

Normative Bestimmungen, Besonderer Teil:

I. Spitäler (NB BT Spitäler)

A.	Allgemeine Bestimmungen	92
B.	Dauer des Anstellungsverhältnisses	92
C.	Inhalt des Anstellungsverhältnisses	92
1.	Rechte	92
a.	Arbeitszeit der Assistenz- und Oberärztinnen und -Ärzte	92
b.	Löhne und Lohnnebenleistungen	95
1.	Löhne	95
2.	Lohnnebenleistungen	96
c.	Pensionskasse	96
d.	Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz	96

Normative Bestimmungen, Besonderer Teil: I. Spitäler (NB BT Spitäler)

A. Allgemeine Bestimmungen

1 Geltungsbereich

Der Besondere Teil Spitäler regelt die Abweichungen und Ergänzen gegenüber dem Allgemeinen Teil für das Anstellungsverhältnis der Ärztinnen und Ärzte sowie des übrigen Personals der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten oder rechtlich oder wirtschaftlich kontrollierten Spitäler (Artikel 5 Abs. 1 SchB GAV). Soweit dieser Besondere Teil nichts anderes bestimmt, findet der Allgemeine Teil Anwendung.

2 Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes

Auf das Anstellungsverhältnis der Assistenzärztinnen und -Ärzte sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sowie der Verordnungen dazu über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit anwendbar, sofern der vorliegende GAV für die Arbeitnehmenden keine günstigeren Bestimmungen enthält.

B. Dauer des Anstellungsverhältnisses

3 Höchstdauer für befristete Anstellungsverhältnisse der Assistenz- und Oberärztinnen und -Ärzte

Befristete Anstellungsverhältnisse von in Weiterbildung befindlichen Assistenz- und Oberärztinnen und -Ärzten dürfen längstens für fünf Jahre abgeschlossen werden. Dauern sie insgesamt länger, so gelten sie als unbefristet.

C. Inhalt des Anstellungsverhältnisses

1. Rechte

a. Arbeitszeit der Assistenz- und Oberärztinnen und -Ärzte

4 Sollarbeitszeit

1 Die Sollarbeitszeit der Assistenz- und Oberärztinnen und -Ärzte wird innerhalb eines Rahmens von 42 bis 50 Wochenstunden festgelegt.

- 2 Der Klinikchef oder die Klinikchefin legt innerhalb des Rahmens von Absatz 1 gemäss den Bedürfnissen der Klinik die Sollarbeitszeit der dort beschäftigten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte fest. Bei der Festlegung sind auch die Zeiten für Weiter- und Fortbildung sowie für Supervision zu berücksichtigen.
- 3 Es werden folgende Sollarbeitszeiten empfohlen:
 - a) für Betriebe mit 24-Stunden-Notfalldienst: 48 Wochenstunden;
 - b) für Betriebe ohne 24-Stunden-Notfalldienst: 44 Wochenstunden.

5 Definition der Arbeitszeit

- 1 Als Arbeitszeit gilt die gesamte Zeit, die am Arbeitsort verbracht werden muss. Weiter- und Fortbildung an Ort, Supervision sowie Nacht- und Wochenenddienst gelten als Arbeitszeit, soweit sie dienstlich begründet sind.
- 2 Dienstarzt oder Dienstärztin, die den Sucher tragen müssen, wird die Essenszeit als Arbeitszeit angerechnet. Die Zeit, während der das Essen für nicht diensthabende Ärzte oder Ärztinnen aus dienstlichen Gründen unterbrochen werden muss, gilt als Arbeitszeit.
- 3 Externer Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit. Während des Pikettdienstes hält sich der Arzt oder die Ärztin so zur Verfügung, dass er oder sie jederzeit erreichbar und entsprechend den Erfordernissen des Dienstbetriebes innert nützlicher Frist (i.d.R. 30 Minuten) im Spital einsatzbereit ist. Wenn der Wohnsitz zu weit vom Spital entfernt ist, kann der Arzt oder die Ärztin auf Wunsch während des Pikettdienstes eine spitalinterne Unterkunft beanspruchen. In diesem Fall gilt der Pikettdienst nicht als Arbeitszeit.

6 Kompensation und Auszahlung

- 1 Ein gegenüber der Sollarbeitszeit positiver Gleitzeitsaldo ist durch Freizeit, ein negativer Gleitzeitsaldo durch Arbeit gleicher Dauer auszugleichen.
- 2 Die Auszahlung eines positiven Gleitzeitsaldos per Stichtag wird in der Regel nicht bewilligt. Über Ausnahmen entscheidet die Spitaldirektion. Eine Auszahlung ist nur möglich, wenn der Gleitzeitsaldo per Stichtag die empfohlene Sollarbeitszeit gemäss Artikel 4 Abs. 3 NB BT Spitäler GAV um mehr als 100 Stunden übersteigt. Der per Stichtag nicht ausbezahlte Teil des Gleitzeitsaldos verfällt während der Dauer der Anstellung nicht.
- 3 Am Ende des Anstellungsverhältnisses ist ein negativer oder positiver Saldo nur lohnwirksam, wenn die während der gesamten Dauer des Anstellungsverhältnisses geleistete Arbeitszeit weniger beträgt, als sie bei 42 Wochenstunden betragen würde bzw. mehr beträgt, als sie bei 50 Wochenstunden betragen würde. Nachbezahlt werden muss nur die Differenz zwischen den auf der Basis von 42 Wochenstunden während der ganzen Dauer des Anstellungsverhältnisses zu leistenden und den effektiv geleisteten

Stunden. Ausbezahlt wird nur die Differenz zwischen den effektiv geleisteten Stunden und jenen Stunden, welche auf der Basis von 50 Wochenstunden während der ganzen Dauer des Anstellungsverhältnisses zu leisten gewesen wären.

- 4 Der Wert einer Mehr- oder Minderstunde berechnet sich auf der Basis einer 42-Stundenwoche; massgebend ist der am Stichtag bzw. am Ende des Anstellungsverhältnisses geltende Bruttolohn.

7 Maximale tägliche Arbeitszeit

Die Dauer der ununterbrochenen Präsenz im Spital darf mit Ausnahme dringender Notfälle 25 Stunden (einschliesslich Übergabe) nicht überschreiten.

8 Ruhetage

- 1 Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte haben in Ergänzung zu den üblichen Feier- und Freitagen Anrecht auf so viel Ruhetage, wie das entsprechende Kalenderjahr Samstag und Sonntage aufweist (in der Regel 104 Tage pro Kalenderjahr).
- 2 Pro Monat sollten mindestens zwei Wochenenden als Ruhetage gewährt werden.

9 Weiter- und Fortbildung sowie Supervision der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel

- 1 Der Klinikchef oder die Klinikchefin fördert die Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte. Die zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel notwendige Supervisions-, Weiter- und Fortbildungszeit ist innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren.
- 2 Betriebsinterne Veranstaltungen stehen in der Regel allen Ärztinnen und Ärzten offen. Die tatsächliche Dauer gilt als Arbeitszeit. Bei externen Veranstaltungen werden je Abwesenheitstag $\frac{1}{5}$, je halben Abwesenheitstag $\frac{1}{10}$ der festgelegten Wochensollarbeitszeit angerechnet, wobei in der Regel jährlich 5 Abwesenheitstage geltend gemacht werden können. Eine Abweichung nach oben ist möglich, wenn die WBO/FBO der FMH dies vorsehen.
- 3 Der Umfang der Kostenübernahme bei externer Supervision, Weiter- und Fortbildung durch den Klinikpool richtet sich nach dem Interesse der Klinik und des betroffenen Arztes bzw. der betroffenen Ärztin. Wird die externe Supervision, Weiter- oder Fortbildung von der Klinik angeordnet, trägt der Klinikpool die vollen Kosten. Im Fachbereich Psychiatrie ist die subsidiäre Finanzierung durch allgemeine Mittel des Spitals möglich, wenn die Direktion dem zustimmt.

4 Artikel 161 (Kostenübernahme) und Artikel 162 (Rückzahlungsvereinbarung) NB AT GAV finden keine Anwendung, wenn es um die zur Erlangung und Weiterführung der FMH-Fachtitel notwendige Supervision, Weiter- und Fortbildung geht.

b. Löhne und Lohnnebenleistungen

1. Löhne

10 Einstufung der Assistenzärztinnen und -ärzte

- 1 Assistenzärztinnen und -ärzte, welche mit Wirkung ab 1.1.2005 oder später angestellt werden, werden in die Lohnklasse 20 der Besoldungstabelle für soziale und medizinische Funktionen eingereiht.
- 2 Die ersten vier jährlichen Erfahrungsanstiege sind bei den Assistenzärztinnen und -ärzten doppelte (E0, E2, E4, E6, E8; danach E9, E10 usw. bis E16).

11 Einstiegslohn der Oberärztinnen und -ärzte mit FMH-Titel

Oberärztinnen und -ärzte mit FMH-Titel, welche mit Wirkung ab 1.1.2005 oder später angestellt werden, werden im 1. Erfahrungsjahr in die Erfahrungsstufe 2 der LK 28 der Besoldungstabelle für soziale und medizinische Funktionen eingereiht.

12 Honoraranspruch bei Vertretung von Chefärzten

- 1 Behandelt ein Oberarzt in Vertretung des Chefarztes einen Patienten der Privatabteilung, so hat er Anspruch auf das volle ärztliche Honorar nach der Taxordnung. Beschäftigt er sich nur teilweise mit dem Privatpatienten, so geht sein Honoraranspruch auf den seiner Leistung entsprechenden Anteil. Sofern ein Oberarzt durch das Pool-System an den Einnahmen beteiligt ist, hat er keinen separaten Honoraranspruch bei Vertretung des Chefarztes.
- 2 Vertritt ein Ober-, Abteilungs- oder Assistenzarzt den Chefarzt in dessen Privatpraxis, so fallen die Einkünfte aus dieser Tätigkeit zu 65% an das Spital und zu 35% an den Vertreter.

13 Leistungsbonus und Erfahrungszuschlag bei befristet angestellten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten

- 1 Befristet angestellten Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten wird der Leistungsbonus pro rata temporis ausbezahlt. Massgebend als Bemessungsperiode ist die effektive Anstellungsdauer bis zum Ende der jeweiligen Mitarbeiterbeurteilungsperiode bzw. bis zum Austrittstermin. Umfasst die Anstellungsdauer weniger als sechs Monate, kann ein Leistungsbonus

- nur ausgerichtet werden, wenn die Ärztin oder der Arzt Sonderleistungen erbracht hat.
- 2 Befristet angestellten Assistenz- und OberArztinnen und -Ärzten wird der Erfahrungszuschlag nicht auf den 1. Januar, sondern jeweils nach 12-monatiger Anstellungsdauer, auf den 1. des darauffolgenden Monats gewährt.

2. Lohnnebenleistungen

14 Vergütung für inkonveniente Dienste von ChefArztinnen und -Ärzten sowie leitenden Ärztinnen und Ärzten

ChefArztinnen und -Ärzte sowie leitende Ärztinnen und Ärzte haben keinen Anspruch auf Vergütung für inkonveniente Dienste.

15 Besitzstandsregelung

- 1 Für bestehende Anstellungsverhältnisse gelten folgende Regelungen:
- a) Mitarbeitende des technischen Dienstes der Spitäler erhalten für die Leistung von Pikettdienst (Artikel 111 NB AT GAV) weiterhin eine Geldzulage von Fr. 6.– pro Stunde.
 - b) Die übrigen Angestellten der Spitäler erhalten für die Leistung von Pikettdienst (Artikel 111 NB AT GAV) weiterhin eine Geldzulage von Fr. 4.– pro Stunde.
- 2 Neu eintretende Arbeitnehmende erhalten eine Pikettenschadigung nach dem Allgemeinen Teil der Normativen Bestimmungen.

c. Pensionskasse

16 Pensionskasse

AssistenzArzte, AssistenzArztinnen, OberArzte und OberArztinnen werden bei der Vorsorgestiftung des Verbandes schweizerischer Assistenz- und OberArzte (VSAO) versichert.

d. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

17 Gesundheitskontrolle

Das Personal hat sich einer arztliehen Eintrittsuntersuchung sowie periodischen Gesundheitskontrollen und prophylaktischen Massnahmen zu unterziehen. Eine arztliehen Untersuchung hat auch beim Dienstaustritt zu erfolgen. Die Kosten gehen zu Lasten des Spitals.