

Fakten und Argumente zur 42+4-Stunden-Woche

Stand: August 2023

Das Konzept kurz erklärt

Die 42+4-Stunden-Woche bedeutet: Die wöchentliche Sollarbeitszeit für Assistenzärzt:innen beträgt durchschnittlich 42 Stunden Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung. Zusätzlich haben die Assistenzärzt:innen Anrecht auf wöchentlich mindestens vier Stunden strukturierte Weiterbildung (sWB, siehe Infobox), die ebenfalls als Arbeitszeit gilt. Für eine erfolgreiche Umsetzung sind vier Elemente zentral:

1. Arbeitsgesetzkonforme Dienstplanung
2. gute Organisation der sWB (abgestimmt auf Dienstpläne)
3. Prozessoptimierungen / Reduktion administrativer Aufwand
4. getrennte Zeiterfassung für Dienstleistungs- und Weiterbildungszeit

Die Dienstleistungszeit rund um die Patientenbetreuung von durchschnittlich 42 Stunden pro Woche ist im Rahmen eines Gleitzeitmodells bzw. einer Jahresarbeitszeit zu verstehen. Es kann in einzelnen Wochen auch mehr geplant oder gearbeitet werden, was dann zu Mehrzeit bzw. zu einem positiven Gleitzeitsaldo führt. Zu beachten ist, dass zur effektiven Dienstleistungszeit die jeweils geplante oder erhaltene Weiterbildungszeit wöchentlich zu addieren ist. Die Zeit für die strukturierte Weiterbildung ist dabei als wöchentliches Kontingent von mindestens vier Stunden zu verstehen. Auch sie kann mal weniger oder deutlich mehr betragen. Neu sollte mit total 46 Stunden, also 42 Stunden für die Dienstleistungszeit rund um die Patientenbetreuung und vier Stunden für die sWB geplant werden. Für Notfälle oder Momente mit hoher Arbeitslast bleibt ein Puffer von vier Stunden, der verhindert, dass das Arbeitsgesetz verletzt wird. Um das Arbeitsgesetz einzuhalten, darf die Summe aus Dienstleistungszeit und strukturierter Weiterbildung die Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Wird die Höchstarbeitszeitgrenze trotzdem überschritten, so entsteht Überzeit. Bei der Überzeit ist zu beachten, dass pro Kalenderjahr Überzeit im Umfang von maximal 140 Stunden entstehen darf. Die Mehrzeit wie auch die Überzeit sollten fortlaufend kompensiert werden.

Infobox Überstunden / Überzeit

Überstunden (Mehrzeit) entstehen, wenn über die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Diese Zeit wird dem Gleitzeitsaldo gutgeschrieben und sollte innerhalb eines Kalenderjahres durch Freizeit abgebaut werden. Überzeit entsteht, wenn in einer Woche mehr als die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 50 Stunden gearbeitet wird. Diese Überzeit wird sowohl auf dem Gleitzeitsaldo als auch auf einem separaten Überzeitkonto gutgeschrieben. Einmal entstandene Überzeit ist – in Absprache mit dem / der Mitarbeitenden – durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen oder mit Zuschlag finanziell abzugelten. Der Überzeitsaldo darf innerhalb eines Kalenderjahres kumuliert maximal 140 Stunden betragen (wobei das kein Kontingent ist, sondern nur in Ausnahmesituationen entstehen darf). Das Überschreiten dieser Grenze gilt als Verletzung des Arbeitsgesetzes, auch wenn die Überzeit bereits durch Freizeit ausgeglichen werden konnte.

Warum eine 42+4-Stunden-Woche?

Das für alle Assistenz- und die meisten Oberärzt:innen geltende Arbeitsgesetz schreibt eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche vor (inkl. sWB). In der Realität arbeiten die allermeisten Assistenz- und Oberärzt:innen (AA, OA) jedoch wöchentlich deutlich mehr als 50 Stunden (56 Stunden auf 100% hochgerechnet gemäss vsao-Umfrage 2023) und dies oft zulasten der ihnen zustehenden sWB. Diese langen Arbeitszeiten sind illegal, gefährden die Gesundheit der Ärzt:innen wie auch die Patientensicherheit und sind immer häufiger ein Grund, wieso AA und OA aus dem Beruf aussteigen. Wenn die Spitäler, wie heute noch weit verbreitet, bei der Dienstplanung mit einer hohen Sollarbeitszeit nahe oder gar auf Höhe der Höchstarbeitszeitgrenze planen, wird es bei hoher Arbeitslast für die Ärzt:innen schwierig, diese Höchstarbeitszeitgrenze von 50 Stunden einzuhalten. Es entsteht Druck, der sich oft und rasch im Wegfallen oder Kürzen der Weiterbildungszeit niederschlägt. Mit der Dienstplanung am Höchstarbeitszeitlimit fehlt die nötige Flexibilität. Die 42+4-Stunden-Woche ist somit einerseits ein Ansatz, um das Einhalten der arbeitsgesetzlichen Vorgaben in den Spitälern zu verbessern und die Gesundheitsversorgung in der Schweiz sicherzustellen. Andererseits soll damit auch die Möglichkeit für AA, die sWB auch effektiv besuchen zu können, sichergestellt werden. Mit der 42+4-Stunden-Woche wird der Stellenwert der sWB erhöht, indem nicht wegen der hohen Dienstleistungszeit rund um die Patientenbetreuung auf die Weiterbildung verzichtet werden muss. Zudem schafft die Reduktion der reinen Dienstleistungszeit für Spitäler einen Anreiz, den administrativen Aufwand, den Ärzt:innen heute zu bewältigen haben, zu reduzieren und die Arbeitszeit der AA und OA effektiver zu nutzen.

Wie soll das bitte funktionieren? – Vier zentrale Elemente

Die Umsetzung der 42+4-Stunden-Woche bedeutet für die meisten Spitäler eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit. Um die Patientenversorgung weiterhin im gleichen Masse sicherzustellen, muss diese Arbeitszeitreduktion durch Verbesserung und Anpassung der Arbeitsprozesse im Spital erreicht werden. Wegfallen muss jener Teil der Arbeit, der sowieso sinnvollerweise nicht von den Ärzt:innen erledigt werden muss.

1. Arbeitsgesetzkonforme Planung als Basis

Hauptgrund für das regelmässige Verletzen der arbeitsgesetzlichen Vorgaben ist oftmals bereits die Dienstplanung auf Basis einer 50-Stunden-Woche. Im Spital sind Notfälle und Unplanbares an der Tagesordnung. Die 42+4-Stunden-Woche setzt hier an. Die Planung sollte fortan basierend auf einer 42-Stunden-Woche rund um die Patientenbetreuung (im Jahresdurchschnitt, bei einem Vollzeitpensum) erfolgen. Zusätzlich sind die vier Stunden SWB transparent und separiert zu planen und zu dokumentieren. Die verbleibenden vier Stunden Differenz zu den maximal 50 Stunden im Arbeitsgesetz bieten Spielraum für Notfälle und Unvorhergesehenes, ohne dass gleich das Arbeitsgesetz verletzt und / oder die SWB gestrichen werden muss. In stressreichen Wochen kann – innerhalb des gesetzlichen Rahmens – auch mehr gearbeitet werden, was zu Überstunden (positiver Gleitzeitsaldo) bzw. bei über 50 Stunden pro Woche zu Überzeit führt. Die Überstunden müssen – in Absprache mit dem / der Mitarbeitenden – mit geplanter Freizeit abgebaut werden. Bei Überzeit ist zu beachten, dass die heute gängige Verrechnung von Überzeit mit geplanten Minusstunden nicht arbeitsgesetzkonform ist.

2. Strukturierte Weiterbildung stärken

Das Hauptziel der 42+4-Stunden-Woche ist die Sicherstellung der strukturierten Weiterbildung, welche heute nur rund ein Fünftel der Assistenzärzt:innen im gemäss Weiterbildungsordnung des SIWF vorgeschriebenen Ausmass von mindestens vier Stunden pro Woche erhält. Diese kann von den Ärzt:innen wegen hoher Arbeitslast, die über die geplante Dienstleistungszeit hinausgeht, oder bei Notfällen und Unplanbarem nicht im vorgesehenen Umfang besucht werden. Der Systemwechsel zur expliziten Planung der SWB und dem Puffer von vier Stunden in Differenz zur Höchstarbeitszeit laut Arbeitsgesetz gibt den Spitälern mehr Spielraum, den Betrieb aufrechtzuerhalten und den Ärzt:innen auch die Weiterbildung zu ermöglichen, welche obligatorisch und für die Erhaltung einer qualitativ hochstehenden Gesundheitsversorgung zentral ist.

3. Durch Prozessoptimierungen Kapazitäten schaffen

Viele Spitäler befürchten, dass sie bei Reduktion der Arbeitszeit weniger Kapazitäten für die Leistungserbringung haben und darum mehr Ärzt:innen einstellen müssen, was wiederum Mehrausgaben mit sich bringt. Die Kapazitäten für Leistungserbringung sollen in erster Linie durch Optimierung der Arbeitsprozesse gesteigert werden. Dadurch kann bei gleichbleibendem ärztlichem Personalbestand in weniger Zeit der gleiche Leistungsumfang erbracht werden. Der Umstieg auf die 42+4-Stunden-Woche zwingt die Kliniken, die fälligen Prozessoptimierungen ernst zu nehmen und zu beschleunigen.

4. Transparente und separate Ausweisung der Weiterbildungszeit

Ein weiteres zentrales Element ist die transparente und separate Zeiterfassung von Dienstleistungs- und Weiterbildungszeit. Die sWB ist gemäss Weiterbildungsordnung des SIWF obligatorisch und gilt darum als Arbeitszeit, was auch vom SECO bestätigt wird ([siehe Brief](#)). Damit aber überprüft werden kann, ob und in welchem Ausmass die sWB besucht wurde, muss die dafür aufgewendete Zeit separat dokumentiert werden. Nur mit diesen Zahlen und der separaten Erfassung können die Spitäler gegenüber den Kantonen eindeutig dokumentieren, dass sie die sWB, für welche sie von den Kantonen finanzielle Beiträge erhalten, tatsächlich wie vorgeschrieben erbracht haben. Dies bietet auch die Datengrundlage für die Diskussion über die Erhöhung der Weiterbildungskostenbeteiligungen.

Argumente

Eine Chance für Arbeitgebende

Viele angehende und junge Ärzt:innen legen viel Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Arbeit im Spital mit langen Arbeitstagen, Wochenend- und Nachtschichten wird dadurch zunehmend unattraktiv, erst recht, wenn die Wertschätzung fehlt und die Weiterbildung mangelhaft ist. Spitäler haben Mühe, genügend qualifiziertes Personal zu finden. Junge Ärzt:innen steigen vermehrt aus dem Beruf aus, weil sie an anderen Arbeitsorten bessere Arbeitsbedingungen finden. Durch die Reduktion der Arbeitszeit auf 42+4 Stunden pro Woche wird die gesamte Branche und der Arbeitsplatz attraktiver und die Rekrutierung von Fachpersonal erleichtert. Auch die Unternehmenskultur in den Spitälern wird sich dadurch verändern. Die Berufsausstiegsrate kann reduziert werden, was für die Spitäler und das Gesundheitswesen Kosten spart.

Spielraum für Unplanbares schaffen und Illegalität verhindern

Ein Anliegen der 42+4-Stunden-Woche ist es, Verletzungen des Arbeitsgesetzes und allfällige daraus resultierende Sanktionen zu verhindern. Planende und auch Mitarbeitende erhalten durch die 42+4-Stunden-Woche mehr Flexibilität.

Gesundheit der Arbeitnehmenden sicherstellen

Studien zeigen, dass ab einer Arbeitszeit von 48 Wochenstunden die Konzentration und Belastbarkeit sinken und Gefährdungen für Patient:innen, aber auch Arbeitnehmende, zunehmen siehe z.B. die Studie [«Impact of work schedules of senior resident physicians on patient and resident physician safety»](#). Die 42+4-Stunden-Woche ist also auch eine wirkungsvolle Methode, um Konsequenzen von Überbelastung wie Burn-Outs, psychische und physische Erschöpfung sowie Fehler bei der Patientenbehandlung zu vermeiden und dadurch langfristig eine hohe Qualität der Gesundheitsversorgung zu garantieren.

Qualitativ hochstehende Weiterbildung garantieren

Assistenzärzt:innen sind Ärzt:innen in Weiterbildung. Da sie ihren Facharztstitel erreichen möchten und ihr Lohn vergleichsweise tief ist, werden sie heute oft als billige Arbeitskräfte gesehen und entsprechend überall eingesetzt – auch für Arbeiten, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Mit der 42+4-Stunden-Woche sind die Spitäler gezwungen, die verfügbare Arbeitszeit optimal zu nutzen und auch die nötige strukturierte Weiterbildung anzubieten. Die Qualität der Weiterbildung wird dadurch gegenüber heute verbessert und sichert damit auch die zukünftige Versorgungsqualität von uns allen. Gewisse, vor allem kleinere Weiterbildungsstätten haben Schwierigkeiten, die notwendigen Ressourcen und Infrastruktur für das Angebot von sWB anzubieten. Dies kann durch eine bessere Vernetzung und Nutzung von Synergie-Effekten ausgeglichen werden: so kann z.B. vermehrt mit anderen Kliniken oder anderen Spitälern zusammengearbeitet werden, auch Online-Teaching kann eine gute Lösung sein.

Präzisionen

Mindestens vier Stunden Weiterbildung als wöchentliches Kontingent

Der Arztberuf orientiert sich in erster Linie an den Patient:innen und der Gesundheitsversorgung. Es ist klar, dass es Unvorhergesehenes und Unplanbares gibt. Die mindestens vier Stunden sWB werden als wöchentliches Kontingent verstanden und können in einer Woche mal mehr, in einer anderen mal weniger sein (z.B. bei Notfall- oder Nachtdiensten) müssen aber anschliessend nachgewährt werden. Auch externe halb- und/oder ganztägige Kurse (auch an Wochenenden) werden dem Kontingent zugerechnet.

Lohnreduktionen sind nicht gerechtfertigt

Der Lohn der AA wurde seit jeher auf einer 42-Stunden-Woche Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung plus Weiterbildung berechnet. Für das 42+4-Stunden-Modell gilt in dem Sinn die gleiche Basis für die Dienstleistung rund um die Patientenbetreuung, weshalb Lohnreduktionen nicht angezeigt sind. Letztlich soll das 42+4-Stunden-Modell die Einhaltung des Arbeitsgesetzes unter Berücksichtigung der spezifischen Eigenheiten des Arztberufes ermöglichen.

Infobox strukturierte Weiterbildung:

Unter strukturierter Weiterbildung (SWB) sind gemäss dem SIWF-Merkblatt (https://siwf.ch/files/pdf18/strukt_wb_d.pdf) Weiterbildungen zu verstehen, die eine Struktur haben und einen expliziten Fokus auf die Weiterbildung der Ärzt:innen legen. Dabei muss es eine klare Lehr-Lern-Beziehung mit dem Ziel des Erhalts und Erwerbs von ärztlichen Kompetenzen geben. Das kann eine Tagung sein, ein Kongress oder ein Kurs. Wenn die strukturierte Weiterbildung im klinischen Alltag stattfindet, sollte sie eine Vorbereitung, Durchführung und Nachbesprechung der Aktivität beinhalten. Selbstverständlich entsteht auch während der klinischen Dienstleistung ein entscheidender Kompetenzzuwachs im Sinne von learning by doing. Dies allein entspricht aber nicht einer strukturierten Weiterbildung.