

Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (PR-USZ)

(Änderung vom 9. März 2022, vollumfängliche Inkraftsetzung per 1. Oktober 2023)

Der Spitalrat des Universitätsspitals Zürich

beschliesst:

A. Allgemeines

§ 1. Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Diesem Reglement untersteht das Personal, das in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Universitätsspital Zürich steht.

² Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen trifft, gelten die Bestimmungen des Personalrechts für das Staatspersonal.

³ Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss § 6 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG).

⁴ Am Universitätsspital tätige Personen, die in keinem Anstellungsverhältnis zum Universitätsspital stehen, sind auf die Dienstvorschriften und die betrieblichen Weisungen zu verpflichten. Dazu schliesst die Spitaldirektion mit diesen Personen persönlich oder mit deren Arbeitgebern entsprechende Vereinbarungen ab.

§ 1 a. Personalpolitik

Der Spitalrat bestimmt die Personalpolitik im Rahmen der Eigentümerstrategie sowie der gesetzlichen Vorgaben.

§ 2. Zuständigkeiten

a. Spitalrat

¹ Der Spitalrat ist zuständig für:

- a. den Erlass einer Kompetenzordnung betreffend Anstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung sowie Genehmigung des Rücktritts von Angestellten,
- b. die Genehmigung von Richtlinien der Spitaldirektion betreffend die Anstellung von Personal mittels öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Vertrags,
- c. die Anstellung von Personal des Spitalrates,
- d. die Ernennung der Mitglieder der Spitaldirektion
- e. die Schaffung von neuen Stellen, für die das Personalrecht des Kantons Zürich keine Richtposition vorsieht, sowie von neuen Stellen ab Lohnklasse 27,
- f. die Anerkennung von Personalverbänden als Verhandlungspartner von Gesamtarbeitsverträgen für Personal des Universitätsspitals
- g. den Abschluss und die Änderung von sowie den Beitritt zu Gesamtarbeitsverträgen,
- h. weitere Aufgaben gemäss diesem Reglement.

² Er ist zuständig zur Festlegung:

- a. des Umfangs von zusätzlichen Mitteln für die Lohnentwicklung gemäss § 9,
- b. der Entschädigung von Nacht- und Wochenendarbeit sowie von Pikett- und Präsenzdienst gemäss § 12,
- c. des Prämienanteils des Personals an einer allfälligen Krankentaggeldversicherung gemäss § 14,
- d. der Beiträge an die Verpflegung und die Abonnemente des öffentlichen Verkehrs für Mitarbeitende, die an mehreren Standorten tätig sind,
- e. der Bedingungen und der Höchstdauer von allfälligen Bewährungsfristen sowie der Obergrenze von Abfindungen für Personal mit Patientenkontakt;
- f. von Sozialplänen gemäss § 27 PG.

§ 3 b. Spitaldirektion

¹ Die Spitaldirektion ist Anstellungsbehörde des Universitätsspitals und für alle Personalangelegenheiten zuständig, die nicht in der Kompetenz des Spitalrates liegen oder durch die Kompetenzordnung gemäss § 2 Abs. 1 lit. a einem anderen Organ zugewiesen wurden.

² Die Besetzung von Schlüsselfunktionen erfolgt nach Rücksprache mit dem Spitalrat.

³ Wo gemäss Personalrecht für das Staatspersonal das Einvernehmen des Personalamtes vorgesehen ist, entscheidet die Spitaldirektion in alleiniger Kompetenz.

§ 4.¹ Der Spitalrat kann:

- a. Aufgaben gemäss Personalreglement an Spitalratsmitglieder oder Ausschüsse des Spitalrates delegieren,
- b. einzelne Geschäfte aus seinem Zuständigkeitsbereich an ihm nachgeordnete Stellen oder einzelne Personen delegieren.

² Die Spitaldirektion kann Teilaufgaben gemäss Personalreglement an einzelne Spitaldirektionsmitglieder sowie an ihr nachgeordnete Stellen oder einzelne Personen delegieren.

³ Vorbehalten bleiben die dem Spitalrat und der Spitaldirektion vom Gesetz übertragenen Aufgaben.

B. Arbeitsverhältnis

§ 5. Begründung

¹ Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse mit dem Personal des Universitätsspitals werden in der Regel durch Verfügung begründet.

² Sie können nach Massgabe der für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen auch durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden. Der Vertrag kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Personalrecht für das Staatspersonal des Kantons Zürich abweichen.

³ Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlich, wenn es gemäss § 13 Abs. 1 USZG durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet wird.

§ 6. Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig:

- a. im Rahmen von § 13 Abs. 2 PG,
- b. für Stellen, die der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Forschung dienen, insbesondere Assistenzarzt- und Oberarztstellen,
- c. bei Anstellungen, bei denen der Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- d. bei Anstellungen zur Nachwuchsförderung oder zur Bearbeitung von befristeten Projekten oder anderen besonderen Aufgaben, die eine Anstellung auf Zeit erfordern.

³ Befristungen gemäss Abs. 2 lit. b–d sind höchstens auf sieben Jahre zulässig. Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt höchstens zehn Jahre ist möglich. Bei Assistenzärztinnen und -ärzten gelten diese Einschränkungen

nicht.

⁴ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit drei Monate. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden.

⁵ Befristete Arbeitsverhältnisse können von jeder Partei gemäss den für unbefristete Anstellungsverhältnisse geltenden Bestimmungen gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auf eine Kündigungsmöglichkeit verzichtet werden.

⁶ Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis weitergeführt, gilt es als unbefristet.

⁷ Ist eine Mitarbeiterin am Ende eines befristeten Anstellungsverhältnisses schwanger oder im Mutterschaftsurlaub, verlängert sich das Anstellungsverhältnis bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs.

§ 7. Sachlich zureichende Kündigungsgründe

a allgemein

¹ Sachlich zureichende Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 18 Abs. 2 PG sind insbesondere:

- a. die Auflösung der Vereinbarung über eine Drittmittelfinanzierung und der Abbruch des finanzierten Projekts,
- b. das Auslaufen der Drittmittel, mit welchen die Stelle finanziert wird,
- c. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Universität Zürich und einer Person, die auch am Universitätsspital angestellt ist.

² Die ordentlichen Kündigungsfristen sind einzuhalten.

§ 7 a. b. ärztliches Kader

¹ Für das ärztliche Kader sind erhebliche Mängel insbesondere in den folgenden Bereichen sachlich zureichende Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses:

- a. in der Führungsarbeit,
- b. in der Zusammenarbeit im Team oder mit anderen Angestellten des Universitätsspitals,
- c. in der Qualität, Dokumentation oder Abrechnung der Behandlung von Patientinnen und Patienten.

² Bei erheblichen Mängeln wird in der Regel keine Bewährungsfrist gewährt.

§ 8. Anstellung nach der ordentlichen Pensionierung

¹ In besonderen Fällen, insbesondere bei Personalgruppen mit Fachkräftemangel, ist eine befristete Verlängerung des Anstellungsverhältnisses oder eine befristete Wiederanstellung nach Vollendung des 65. Altersjahres sowie eine Verlängerung dieser Befristung bis zum 70. Altersjahr über ein Jahr hinaus möglich.

² Die Kündigungsfrist beträgt zwei Monate, wenn nichts anderes vereinbart wird.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich.

C. Rechte und Pflichten des Personals

§ 9. Lohn

a. Festsetzung

¹ Die Einreihung der Stellen des Universitätsspitals richtet sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des kantonalen Personalrechts. Die Lohnfestsetzung im Einzelfall erfolgt durch die Anstellungsbehörde.

² Die Vergütung des ärztlichen Kadern richtet sich nach den Vorgaben von § 14 USZG.

³ Personal, das gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis zum Universitätsspital und zur Universität Zürich steht, hat in der Regel einen Lohnanspruch nur gegenüber der Universität.

b. Entwicklung

¹ Der Spitalrat entscheidet auf Antrag der Spitaldirektion über die jährliche Lohnentwicklung und den Teuerungsausgleich.

² Er kann für einzelne Personalgruppen unterschiedliche Lohnentwicklungen vorsehen.

³ Die Lohnentwicklung orientiert sich am Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen und berücksichtigt die finanzielle Situation des Universitätsspitals.

§ 10. c. variabler Vergütungsbestandteil

¹ Die Vergütung der Mitglieder der Spitaldirektion und des mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellten Personals kann einen variablen Bestandteil enthalten.

² Der variable Bestandteil beträgt höchstens 30 % der Gesamtvergütung.

³ Der für Personalfragen zuständige Ausschuss des Spitalrates legt gemeinsam mit den einzelnen Mitgliedern der Spitaldirektion jedes Jahr messbare Jahresziele fest. In gleicher Weise verfahren die zuständigen Mitglieder der Spitaldirektion gegenüber den direkt unterstellten Kadern wie auch die Vorgesetzten gegenüber andern Angestellten mit variablem Vergütungsbestandteil.

⁴ Der variable Vergütungsbestandteil wird jährlich in Abhängigkeit der Erreichung der Jahresziele festgelegt.

§ 11. d. ärztliches Kader

¹ Die Vergütung des ärztlichen Kadern besteht aus den festen Bestandteilen Grundlohn und Markt Komponente. Sie wird nicht nach dem Lohnsystem des Kantons Zürich festgelegt.

² Die Vergütung des ärztlichen Kadern ab Stufe Oberärztin oder Oberarzt mit erweiterter Verantwortung enthält zusätzlich einen variablen Bestandteil. Dieser beträgt höchstens 30 % der Gesamtvergütung.

³ Die Gesamtvergütung eines Mitglieds des ärztlichen Kadern beträgt höchstens 1 Mio. Franken pro Jahr. Sie umfasst insbesondere allfällige Entschädigungen der Universität Zürich und Einnahmen, die mit Gutachten, Zeugnissen und Berichten für Patientinnen und Patienten oder Dritte erzielt werden.

⁴ Der Grundlohn wird in der Regel bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert. Die übrigen Vergütungsbestandteile können bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichert werden. Die Versicherung der Vergütung der Oberärztinnen und Oberärzte richtet sich nach § 15 Abs. 2 USZG.

⁵ Der Spitalrat erlässt ein Vergütungsreglement.

§ 12. Nacht- und Wochenendarbeit, Pikett- und Präsenzdienst

¹ Der Spitalrat regelt die Entschädigung für Nacht- und Wochenendarbeit gemäss § 132 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO) sowie für Pikett- und Präsenzdienst gemäss § 133 VVO.

² Die Entschädigung entspricht mindestens dem kantonalen Ansatz.

§ 13 aufgehoben

§ 14. Versicherungen

¹ Das Universitätsspital kann für das Personal eine die gesetzlichen Lohnfortzahlungspflichten ersetzende Krankentaggeldversicherung abschliessen.

² Die Leistungen müssen für das Personal mindestens gleichwertig zur Regelung gemäss kantonalem Personalrecht und für das Universitätsspital wirtschaftlich sein.

³ Die Prämien können dem Personal höchstens hälftig auferlegt werden.

§ 15. Verhalten am Arbeitsplatz

¹ Die Angestellten tragen zu einer partnerschaftlichen, auf ethischen Grundsätzen beruhenden und leistungsorientierten Arbeitskultur bei. Sie sind zur interdisziplinären Zusammenarbeit und zur fächer- und berufsgruppenübergreifenden Teamarbeit verpflichtet. Sie richten sich an den Zielen und Interessen des Universitätsspitals aus.

² Alle Formen sexueller oder anderer Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierung wegen Geschlecht, Religion, Ethnie, Nationalität, sexueller Orientierung, Behinderungen, Alter, Beruf und Stellung oder anderer rechtlich geschützter persönlicher Eigenschaften sind untersagt.

³ Die Spitaldirektion erlässt Führungsgrundsätze, die vom Spitalrat zu genehmigen sind.

D. Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

§ 16. Begriffe

¹ Als Nebenbeschäftigung gilt jede Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit neben der Anstellung am Universitätsspital insbesondere Beratungstätigkeiten, Lehrverpflichtungen oder die Wahrnehmung von Organfunktionen bei Dritten.

² Als öffentliches Amt gilt die Mitgliedschaft in einem Parlament oder einer Exekutive, die Tätigkeit an einem Gericht oder in einer Kommission der Eidgenossenschaft, eines Kantons, einer Gemeinde, einer Kirchgemeinde oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts.

§ 17. Nebenbeschäftigungen a. Zulässigkeit

¹ Nebenbeschäftigungen sind nur zulässig, wenn

- a. die Aufgabenerfüllung der oder des Angestellten nicht beeinträchtigt wird,
- b. die Tätigkeit mit der Stellung der oder des Angestellten am Universitätsspital vereinbar ist,
- c. die Interessen des Universitätsspitals, insbesondere seine Interessen als Arbeitgeber, nicht beeinträchtigt werden,
- d. das Universitätsspital nicht konkurrenziert wird,
- e. nicht der Eindruck erweckt wird, es handle sich um eine Leistung des Universitätsspitals,
- f. die Interessen anderer Angestellter des Universitätsspitals nicht beeinträchtigt werden.

² Die Spitaldirektion kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

§ 18. b. Bewilligung

Für Nebenbeschäftigungen ist eine Bewilligung der Spitaldirektion erforderlich, wenn Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal des Universitätsspitals beansprucht oder eine Organfunktion bei Dritten übernommen wird.

§ 19. c. Information und Entscheid

Vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung informiert die oder der Angestellte die Spitaldirektion. Diese entscheidet in Absprache mit der vorgesetzten Stelle der oder des Angestellten, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.

§ 20. d. Professoren der Universität

¹ Professorinnen und Professoren, die auch von der Universität Zürich angestellt sind, informieren die Spitaldirektion über ihre Nebenbeschäftigungen.

² Beanspruchen sie Infrastruktur oder Personal des Universitätsspitals, holen sie eine Bewilligung der Spitaldirektion ein. Im Übrigen sind sie vom Bewilligungserfordernis entbunden, soweit die Nebenbeschäftigungen von der Universität bewilligt worden sind.

³ Die Spitaldirektion kann die Bewilligungen gemäss §§ 57 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. November 2014 einfordern. Sie kann bei den Betroffenen und der Universität weitere Auskünfte einholen.

⁴ Sie kann die Abgeltung der Infrastruktur- und Personalkosten verlangen. In Absprache mit der Universität kann sie einen Teil der erzielten Nebeneinkünfte als Abgabe einfordern und Bewilligungen nach Abs. 2 unter Auflagen erteilen.

§ 21. Öffentliche Ämter

Die Ausübung öffentlicher Ämter richtet sich nach dem Personalgesetz.

§ 22. Ausführungsbestimmungen

¹ Die Spitaldirektion erlässt Ausführungsbestimmungen über die Nebenbeschäftigungen und die Tätigkeit im Rahmen öffentlicher Ämter. Sie regelt dabei insbesondere das Verfahren, die Auflagen, die Abgeltungen und die Abgaben.

² Sie achtet auf eine weitgehende Harmonisierung mit den Vorschriften der Universität Zürich. Sie kann mit den zuständigen Organen der Universität ein gemeinsames Reglement erlassen.

§ 24. Erfindungen

¹ Erfindungen, die Angestellte des Universitätsspitals bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen oder an denen sie mitwirken, stehen im Eigentum des Universitätsspitals, soweit keine anderslautenden Vereinbarungen getroffen wurden.

² Die Spitaldirektion kann den Angestellten die Auswertung oder das Verwendungsrecht überlassen. Angestellte, denen die Auswertung einer Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung nicht überlassen wird, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das Obligationenrecht gilt sinngemäss.

³ Für Erfindungen im Bereich der universitären Forschung und Lehre gelten die Bestimmungen der Verordnung über die Forschung und Lehre der Universität im Gesundheitsbereich vom 16. April 2003.

§ 25. Urheberrechtlich geschützte Werke

¹ Die Verwertungsrechte an einem urheberrechtlich geschützten Werk, das in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffen wurde, stehen dem Universitätsspital zu, soweit keine anderslautenden Vereinbarungen getroffen wurden.

² Die Spitaldirektion kann den Angestellten die Verwertung überlassen. Angestellte, denen die Verwertung eines urheberrechtlich geschützten Werkes von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung nicht überlassen wird, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das Obligationenrecht gilt sinngemäss.

§ 25. a. Weitere Arbeitsergebnisse

¹ Vorbehältlich §§ 24 und 25 stehen sämtliche in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffenen Ergebnisse, insbesondere Protokolle, Skizzen, Laborbücher und Produkte, im Eigentum des Universitätsspitals.

² Vorbehalten sind anderslautende vertragliche Vereinbarungen.

E. Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 26. Bestehende Arbeitsverhältnisse

Die Spitaldirektion passt Bewilligungen, Auflagen und andere, im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehende Dauerrechtsverhältnisse an die Vorgaben dieses Reglements an.

§ 27. Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt am 1. Oktober 2023 in Kraft.