

# Arbeitsvertrag für Medizinische Praxisassistentinnen

Zwischen

Arbeitgeber

und

Medizinische Praxisassistentin

## Dauer des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.  
Die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

## Arbeitszeit und Überstunden

2. Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich \_\_\_\_\_ Stunden (siehe auch Ziff. 6ff.)  
Überstundenarbeit ist jene Mehrarbeit, welche die Med. Praxisassistentin über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet. Sie kann vom Arbeitgeber angeordnet werden, soweit dies betrieblich notwendig ist und der Med. Praxisassistentin zugemutet werden kann (Art. 321c OR).

Die Überstundenarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit oder Ferien gleicher Dauer ausgeglichen. Den Zeitpunkt bestimmt der Arbeitgeber.

Für den Fall, dass ein Ausgleich durch Freizeit oder Ferien nicht möglich ist,

- werden die Überstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt (**Vollzeitangestellte**)
- werden die Überstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt (**Teilzeitangestellte - vgl. dazu Ziff. 9 der allgemeinen Rahmenbedingungen und Erläuterungen zum Arbeitsvertrag**);
- werden bei Teilzeitangestellten die Überstunden, solange sie zusammen mit dem Teilzeitpensum die betriebsübliche Arbeitszeit für eine Vollzeitangestellte nicht überschreiten, lediglich nach dem normalen Stundenansatz entschädigt - **vgl. dazu Ziff. 9 der allgemeinen Rahmenbedingungen und Erläuterungen zum Arbeitsvertrag**.

Durch schriftliche Vereinbarung können Arbeitgeber und Med. Praxisassistentin von Fall zu Fall von der gewählten Regelung abweichen oder eine andere Regelung wählen.

## Entlohnung

- 3.1. Die Lohnzahlung erfolgt monatlich jeweils auf das Monatsende im \_\_\_\_\_
- Monatslohn:** Brutto Fr. \_\_\_\_\_ pro Monat. Am Jahresende beziehungsweise am Ende des Arbeitsverhältnisses erhält die Med. Praxisassistentin als 13. Monatslohn einen Zwölftel der im betreffenden Kalenderjahr ausbezahlten Lohnsumme.

- Stundenlohn** (nur bei unregelmässiger oder sehr geringer Teilzeitarbeit):

Brutto pro Stunde (inkl. Anteil 13. Monatslohn)	Fr.	_____
Zuzüglich Ferienlohn _____ %	Fr.	_____
Total	Fr.	_____

Der Ferienzuschlag beträgt bei 4 Wochen Ferien 8,33%, bei 5 Wochen 10,64%, bei 6 Wochen 13,04% etc. und ist bei **jeder Lohnabrechnung separat auszuweisen!** Zur Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruches gemäss Ziff. 8.1.ff. ist bei Angestellten im Stundenlohn der durchschnittliche Verdienst in den letzten 12 Monaten massgebend, bei kürzeren Arbeitsverhältnissen der durchschnittliche Verdienst während der entsprechend kürzeren Anstellungsdauer.

- 3.2. Die Parteien vereinbaren jeweils Ende Jahr, ob und in welchem Umfang der Lohn der Teuerung im Vorjahr angepasst wird.

Zudem führen die Parteien jeweils im vierten Quartal ein Qualifikationsgespräch und vereinbaren eine allfällige Realloohnerhöhung/Dienstalterszulage für das folgende Jahr. Als Verhandlungsgrundlage dienen die Empfehlungen der Kantonalen Ärztesgesellschaften für die Löhne der Med. Praxisassistentinnen.

## Besondere Vereinbarungen

- 4.

<b>Arbeitsgebiet, Sorgfaltspflicht</b>	<p>5.1. Der Arbeitsbereich wird durch den Arbeitgeber definiert und orientiert sich insbesondere an den Berufskennnissen wie sie in den Ausbildungsunterlagen umschrieben sind.</p> <p>Die Med. Praxisassistentin führt die ihr zugewiesenen Arbeiten gewissenhaft aus, wahrt die Interessen des Arbeitgebers in jeder Beziehung und behandelt die ihr anvertrauten Instrumente, Apparate und Materialien sorgfältig.</p>
<b>Berufsgeheimnis</b>	<p>5.2 Die Med. Praxisassistentin nimmt Kenntnis von Art. 321 Ziffer 1 StGB: «... Ärzte ... sowie ihre Hilfspersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe bestraft ... Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung ... strafbar.»</p>
<b>Gesundheitschutz</b>	<p>5.3. Der Arbeitgeber trifft alle Vorkehren zum Schutz der Med. Praxisassistentin; insbesondere ist er für den Impfschutz gegen Hepatitis B besorgt und übernimmt die Instruktion über die beruflichen Gefahren.</p>
<b>Arbeitszeit</b>	<p>6. Zusätzlich zur Absprache der Arbeitszeit gemäss Ziffer 2 gilt (Auszug aus den wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ArG und den Verordnungen zum Arbeitsgesetz ArGV 1 und 2):</p>
<b>gesetzliche Höchstarbeitszeit freie Halbtage und Pausen</b>	<p>6.1. Die gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden und darf nur in Notfällen überschritten werden. Die Überzeitarbeit, welche die Med. Praxisassistentin in Notfällen über die Höchstarbeitszeit hinaus erbringt, darf 2 Stunden pro Tag nicht überschreiten und pro Jahr nicht mehr als 140 Stunden betragen (Art. 9 und 12 ArG).</p> <p>Diese Überzeitarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt oder im Einverständnis mit der Med. Praxisassistentin durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen.</p> <p>6.2. Die Med. Praxisassistentin hat Anspruch auf zwei freie halbe Werktage pro Woche. Fallen sie mit einem Feiertag zusammen, so ist der Anspruch hinfällig. Sonntage und gesetzliche Feiertage sind grundsätzlich dienstfrei (Ziffer 6.5. bleibt vorbehalten).</p> <p>6.3. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden</li> <li>– eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden</li> <li>– eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</li> </ul> <p>Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Med. Praxisassistentin ihren Arbeitsplatz nicht verlassen darf (Art. 15 ArG).</p>
<b>Nacharbeit</b>	<p>6.4. Als Nacharbeit gilt die Arbeitsleistung zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Der Arbeitgeber kann sie ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist (Art. 18 ArGV 2).</p> <p>Nacharbeit wird mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25% entschädigt, falls die Med. Praxisassistentin weniger als 25 Nächte pro Jahr zum Einsatz gelangt (Art. 17b ArG in Verbindung mit Art. 31 ArGV 1). Wird sie häufiger zur Nacharbeit herangezogen, gelten zusätzlich die einschlägigen Bestimmungen des ArG.</p>
<b>Sonntagsarbeit</b>	<p>6.5. Sonntagsarbeit ist diejenige Arbeitsleistung, die auf einen Sonn- oder Feiertag fällt. Der Arbeitgeber kann Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung nur anordnen, soweit die Aufrechterhaltung von Notfalldiensten zu gewährleisten ist (Art. 18 ArGV 2)</p> <p>Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 Stunden zu gewähren (Art. 20 ArG).</p> <p>Sonntagsarbeit wird überdies mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50% entschädigt.</p>
<b>Pikettdienst</b>	<p>6.6. Pikettdienst (Bereitschaftsdienst) ist diejenige Zeit, in der die Med. Praxisassistentin inner- oder ausserhalb der Arztpraxis auf Abruf zur Verfügung steht. Der Pikettdienst wird voll als Arbeitszeit angerechnet,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wenn er in der Arztpraxis geleistet wird;</li> <li>- ausserhalb der Arztpraxis, soweit die Med. Praxisassistentin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 14 und 15 ArGV 1).</li> </ul> <p>Sämtliche Bereitschaftszeit ausserhalb der Arztpraxis, in der die Med. Praxisassistentin nicht zur Arbeit herangezogen wird, wird zur Hälfte ihrer Dauer als Arbeitszeit angerechnet.</p>
<b>Schwangere Frauen und stillende Mütter</b>	<p>6.7. Der Arbeitgeber gestaltet die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen und stillende Mütter so, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG). Er darf sie nicht über die vertraglich festgelegte normale Dauer der täglichen Arbeit und in keinem Fall über 9 Stunden pro Tag beschäftigen (Art. 60 ArGV 1).</p> <p>Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen; sie haben indes für diese Zeit, eine medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Ziff. 8.1. des Vertrages vorbehalten, keinen Anspruch auf Lohn. Schwangere Frauen dürfen zudem ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 und 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a ArG).</p>

- 6.8. Wöchnerinnen dürfen 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG). Die Lohnfortzahlung in dieser Zeit richtet sich nach Ziff. 8.3.

**Familienpflichten** 6.9. Med. Praxisassistentinnen mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit (Ziff. 6.1.) herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von mindestens 1 1/2 Stunden zu gewähren. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen (Art. 36 ArG).

**Ferien und Urlaubstage** 7.1. Die Med. Praxisassistentin hat Anspruch auf mindestens 4 Kalenderwochen Ferien pro Jahr. Med. Praxisassistentinnen unter 20 und ab 50 Jahren stehen 5 Wochen Ferien zu. Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

Über den Mindestanspruch hinausgehende, durch Abwesenheit des Arbeitgebers bedingte Ferien werden mit allfälligen Überstunden bzw. Überzeit verrechnet und im übrigen, bei Fehlen anderslautender Vereinbarungen, voll besoldet.

Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber. Dabei nimmt er auf die Wünsche der Med. Praxisassistentin so weit Rücksicht, als dies mit dem Interesse der Praxis vereinbar ist. Er hat ihr den Zeitpunkt mindestens drei Monate vor Ferienbeginn bekanntzugeben.

Der Med. Praxisassistentin ist die erforderliche Zeit zur Erledigung von dringenden persönlichen Angelegenheiten bei voller Bezahlung und ohne Anrechnung an Ferien oder Ruhetage freizugeben, sofern diese Anlässe nicht auf freie Tage, Halbtage oder freie Randstunden gelegt werden können. Als dringliche persönliche Angelegenheit gelten beispielsweise ein Arzt- oder Zahnarztbesuch, das Aufsuchen einer Arbeitsstelle, das Vorstellungsgespräch für eine neue Arbeitsstelle nach erfolgter Kündigung, die Absolvierung von Prüfungen sowie weitere Ereignisse, für die der Maximalanspruch wie folgt festgelegt wird:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| – zur Betreuung von kranken Kindern         | bis zu 3 Tagen (Art. 36 ArG) |
| – bei Verheiratung                          | bis zu 3 Tagen               |
| – bei Tod nahestehender Familienangehöriger | bis zu 3 Tagen               |
| – bei Umzug des eigenen Haushaltes          | bis zu 2 Tagen               |
| – bei Hochzeit nahestehender Verwandter     | bis zu 1 Tag                 |

Die Med. Praxisassistentin orientiert den Arbeitgeber so früh als möglich über den Zeitpunkt und den Grund ihrer Abwesenheit.

**Berufliche Fortbildung** 7.2. Der Arbeitgeber gibt der Med. Praxisassistentin Gelegenheit, sich beruflich weiterzubilden, insbesondere indem er ihr die notwendige Zeit zum Besuch von Fortbildungskursen einräumt. Der Med. Praxisassistentin stehen jährlich 2 bezahlte, nicht an Ferien oder Ruhetage anrechenbare Urlaubstage zum Besuch von beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu, soweit diese durch schweizerische oder regionale Berufsverbände der Ärzte oder Med. Praxisassistentinnen durchgeführt werden. Med. Praxisassistentin und Arbeitgeber verständigen sich über Zeitpunkt und Dauer sowie allfällige Entlohnung weitergehender Abwesenheiten rechtzeitig und mit Rücksicht auf den Praxisbetrieb.

**Urlaub für ausser-schulische Jugendarbeit** 7.3. Der Arbeitgeber hat der Med. Praxisassistentin bis zum vollendeten dreissigsten Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausser-schulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren. Die Med. Praxisassistentin hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch (Art. 329e OR).

**Verhinderung an der Arbeitsleistung; Lohnzahlung, Versicherungen** 8.1. Ist die Med. Praxisassistentin durch Krankheit, krankhaften Schwangerschaftsverlauf oder ähnliche Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat sie Anspruch auf Zahlung des Lohnes während folgender Mindestdauer:

- |  |          |
|--|----------|
| – im 1. und 2. Dienstjahr (vom 1. Arbeitstag an) | 1 Monat  |
| – im 3. Dienstjahr                               | 3 Monate |
| – im 4. Dienstjahr                               | 4 Monate |
| – im 5. Dienstjahr                               | 5 Monate |
| – ab dem 6. Dienstjahr                           | 6 Monate |

Mehrere Abwesenheiten während eines Dienstjahres werden zusammengezählt.

Die Parteien können die gesetzliche und vertragliche Lohnfortzahlungspflicht durch eine gleichwertige Lohnausfallversicherung ersetzen. In diesem Fall richten sich die Leistungen ausschliesslich nach einer allfälligen separaten Vereinbarung und dem Versicherungsvertrag.

- 8.2. Bei Unfällen tritt die Taggeldleistung der obligatorischen Unfallversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324b OR). Der Arbeitgeber entschädigt die ersten 3 Unfalltage mit 100% des Lohnes. Die Versicherungsprämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber, diejenige für Nichtberufsunfälle, abweichende Abrede vorbehalten, die Med. Praxisassistentin; der Arbeitgeber schuldet aber den gesamten Prämienbetrag (Art. 91 UVG).

- 8.3. Bei Niederkunft und Wochenbett stehen der Med. Praxisassistentin während 14 Wochen die Leistungen gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) zusätzlich zur Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziffer 8.1. zu. Der Anspruch auf Leistungen gemäss EOG endet vorzeitig mit jeder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Art. 16d EOG).

Der Arbeitgeber ergänzt die Leistungen gemäss EOG auf 100% des vor der Niederkunft ausbezahlten Lohnes, unabhängig davon, ob die Med. Praxisassistentin das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft auflöst oder nach der Niederkunft fortsetzen wird,

- bei Niederkunft im 2. bis 4. Dienstjahr während 4 Wochen
- bei Niederkunft ab dem 5. Dienstjahr während 8 Wochen

- 8.4. Ist die Med. Praxisassistentin durch schweizerischen Zivilschutz-, militärischen Frauen- oder Rotkreuzdienst an der Arbeitsleistung verhindert, so gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Ziffer 8.1. Die Leistungen der EO gehen an den Arbeitgeber. Nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht erhält die Med. Praxisassistentin lediglich die Leistungen der EO.

- 8.5. Die Med. Praxisassistentin untersteht dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Die altersabhängige Versicherungsprämie wird zwischen Arbeitgeber und Med. Praxisassistentin hälftig aufgeteilt.

- 8.6. Kinderzulagen werden gemäss den jeweiligen geltenden kantonalen Bestimmungen ausgerichtet

#### **Vertragsauflösung**

9. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Jahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen:

- während die Med. Praxisassistentin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Die fristlose Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt während der ganzen Dienstzeit vorbehalten.

Jede Vertragsauflösung ist schriftlich zu erklären. Sie ist zudem schriftlich zu begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

#### **Anwendbares Recht**

10. Soweit im vorliegenden Vertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des OR betreffend den Arbeitsvertrag. Vorbehalten bleiben auch, soweit sie nicht zitiert sind, die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Vollzugsverordnungen.

#### **Vertragsausfertigung und Vertragsänderungen**

11. Dieser Vertrag ist in zwei Exemplaren ausgefertigt und unterschrieben worden; jede Vertragspartei hat ein beidseits unterschriebenes Exemplar davon erhalten. Änderungen dieses Vertrages bedürfen der schriftlichen Form.

Ort und Datum:

\_\_\_\_\_  
Die Medizinische Praxisassistentin

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitgeber

# Allgemeine Rahmenbedingungen und Erläuterungen zum Arbeitsvertrag Medizinische Praxisassistentin

Aufgrund der seit 1991 kantonal von den Ärztesellschaften ausgearbeiteten Lohnempfehlungen für Medizinische Praxisassistentinnen werden keine gesamtschweizerischen Lohnempfehlungen mehr publiziert.

Bei individuellen Lohnverhandlungen sollen für Medizinische Praxisassistentinnen die nachstehend aufgeführten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, nämlich:

1. Ausbildung
  - Diplom der Verbindung der Schweizer Aerzte (Vignette) bzw. Fähigkeitsausweis der FMH inkl. Strahlenschutzausweis bzw. Röntgenbewilligung
  - Eidg. Fähigkeitszeugnis Medizinische Praxisassistentin
2. Arbeitsbedingungen: Berechnungsgrundlagen
  - 42-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt
  - 4 Wochen Ferien (Medizinische Praxisassistentinnen unter 20 und ab 50 Jahren: 5 Wochen)

Nennenswerte Abweichungen von diesen Bedingungen können auf den Lohn umgerechnet werden.
3. Regionale Gegebenheiten

Die Löhne sollen den regionalen Gegebenheiten angepasst werden.
4. 13. Monatslohn

Am Jahresende ist der Medizinischen Praxisassistentin ein 13. Monatslohn auszurichten. Umfasst das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, so ist er anteilmässig zu bezahlen.
5. Dienstalterszulagen und Reallohnerhöhungen

Eine Reallohnerhöhung wird aufgrund der dunklen Wolken am Laborhimmel momentan nicht empfohlen. Die Höhe einer Dienstalterszulage soll auch für 2009 ein Thema des jährlichen Qualifikationsgespräches bilden.
6. Teuerungsausgleich (<http://www.bfs.admin.ch>)

Die Teuerung soll ausgeglichen werden. Wo der Teuerungsausgleich vertraglich vereinbart ist, muss dieser auf jeden Fall gewährt werden. Bei einer Minusteuerung ist keine Teuerung auszugleichen. (LIKP September 2009: -0.9 % Oktober 2009: -0.8 %, Indexbasis Dez 05)."
7. Teilzeitarbeit im Monatslohn

Bei Teilzeitarbeit beträgt der Bruttolohn (bei 42 Wochenstunden als Berechnungsgrundlage) 1/42 eines vollen Monatslohnes, multipliziert mit der Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitsstunden.
8. Stundenlohn

Bei sehr **geringer und gleichzeitig unregelmässiger Arbeitszeit** empfiehlt sich die Ausrichtung eines Stundenlohnes. Als Stundenlohnansatz empfehlen wir 6 ‰ eines Monatslohnes für ein Vollzeitpensum (13. Monatslohn ist anteilmässig darin enthalten). Zusätzlich muss auf diesem Ansatz ein Ferienanteil von 8,33 % ausgerichtet werden, der den üblichen 4 Wochen Ferien entspricht und auf jeder Lohnabrechnung separat auszuweisen ist (bei 5 Wochen Ferien 10,64 %, bei 6 Wochen Ferien 13,04 % etc.). Diese Berechnung gilt auch bei der Auszahlung von Überstunden.
9. Überstunden (Ziff. 2 des Mustervertrags)

Wenn immer möglich, sollen die Überstunden durch Ferien oder Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, kann neu gewählt werden zwischen folgenden Varianten:

- Entschädigung samt einem Lohnzuschlag von 25% für Vollzeit- und Teilzeitangestellte. (**Vorzugsvariante FMH und BSMPA**)
- Bei Teilzeitarbeit werden Überstunden, so lange sie zusammen mit dem Teilzeitpensum die betriebsübliche Arbeitszeit für eine Vollzeitangestellte nicht überschreiten, lediglich nach dem normalen Stundenansatz vergütet. (**Vorzugsvariante SVA**)
- Arbeitgeber und Med. Praxisassistentin können durch schriftliche Vereinbarung eine andere Regelung wählen.

Als Stundenlohnansatz gelten 6%o eines Monatslohns für ein Vollzeitpensum zuzüglich Ferienanteil (vgl. Ziff. 8 Stundenlohn).

### **Für alle vereinbarten Löhne gelten folgende Bestimmungen und Empfehlungen:**

#### 1. Abzüge vom Bruttolohn

AHV, IV, EO, ALV: 6,05 % (AHV, IV, EO = 5,05%, ALV = 1%)

Nichtberufsunfallversicherung (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden): Abzug gemäss konkretem Versicherungsvertrag

Berufliche Altersvorsorge (2. Säule BVG): Arbeitnehmeranteil (normalerweise 50%) des altersabhängigen Beitrages gemäss Versicherungsausweis.

#### 2. Arbeitsverträge und weitere Anstellungsbedingungen

Wir empfehlen nachdrücklich die schriftliche Vertragsform auf dem von der FMH und den Berufsverbänden der Medizinischen Praxisassistentinnen gemeinsam erarbeiteten Vertragsformular mit zugehörigen kantonalen Empfehlungen; Bezugsquellen:

- Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH, Elfenstrasse 18, Postfach 170, 3000 Bern 15, Tel. 031/359 11 11, [www.fmh.ch](http://www.fmh.ch), e-mail: mpa@fmh.ch
- Association Romande des Assistantes Médicales ARAM, Case postale 2034, 1002 Lausanne, Tel. 021/943 45 64, [www.aram-vd.ch](http://www.aram-vd.ch), e-mail: info@aram-vd.ch
- Berufsverband Medizinischer Praxisassistentinnen BMPA, Obergrundstrasse 65, 6003 Luzern, Tel. 041/310 11 21, [www.bmpa.ch](http://www.bmpa.ch), e-mail: sekretariat@bmpa.ch
- Bund Schweizer Verbände Medizinischer Praxis-Assistentinnen BSMPA, Sonnenbergstrasse 7, 6005 Luzern, Tel. 041/310 22 23, [www.bsmpa.ch](http://www.bsmpa.ch), e-mail: bsmpa@bluewin.ch
- Schweiz. Verband Medizinischer PraxisAssistentinnen SVA, Postfach 6432, 3001 Bern, Tel. 031/380 54 54, [www.sva.ch](http://www.sva.ch), e-mail: [sekretariat@sva.ch](mailto:sekretariat@sva.ch)
- Association genevoise des assistantes médicales (AGAM), Case postale 18, 1241 Puplinge, [www.agam-ge.ch](http://www.agam-ge.ch), e-mail: presidente@agam-ge.ch

Der Berufsverband der Medizinischen Praxisassistentinnen im Tessin hat eine eigene Arbeitsvertragskonvention resp. Arbeitsvertrag Bezugsquelle:

- Associazione Ticinese Assistenti di studio Medico (ATAM), Segretariato ATAM, Quartiere la Sguancia 2, 6900 Lugano, Tel. 091/994 78 35, [www.atam.ch](http://www.atam.ch), e-mail: [atam@bluewin.ch](mailto:atam@bluewin.ch)

**Die Löhne für Lehrtöchter richten sich nach den kantonalen Empfehlungen.**

***FMH-Delegierte für MPA-Fragen: Dr. med. Emil Schalch, Präsident / Dr. med. Peter Tschudi, Vizepräsident***

***Bund Schweizer Verbände Medizinischer Praxis-Assistentinnen BSMPA (AGAM, ARAM, ATAM, BMPA): Elwina Kaufmann, Präsidentin BSMPA***

***Schweizerischer Verband Medizinischer PraxisAssistentinnen SVA: Fürsprecher Bruno Gutknecht, Zentralsekretär***