

Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte

(vom 10. Dezember 2004 / 19. Januar 2005)

zwischen dem

Kanton Zürich, vertreten durch den Regierungsrat,

und dem

Verband Zürcher SpitalärztInnen VSAO (VSAO).

Für weitere Spitäler gilt dieser Vertrag, wenn deren Trägerschaft den Anschluss im Sinne von Art. 356b OR erklärt hat. Die angeschlossenen Betriebe werden im Anhang B aufgeführt.

1. Einleitung

Mit dem Abschluss dieses Vertrages bringen die vertragschliessenden Parteien ihren Willen zum Ausdruck, in allen die Angestellten betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten und gleichzeitig zur guten Entwicklung der Betriebe beizutragen. Der Vertrag basiert auf dem Grundsatz von Treu und Glauben. Grundsatz

2. Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und die Festlegung zeitgemässer Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Zweck

3. Geltungsbereich

3.1 Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten klinisch tätigen Assistenzärztinnen und -ärzte der Humanmedizin (nachfolgend als Angestellte bezeichnet) in den Betrieben, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren zur Erlangung des ersten Facharztstitels oder für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis. Persönlich

811.12

Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte

Assistenzärztinnen und -ärzte in nicht-ärztlicher Funktion und Unterassistentinnen bzw. Unterassistenten fallen nicht unter diesen Vertrag.

- Sachlich 3.2 Betriebe im Sinne dieses Vertrages sind Spitäler bzw. Krankenhäuser sowie Krankenheime und ähnliche Einrichtungen, welche Assistenzärztinnen und -ärzte beschäftigen.
- Unterstellung 3.3 Die Parteien erklären ihre Zustimmung zur Unterstellung der nicht im vertragschliessenden Verband organisierten Angestellten unter die Bestimmungen dieses Vertrages.

4. Rechtsgrundlagen

- Grundsatz 4.1 Soweit in diesem Gesamtarbeitsvertrag einschliesslich Ausführungsbestimmungen nichts anderes vereinbart ist, gelten die Vorschriften des kantonalen Rechts, subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts. Für die übrigen Betriebe mit kommunaler bzw. privatrechtlicher Trägerschaft gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts als verwiesenes öffentliches Recht bzw. als verwiesenes Privatrecht.
- Arbeitsgesetz 4.2 Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten für alle Betriebe.
- Änderung übergeordneten Rechts 4.3 Änderungen des übergeordneten Rechts, welche die Bestimmungen dieses Vertrages betreffen, halten die Parteien in einem separaten Anhang gemeinsam fest.
- Zuständig sind die Direktion auf Seiten der Arbeitgeberschaft und die Geschäftsleitung auf Seiten der Arbeitnehmerschaft.
- Auf eine formale Anpassung des Vertrages kann in solchen Fällen verzichtet werden.

5. Kündigung des GAV oder eines Anschlussvertrages

- Kündigung des GAV 5.1 Der Gesamtarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer neunmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Angeschlossene Betriebe können ihren Anschlussvertrag unter Einhaltung einer neunmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich kündigen.

5.2 Die Partei, welche den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb zweier Monate nach der Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge. Erneuerungsvorschläge

5.3 Ohne Kündigung verlängert sich der Vertrag jeweils stillschweigend für ein weiteres Jahr. Verlängerung

6. Meinungsverschiedenheiten

6.1 Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags – soweit diese nicht individueller Natur sind – werden von der Paritätischen Kommission behandelt. Wird keine Einigung erzielt, können die Parteien innert 30 Tagen nach der entsprechenden Feststellung der Paritätischen Kommission an das Schiedsgericht gelangen. Das Schiedsgericht entscheidet abschliessend. Kollektive Meinungsverschiedenheiten

6.2 Zum Vollzug dieses Vertrages und der ergänzenden Vereinbarungen sowie zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission gewählt, die sich aus je 4 Vertretern bzw. Vertreterinnen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft zusammensetzt. Paritätische Kommission

Zuständigkeit, Wahlverfahren und Verfahren werden im Anhang A geregelt.

6.3 Als Schiedsgericht wird das Kantonale Einigungsamt eingesetzt. Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über das kantonale Einigungsamt. Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Auferlegung allfälliger Kosten, Schadenersatzansprüche und Konventionalstrafen bei Nichteinhaltung dieses Vertrages. Die Konventionalstrafe beträgt maximal Fr. 20 000. Sie wird der obsiegenden Partei zugesprochen. Schiedsgericht

6.4 Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen während der Dauer des GAV, Verlängerungen gemäss Ziffer 5.3 eingeschlossen, uneingeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen, und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV nicht geregelt sind. Friedenspflicht

811.12

Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte

Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Angestellten und Betriebe.

Ausnahmen von der absoluten Friedenspflicht sind kollektive Kampfmassnahmen zu Gunsten der Oberärztinnen und -ärzte, soweit für dieselben kein Gesamtarbeitsvertrag zu Stande kommt.

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV beizulegen.

Individuelle
Streitigkeiten

6.5 Für Streitigkeiten zwischen den Betrieben des öffentlichen Rechts als Arbeitgeber und einzelnen Angestellten ist das Verwaltungsgericht zuständig. Für vertragliche Streitigkeiten zwischen den Betrieben des Privatrechts und einzelnen Assistenzärztinnen und -ärzten ist das ordentliche Zivilgericht zuständig.

Solidaritäts-
beitrag

6.6 Die unterstellten Angestellten leisten als Beitrag an die Kosten, welche dem VSAO im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, einen Solidaritätsbeitrag von Fr. 60 pro Jahr.

Dieser Betrag wird den Angestellten monatlich pro rata vom Lohn abgezogen und dem VSAO überwiesen.

7. Mitwirkungsrechte der Angestellten

Mitwirkungs-
rechte

Die Mitwirkungsrechte richten sich nach den entsprechenden öffentlichrechtlichen bzw. privatrechtlichen Vorschriften und den betrieblichen Bestimmungen.

8. Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Anstellung

8.1.1 Das Anstellungsverhältnis wird in den öffentlichrechtlichen Betrieben durch eine öffentlichrechtliche und in den privatrechtlichen Betrieben durch eine privatrechtliche Anstellung schriftlich begründet. Mit der Anstellung unterstellen sich die Angestellten unter den GAV.

Abänderungen

8.1.2 Die Bestimmungen des GAV können nur zu Gunsten der Angestellten abgeändert werden.

Abgabe
des GAV

8.1.3 Ein Exemplar dieses GAV wird von den Betrieben allen Angestellten zugestellt bzw. bei der Arbeitsaufnahme abgegeben. Die übrigen Bestimmungen werden auf Verlangen abgegeben.

8.2.1 Während der gesamten Assistenzarztzeit kann das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Es können mehrere Befristungen hintereinander vereinbart werden. Dauer

8.2.2 Die ersten drei Monate der unbefristeten Anstellung gelten als Probezeit. Probezeit

Bei befristeten Anstellungen kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

8.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8.3.1 Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- e) Entlassung invaliditätshalber,
- f) Altersrücktritt, Entlassung altershalber,
- g) Tod.

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

8.3.2 Die Fristen für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b) im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate,
- c) ab dem vierten Dienstjahr drei Monate.

Kündigungs-
fristen und
-termine

Vorbehalt bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden. Sie muss spätestens am letzten Tag des Kündigungsmonats gestellt sein.

8.3.3 Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung.

Wird ein befristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist stillschweigend fortgesetzt, gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ablauf einer
befristeten
Anstellung

Form der Kündigung	8.3.4 Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die Kündigung durch den Betrieb ist auf Wunsch zu begründen und im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
Missbräuchliche Kündigung	8.3.5 Die Kündigung durch den Betrieb darf nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten	8.3.6 Bevor der Betrieb eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er der oder dem Angestellten schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Angestelltenbeurteilung belegt werden.
Kündigung zur Unzeit; Sperrfristen	8.3.7 Der Arbeitgeber darf nicht zur Unzeit kündigen. Tatbestand und Rechtsfolgen richten sich nach Art. 336c OR.
Auflösung aus wichtigen Gründen	8.3.8 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	8.3.9 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses GAV beendet werden.
Entlassung wegen Invalidität und altershalber	8.3.10 Die Entlassung wegen Invalidität oder altershalber und der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen des jeweiligen Betriebs und seiner Versicherer.
Entlassung aus Reorganisationsgründen; Sozialplan	8.3.11 Werden Entlassungen aus Reorganisationsgründen für eine grössere Anzahl von Angestellten unumgänglich, richtet sich das Vorgehen nach Art. 335d-g des Obligationenrechts. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen für die öffentlichrechtlichen Betriebe. In jedem Fall ist jedoch frühzeitig mit dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband eine Vereinbarung über flankierende Massnahmen und für Härtefälle zu treffen.

8.3.12 Weitere Abfindungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses nach den Bestimmungen des jeweiligen Betriebes und seines Versicherers bleiben vorbehalten.

Weitere
Abfindungen

9. Rechte und Pflichten der Angestellten

9.1 Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten

9.1.1 Die Betriebe achten die Würde und schützen die Persönlichkeit ihrer Angestellten. Sie schützen die Angestellten vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen. Sexuelle Belästigungen werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet.

Schutz der
persönlichen
Integrität

9.1.2 Angestellte, die sich an ihrem Arbeitsplatz beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg Beschwerde zu erheben, soweit für das Beschwerdeverfahren nicht andere Regelungen gelten.

Beschwerde-
recht

9.2 Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

9.2 Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen ergreifen die Betriebe alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Gesundheits-
schutz und
Unfall-
verhütung

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung beinhalten insbesondere die Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe geeigneter Schutzeinrichtungen, die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die geeignete Instruktion der Angestellten sowie gezielte Präventionsmassnahmen.

9.3 Mutterschaft, Krankheit und Unfall

9.3 Der Anspruch bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Mutterschaft;
Lohnfort-
zahlung

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung über den Beendigungszeitpunkt hinaus, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass kein neues Arbeitsverhältnis vorgesehen war.

Mit Einführung einer kantonalen Krankentaggeldversicherung gilt die Neuregelung an den kantonalen Betrieben auch für Assistenzärztinnen und -ärzte.

9.4 Datenschutz

Grundsatz

9.4.1 Die Bearbeitung personenbezogener Daten der Angestellten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt.

Zugang zu diesen Daten haben nur Personen, die auf Grund ihrer Funktion Einsicht haben müssen.

Nicht anonymisierte Personendaten werden nur mit dem Einverständnis der Betroffenen oder auf rechtmässiges Ersuchen einer Behörde weitergegeben.

Einblick
in persönliche
Daten

9.4.2 Den Angestellten wird auf Verlangen Einblick in sämtliche sie betreffenden Akten und elektronisch gespeicherten Daten gewährt.

Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.

10. Weiterbildung

Grundsatz

Die Angestellten haben innerhalb der Arbeitszeit Anspruch auf Gewährung der für das Erreichen des Facharztstitels üblichen Zeit für die Weiterbildung. Die Betriebe übernehmen die Kosten der betriebsinternen Weiterbildung. Liegt die Weiterbildung im überwiegenden Interesse des Betriebes, beteiligt er sich auch an den Kosten für externe Weiterbildung bzw. Supervision. Wird sie vom Betrieb angeordnet, trägt er die Kosten.

Im Fachbereich Psychiatrie gehört die betriebsnotwendige Supervision zur Arbeitszeit. Die Kosten trägt der Betrieb.

11. Arbeits- und Ruhezeiten

Grundsatz

11.1 Soweit in diesem Gesamtarbeitsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist, bestimmen die Vorschriften des Arbeitsgesetzes den Rahmen der Sollarbeitszeit, den Anspruch auf Ruhezeit, die Kompensation und die Abgeltung von Überzeit und Nacharbeit. Die zugehörigen Ausnahmebestimmungen des eidgenössischen Rechts gelten, ohne dass in diesem Vertrag im Einzelnen darauf verwiesen wird.

Für Angestellte mit Facharztstitel, welche sich in Weiterbildung zu einem weiteren Facharztstitel befinden, gelten die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages im Grundsatz gleichfalls. Die Wochenarbeitszeit ist jedoch im Quartalsdurchschnitt einzuhalten, und es können 7 Tage hintereinander Dienst geleistet und 7 Piketteinsätze innerhalb von 4 Wochen frei verteilt werden.

11.2.1 Die Wochenarbeitszeit beträgt 50 Stunden. Soll- und Maximalarbeitszeit
[Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG]

11.2.2 Den Teilzeitangestellten wird ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhe- und Arbeitstagen mit reduzierter Sollarbeitszeit gewährt. Teilzeitangestellte

11.2.3 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden darf nur ausnahmsweise in dringlichen Fällen überschritten werden. Überschreitungen generell

Angestellte mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Überzeitarbeit herangezogen werden.

Die Angestellten dürfen im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden Überzeit leisten.

[Art. 12 Abs. 1 + 2 ArG; Art. 36 Abs. 2 ArG; Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG]

11.2.4 Die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Pausen und Überzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten. Tägliche Höchstarbeitszeit

Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf um 3 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird.

[Art. 10 Abs. 3 ArG; Art. 5 V2 ArG]

11.3.1 Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinander folgende Stunden. Tägliche Ruhezeit

Sie darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt.

Sie darf für einzelne Angestellte bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt einer Kalenderwoche 12 Stunden beträgt.

Beträgt die Arbeitszeit in der Nacht 10 oder mehr Stunden, beträgt die anschließende tägliche Ruhezeit mindestens 12 aufeinander folgende Stunden.

Wird die tägliche Ruhezeit durch Piketteinsätze unterbrochen, muss die restliche Ruhezeit im Anschluss an den letzten Einsatz nachgewährt werden.

[Art. 15a ArG; Art. 9 Abs. 2 V2 ArG; Art. 5 Abs. 2 V2 ArG; Art. 10 Abs. 2 V2 ArG + Globalbewilligung vom 31. 12. 03; Art. 19 Abs. 3 V1 ArG]

Wöchentliche
Ruhezeit

11.3.2 Die Angestellten haben innert sieben Tagen Anspruch auf eine an eine tägliche Ruhezeit anschliessende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden (d. h. 35 h bei Tages- und 36 h bei Nachtarbeit).

[Art. 20 Abs. 1 ArG + Art. 12 Abs. 2 V2 ArG]

Ruhetage

11.3.3 Innerhalb von 13 Wochen haben die Angestellten Anspruch auf mindestens 3, sofern betrieblich möglich 4 volle Wochenenden. Bei lang andauernden Abwesenheiten sind anteilmässige Kürzungen zulässig.

Als weitere Ruhetage gelten folgende Feiertage:

- a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag,
- b) als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittag des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens.

Ganze oder halbe Feiertage, welche auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt.

An Ruhetagen darf Pikettdienst geleistet werden. Erfolgt jedoch ein Arbeitseinsatz im Betrieb, gilt der Ruhetag als nicht gewährt.

Angebrochene Ruhetage gelten als nicht gewährt.

Erfassung
der Arbeitszeit;
Pausen

11.4 Die Arbeitszeiten werden erfasst. Der Betrieb stellt die Mittel zur Verfügung und verpflichtet die Angestellten, täglich ihre Arbeitsbuchhaltung zu führen, welche den Vorgesetzten monatlich zur Kenntnis und zum Visum übergeben wird.

Die Dienstpläne sind einzuhalten. Überschreitungen der Dienstpläne sind, soweit sie nicht von den Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet sind, grundsätzlich im Voraus zu begründen und immer von den Vorgesetzten zu visieren.

Der Anspruch auf Kompensation von Überzeit oder nicht gewährten Ruhetagen verwirkt, wenn die Arbeitszeiterfassung nicht spätestens 4 Wochen nach Monatsende zum Visum übergeben worden ist.

Bei einem Dienstinsatz von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten und bei einem Dienstinsatz von mehr als 9 Stunden von mindestens 60 Minuten einzuhalten, welche nicht als Arbeitszeit gilt. Der Betrieb schafft die Voraussetzungen, dass die Pause störungsfrei bleibt. Kann der Betrieb keine ungestörte Pause gewährleisten, ist sie als Arbeitszeit zu erfassen.

Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

[Abs. 4: Art. 15 ArG]

12. Kompensation von Überzeit und Ruhetagen

12.1 Überzeit ist Arbeitszeit, welche die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden überschreitet. Zeitliche
Kompensation

Überzeit ist innert 26 Wochen auszugleichen.

Überzeit kann im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb eines Jahres und als zusammenhängende Kompensationszeit von gleicher Dauer bezogen werden.

[Art. 12 ArG; Globalbewilligung; Art. 25 Abs. 2 VI ArG]

12.2 Nicht gewährte Ruhetage gemäss Ziffer 11.3.3 sind innert 26 Wochen auszugleichen. Kompensation
der Ruhetage

Sonntagsarbeit von mehr als 5 Stunden Dauer ist an einem Arbeitstag in der vorangehenden oder der darauf folgenden Woche durch einen zusätzlichen Ruhetag auszugleichen.

Wird die geplante wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt, so ist jede Woche, zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit gemäss Ziffer 11.3.2, ein freier Halbtage von 8 Stunden Dauer vor oder nach der Ruhezeit zu gewähren.

Die wöchentlichen freien Halbtage können innerhalb von 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden.

[...; Art. 20 Abs. 2 ArG; Art. 21 Abs. 1 ArG; Art. 21 Abs. 2 ArG]

12.3 Der massgebliche Stundenansatz beträgt für die Vergütung von ausnahmsweise nicht kompensierbarer Überschreitung der Arbeitszeit $\frac{1}{50 \times 52}$ des Jahreslohns. Berechnung
Barabgeltung

Für die ausnahmsweise finanzielle Abgeltung von nicht gewährten Ruhetagen wird für einen Ruhetag $\frac{1}{5}$ der Wochenarbeitszeit eingesetzt.

13. Nacht-, Wochenend-, Präsenz- und Pikettdienst

Nachtarbeit

13.1 Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Die Betriebe können Beginn und Ende der Nachtarbeitszeit um eine Stunde vor- bzw. nachverlegen. Die Pausen gemäss Ziffer 11.4 sind möglichst einzuhalten.

Zusätzlich vereinbarte Ruhezeiten sind in der Arbeitszeiterfassung auszuweisen und gelten nicht als Arbeitszeit.

Bei Nachtarbeit darf die Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraums von 10 Stunden liegen. Sie darf unter gewissen Voraussetzungen ausnahmsweise auf 12 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden ausgedehnt werden.

[Art. 10 Abs. 2 ArG; . . . ; 17a ArG + Globalbewilligung]

Präsenzdienst

13.2 Ordnet der Dienstplan in begründeten Ausnahmefällen Präsenzdienst an, haben die Angestellten in der Regel innert 15 Minuten arbeitsbereit zu sein. Der Präsenzdienst ist innerhalb des Betriebs zu leisten. Präsenzdienst zählt zur Arbeitszeit.

[Art. 15 VI ArG]

Pikettdienst

13.3 Als Pikettzeit gilt der gemäss Dienstplan geleistete Pikettdienst in der Nacht und am Wochenende. Pikettdienste am Tag sind nur ausnahmsweise zulässig. Die Angestellten haben innert 30–60 Minuten im Krankenhaus einsatzbereit zu sein. Im Regelfall wird ausserhalb des Spitals geschlafen.

Während 4 Wochen können jeweils maximal 7 Pikettdienste geleistet werden. Anschliessend an den letzten Pikettdienst sind 2 pikettfreie Wochen zu gewährleisten.

Ausnahmsweise können innerhalb von 4 Wochen höchstens 14 Tage Pikettdienst geleistet werden, sofern auf Grund der Betriebsgrösse und -struktur keine genügenden Personalressourcen zur Verfügung stehen und die Anzahl Pikettdienste pro Monat im Jahresdurchschnitt 5 Einsätze nicht übersteigen.

Pikettdienste an Ruhetagen ohne Arbeitseinsatz im Spital gelten als Ruhetage, sofern die Bedingungen für den nicht anrechenbaren Pikettdienst gemäss Ziffer 13.4 hiernach eingehalten sind.

[Art. 14 VI ArG; Art. 14 Abs. 2 VI ArG; Art. 14 Abs. 3 VI ArG; Art. 19 Abs. 3 VI ArG]

13.4 Die Zeit, während der sich die Angestellten ausserhalb des Betriebs in Bereitschaft halten, zählt nicht zur Arbeitszeit. Ausnahmen richten sich nach den einschlägigen Bundesvorschriften, welche den anrechenbaren Präsenzdienst vom nicht anrechenbaren Pikettdienst abgrenzen.

Anrechnung der
Bereitschafts-
zeit

[Art. 15 VI ArG]

13.5 Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25% abzugelten, sofern sie nicht spätestens innerhalb von 12 Monaten im Einverständnis mit den einzelnen Arbeitnehmern kompensiert wird.

Lohnzuschlag

Die Entschädigung für Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettarbeit richtet sich nach dem Beschluss des Regierungsrates über die Inkonvenienzentschädigung für Pikett-, Präsenz-, Nacht- und Wochenenddienste der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte.

Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit während 25 oder mehr Nächten pro Jahr ist während der Nachtarbeit gemäss Ziffer 13.1. Abs. 1 eine Zeitguschrift von 10% zu gewähren, wenn der oder die Angestellte mehr als 4 Nächte pro Woche arbeitet.

[Art. 13 ArG; . . . ; Art. 17b ArG]

14. Schwangerschaft und Mutterschaft

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Sie dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft nicht mehr zur Abend- und Nachtarbeit herangezogen werden.

Schutz-
vorschriften

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen auf Verlangen von der Nachtarbeit oder anderen beschwerlichen Arbeiten befreit werden. Sie dürfen nicht mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden, und ihre tägliche Ruhezeit muss ab dem vierten Schwangerschaftsmonat 12 Stunden betragen.

Pikettdienst darf für schwangere Frauen und stillende Mütter für höchstens drei aufeinander folgende Tage angeordnet werden.

Während des ersten Lebensjahres des Kindes zählt die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit. Wird der Arbeitsort zum Stillen verlassen, zählt die Abwesenheit zur Hälfte als Arbeitszeit.

[Art. 35, 35a + 35b ArG]

**15. Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall
sowie Lohnfortzahlung**

Ferien, bezahlte
Abwesenheiten

Es gelten die Bestimmungen gemäss Ziffern 4 und 9.3.

16. Lohn

Lohn

Es gelten im Grundsatz die entsprechenden kantonalen Regelungen.

Bei Erstanstellung nach dem Staatsexamen erfolgt die Einstufung in Klasse 18, Anlaufstufe 1. Nach 1 Jahr Berufserfahrung erfolgt ein automatischer Aufstieg in die Erfahrungsstufe 0.

Anschliessend richtet sich der Stufenaufstieg nach kantonalem Recht.

17. Berufliche Vorsorge

Berufliche
Vorsorge

Die Betriebe versichern die Angestellten nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Tod oder Alter bei der Vorsorgestiftung VSAO. Näheres bestimmen die Anschlussverträge und die Statuten der erwähnten Vorsorgestiftung.

Schluss- und Übergangsbestimmungen**18. Änderung übergeordnetes Recht**

Übergeord-
netes Recht,
Änderung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei wesentlichen Änderungen des übergeordneten Rechts über die davon betroffenen Vertragsbestimmungen neu zu verhandeln.

19. Übergangsbestimmungen für das Jahr 2005

7-Tage-Schichten sind zulässig, wenn die an eine tägliche Ruhezeit anschließende wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden (d. h. 35 h bei Tages- und 36 h bei Nachtarbeit) vor- oder nachgeholt, die 50-Stunden-Woche eingehalten wird und im betreffenden Quartal 4 freie Wochenenden gewährt werden. Übergangsbestimmungen

Zürich, 10. Dezember 2004

Im Namen des Verbandes
Zürcher SpitalärztInnen VSAO
Der Präsident:
Reck

Zürich, 19. Januar 2005

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident: Der Staatsschreiber:
Jeker Husi

Gesamtarbeitsvertrag

für Assistenzärztinnen und -ärzte

zwischen dem

Kanton Zürich, vertreten durch den Regierungsrat

und dem

Verband Zürcher SpitalärztInnen VSAO (VSAO)

Für weitere Spitäler gilt dieser Vertrag, wenn deren Trägerschaft den Anschluss im Sinne von Art. 356b OR erklärt hat. Die angeschlossenen Betriebe werden im Anhang B aufgeführt.

1. Einleitung

Grundsatz

Mit dem Abschluss dieses Vertrages bringen die vertragschliessenden Parteien ihren Willen zum Ausdruck, in allen die Angestellten betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten und gleichzeitig zur guten Entwicklung der Betriebe beizutragen. Der Vertrag basiert auf dem Grundsatz von Treu und Glauben.

2. Zweck

Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und die Festlegung zeitgemässer Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

3. Geltungsbereich

Persönlich

3.1. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten klinisch tätigen Assistenzärztinnen und -ärzte der Humanmedizin (nachfolgend als Angestellte bezeichnet) in den Betrieben, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren zur Erlangung des ersten Facharztstitels oder für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

Assistenzärztinnen und -ärzte in nicht-ärztlicher Funktion und Unterassistentinnen bzw. Unterassistenten fallen nicht unter diesen Vertrag.

Sachlich

3.2. Betriebe im Sinne dieses Vertrages sind Spitäler resp. Krankenhäuser sowie Krankenheime und ähnliche Einrichtungen, welche Assistenzärztinnen und -ärzte beschäftigen.

Unterstellung 3.3. Die Parteien erklären ihre Zustimmung zur Unterstellung der nicht im vertragsschliessenden Verband organisierten Angestellten unter die Bestimmungen dieses Vertrages.

4. Rechtsgrundlagen

Grundsatz 4.1. Soweit in diesem Gesamtarbeitsvertrag einschliesslich Ausführungsbestimmungen nichts anderes vereinbart ist, gelten die Vorschriften des kantonalen Rechts, subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts. Für die übrigen Betriebe mit kommunaler bzw. privatrechtlicher Trägerschaft gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts als verwiesenes öffentliches Recht bzw. als verwiesenes Privatrecht.

Arbeitsgesetz 4.2. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten für alle Betriebe.

Änderung übergeordneten Rechts 4.3 Änderungen des übergeordneten Rechts, welche die Bestimmungen dieses Vertrages betreffen, halten die Parteien in einem separaten Anhang gemeinsam fest.

Zuständig sind die Direktion auf Seiten der Arbeitgeberschaft und die Geschäftsleitung auf Seiten der Arbeitnehmerschaft.

Auf eine formale Anpassung des Vertrages kann in solchen Fällen verzichtet werden.

5. Kündigung des GAV oder eines Anschlussvertrags

Kündigung des GAV 5.1. Der Gesamtarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer neunmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Angeschlossene Betriebe können ihren Anschlussvertrag unter Einhaltung einer neunmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich kündigen.

Erneuerungsvorschläge 5.2. Die Partei, welche den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb zweier Monate nach der Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

Verlängerung 5.3. Ohne Kündigung verlängert sich der Vertrag jeweils stillschweigend für ein weiteres Jahr.

6. Meinungsverschiedenheiten

- Kollektive Meinungsverschiedenheiten** 6.1. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrags - soweit diese nicht individueller Natur sind - werden von der Paritätischen Kommission behandelt. Wird keine Einigung erzielt, können die Parteien innert 30 Tagen nach Zustellung der entsprechenden schriftlichen Feststellung der Paritätischen Kommission an das Schiedsgericht gelangen. Das Schiedsgericht entscheidet abschliessend.
- Paritätische Kommission** 6.2. Zum Vollzug dieses Vertrages und der ergänzenden Vereinbarungen, sowie zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission gewählt, die sich aus je 4 Vertretern bzw. Vertreterinnen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft zusammensetzt.
- Zuständigkeit, Wahlverfahren und Verfahren werden im Anhang A geregelt.
- Schiedsgericht** 6.3. Als Schiedsgericht wird das Kantonale Einigungsamt eingesetzt. Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über das kantonale Einigungsamt (LS 821.5). Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Auferlegung allfälliger Kosten, Schadenersatzansprüche und Konventionalstrafen bei Nichteinhaltung dieses Vertrages. Die Konventionalstrafe beträgt maximal Fr. 20'000. Sie wird der obsiegenden Partei zugesprochen.
- Friedenspflicht** 6.4. Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen während der Dauer des GAV, Verlängerungen gemäss Ziff. 5.3. eingeschlossen, uneingeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen und zwar auch in Fragen, die durch diesen GAV nicht geregelt sind.
- Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Angestellten und Betriebe.
- Ausnahmen von der absoluten Friedenspflicht sind kollektive Kampfmassnahmen zu Gunsten der Oberärztinnen und -ärzte, soweit für dieselben kein Gesamtarbeitsvertrag zustande kommt.
- Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV beizulegen.
- Individuelle Streitigkeiten** 6.5. Für Streitigkeiten zwischen den Betrieben des öffentlichen Rechts als Arbeitgeber und einzelnen Angestellten ist das Verwaltungsgericht zuständig. Für vertragliche Streitigkeiten zwischen den Betrieben des Privatrechts und einzelnen Assistenzärztinnen und -ärzten ist das ordentliche Zivilgericht zuständig.
- Solidaritätsbeitrag** 6.6. Die unterstellten Angestellten leisten als Beitrag an die Kosten, welche dem VSAO im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, einen Solidaritätsbeitrag von Fr. 60 pro Jahr.
- Dieser Betrag wird den Angestellten monatlich pro rata vom Lohn abgezogen und dem VSAO überwiesen.

7. Mitwirkungsrechte der Angestellten

Mitwirkungs-
rechte

Die Mitwirkungsrechte richten sich nach den entsprechenden öffentlich-rechtlichen bzw. privatrechtlichen Vorschriften und den betrieblichen Bestimmungen.

8. Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Anstellung

8.1.1. Das Anstellungsverhältnis wird in den öffentlich-rechtlichen Betrieben durch eine öffentlichrechtliche und in den privatrechtlichen Betrieben durch eine privatrechtliche Anstellung schriftlich begründet. Mit der Anstellung unterstellen sich die Angestellten unter den GAV.

Abänderungen

8.1.2. Die Bestimmungen des GAV können nur zugunsten der Angestellten abgeändert werden.

Abgabe des
GAV

8.1.3. Ein Exemplar dieses GAV wird von den Betrieben allen Angestellten zugestellt bzw. bei der Arbeitsaufnahme abgegeben. Die übrigen Bestimmungen werden auf Verlangen abgegeben.

Dauer

8.2.1. Während der gesamten Assistenzarztzeit kann das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Es können mehrere Befristungen hintereinander vereinbart werden.

Probezeit

8.2.2. Die ersten drei Monate der unbefristeten Anstellung gelten als Probezeit.
Bei befristeten Anstellungen kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden.
Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

8.3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

- 8.3.1. Das Arbeitsverhältnis endet durch
- a) Kündigung
 - b) Ablauf einer befristeten Anstellung
 - c) Auflösung aus wichtigen Gründen
 - d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
 - e) Entlassung invaliditätshalber
 - f) Altersrücktritt, Entlassung altershalber
 - g) Tod

Kündigungs- fristen und -termine	<p>8.3.2. Die Fristen für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:</p> <p>a) im ersten Dienstjahr einen Monat b) im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate c) ab dem vierten Dienstjahr drei Monate</p> <p style="padding-left: 40px;">Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p style="padding-left: 40px;">Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden. Sie muss spätestens am letzten Tag des Kündigungsmonats zugestellt sein.</p>
Ablauf einer befristeten An- stellung	<p>8.3.3. Ein befristetes Anstellungsverhältnis endigt ohne Kündigung.</p> <p style="padding-left: 40px;">Wird ein befristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.</p>
Form der Kün- digung	<p>8.3.4. Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die Kündigung durch den Betrieb ist auf Wunsch zu begründen und im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>
Missbräuchli- che Kündigung	<p>8.3.5. Die Kündigung durch den Betrieb darf nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p>
Kündigung im Zusammen- hang mit der Leistung oder dem Verhalten	<p>8.3.6. Bevor der Betrieb eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt er der oder dem Angestellten schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein.</p> <p style="padding-left: 40px;">Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Angestelltenbeurteilung belegt werden.</p>
Kündigung zur Unzeit Sperr- fristen	<p>8.3.7. Der Arbeitgeber darf nicht zur Unzeit kündigen. Tatbestand und Rechtsfolgen richten sich nach Art. 336c OR.</p>
Auflösung aus wichtigen Gründen	<p>8.3.8. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p style="padding-left: 40px;">Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p style="padding-left: 40px;">Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<p>8.3.9. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses GAV beendet werden.</p>
Entlassung wegen Invalidi- tät und alters- halber	<p>8.3.10. Die Entlassung wegen Invalidität oder altershalber und der Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen des jeweiligen Betriebs und seiner Versicherer.</p>

Entlassung aus Reorganisationsgründen; Sozialplan

8.3.11. Werden Entlassungen aus Reorganisationsgründen für eine grössere Anzahl von Angestellten unumgänglich, richtet sich das Vorgehen nach Art. 335d-g des Obligationenrechts. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen für die öffentlich-rechtlichen Betriebe.

In jedem Fall ist jedoch frühzeitig mit dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband eine Vereinbarung über flankierende Massnahmen und für Härtefälle zu treffen.

Weitere Abfindungen

8.3.12. Weitere Abfindungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses nach den Bestimmungen des jeweiligen Betriebes und seines Versicherers bleiben vorbehalten.

9. Rechte und Pflichten der Angestellten

9.1. Allgemeine Rechte und Pflichten

Schutz der persönlichen Integrität

9.1.1. Die Betriebe achten die Würde und schützen die Persönlichkeit ihrer Angestellten. Sie schützen die Angestellten vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen. Sexuelle Belästigungen werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet.

Beschwerderecht

9.1.2. Angestellte, die sich an ihrem Arbeitsplatz beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg Beschwerde zu erheben, soweit für das Beschwerdeverfahren nicht andere Regelungen gelten.

9.2. Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

9.2. Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen ergreifen die Betriebe alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung beinhalten insbesondere die Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe geeigneter Schutzeinrichtungen, die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die geeignete Instruktion der Angestellten sowie gezielte Präventionsmassnahmen.

9.3. Mutterschaft, Krankheit und Unfall

Mutterschaft;
Lohnfortzahlung

9.3. Der Anspruch bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung über den Beendigungszeitpunkt hinaus, sofern der Arbeitgeber nicht nachweist, dass kein neues Arbeitsverhältnis vorgesehen war.

Mit Einführung einer kantonalen Krankentaggeldversicherung gilt die Neuregelung an den kantonalen Betrieben auch für Assistenzärztinnen und -ärzte.

9.4 Datenschutz

Grundsatz

9.4.1. Die Bearbeitung personenbezogener Daten der Angestellten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt.

Zugang zu diesen Daten haben nur Personen, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht haben müssen.

Nicht anonymisierte Personendaten werden nur mit dem Einverständnis der Betroffenen oder auf rechtmässiges Ersuchen einer Behörde weitergegeben.

Einblick in persönliche Daten

9.4.2. Den Angestellten wird auf Verlangen Einblick in sämtliche sie betreffenden Akten und elektronisch gespeicherten Daten gewährt.

Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.

10. Weiterbildung

Grundsatz

10. Die Angestellten haben innerhalb der Arbeitszeit Anspruch auf Gewährung der für das Erreichen des Facharztstitels üblichen Zeit für die Weiterbildung. Die Betriebe übernehmen die Kosten der betriebsinternen Weiterbildung. Liegt die Weiterbildung im überwiegenden Interesse des Betriebes, beteiligt er sich auch an den Kosten für externe Weiterbildung bzw. Supervision. Wird sie vom Betrieb angeordnet, trägt er die Kosten.

Im Fachbereich Psychiatrie gehört die betriebsnotwendige Supervision zur Arbeitszeit. Die Kosten trägt der Betrieb.

11. Arbeits- und Ruhezeiten

Grundsatz	<p>11.1. Soweit in diesem Gesamtarbeitsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist, bestimmen die Vorschriften des Arbeitsgesetzes den Rahmen der Sollarbeitszeit, den Anspruch auf Ruhezeit, die Kompensation und die Abgeltung von Überzeit und Nacharbeit. Die zugehörigen Ausnahmebestimmungen des eidgenössischen Rechts gelten ohne, dass in diesem Vertrag im Einzelnen darauf verwiesen wird.</p> <p>Für Angestellte mit Facharztstitel, welche sich in Weiterbildung zu einem weiteren Facharztstitel befinden, gelten die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages im Grundsatz gleichfalls. Die Wochenarbeitszeit ist jedoch im Quartalsdurchschnitt einzuhalten und es können 7 Tage hintereinander Dienst geleistet und 7 Piketteinsätze innerhalb von 4 Wochen frei verteilt werden.</p>
Soll- und Maximalarbeitszeit	<p>11.2.1. Die Wochenarbeitszeit beträgt 50 Stunden. [Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG]</p>
Teilzeitangestellte	<p>11.2.2. Den Teilzeitangestellten wird ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhe- und Arbeitstagen mit reduzierter Sollarbeitszeit gewährt.</p>
Überschreitungen generell	<p>11.2.3. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden darf nur ausnahmsweise in dringlichen Fällen überschritten werden.</p> <p>Angestellte mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Überzeitarbeit herangezogen werden.</p> <p>Die Angestellten dürfen im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden Überzeit leisten.</p> <p>[Art. 12 Abs. 1 + 2 ArG; Art. 36 Abs. 2 ArG; Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG]</p>
Tägliche Höchstarbeitszeit	<p>11.2.4. Die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Pausen und Überzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf um 3 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird.</p> <p>[Art. 10 Abs. 3 ArG; Art. 5 V2 ArG]</p>
Tägliche Ruhezeit	<p>11.3.1. Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinander folgende Stunden.</p> <p>Sie darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt.</p> <p>Sie darf für einzelne Angestellte bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt einer Kalenderwoche 12 Stunden beträgt.</p> <p>Beträgt die Arbeitszeit in der Nacht 10 oder mehr Stunden, beträgt die anschliessende tägliche Ruhezeit mindestens 12 aufeinander folgende Stunden.</p> <p>Wird die tägliche Ruhezeit durch Piketteinsätze unterbrochen, muss die restliche Ruhezeit im Anschluss an den letzten Einsatz nachgewährt werden.</p> <p>[Art. 15a ArG, Art. 9 Abs. 2 V2 ArG; Art. 5 Abs. 2 V2 ArG; Art. 19 Abs. 3 V1 ArG]</p>

Wöchentliche Ruhezeit 11.3.2. Die Angestellten haben innert sieben Tagen Anspruch auf eine an eine tägliche Ruhezeit anschliessende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden (d.h. 35h bei Tages- und 36h bei Nachtarbeit).[Art. 20 Abs. 1 ArG, Art. 12 Abs. 2 V2 ArG]

Ruhetage 11.3.3. Innerhalb von 13 Wochen haben die Angestellten Anspruch auf mindestens 3, sofern betrieblich möglich 4 volle Wochenenden. Bei lang andauernden Abwesenheiten sind anteilmässige Kürzungen zulässig.

Als weitere Ruhetage gelten folgende Feiertage:

- a) als zusätzliche ganze Ruhetage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. In den Bezirken ausser Zürich gilt auch der Fasnachtsmontag als Ruhetag,
- b) als zusätzliche halbe Ruhetage: Nachmittag des 24. Dezember, im Bezirk Zürich auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschiessens.

Ganze oder halbe Feiertage, welche auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt.

An Ruhetagen darf Pikettdienst geleistet werden. Erfolgt jedoch ein Arbeitseinsatz im Betrieb, gilt der Ruhetag als nicht gewährt.

Angebrochene Ruhetage gelten als nicht gewährt.

Erfassung der Arbeitszeit; Pausen 11.4 Die Arbeitszeiten werden erfasst. Der Betrieb stellt die Mittel zur Verfügung und verpflichtet die Angestellten, täglich ihre Arbeitsbuchhaltung zu führen, welche den Vorgesetzten monatlich zur Kenntnis und zum Visum übergeben wird.

Die Dienstpläne sind einzuhalten. Überschreitungen der Dienstpläne sind, soweit sie nicht von den Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet sind, grundsätzlich im Voraus zu begründen und immer von den Vorgesetzten zu visieren.

Der Anspruch auf Kompensation von Überzeit oder nicht gewährten Ruhetagen verwirkt, wenn die Arbeitszeiterfassung nicht spätestens 4 Wochen nach Monatsende zum Visum übergeben worden ist.

Bei einem Diensteinsatz von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten und bei einem Diensteinsatz von mehr als 9 Stunden von mindestens 60 Minuten einzuhalten, welche nicht als Arbeitszeit gilt. Der Betrieb schafft die Voraussetzungen, dass die Pause störungsfrei bleibt. Kann der Betrieb keine ungestörte Pause gewährleisten, ist sie als Arbeitszeit zu erfassen.

Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

[Abs. 3: Art. 15 ArG]

12. Kompensation von Überzeit und Ruhetagen

Zeitliche Kom-
pensation 12.1. Überzeit ist Arbeitszeit, welche die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden überschreitet.

Überzeit ist innert 26 Wochen auszugleichen.

Überzeit kann im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb eines Jahres und als zusammenhängende Kompensationszeit von gleicher Dauer bezogen werden.

[Art. 12 ArG; Globalbewilligung vom 31.12.03; Art. 25 Abs. 2 V1 ArG]

Kompensation
der Ruhetage 12.2. Nicht gewährte Ruhetage gemäss Ziffer 11.4 sind innert 26 Wochen auszugleichen.

Sonntagsarbeit von mehr als 5 Stunden Dauer ist an einem Arbeitstag in der vorangehenden oder der darauf folgenden Woche durch einen zusätzlichen Ruhetag auszugleichen.

Wird die geplante wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt, so ist jede Woche, zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit gemäss Ziffer 11.3.2., ein freier Halbtage von 8 Stunden Dauer vor oder nach der Ruhezeit zu gewähren.

Die wöchentlichen freien Halbtage können innerhalb von 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden.

[--; Art. 20 Abs. 2 ArG; Art. 21 Abs. 1 ArG; Art. 21 Abs. 2 ArG]

Berechnung
Barabgeltung 12.3. Der massgebliche Stundenansatz beträgt für die Vergütung von ausnahmsweise nicht kompensierbarer Überschreitung der Arbeitszeit $\frac{1}{50 \times 52}$ des Jahreslohns. Für die ausnahmsweise finanzielle Abgeltung von nicht gewährten Ruhetagen wird für einen Ruhetag $\frac{1}{5}$ der Wochenarbeitszeit eingesetzt.

13. Nacht-, Wochenend-, Präsenz- und Pikettdienst

Nachtarbeit 13.1. Als Nachtarbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Die Betriebe können Beginn und Ende der Nachtarbeitszeit um eine Stunde vor- bzw. nachverlegen. Die Pausen gemäss Ziffer 11.5 sind möglichst einzuhalten.

Zusätzlich vereinbarte Ruhezeiten sind in der Arbeitszeiterfassung auszuweisen und gelten nicht als Arbeitszeit.

Bei Nachtarbeit darf die Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraums von 10 Stunden liegen. Sie darf unter gewissen Voraussetzungen ausnahmsweise auf 12 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden ausgedehnt werden.

[Art. 10 Abs. 2 ArG; -- ; 17a + Globalbewilligung]

- Präsenzdienst 13.2. Ordnet der Dienstplan in begründeten Ausnahmefällen Präsenzdienst an, haben die Angestellten in der Regel innert 15 Minuten arbeitsbereit zu sein. Der Präsenzdienst ist innerhalb des Betriebs zu leisten. Präsenzdienst zählt zur Arbeitszeit.
[Art. 15 V1 ArG]
- Pikettdienst 13.3. Als Pikettzeit gilt der gemäss Dienstplan geleistete Pikettdienst in der Nacht und am Wochenende. Pikettdienste am Tag sind nur ausnahmsweise zulässig. Die Angestellten haben innert 30 - 60 Minuten im Krankenhaus einsatzbereit zu sein. Im Regelfall wird ausserhalb des Spitals geschlafen.
Während 4 Wochen können jeweils maximal 7 Pikettdienste geleistet werden. Anschliessend an den letzten Pikettdienst sind 2 pikettfreie Wochen zu gewährleisten.
Ausnahmsweise können innerhalb von 4 Wochen höchstens 14 Tage Pikettdienst geleistet werden, sofern aufgrund der Betriebsgrösse und -struktur keine genügenden Personalressourcen zur Verfügung stehen und die Anzahl Pikettdienste pro Monat im Jahresdurchschnitt 5 Einsätze nicht übersteigen.
Pikettdienste an Ruhetagen ohne Arbeitseinsatz im Spital gelten als Ruhetage, sofern die Bedingungen für den nicht anrechenbaren Pikettdienst gemäss Ziff. 13.4 hiernach eingehalten sind.
[Art. 14 V1 ArG; Art. 14 Abs. 2 V1 ArG; Art. 14 Abs. 3 V1 ArG; Art. 19 Abs. 3 V1 ArG]
- Anrechnung der Bereitschaftszeit 13.4 Die Zeit, während der sich die Angestellten ausserhalb des Betriebs in Bereitschaft halten, zählt nicht zur Arbeitszeit. Ausnahmen richten sich nach den einschlägigen Bundesvorschriften, welche den anrechenbarem Präsenzdienst vom nicht anrechenbaren Pikettdienst abgrenzen.
[Art. 15 V1 ArG]
- Lohnzuschlag 13.5. Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25 % abzugelten, sofern sie nicht spätestens innerhalb von 12 Monaten im Einverständnis mit den einzelnen Arbeitnehmern kompensiert wird.
Die Entschädigung für Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettarbeit richtet sich nach dem Beschluss des Regierungsrates über die Inkonvenienzentschädigung für Pikett-, Präsenz-, Nacht- und Wochenenddienste der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte.
Für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit während 25 oder mehr Nächten pro Jahr ist während der Nachtarbeit gemäss Ziffer 13.1. Abs. 1 eine Zeitgut-schrift von 10 % zu gewähren, wenn der oder die Angestellte mehr als 4 Nächte pro Woche arbeitet.
[Art. 13 ArG; --; Art. 17b ArG]

14. Schwangerschaft und Mutterschaft

Schutzvorschriften

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Sie dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft nicht mehr zur Abend- und Nachtarbeit herangezogen werden.

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen auf Verlangen von der Nachtarbeit oder anderen beschwerlichen Arbeiten befreit werden. Sie dürfen nicht mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden und ihre tägliche Ruhezeit muss ab dem vierten Schwangerschaftsmonat 12 Stunden betragen.

Pikettdienst darf für schwangere Frauen und stillende Mütter für höchstens drei aufeinander folgende Tage angeordnet werden.

Während des ersten Lebensjahres des Kindes zählt die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit. Wird der Arbeitsort zum Stillen verlassen, zählt die Abwesenheit zur Hälfte als Arbeitszeit.

[Art. 35, 35a + 35b ArG]

Ferien, bezahlte Abwesenheiten

15. Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit und Unfall sowie Lohnfortzahlung

Es gelten die Bestimmungen gemäss Ziffern 4 und 9.3.

16. Lohn

Lohn

Es gelten im Grundsatz die entsprechenden kantonalen Regelungen.

Bei Erstanstellung nach dem Staatsexamen erfolgt die Einstufung in Klasse 18, Anlaufstufe 1. Nach 1 Jahr Berufserfahrung erfolgt ein automatischer Aufstieg in die Erfahrungsstufe 0.

Anschliessend richtet sich der Stufenaufstieg nach kantonalem Recht.

17. Berufliche Vorsorge

Berufliche Vorsorge

Die Betriebe versichern die Angestellten nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Tod oder Alter bei der Vorsorgestiftung VSAO. Näheres bestimmen die Anschlussverträge und die Statuten der erwähnten Vorsorgestiftung.

Schluss- und Übergangsbestimmungen

18. Änderung übergeordnetes Recht

Übergeordnetes Recht, Änderung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei wesentlichen Änderungen des übergeordneten Rechts über die davon betroffenen Vertragsbestimmungen neu zu verhandeln.

19. Übergangsbestimmungen für das Jahr 2005

Übergangsbe-
stimmungen

7-Tage-Schichten sind zulässig, wenn die an eine tägliche Ruhezeit anschließende wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden (d.h. 35h bei Tages- und 36h bei Nachtarbeit) vor- oder nachgeholt, die 50-Stundenwoche eingehalten wird und im betreffenden Quartal 4 freie Wochenenden gewährt werden.