

## Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (PR-USZ)

(vom 19. November 2008)<sup>1</sup>

*Der Spitalrat des Universitätsspitals Zürich,*

gestützt auf § 11 Abs. 3 Ziff. 7 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich (USZG) vom 19. September 2005<sup>8</sup>,

*beschliesst:*

### A. Allgemeines

§ 1. <sup>1</sup> Diesem Reglement untersteht das Personal, das in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Universitätsspital Zürich steht. Geltungsbereich

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

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss § 6 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Am Universitätsspital tätiges Personal, das in keinem Anstellungsverhältnis zum Universitätsspital steht, ist auf die Dienstvorschriften und die betrieblichen Weisungen zu verpflichten. Dazu schliesst die Spitaldirektion mit diesen Personen persönlich oder mit deren Arbeitgebern entsprechende Vereinbarungen ab.

§ 2. Der Spitalrat ist zuständig für:

- a. die Ernennung, Beförderung und Entlassung sowie die Genehmigung des Rücktritts der Mitglieder der Spitaldirektion,
- b. die Ernennung, Entlassung sowie die Genehmigung des Rücktritts der Klinikdirektorinnen und -direktoren sowie der Institutsdirektorinnen und -direktoren,
- c. die Genehmigung von Richtlinien der Spitaldirektion betreffend die Anstellung von Personal mittels öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Verträge,
- d. die Anstellung von Personal des Spitalrates,
- e. die Schaffung von neuen Stellen, für die das Personalrecht für das Staatspersonal des Kantons Zürich keine Richtposition vorsieht, sowie von neuen Stellen ab Lohnklasse 27,

Zuständigkeiten  
a. Spitalrat

- f. den Abschluss und den Beitritt zu Gesamtarbeitsverträgen gemäss § 6 PG<sup>4</sup>,
- g. die Festlegung von Sozialplänen gemäss § 27 PG<sup>4</sup>,
- h. weitere Aufgaben gemäss diesem Reglement.

b. Spital-  
direktion

§ 3. <sup>1</sup> Die Spitaldirektion ist Anstellungsbehörde des Universitätsspitals und für alle Personalangelegenheiten zuständig, die nicht in der Kompetenz des Spitalrates liegen.

<sup>2</sup> Die Besetzung von Schlüsselfunktionen erfolgt nach Rücksprache mit dem Spitalrat.

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

c. Delegation

§ 4.<sup>9</sup> <sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die dem Spitalrat und der Spitaldirektion vom Gesetz übertragenen Aufgaben.

## **B. Arbeitsverhältnis**

Begründung

§ 5. <sup>1</sup> Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse mit dem Personal des Universitätsspitals werden in der Regel durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlich, wenn es gemäss § 13 Abs. 1 USZG<sup>8</sup> durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet wird.

Dauer

§ 6. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig:

- a. im Rahmen von § 13 Abs. 2 PG<sup>4</sup>,
- b. für Stellen, die der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Forschung dienen, wie namentlich 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis weitergeführt, gilt es als unbefristet.

§ 7. <sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis zwischen der Universität Zürich und einer Person, die auch am Universitätsspital angestellt ist, aufgelöst, gilt dies als sachlich zureichender Grund im Sinne von § 18 Abs. 2 PG<sup>4</sup> für eine Kündigung der Anstellung am Universitätsspital.

Besondere  
Kündigungs-  
gründe

<sup>2</sup> Wird eine Vereinbarung über eine Drittmittelfinanzierung aufgelöst und das finanzierte Projekt abgebrochen, können die betroffenen, drittmittelfinanzierten Anstellungsverhältnisse ordentlich gekündigt werden.

§ 8. <sup>1</sup> In besonderen Fällen, wie zur Sicherstellung einer Nachfolgeregelung, kann eine Person nach Vollendung des 65. Altersjahrs weiterbeschäftigt werden.

Anstellung nach  
der ordentlichen  
Pensionierung

<sup>2</sup> Es wird dazu ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel zwei Monate.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über die Versicherungskasse für das Staatspersonal<sup>10</sup>.

### **C. Rechte und Pflichten des Personals**

§ 9. <sup>1</sup> Die lohnmassige Einreihung des Personals des Universitätsspitals richtet sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des Personalrechts für das Staatspersonal. Die Einstufung erfolgt durch die Spitaldirektion.

Lohnanspruch  
im Allgemeinen

<sup>2</sup> Personal, das gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis zum Universitätsspital und zur Universität Zürich steht, hat in der Regel einen Lohnanspruch nur gegenüber der Universität.

Variabler  
Lohnanteil

§ 10. <sup>1</sup> Der Lohn von Angehörigen der Spitaldirektion und des ihr direkt unterstellten Kaders sowie ausnahmsweise auch von ausserordentlich qualifizierten Fachkräften kann mit einem variablen Lohnanteil ausgestattet werden.

<sup>2</sup> Der Lohn besteht in diesem Falle aus einem festen Basislohn und einem variablen Lohnanteil.

<sup>3</sup> Der Basislohn entspricht mindestens der Erfahrungsstufe 0 der Einreihungsklasse. Stufenanstieg und Beförderungen beziehen sich auf den Basislohn.

<sup>4</sup> Der variable Lohnanteil wird in Abhängigkeit der Erreichung der Jahresziele der oder des Angestellten festgelegt. Die Spitaldirektion legt ihn zusammen mit der bei der Anstellung bezeichneten Stelle des Universitätsspitals fest. Diese Stelle legt gemeinsam mit der oder dem Angestellten jedes Jahr messbare Ziele und das Maximum des variablen Lohnanteils fest.

<sup>5</sup> Basislohn und variabler Lohnanteil zusammen dürfen das Maximum der zweiten Leistungsklasse nicht überschreiten. In den Einreihungsklassen 27, 28 und 29 beträgt das Maximum 130% der Erfahrungsstufe 8 der Einreihungsklasse.

Klinik-  
und Institut-  
direktorinnen  
und -direktoren

§ 11. <sup>1</sup> Haben Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren ausnahmsweise keine Anstellung an der Universität Zürich, werden sie durch den Spitalrat entsprechend ihrer Funktion als Chefärztinnen und Chefärzte eingereiht und eingestuft.

<sup>2</sup> Den Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren, die wegen ihrer Anstellung an der Universität Zürich vom Universitätsspital keinen Lohn erhalten, wird für die Erfüllung der mit der Klinik- oder Institutsführung verbundenen Aufgaben eine jährliche Direktionszulage ausgerichtet.

<sup>3</sup> Der Spitalrat legt die Höhe der Direktionszulage fest.

Pikettdienst

§ 12. Die Spitaldirektion regelt die Entschädigung für die Leistung von Pikettdienst. Die Ansätze können von den Vorgaben nach § 133 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999<sup>5</sup> abweichen.

Stufenanstiege  
und  
Beförderungen

§ 13. Die Spitaldirektion beschliesst jährlich, wie die vom Regierungsrat für Stufenanstiege und Beförderungen beschlossene Lohnsumme im Universitätsspital für Stufenanstiege und Beförderungen zu verwenden ist.

§ 14. <sup>1</sup> Das Universitätsspital kann für das Personal eine die gesetzlichen Lohnfortzahlungspflichten ersetzende Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Versicherung muss für das Universitätsspital wirtschaftlich und deren Leistungen für das Personal mindestens gleichwertig sein. Versicherungen

<sup>2</sup> Das Universitätsspital kann für das Personal weitere Versicherungen abschliessen. Die Kosten sind vom Personal zu tragen.

§ 15. <sup>1</sup> 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. Verhalten am Arbeitsplatz

<sup>2</sup> Alle Formen sexueller oder anderer Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierung wegen Geschlecht, Rasse, Religion, Nationalität oder Beruf und Stellung sind untersagt.

<sup>3</sup> Die Spitaldirektion erlässt Führungsgrundsätze, die vom Spitalrat zu genehmigen sind.

#### D. Nebenbeschäftigungen

§ 16. Das Universitätsspital anerkennt die Bedeutung von universitäts- und kliniknahen Nebenbeschäftigungen und von praxisbezogener Zusammenarbeit der Angestellten mit Dritten. Grundsatz

§ 17. Als Nebenbeschäftigung im Sinne von § 53 PG<sup>4</sup> gilt jede Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit wie namentlich Beratungstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen oder Verwaltungsratsmandate. Nebenbeschäftigungen  
a. Begriff

§ 18. Die Vorschriften dieses Reglements über Nebenbeschäftigungen gelten nicht für Tätigkeiten zur Erlangung ärztlicher Zusatzhonorare. b. Ärztliche Zusatzhonorare

§ 19. <sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen sind zulässig, wenn sie c. Zulässigkeit

- a. die Aufgabenerfüllung der oder des Angestellten nicht beeinträchtigen,
- b. mit der Stellung der oder des Angestellten am Universitätsspital vereinbar sind,
- c. das Universitätsspital nicht konkurrenzieren,

- d. die Aufgabenerfüllung und die Interessen des Universitätsspitals und seine Rechte als Arbeitgeber nicht beeinträchtigen,
  - e. die Interessen der anderen Angestellten des Universitätsspitals nicht beeinträchtigen,
  - f. im Jahresmittel einen Tag je Kalenderwoche nicht überschreiten.
- <sup>2</sup> Die Spitaldirektion kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

d. Information  
und Bewilligung

§ 20. <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung der Spitaldirektion ist erforderlich, wenn Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal des Universitätsspitals beansprucht oder ein Verwaltungsratsmandat übernommen wird.

e. Professoren  
der Universität

§ 21. <sup>1</sup> Professoren, die auch von der Universität Zürich angestellt sind, informieren die Spitaldirektion über ihre Nebenbeschäftigungen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Spitaldirektion kann die Deklarationen und die Bewilligungen gemäss §§ 43 und 48 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 5. November 1999<sup>7</sup> einfordern. Sie kann bei den Betroffenen und der Universität weitere Auskünfte einholen.

<sup>4</sup> 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.

f. Ausführungs-  
bestimmungen

§ 22. <sup>1</sup> Die Spitaldirektion erlässt Ausführungsbestimmungen über die Nebenbeschäftigungen und regelt dabei namentlich das Verfahren, die Auflagen, die Abgeltungen und die Abgaben.

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

## E. Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke

§ 23. Das Universitätsspital unterstützt die Entwicklung und Verwertung von Erfindungen und setzt sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein. Grundsatz

§ 24. <sup>1</sup> 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<sup>6</sup>. Erfindungen

<sup>2</sup> Die übrigen 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.

<sup>3</sup> 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.

§ 25. <sup>1</sup> 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. Urheberrechtlich geschützte Werke

<sup>2</sup> 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.

## F. Schluss- und Übergangsbestimmungen

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

## **813.152** Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (PR-USZ)

Inkrafttreten

§ 27. Dieses Personalreglement tritt am ersten Tag des zweiten Monats nach seiner Genehmigung durch den Regierungsrat<sup>2</sup> in Kraft<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> [OS 64.23](#); Begründung siehe [ABI 2009.52](#).

<sup>2</sup> Vom Regierungsrat genehmigt am 3. Dezember 2008.

<sup>3</sup> Inkrafttreten: 1. Februar 2009.

<sup>4</sup> [LS 177.10](#).

<sup>5</sup> [LS 177.111](#).

<sup>6</sup> [LS 415.16](#).

<sup>7</sup> [LS 415.21](#).

<sup>8</sup> [LS 813.15](#).

<sup>9</sup> Fassung gemäss B des Spitalrates vom 10. Februar 2010 ([OS 65.143](#); [ABI 2010.321](#)). In Kraft seit 1. April 2010.

<sup>10</sup> Heute: BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich.