwendbar erklären.

[4]Das Reglement gilt nicht für Kaderärztinnen und -ärzte in Verwaltungs- oder anderen nichtärztlichen Funktionen.

Art. 2 Anstellungsvoraussetzungen

[1]Als Oberärztin i.V. oder als Oberarzt i.V. wird befristet angestellt, wer über einen fachärztlichen Titel oder über eine gleichwertige Weiterbildung im entsprechenden Aufgabengebiet verfügt und mehrheitlich oberärztliche Aufgaben wahrnimmt.

[2]Als Oberärztin bzw. Oberarzt wird angestellt, wer über einen fachärztlichen Titel oder über eine gleichwertige Weiterbildung im entsprechenden Aufgabengebiet verfügt.

[3]Als Oberärztin bzw. Oberarzt m.e.V. wird angestellt, wer über einen fachärztlichen Titel oder über eine gleichwertige Weiterbildung im entsprechenden Aufgabengebiet verfügt und zudem geeignet ist, erhöhte Verantwortung zu übernehmen.

[4]Als Leitende Ärztin bzw. Leitender Arzt wird angestellt, wer die Voraussetzungen für eine Anstellung als Oberärztin m.e.V. bzw. Oberarzt m.e.V. erfüllt und zusätzlich geeignet ist, die Stellvertretung der Chefärztin bzw. des Chefarztes zu übernehmen oder eine, in der Regel durch die Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH) anerkannte, medizinische Spezialdisziplin selbständig zu betreuen.

Art. 3 Honorare der Kaderärztinnen und -ärzte

[1]Die Honorarberechtigung und -bewilligung wird separat geregelt.

[2]Kaderärztinnen und -ärzte können auf die Honorarbewilligung verzichten. Wird der Verzicht nicht bereits bei der Anstellung oder einem Funktionsstufenwechsel erklärt, so kann die entsprechende Erklärung unter Wahrung einer dreimonatigen Frist auf den Beginn eines Quartals schriftlich erfolgen. Die gleichen Fristen gelten für einen Widerruf des Verzichts.

[3]Der Verzicht auf die Honorarbewilligung bewirkt nicht den Verlust des Rechts, in Absprache mit der Chefärztin oder dem Chefarzt Privat- oder Halbprivatpatientinnen und -patienten zu behandeln, und führt auch nicht zu Änderungen in der Rechnungsstellung, sondern hat lediglich zur Folge, dass die entsprechenden Honorarguthaben voll dem Spital zufallen.

Art. 4 Arbeitszeit

[1]Die Höchstarbeitszeit der Kaderärztinnen und -ärzte mit Honorarbewilligung beträgt im Quartalsdurchschnitt 65 Stunden pro Woche, jene der Kaderärztinnen und -ärzte ohne Honorarbewilligung 55 Stunden. Die Chefärztinnen oder Chefärzte können für ihre Klinik oder ihr Institut der Spitalleitung Antrag auf Herabsetzung der Höchstarbeitszeiten auf bis 55 bzw. 50 Stunden stellen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

[2]Für die Fortbildung haben die Kaderärztinnen und -ärzte Anspruch auf höchstens zehn Arbeitstage pro Facharzttitel und Jahr.

[3]Die ununterbrochene Anwesenheit im Betrieb darf grundsätzlich 24 Stunden nicht überschreiten; Notfälle bleiben vorbehalten. Soweit dies für eine ordentliche Übergabe unerlässlich ist, können diese Zeiten um höchstens eine Stunde überschritten

werden. Es ist anschliessend eine angemessene Ruhezeit zu gewähren.

[4]Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements wird ermächtigt, die Höchstarbeitszeit zu reduzieren, wenn der Kanton entsprechende Regelungen für seine Kaderärztinnen und -ärzte erlässt.

Art. 5 Pikettdienst

[1]Als Pikettdienst gilt, wenn sich die Kaderärztin oder der Kaderarzt (in der Regel nachts oder an Wochenenden) gemäss Dienstplan ausserhalb des Spitals aufhalten kann, aber innert üblicherweise 30 bis 60 Minuten im Spital einsatzbereit sein muss. Erfolgt ein Arbeitseinsatz im Spital, werden pro Arbeitsweg pauschal 30 Minuten Arbeitszeit gutgeschrieben.

[2]Monatlich ist wenigstens ein arbeitsfreies Wochenende frei von jeder Pikettdienstverpflichtung zu halten.

[3]Pikettdienste sind auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. In grösseren Kliniken und Instituten sind im Durchschnitt eines Quartals höchstens 7 Pikettdienste pro Monat zulässig. In kleineren Organisationseinheiten kann dieser Grenzwert bei Bedarf überschritten werden.

[4]Pikettdienst mit Präsenzverpflichtung gilt als Arbeitszeit.

Art. 6 Ruhetage

[1]Ruhetage sind bei Arbeitsverhältnissen mit unregelmässiger Schichtung der Arbeitszeit der Ersatz für Samstage, Sonntage, Betriebsferien und Feiertage.

[2]Kaderärztinnen 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.

[3]Als ausserordentliche Ruhetage sind zusätzlich die in das jeweilige Quartal fallenden Betriebsferien- und Feiertage zu gewähren.

[4]Die Ruhetage sind so zu planen, dass pro Quartal in der Regel vier volle Wochenenden frei sind.

[5]Ruhetage beginnen zwischen 6.00 und 8.00 Uhr und enden 24 Stunden später.

[6]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.

[7]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.

[8]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:

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

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

Art. 7 Arbeitszeit- und Ruhetagsabrechnung

[1]Auf Ende Juni erfolgt eine Halbjahresabrechnung über Arbeitszeiten und Ruhetage, einschliesslich Ferienansprüche. Beim Austritt bzw. auf Ende Dezember wird eine Abrechnung über das ganze Jahr bzw. über die in das Jahr fallende Zeit des Arbeitsverhältnisses erstellt.

[2]Bei der Abrechnung wird die gesamte Soll-Arbeitszeit im Halbjahr bzw. im Jahr der gesamten Ist-Arbeitszeit im Halbjahr bzw. im Jahr gegenübergestellt.

[3]Die Soll-Arbeitszeit wird berechnet wie folgt:

		Kalendertage im Halbjahr bzw. im Jahr
abzüglich		bezogene Ferien in Tagen im Halbjahr bzw. Ferienanspruch in Tagen im Jahr*
abzüglich		bezogene unbezahlte Urlaube in Tagen im Halbjahr bzw. im Jahr
abzüglich		Ruhetagsanspruch in Tagen im Halbjahr ** bzw. im Jahr
	=	Soll-Arbeitstage im Halbjahr bzw. im Jahr
	x	Soll-Arbeitsstunden pro Tag
	=	Soll-Arbeitsstunden im Halbjahr bzw. im Jahr

* 1 Ferienwoche = 7 Tage

** Für die halbjährliche Abrechnung sind die nicht bereits vom Stadtrat bestimmten Betriebsferientage, vorbehältlich abweichender Anordnung der Dienstabteilung, den ersten Werktagen des 2. Halbjahres zuzurechnen.

[4]Bei der Ermittlung der Ist-Arbeitszeit sind Abwesenheiten mit Lohnanspruch (infolge von Krankheit, Unfall, Militär- oder Zivilschutzdienst, bezahltem Urlaub usw.) nicht als Arbeitszeit anzurechnen, wenn sie auf geplante Ruhetage oder, bei Fehlen einer Planung, wenn sie auf Samstage, Sonntage sowie auf Feier- oder Betriebsferientage fallen.

Art. 8 Inkonvenienzentschädigungen

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

Art. 9 Schlussbestimmungen

[1]Dieses Reglement tritt auf den 1. Februar 2005 in Kraft.

[2]Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Reglement über die Anstellungsverhältnisse von Kaderärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern vom 18. Dezember 2002 aufgehoben.

Art. 10 Übergangsbestimmungen

[1]Die Stadtspitäler werden ermächtigt, für die Dauer der kantonalen Versuchsphase Spitalärztinnen und Spitalärzte anzustellen.

[2]Die Bestimmungen der kantonalen Spitalärzteverordnung vom 11. Dezember 2002 sind sinngemäss anwendbar. Im Übrigen richten sich die Anstellungsbedingungen nach dem Kaderärztinnen- und -ärztereglement, dem Personalrecht und den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht sowie die gestützt darauf erlassenen weiteren Bestimmungen.