

Kommentar zum Zürcher Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte

(vom 23. November 1999)

- Ad 3.2 **Betrieblicher Geltungsbereich:**
Ähnliche Einrichtungen sind: Von den Arbeitgebern betriebene Institute, Labors, Ambulatorien.
- Ad 5.1 **Geltungsdauer und Kündigung:**
Mit Satz 2 soll klargestellt werden, dass der Vertrag für diejenigen Parteien, die nicht gekündigt haben, weiterbesteht.
- Ad 10 **Weiterbildung:**
„Übliche Zeit für die Weiterbildung“ im Sinne von Absatz 1 Satz 1 dieser Bestimmung bedeutet die für die Erlangung des betreffenden Facharzttitels FMH oder eines Subtitels üblicherweise benötigte Zeit gemäss den Vorschriften der jeweils geltenden Weiterbildungsordnung FMH. Die Formulierung bedeutet keine Einschränkung gegenüber Angestellten, die ihre Weiterbildung gemäss den vorgesehenen Curricula absolvieren. Er bedeutet auch keine Einschränkung gegenüber Angestellten, die bis zum Antritt ihrer im Rahmen des Curriculums benötigten nächsten Stelle eine Zwischenstelle einnehmen („Warteschlaufe“). Wohl aber sind Einschränkungen möglich bei Angestellten, welche im Verlaufe der Weiterbildungszeit einen anderen als den ursprünglich geplanten Facharzttitel als Weiterbildungsziel bestimmen.
- Ad 11.1 **Wöchentliche Arbeitszeit:**
Die im GAV vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden entspricht dem aktuellen Verhandlungsergebnis (finanzierbar und politisch tragfähig) und wird von den Parteien ausdrücklich nicht als abschliessende Regelung über die Laufzeit des GAV hinaus betrachtet.
- Arbeitgeber und VSAO haben sich im Rahmen der GAV-Verhandlungen darauf verständigt, dass bei der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit für AA von der für das übrige Personal geltenden 42-Stundenwoche auszugehen ist. Dieser Wert erhöht sich gestützt auf folgende Faktoren:
- Explizite Weiterbildung
 - Implizite Weiterbildung (training on the job)
 - Einarbeitungsaufwand/Fluktuation
- Während die Kriterien grundsätzlich als relevante Faktoren anerkannt sind, bestehen beträchtliche Differenzen, welche Werte als Zuschläge zur ordentlichen Arbeitszeit anzurechnen sind. Für die Arbeitgeber wäre eine wöchentliche Arbeitszeit von über 50 Stunden begründbar, für den VSAO liegt die maximale Wochenarbeitszeit bei höchstens 47.5 Stunden. Die erwähnten Aufwertungsfaktoren sind nur insoweit zu berücksichtigen, als diese über den entsprechenden Werten des übrigen Personals liegen.
- Ad 11.2 **Präsenzzeit:**
Die Parteien streben an, dass die angeordnete Anwesenheit im Betrieb als Arbeitszeit genutzt wird. Präsenzdienst darf nur angeordnet werden, wenn er für die Aufrechterhaltung des Betriebs unerlässlich ist. Rein finanzielle Überlegungen genügen nicht als sachliche Begründung für die Beibehaltung oder Einführung eines Präsenzdienstes.
Die Betriebe haben über von ihnen angeordnete Präsenzdienste ein halbjährliches Reporting zuhanden der Parteien einzuführen. Dieses enthält eine Begründung für die Aufrechterhaltung des Präsenzdienstes und den

Nachweis über die Einhaltung der Ruhezeiten gemäss Ziffer 11.2 Absatz 2 des Gesamtarbeitsvertrages.

- Ad 11.3 **Ruhezeit:**
Mit dem Begriff „effektive Arbeitszeit“ ist die Summe aus geplanter Arbeitszeit und aus der Zeit für Einsätze während eines Präsenzdienstes gemeint.
- Ad 11.5 **Ruhetage:**
Ein Abweichen von der Regel im Sinne einer Reduktion muss sachlich begründet sein.
- Ad 16 **Lohn:**
Es ist das erklärte Ziel der Arbeitgeber, gegenseitig die Berufsjahre und die erteilten Qualifikationen sowie weitere lohnrelevante Faktoren zu anerkennen. Die Arbeitgeber schliessen zu diesem Zweck untereinander eine entsprechende Vereinbarung ab.

Ad Schlussbestimmungen

Anpassung an veränderte Rechtsgrundlagen:

a) Z. B. bei einer Änderung des Arbeitsgesetzes oder des kantonalen Gesundheitsgesetzes verpflichten sich die Parteien zur Aufnahme von Verhandlungen.

Inkraftsetzung/Einführung des GAV:

b) Der VSAO gewährt den Betrieben eine Frist von drei Monaten ab Inkrafttreten des GAV in dem Sinne, dass während dieser Zeit auf Verfahren gemäss Ziffer 6.1.1. (Verfahren bei kollektiven Meinungsverschiedenheiten) verzichtet wird. Die Verpflichtung der Betriebe zur Einhaltung des GAV ab 1.1.2000 wird davon nicht berührt.