

Erläuterungen zum GAV 2005 für Zürcher Assistenzärztinnen und Assistenzärzte

Der GAV 2005 gibt zahlreiche Regelungen wieder, die an sich bereits im Arbeitsgesetz stehen, jedoch haben sich die Vertragspartner bemüht, diese Regelungen auf verständlichere Weise darzulegen, als dies im Gesetz selbst der Fall ist. Überdies sind einige wenige, aber entscheidende Absprachen enthalten, die eine möglichst reibungslose Einführung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sicherstellen sollen.

Die Änderungen sind insgesamt sehr zahlreich, weil das Arbeitsgesetz tief in die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse eingreift. Nachstehend erwähnen wir zuerst die wichtigsten Änderungen, über welche die Vertragsparteien mehr oder weniger frei entscheiden konnten (**1. „Dispositive Regelungen des GAV 2005“**), anschliessend jene, die sich zwingend aus dem Arbeitsgesetz ergeben (**2. „Zwingende Regelungen gemäss Arbeitsgesetz“**). Die aus dem Arbeitsgesetz übernommenen Bestimmungen gelten unabhängig von der Regelung im GAV, also auch dann, wenn der GAV von der Urabstimmung (oder auch vom Regierungsrat bei der Genehmigung des GAV) abgelehnt wird. **Sie gelten somit auch an allen Betrieben, die dem GAV nicht angeschlossen sind.** Nicht dem GAV angeschlossene Betriebe sind übrigens auch von der Übergangsbestimmung ausgeschlossen, **für sie gilt daher das Stillhalteabkommen bezüglich der Weiterführung der 7-Tages-Schichten nicht.**

1. Dispositive Regelungen des GAV 2005

- Ändert sich das übergeordnete Recht, so können bei den Arbeitgebern die Gesundheitsdirektion (anstelle des Regierungsrats) und bei den Arbeitnehmern die Geschäftsleitung (anstelle der Mitglieder mittels Urabstimmung) die neuen Regeln in einem Anhang nachtragen (Ziffer 4.3).
- Während der gesamten Anstellungszeit als Assistenzarzt/Assistenzärztin kann das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Bisher war es an kantonalen Betrieben nicht möglich, mehrere befristete Anstellungen abzuschliessen (Ziffer 8.2.1).
- Da bei befristeten Anstellungen die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft, Unfall mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufhört, ist für die erweiterte Möglichkeit von befristeten Anstellungen neu eine Lohnfortzahlung über das Ende der Anstellung hinaus vereinbart worden (Ziffer 9.3).
- Assistenzärzte und -ärztinnen mit Facharztstitel, die ihre Weiterbildung nicht zur Eröffnung einer eigenen Praxis verfolgen, unterstehen den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften des Arbeitsgesetzes nicht, dennoch werden sie dem GAV unterstellt, mit der Einschränkung, dass die Wochenarbeitszeit im Quartalsdurchschnitt (statt pro Woche) 50h beträgt, und dass 7 Tage hintereinander Dienst angeordnet werden darf und 7 Pikettdienste innerhalb von vier Wochen frei verteilt werden können (Ziffer 11.1).

Als **Übergangsbestimmung für dem GAV angeschlossene Betriebe** ist vereinbart worden:

- Zulässigkeit von 7-Tages-Schichten im Jahr 2005, sofern die wöchentliche Ruhezeit vor- oder nachgeholt, die wöchentliche 50-Stunden-Maximalarbeitszeit eingehalten sowie pro Quartal mindestens 4 volle Wochenenden gewährt werden.

2. Zwingende Regelungen gemäss Arbeitsgesetz (gelten an allen Spitalern, auch an den Nicht-GAV-Spitalern)

- Maximale Arbeitszeit pro Woche: 50 Stunden
- Überschreitungen dürfen nur ausnahmsweise vorkommen. Sie bilden Überzeit, die mit einem Lohnzuschlag von 25% oder, im Einverständnis mit dem AA, innert 26 Wochen durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen ist. Die Summe aller Überzeit (auch der kompensierten) darf pro Jahr 140 Stunden nicht übersteigen.
- Angestellte mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Überzeitarbeit herangezogen werden.
- Tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Pausen und Überzeit: 14 Stunden.
- Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinander folgende Stunden.
- Pro Woche besteht ein Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 (anschliessend an Tagesarbeit) oder 36 Stunden (anschliessend an Nachtarbeit).
- Nicht gewährte Ruhetage müssen innert 26 Wochen ausgeglichen werden.
- Sonntagsarbeit von mehr als 5 Stunden Dauer ist durch einen zusätzlichen Ruhetag in der folgenden Woche auszugleichen (oder in der Woche zuvor vorzuholen).
- Präsenzdienst (angeordnete Anwesenheit im Betrieb, angeordnete Arbeitsbereitschaft innert 15 Minuten) zählt zur Arbeitszeit.
- Pikettdienst darf innert vier Wochen an höchstens 7 Tagen geleistet werden. Eine Verdoppelung ist möglich, wenn aufgrund der Betriebsgrösse und -struktur keine genügenden Personalressourcen zur Verfügung stehen und (kumulativ!) die Anzahl der Einsätze pro Monat im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 5 beträgt.
- Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Sie müssen auf Verlangen von der Nachtarbeit und anderen beschwerlichen Arbeiten befreit werden. Die Arbeitszeit pro Tag darf 9 Stunden nicht übersteigen. Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat muss die tägliche Ruhezeit mindestens 12 Stunden betragen. Pikettdienst darf bei Schwangeren und bei stillenden Müttern für höchstens drei aufeinander folgende Tage angeordnet werden. Stillzeit im Betrieb zählt während des ersten Lebensjahres des Kindes zur Arbeitszeit, ausserhalb des Betriebs zählt die Hälfte der Stillzeit zur Arbeitszeit.
- Nacht- und Sonntagsarbeit sowie zeitlicher Ausgleich von Überzeit anstelle des 25% Zuschlages setzen die Einwilligung der AA voraus. Die Einwilligung kann zurückgezogen werden, auch wenn sie mit schriftlicher Erklärung oder im Rahmen des Arbeitsvertrages erteilt wurde.