

Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (PR-USZ)

(vom 19. November 2008)¹

Der Spitalrat des Universitätsspitals Zürich,

gestützt auf § 11 Abs. 3 Ziff. 7 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich (USZG) vom 19. September 2005⁸,

beschliesst:

A. Allgemeines

§ 1.²⁰ ¹ Diesem Reglement untersteht das Personal, das in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Universitätsspital Zürich (USZ) steht, unbeschleun ihres Beschäftigungsgrades und der Herkunft der Mittel zur Finanzierung ihres Lohnes. §§ 15–25 a gelten auch für das Personal mit privatrechtlichem Arbeitsverhältnis zum USZ. Gegenstand und Geltungsbereich

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.

⁴ Am USZ²⁰ tätige Personen, die in keinem Anstellungsverhältnis zum USZ²⁰ 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.¹²

§ 1 a.¹¹ Der Spitalrat bestimmt die Personalpolitik im Rahmen der Eigentümerstrategie sowie der gesetzlichen Vorgaben. Personalpolitik

- § 2.¹² ¹ Der Spitalrat ist zuständig für: Zuständigkeiten
- a. den Erlass einer Kompetenzordnung betreffend Anstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung sowie Genehmigung des Rücktritts von Angestellten, a. Spitalrat
 - 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.¹⁷ die Ernennung der Mitglieder der Spitaldirektion, wobei er die Spitaldirektion bei der Evaluation von Kandidatinnen und Kandidaten miteinbezieht,
- 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 USZ²⁰,
- 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.¹⁴ des Umfangs von zusätzlichen Mitteln für die Lohnentwicklung gemäss § 9 a,
- 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.¹⁸
- f. von Sozialplänen gemäss § 27 PG⁴.

b. Spital-
direktion

§ 3. ¹ Die Spitaldirektion ist Anstellungsbehörde des USZ²⁰ 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.¹²

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.

c. Delegation

§ 4.⁹ 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. ¹ Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse mit dem Personal des USZ²⁰ werden in der Regel durch Verfügung begründet. Begründung

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 USZG⁸ durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet wird.

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

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig:

- a. im Rahmen von § 13 Abs. 2 PG⁴,
- b.¹⁴ 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.

Sachlich
zureichende
Kündigungs-
gründe
a. allgemein

§ 7.¹² ¹ Sachlich zureichende Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 18 Abs. 2 PG⁴ sind insbesondere:

- a. die Auflösung der Vereinbarung über eine Drittmittelfinanzierung und der Abbruch des finanzierten Projekts,
- b. das Auslaufen der Drittmittel, mit denen die Stelle finanziert wird,
- c. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Universität Zürich und einer Person, die auch am USZ²⁰ angestellt ist.

² Die ordentlichen Kündigungsfristen sind einzuhalten.

³ Kann sich die mangelnde Leistung oder das unbefriedigende Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf die Sicherheit der Patientinnen und Patienten auswirken, so kann auf eine schriftliche Mahnung und die Ansetzung einer Frist zur Verbesserung gemäss § 19 PG⁴ verzichtet werden. Dieser Verzicht bedarf der Zustimmung einer dafür von der Direktion HRM bezeichneten internen Stelle.¹⁶

b. ärztliches
Kader

§ 7 a.¹¹ 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 USZ²⁰,
- c. in der Qualität, Dokumentation oder Abrechnung der Behandlung von Patientinnen und Patienten.

² Bei erheblichen Mängeln wird in der Regel keine Frist zur Verbesserung gewährt.¹⁷

Anstellung nach
der ordentlichen
Pensionierung

§ 8.¹² 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, soweit nichts anderes vereinbart wird.

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

C. Rechte und Pflichten des Personals

§ 9.¹² ¹ Die Einreihung der Stellen des USZ²⁰ richtet sich nach den Grundsätzen und dem Lohnsystem des kantonalen Personalrechts. Die Lohnfestsetzung im Einzelfall erfolgt durch die Anstellungsbehörde.

Lohn
a. Festsetzung

² Die Vergütung des ärztlichen Kaders richtet sich nach den Vorgaben gemäss § 14 USZG⁸.

³ Personal, das gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis zum USZ und zur Universität Zürich steht, erhält den Grundlohn in der Regel ausschliesslich von der Universität.²⁰

§ 9 a.¹⁴ ¹ Der Spitalrat entscheidet auf Antrag der Spitaldirektion über die jährliche Lohnentwicklung und den Teuerungsausgleich.

b. Entwicklung

² Er kann für einzelne Personalgruppen unterschiedliche Lohnentwicklungen vorsehen.

³ Die Lohnentwicklung orientiert sich am Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen und berücksichtigt die finanzielle Situation des USZ²⁰.

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

c. variabler
Vergütungs-
bestandteil

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 sowie die Vorgesetzten gegenüber anderen Angestellten mit variablem Vergütungsbestandteil.

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

§ 11.¹² ¹ Die Vergütung des ärztlichen Kaders besteht aus den festen Bestandteilen Grundlohn und Marktkomponente. Sie wird nicht nach dem Lohnsystem des Kantons Zürich festgelegt.

d. ärztliches
Kader

² Die Vergütung des ärztlichen Kaders 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 Kaders beträgt höchstens 1 Mio. Franken pro Jahr (§ 14 Abs. 1 USZG). Zur Gesamtvergütung zählen insbesondere:²⁰

- a. Vergütungen des USZ und der Universität Zürich,
- b. Einnahmen, die mit Gutachten, Zeugnissen und Berichten für Patientinnen und Patienten oder Dritte erzielt werden,
- c. Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern.

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 USZG⁸.

⁵ Der Spitalrat erlässt ein Vergütungsreglement.

Nacht- und
Wochenend-
arbeit, Pikett-
und Präsenz-
dienst

§ 12.¹² ¹ Der Spitalrat regelt die Entschädigung für Nacht- und Wochenendarbeit gemäss § 132 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO)⁵ sowie für Pikett- und Präsenzdienst gemäss § 133 VVO.

² Die Entschädigung entspricht mindestens dem kantonalen Ansatz.

Arbeitszeit
Assistenz-
ärztinnen
und -ärzte

§ 13.^{13, 16} Unter Beachtung der Übergangsbestimmung beträgt die Wochenarbeitszeit für Assistenzärztinnen und -ärzte 46 Stunden. Sie setzt sich zusammen aus 42 Stunden klinischer Arbeitszeit und vier Stunden strukturierter Weiterbildung.

Dokumentation
der Arbeitszeit

§ 13 a.²⁰ ¹ Die Mitarbeitenden dokumentieren die geleistete Arbeitszeit.

² Angestellte, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, erfassen ihre Abwesenheiten insbesondere aufgrund von Ferien, Kongressen, Krankheit oder Unfall im Zeiterfassungssystem des USZ. Dies gilt insbesondere für Angestellte, die auch von der Universität Zürich als Professorinnen und Professoren angestellt sind.

³ Die Spitaldirektion kann weitere Funktionen bezeichnen, die lediglich zur Erfassung ihrer Abwesenheiten verpflichtet sind.

Versicherungen

§ 14.¹² ¹ Das USZ²⁰ 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 **USZ²⁰** wirtschaftlich sein.

³ Die Prämien können dem Personal höchstens hälftig auferlegt werden.

§ 15. 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 USZ²⁰ aus.

Verhalten am Arbeitsplatz

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.¹²

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

D. Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter, Interessenbindungen und Interessenkonflikte²⁰

§ 16.²⁰ ¹ Als Nebenbeschäftigung gilt jede Ausübung einer selbstständigen oder unselbstständigen Tätigkeit neben der Anstellung am USZ²⁰, insbesondere Beratungstätigkeiten, Lehrverpflichtungen oder die Wahrnehmung von Organfunktionen bei Dritten.

Begriffe

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 oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts.

³ Als freiwillige Nebentätigkeiten gelten Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter ohne Amtszwang.

⁴ Eine Interessenbindung liegt vor, wenn persönliche, familiäre, finanzielle oder sonstige private Interessen einer oder eines Angestellten des USZ in Widerspruch zu den Interessen des USZ oder seiner Patientinnen und Patienten treten können und dadurch die beruflichen Handlungen oder Entscheidungen der oder des Angestellten beeinflusst oder ihre oder seine Unabhängigkeit beeinträchtigt werden können.

⁵ Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn solche privaten Interessen tatsächlich in Widerspruch zu den Interessen des USZ oder seiner Patientinnen und Patienten treten und die beruflichen Handlungen oder Entscheidungen der oder des Angestellten beeinflusst oder ihre oder seine Unabhängigkeit beeinträchtigt wird.

⁶ Die Spitaldirektion regelt die Einzelheiten in einer Weisung.

Grundsätze

§ 17.²⁰ ¹ Die Mitarbeitenden

- a. handeln stets im besten Interesse des USZ und seiner Patientinnen und Patienten,
- b. gehen transparent und offen mit Nebenbeschäftigungen, Interessenbindungen und Interessenkonflikten um und melden sie frühzeitig.

² Das USZ

- a. anerkennt die Bedeutung und den Nutzen von Nebenbeschäftigungen für das USZ, insbesondere die Mitwirkung in medizinischen Boards und Expertengremien,
- b. geht transparent, fair und lösungsorientiert mit Nebenbeschäftigungen, Interessenbindungen und Interessenkonflikten um.

Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter

§ 18.²⁰ ¹ Die Ausübung einer freiwilligen Nebentätigkeit ist nur zulässig, wenn dadurch die Interessen des USZ, seiner Patientinnen oder Patienten oder seiner Angestellten nicht beeinträchtigt werden.

a. Zulässigkeit

² Eine freiwillige Nebentätigkeit ist insbesondere in folgenden Fällen unzulässig:

- a. Wegen der freiwilligen Nebentätigkeit kann die oder der Angestellte die Aufgaben am USZ nicht mehr einwandfrei erfüllen.
- b. Wegen der freiwilligen Nebentätigkeit wird die Qualität der Patientenversorgung am USZ beeinträchtigt.
- c. Die freiwillige Nebentätigkeit ist mit der Stellung und Funktion der oder des Angestellten am USZ nicht vereinbar.
- d. Die freiwillige Nebentätigkeit führt zu einer Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Interessen des USZ, insbesondere weil
 - 1. die oder der Angestellte das USZ mit der Nebentätigkeit konkurrenziert oder
 - 2. die Nebentätigkeit dazu führt, dass das USZ seine Leistungen weniger wirtschaftlich erbringen kann.

b. Nutzung von Arbeitszeit

§ 19.²⁰ ¹ Für die Ausübung öffentlicher Ämter mit oder ohne Amtszwang darf bei einer Vollzeitbeschäftigung Arbeitszeit im Umfang eines halben Tages pro Woche eingesetzt werden. Bei einem Teilzeitpensum ist der Anspruch auf Nutzung von Arbeitszeit entsprechend tiefer.² Für Nebenbeschäftigungen darf keine Arbeitszeit eingesetzt werden.

³ Die Bewilligungsinstanz (§ 20 a Abs. 1) kann die Nutzung von Arbeitszeit für Nebenbeschäftigungen oder die weitergehende Nutzung von Arbeitszeit für öffentliche Ämter erlauben, soweit die Ausübung der Nebentätigkeit im Interesse des USZ liegt. Der zulässige Umfang und der Umfang der Erstattung eines allfälligen Erwerbs werden als Auflage zur Bewilligung verfügt.

§ 20.²⁰ ¹ Bevor eine Angestellte oder ein Angestellter eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Amt mit oder ohne Amtszwang übernimmt, meldet sie oder er dies dem USZ. c. Meldepflicht

² Sie oder er macht dabei die von der Spitaldirektion bezeichneten Angaben. Diese dienen der Information der Vorgesetzten und der Beurteilung der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung oder des öffentlichen Amtes ohne Amtszwang.

³ Die Spitaldirektion kann Ausnahmen von der Meldepflicht vorsehen.

§ 20 a.¹⁹ ¹ Meldepflichtige freiwillige Nebentätigkeiten unterstehen einer Bewilligungspflicht. Die Spitaldirektion legt fest, wer über die Bewilligung entscheidet und wie lange die jeweilige Bewilligung im Einzelfall gilt. Die Spitaldirektion regelt die Einzelheiten in einer Weisung. d. Bewilligung

² Die freiwillige Nebentätigkeit darf erst nach Vorliegen der Bewilligung übernommen werden.

³ Bei der Beurteilung von freiwilligen Nebentätigkeiten von Angestellten, die auch von der Universität Zürich als Professorinnen oder Professoren angestellt sind, können die Entscheidungen der Universität über diese Tätigkeiten beigezogen und bei der Universität weitere Auskünfte eingeholt werden.

⁴ Die Bewilligung wird entzogen, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung nicht mehr erfüllt sind.

§ 20 b.¹⁹ ¹ Die Bewilligung zur Ausübung einer freiwilligen Nebentätigkeit wird mit Auflagen verbunden, wenn dies zur Wahrung der Interessen des USZ, seiner Angestellten oder seiner Patientinnen und Patienten erforderlich ist. e. Auflagen

² Es kommen insbesondere folgende Auflagen in Betracht:

- a. einschränkende Auflagen
 - 1. zeitliche oder thematische Einschränkung der Nebentätigkeit, insbesondere Konkurrenzverbot,
 - 2. Ausstandspflicht,
 - 3. Konventionalstrafen,
 - 4. andere Auflagen zum Schutz der Interessen des USZ, seiner Patientinnen und Patienten oder der anderen Angestellten.
- b. kompensatorische Auflagen
 - 1. teilweise oder vollständige Kompensation der Arbeitszeit, wenn die Bewilligungsinstanz die Nutzung (Nebenbeschäftigung) oder die weitergehende Nutzung (öffentliches Amt) von Arbeitszeit bewilligt hat,
 - 2. teilweise oder vollständige Entschädigung des USZ, wenn bei der Ausübung der freiwilligen Nebentätigkeit Personal oder Infrastruktur des USZ beansprucht wird,
 - 3. teilweise oder vollständige Erstattung der erzielten Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung oder dem öffentlichen Amt, soweit für die Ausübung Arbeitszeit aufgewendet wird,
 - 4. angemessene Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg aus der Nebenbeschäftigung, wenn dafür Arbeitszeit oder Infrastruktur des USZ aufgewendet werden.

³ Bei den kompensatorischen Auflagen ist insbesondere zu berücksichtigen, inwiefern die Nebenbeschäftigung oder das öffentliche Amt auch im Interesse des USZ liegt.

Interessen-
bindungen
a. offenlegungs-
pflichtige
Personen

§ 21.²⁰ ¹ Mindestens folgende Mitarbeitende geben dem USZ ihre Interessenbindungen bekannt:

- a. Mitglieder der Spitaldirektion,
- b. Führungspersonen, die einem Mitglied der Spitaldirektion direkt unterstellt sind,
- c. Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren,
- d. Chefärztinnen und Chefärzte,
- e. Leitende Ärztinnen und Leitende Ärzte,
- f. Leitende Oberärztinnen und Leitende Oberärzte,
- g. Oberärztinnen und Oberärzte,
- h. Mitarbeitende des Einkaufs, wenn sie direkten Einfluss auf den Bezug von Leistungen und Gütern für das USZ haben oder wenn sie die entsprechenden Verträge abschliessen.

² Weitere offenkundigspflichtige Kadermitarbeitende können benannt werden.

§ 21 a.²⁰ ¹ Die offenkundigspflichtigen Mitarbeitenden geben dem USZ Tätigkeiten für Dritte, Mitgliedschaften und Beteiligungen an Unternehmen bekannt, die bei ihnen zu einem Konflikt mit den Interessen des USZ führen können (§ 15 a Abs. 1 USZG).

b. offenkundigspflichtige Tätigkeiten, Mitgliedschaften und Beteiligungen

² Sie legen insbesondere Tätigkeiten für und Beteiligungen an Unternehmen offen, die

- a. Leistungen für das USZ erbringen oder erbringen könnten oder solche vom USZ beziehen oder beziehen könnten,
- b. in Konkurrenz zum USZ stehen oder
- c. dem USZ Patientinnen und Patienten zuweisen oder zuweisen könnten oder solche vom USZ übernehmen oder übernehmen könnten.

§ 21 b.¹⁹ ¹ Die Interessenbindungen der Kadermitarbeitenden gemäss § 21 Abs. 1 werden im Internet in einem öffentlich zugänglichen Register (Transparenzregister) veröffentlicht.

c. Transparenzregister

² Die Eintragungen werden ein Jahr nach Ende der Interessenbindung gelöscht.

§ 21 c.¹⁹ ¹ Die Mitarbeitenden vermeiden Situationen, bei denen sie in Konflikt mit den Interessen des USZ geraten.

Interessenkonflikte

² Lässt sich ein Interessenkonflikt nicht vermeiden, informieren sie umgehend ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten.

³ Die oder der Vorgesetzte trifft Massnahmen, um den Interessenkonflikt zu beseitigen oder zu entschärfen.

§ 22. ¹ Die Spitaldirektion regelt die Anwendung dieser Bestimmungen in einer Weisung. Sie konkretisierte dabei insbesondere das Verfahren und die Auflagen.²⁰

Ausführungsbestimmungen

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.

E. Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke

§ 23. Das USZ²⁰ unterstützt die Entwicklung und Verwertung von Erfindungen und setzt sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein.

Grundsatz

Erfindungen

§ 24.¹² ¹ Erfindungen, die Angestellte des USZ²⁰ bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen oder an denen sie mitwirken, stehen im Eigentum des USZ²⁰, 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 2003⁶.

Urheberrechtlich geschützte Werke

§ 25. ¹ Die Verwertungsrechte an einem urheberrechtlich geschützten Werk, das in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffen wurde, stehen dem USZ²⁰ 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.

Weitere Arbeitsergebnisse

§ 25 a.¹¹ ¹ Vorbehältlich §§ 24 und 25 stehen sämtliche in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffenen Ergebnisse, insbesondere Protokolle, Skizzen, Laborbücher und Produkte, im Eigentum des USZ²⁰.

² Vorbehalten sind anderslautende vertragliche Vereinbarungen.

F. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Bestehende Arbeitsverhältnisse

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

Inkrafttreten

§ 27. Dieses Personalreglement tritt am ersten Tag des zweiten Monats nach seiner Genehmigung durch den Regierungsrat² in Kraft³.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 18. September 2024
([OS 79, 465](#))

1. Die klinische Arbeitszeit der Assistenzärztinnen und -ärzte wird etappenweise auf den Wert von § 13 Satz 2 reduziert. Sie beträgt:
 - a. bis 31. Dezember 2024: 46 Stunden pro Woche,
 - b. von 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025: 45 Stunden pro Woche,
 - c. von 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026: 44 Stunden pro Woche,
 - d. von 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2027: 43 Stunden pro Woche,
 - e. ab 1. Januar 2028: 42 Stunden pro Woche.
2. Die Assistenzärztinnen und -ärzte unterstützen das Universitätsspital bei der Feststellung und Umsetzung von Massnahmen, um die Reduktion der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Effizienzsteigerung zu kompensieren.
3. Bei Übertreffen der jährlichen Effizienzziele kann die Spitaldirektion auch eine raschere Reduktion der klinischen Arbeitszeit beschliessen.

¹ [OS 64, 23](#); Begründung siehe [ABI 2009, 52](#).

² Vom Regierungsrat genehmigt am 3. Dezember 2008.

³ Inkrafttreten: 1. Februar 2009.

⁴ [LS 177.10](#).

⁵ [LS 177.111](#).

⁶ [LS 415.16](#).

⁷ [LS 415.21](#).

⁸ [LS 813.15](#).

⁹ Fassung gemäss B des Spitalrates vom 10. Februar 2010 ([OS 65, 143](#); [ABI 2010, 321](#)). In Kraft seit 1. April 2010.

¹⁰ Obsolet.

¹¹ Eingefügt durch B vom 9. März 2022 ([OS 77, 438](#); [ABI 2022-04-08](#)). In Kraft seit 1. August 2022 ([ABI 2022-08-19](#)).

¹² Fassung gemäss B vom 9. März 2022 ([OS 77, 438](#); [ABI 2022-04-08](#)). In Kraft seit 1. August 2022 ([ABI 2022-08-19](#)).

¹³ Aufgehoben durch B vom 9. März 2022 ([OS 77, 438](#); [ABI 2022-04-08](#)). In Kraft seit 1. August 2022 ([ABI 2022-08-19](#)).

¹⁴ Inkrafttreten: 1. Oktober 2023 ([OS 78, 377](#); [ABI 2023-09-15](#)).

¹⁵ Aufgehoben durch Urteil des Verwaltungsgerichts vom 2. März 2023 ([AN. 2022.00006](#)).

¹⁶ Eingefügt durch B vom 18. September 2024 ([OS 79, 465](#); [ABI 2024-11-01](#)). In Kraft seit 1. Januar 2025.

¹⁷ Fassung gemäss B vom 18. September 2024 ([OS 79, 465](#); [ABI 2024-11-01](#)). In Kraft seit 1. Januar 2025.

¹⁸ Aufgehoben durch B vom 18. September 2024 ([OS 79, 465](#); [ABI 2024-11-01](#)). In Kraft seit 1. Januar 2025.

¹⁹ Eingefügt durch B vom 10. September 2025 ([OS 81, 56](#); [ABI 2025-12-19](#)). In Kraft seit 1. März 2026.

²⁰ Fassung gemäss B vom 10. September 2025 ([OS 81, 56](#); [ABI 2025-12-19](#)). In Kraft seit 1. März 2026.