

Sitzung vom 28. August 2019

**754. Anfrage (Befristete Arbeitsverträge und Mehr- und Überzeiten beim Arztpersonal am Universitätsspital Zürich)**

Kantonsrat Cyrill von Planta und Kantonsrätin Corina Gredig, Zürich, sowie Kantonsrätin Stefanie Huber, Uster, haben am 27. Mai 2019 folgende Anfrage eingereicht:

Die Arbeitsbedingungen der Ärzte in den Spitälern allgemein und insbesondere auch am Universitätsspital Zürich (USZ) haben sich in den letzten Jahrzehnten erfreulicherweise verbessert. Dennoch gibt es nach Aussagen von Assistenz- und Oberärzten immer noch einzelne Missstände. Diese betreffen die anscheinend weit verbreitete Praxis von befristeten Arbeitsverträgen bei jungen Oberärztinnen und -ärzten und die Handhabung von Mehr- und Überzeit.

Gute Arbeitsbedingungen, namentlich die Arbeitsplatzsicherheit und geregelte Arbeitszeiten des Arztpersonals, sind für die Qualität der medizinischen Leistungen und damit für die Gesundheit der Bevölkerung essentiell.

Deshalb bitten wir die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Oberärztinnen und Oberärzte sind am USZ befristet angestellt, wie viele unbefristet?
2. Wie sind diese befristeten Arbeitsverhältnisse begründet?
3. Wie viele der befristeten Anstellungen von Oberärztinnen und Oberärzten werden nach Ablauf durchschnittlich durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag ersetzt und wie viele werden nicht verlängert?
4. Auf wessen Wunsch hin werden befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert?
5. Zeigen sich Unterschiede bei den Geschlechtern bezüglich Fragen 3 und 4? Kommen unbefristete Arbeitsverträge bei Ärztinnen im gebärfähigen Alter besonders oft vor?
6. Wie oft werden befristete Arbeitsverträge von Oberärztinnen und Oberärzten wiederum befristet verlängert (Kettenverträge)?
7. Zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Instituten des USZ und wenn ja, weshalb?
8. Gibt es befristete Verträge, die nach Ansicht der Regierung als missbräuchlich anzusehen sind? Wenn ja, was gedenkt der Regierungsrat dagegen zu unternehmen?

9. Theoretisch wird, wie allgemein üblich, auch bei Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten zwischen Mehr- und explizit angeordneter Überzeit unterschieden. Wie wird diese Unterscheidung in der Praxis gehandhabt? Wie ist sichergestellt, dass Mehr- und Überzeit sauber unterschieden werden?
10. Gilt bei chronischer Unterbesetzung und Überbelastung des Arztpersonals, welche der Leitung bekannt ist, jegliche über die 50-Arbeitsstunden-Woche hinaus geleistete Arbeit als Überzeit?
11. Wie viel Mehr- und Überzeit haben Assistenzärzte und Oberärzte am USZ im Durchschnitt im 2018 geleistet? Wie wurde diese kompensiert? Wie viel davon ist verfallen und warum?
12. Wie oft kommt es vor, dass Arbeitszeiten nicht korrekt erfasst werden? Aus welchen Gründen geschieht dies? Was wird unternommen, um die korrekte Erfassung sicherzustellen?
13. Wie oft kommt es vor, dass vorgeschriebene Ruhezeiten nicht eingehalten werden können? Was wird unternommen, um die korrekte Einhaltung von Ruhezeiten sicherzustellen?
14. Inwiefern ist sich das USZ seiner Vorbildfunktion insbesondere als Arbeitgeber bewusst und wie versucht es, dieser gerecht zu werden?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Cyrill von Planta und Corina Gredig, Zürich, sowie Stefanie Huber, Uster, wird wie folgt beantwortet:

Zur Beantwortung der Anfrage holte die Gesundheitsdirektion beim Universitätsspital Zürich (USZ) eine Stellungnahme ein. Die nachfolgenden Antworten fassen in weiten Teilen auf der Stellungnahme des USZ.

Zu Frage 1:

Am 31. Dezember 2018 waren 499 Oberärztinnen und Oberärzte (OA) am USZ angestellt. Davon hatten 36 Oberärztinnen und 23 Oberärzte – insgesamt also 59 Personen – eine unbefristete Anstellung. Die übrigen 440 Oberärztinnen und Oberärzte waren befristet angestellt.

Zu Fragen 2 und 6:

Die Befristung der OA-Anstellungen dient dazu, wissenschaftlich weniger interessierte Kandidatinnen und Kandidaten auf die Praxis oder auch für Kaderpositionen als Leitende Ärztin bzw. Leitender Arzt oder Chefärztin bzw. Chefarzt in Regional- und Kantonsspitalern vorzubereiten. Die Befristung dieser Stellen ist Folge ihres Zwecks: die Aus-, Weiter- und Fortbildung von Kaderärztinnen und Kaderärzten. Solche Befristungen sind höchstens auf sieben Jahre zulässig, mit einmaliger Ver-

längerungsmöglichkeit auf insgesamt höchstens zehn Jahre (vgl. § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 Personalreglement des Universitätsspitals Zürich, PR-USZ, LS 813.152). Dies ist eine angemessene Zeit, um sich in einer bestimmten Fachrichtung zu profilieren und die weitere Laufbahn zu planen. Nach Ablauf von zehn Jahren ist keine weitere befristete Anstellung mehr möglich. Hingegen werden Oberärztinnen und Oberärzte ausnahmsweise – wenn sie für die Sicherstellung des klinischen Betriebs am USZ notwendig sind, was z. B. in der Intensivmedizin der Fall ist – auch unbefristet angestellt.

Die für eine Universitätsklinik qualifizierten Kaderärztinnen und Kaderärzte entwickeln sich USZ-intern zu Oberärztinnen und Oberärzten mit erweiterter Verantwortung (meV) oder zu Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten (LA) weiter. Mit der Beförderung zur Oberärztin oder zum Oberarzt meV oder LA erfolgt ebenfalls eine unbefristete Anstellung am USZ.

Dieses System hat sich für die Aus- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten bewährt. Das USZ ist ein grosser Aus- und Weiterbildungsbetrieb für Ärztinnen und Ärzte. Würden Oberärztinnen und Oberärzte vermehrt unbefristet angestellt, wären die Karriereöglichkeiten der nachfolgenden Assistenzärztinnen und Assistenzärzte zu sehr eingeschränkt, da dann zu wenig OA-Stellen für den Nachwuchs zur Verfügung stünden.

Zu Frage 3:

2018, das als ein durchschnittliches Jahr bezeichnet werden kann, wurden 23 Oberärztinnen und Oberärzte zu OA meV oder zu Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten befördert und erhielten damit eine unbefristete Anstellung am USZ. Im gleichen Zeitraum haben 68 Oberärztinnen und Oberärzte das USZ verlassen. Gründe waren: 54 Kündigungen durch die Arbeitnehmenden und 14 Austritte wegen Ablaufs der befristeten Anstellung. In 52 Fällen wurden die befristeten Anstellungen von Oberärztinnen und Oberärzten verlängert.

Zu Frage 4:

Eine Nichtverlängerung bedeutet in der Regel, dass die Oberärztin oder der Oberarzt zur Fortführung der Weiterbildung bzw. Fortsetzung der Laufbahn in ein anderes Spital wechselt. In den meisten Fällen verlassen die Oberärztinnen und Oberärzte das USZ nach Ablauf der befristeten Anstellung auf eigenen Wunsch.

Zu Frage 5:

Oberärztinnen und Oberärzte werden am USZ grundsätzlich gleichbehandelt, unbesehen ihres Geschlechts. Von den derzeit 59 unbefristeten Anstellungen bei den Oberärztinnen und Oberärzten verteilen sich 36 auf Frauen und 23 auf Männer. Das USZ hat beschlossen, auch die

Anzahl Leitender Ärztinnen bis 2022 deutlich zu erhöhen. Es hat dafür neu die Position einer Beauftragten für Gleichstellung geschaffen, die für die aktive Förderung von Frauen jeden Alters in Führungspositionen in den Kliniken und Instituten des USZ sorgen soll.

Zu Frage 7:

Die Kliniken und Institute können frei entscheiden, wie sie die Oberärztinnen und Oberärzte innerhalb des vorgegebenen Rahmens von höchstens zehn Jahren anstellen. In der Regel beträgt die erste Anstellungsperiode zwischen drei und fünf Jahren.

Zu Frage 8:

Der Regierungsrat sieht keine Hinweise auf missbräuchliche Verträge am USZ. Die Praxis des USZ entspricht dem geltenden und vom Regierungsrat genehmigten PR-USZ vom 19. November 2008 (RRB Nr. 1896/2008).

Zu Fragen 9 und 10:

Die Wochensollarbeitszeit für die Ärzteschaft beträgt 50 Stunden. Die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit gilt automatisch als Überzeit und wird im Zeiterfassungssystem auch als solche erfasst.

Zu Frage 11:

2018 wurden durch die 1137 Assistenz- und Oberärztinnen sowie Assistenz- und Oberärzte rund 87'000 Stunden Überzeit geleistet, was durchschnittlich 77 Stunden pro Ärztin und Arzt entspricht. Kompensiert wird diese Überzeit durch verkürzte Dienste, freie Tage oder Auszahlung. Die Kompensation der Überzeit kann stundenweise, tageweise oder wochenweise stattfinden. Die Arbeitszeitsaldi per 31. Dezember 2018 wurden vollständig ins Jahr 2019 übertragen.

Zu Frage 12:

Die Ärzteschaft ist gehalten, die geleisteten Arbeitszeiten korrekt zu erfassen. Zusätzlich werden die Einhaltung und die korrekte Erfassung der Arbeitszeiten durch die folgenden Massnahmen sichergestellt:

- spezifische Schulung der Dienstplanenden;
- Kontrolle der erfassten Arbeitszeiten durch die Vorgesetzten;
- stichprobenartige Kontrollen durch die Fachstelle Zeitmanagement;
- semesterweises Reporting der Einhaltung des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) durch die Personalverantwortlichen.

Zu Frage 13:

Die Nichteinhaltung von Ruhezeiten ist eine Folge von ungeplanten Einsätzen während Pikettdiensten (Notfalleinsätze, Organtransplantationen usw.) und Diensten, die länger dauern als geplant (insbesondere chirurgische Eingriffe); sie lässt sich an einem Akutspital nicht immer ver-

hindern. Jedoch legt das USZ bei der Dienstplanung grosses Augenmerk auf die Einhaltung der Ruhezeiten, indem beispielsweise nach Pikettendiensten Reserven eingeplant werden.

Zu Frage 14:

Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes in einem Akutspital ist eine grosse Herausforderung. Das USZ ist sich seiner Verantwortung bewusst und unternimmt grosse Anstrengungen, um die Vorgaben einzuhalten. Die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ist die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, in dem das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Ruhezeit gewährleistet werden kann. Das USZ will und muss ein attraktiver Arbeitgeber sein, damit es das notwendige Personal für sich gewinnen kann.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Gesundheitsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Die Staatsschreiberin:

**Kathrin Arioli**